

Sygn. akt IV P 427/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	A. G., B. K.
Protokolant:	Gabriela Wojtowicz

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa B. L.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)

o zapłatę

I. oddała powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami procesu.

B. K. SSR Mariusz Szwałt A. F. – G.

Sygn. akt IV P 427/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 24 maja 2018 roku

Powódka B. L. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego oraz o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona była u pozwanego na stanowisku kierownika sklepu. W lipcu 2017 r. powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające na stanowisko asystenta kierownika sklepu. Następnie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W czasie badań okresowych została uznana za zdolną do pracy na stanowisku kierownika sklepu. Lekarz neurolog i specjalista medycyny pracy orzekli, że powódka nie może pracować w porze nocnej oraz przy rozładunku towaru. Pozwany w związku z tym wypowiedział powódce umowę o pracę. Powódka nie otrzymała po zmianie stanowiska nowego zakresu obowiązków, z którego wynikałby obowiązek nocnego rozładunku towaru. Pozwany zatrudnia na tożsamyh stanowiskach osoby z ograniczeniami podobnymi do powódki bądź z poważnymi urazami narządu ruchu.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że do podstawowych obowiązków na zajmowanym przez powódkę stanowisku należała między innymi praca związana z dostawą towaru, ręczne transportowanie towaru oraz ręczne jego przenoszenie. Średnio dwa razy w tygodniu następowała dostawa towaru do sklepu. Przedstawione przez powódkę zaświadczenie i zawarte w nim przeciwskazania uniemożliwiały jej dalsze zatrudnienie. Wydanie przez lekarza medycyny pracy orzeczenia zawierającego przeciwskazania pracy w nocy uniemożliwia dopuszczenie powódki do pracy. Specyfika pracy u pozwanego nie pozwala na zatrudnienie powódki na innym stanowisku pracy. Powódka otrzymała zakres czynności w dniu, w którym otrzymała wypowiedzenie zmieniające. Osoba zajmująca stanowisko kierownika sklepu, tj. to które powódka zajmowała przed wypowiedzeniem jej warunków zatrudnienia wykonuje wszystkie zadania, które wykonuje asystent sklepu. Nieprawdziwe są twierdzenia powódki o zatrudnianiu na tożsamyh stanowiskach osoby o podobnych co ona ograniczeniach.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 24 września 2007 r. pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zatrudnił powódkę B. L. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika sklepu na czas określony do 30 listopada 2007 r.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 30 listopada 2007 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas określony do 30 listopada 2010 r. na tym samym stanowisku pracy.

Na mocy porozumienia stron z dnia 1 kwietnia 2010 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony.

W piśmie z dnia 24 lipca 2017 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków zatrudnienia z propozycją objęcia przez powódkę stanowiska asystenta kierownika sklepu.

W orzeczeniu z dnia 31 października 2017 r. nr (...) stwierdzono, że powódka jest zdolna do podjęcia pracy na stanowisku kierownika sklepu, zastępcy kierownika sklepu.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 2 listopada 2017 r. w rozpoznaniu wskazano, że powódce przeciwskazana jest praca fizyczna nocna przy rozładunku towaru.

W piśmie z dnia 20 listopada 2017 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2018 roku, z powodu z ograniczeń zdrowotnych wskazanych przez lekarza medycyny pracy w zaświadczeniu lekarskim z dnia 02 listopada 2017 r., które uniemożliwiają wykonywanie czynności niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku, co powoduje brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki na stanowisku asystenta kierownika sklepu.

Dowód : akta osobowe powódki, zaświadczenia lekarskie k.101-102,

Od około 3 lat powódka leczy się neurologicznie z powodu dolegliwości kręgosłupa. Dostała skierowanie od zakładu pracy na badania kontrolne w związku z dłuższą nieobecnością w pracy. W tym czasie miała już umówioną wcześniej wizytę u neurologa. Gdy zgłosiła się do neurologa powiedziała mu, że wybiera się na badania do lekarza medycyny pracy. Neurolog zaczął wypytywać jaką pracę wykonuje i powiedział, że w jej przypadku długotrwała praca nocna i fizyczna jest wykluczona. Wystawił powódce zaświadczenie, z którym w tym samym dniu udała się do lekarza medycyny pracy. Lekarz medycyny pracy wystawił powódce zaświadczenie o niezdolności do pracy nocnej i przy dźwiganiu, które to zaświadczenie zniosła do zakładu pracy. Gdy powódka otrzymywała orzeczenie z 31 października 2017 r. zajmowała jeszcze stanowisko kierownika sklepu.

Powódka po wypowiedzeniu jej warunków zatrudnienia zajmowała stanowisko asystenta kierownika sklepu i była zobowiązana do pracy nocnej. Praca w nocy w sklepach pozwanego odbywała się bądź gdy była potrzeba przygotowania akcji promocyjnych – 3 razy w miesiącu oraz gdy była potrzeba rozładunku towaru – 2 razy w tygodniu. Na każdej nocnej zmianie była osoba kierująca zmianą. Takimi osobami byli asystenci kierownika sklepu, zastępcy kierownika sklepu i kierownicy sklepu. W sklepie, w którym pracowała powódka nie było zastępcy kierownika.

Na nocnych zmianach pracowały dwie pracownice oraz mężczyzna, który pomagał rozładowywać towar. Towar znajdował się w boksach a w nich kuwety. Kuwety są prostokątnymi paczkami o bokach około (...) i głębokości około (...) cm. W zależności od towaru, który się w nich znajduje, mogą ważyć od 5 kg do nawet 30 kg. Jeżeli kuwety są lżejsze rozładują je pracownice samodzielnie, jeżeli natomiast kuweta jest ciężka to rozładunek odbywa się przy udziale dwóch osób. Oprócz kuwet rozładunkowi podlegają również pudełka z towarem o różnej wadze. Takie pudełko może ważyć od 1 kg do nawet 30 kg, gdy w pudełku jest chemia gospodarcza bądź (...). Czasami zdarza się, że po nocy zostaje towar niewyłożony na półki i wtedy wykładają go na półki pracownicy przychodzący na zmianę dzienną.

Sklep bez nocnego rozładunku nie mógłby funkcjonować. Pracę w nocy dzieli się pomiędzy pracowników sprawiedliwie tj. tak aby każdy miał tyle samo nocy do przepracowania.

W sklepie, w którym pracowała podkównka, zatrudniona jest E. Z. (1), która nie może pracować w nocy podczas rozładunku towaru. Zatrudniona ona była na stanowisku kasjera-sprzedawcy. W związku z tym K. P. (1) zabronił wyznaczania jej do pracy przy rozładunku towaru i pracy w godzinach nocnych. Pierwsze zaświadczenie E. Z. obejmowało tylko zakaz pracy w nocy. Po badaniach okresowych, które musiała wykonać, a z którego wynikało, że przeciwwskazana jest jej nie tylko praca w nocy, ale także przy rozładunku towaru. Po tym zaproponowano E. Z. najniższe w hierarchii stanowisko tj. kasjera dlatego, że na stanowisku kasjera wykonuje się pracę przede wszystkim przy kasie i w ograniczonym kontakcie z towarem.

Oprócz E. Z. a potem powódki nikt w sklepie nie miał przeciwwskazań do pracy nocnej i przy rozładunku towaru.

K. P. nie zaproponował powódce stanowiska kasjera, bo w tym czasie w sklepie nie było takiej potrzeby. Powódka nie mogłaby kierować zmianą nocną mając zaświadczenie ze stwierdzonym przeciwwskazaniem do pracy w nocy i podczas rozładunku towaru.

W listopadzie 2017 r. przypisanych do sklepu było 10 osób w tym jedna była na urlopie wychowawczym. W tamtym czasie wśród tych osób był jeden kierownik sklepu i 4 asystentów kierownika wśród, których jedna osoba była na urlopie wychowawczym. W styczniu 2018 r. jedna z kasjerek-sprzedawców poszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. 1 marca 2018 r. wróciła osoba z urlopu wychowawczego, a także 1 marca 2018 r. została przeniesiona do sklepu z innego sklepu osoba na stanowisko kasjera – sprzedawcy. Do końca lutego 2018 r. do sklepu przypisana była jeszcze powódka. Obowiązki powódki przejęła osoba, która wróciła z urlopu wychowawczego.

W żadnym sklepie pozwanego, który znajduje się na terenie regionu, nie jest zatrudniana osoba na stanowisku kierownika bądź asystenta kierownika z takimi przeciwwskazaniami do pracy jakie miała powódka.

Dowód : zeznania świadków : A. L. k.83, E. Z. k.83-85, B. D. k.84, J. T. k.84/2, B. Ż. k.84-85, M. S. k.85, K. P. k.85-86, K. J. k.86, M. J. – S. k.86-87, powódki k. 111-112,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powódce, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony, z uwagi na to, że pozwany zrezygnował z tego przesłuchania.

Sąd dał wiarę dowodu z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione. Sąd przy tym bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka zatrudniona była u pozwanego na stanowisku asystenta kierownika sklepu.

Pozwany prowadzi nocne zmiany w celu przyjęcia i rozładunku towaru. Z uwagi na uciążliwość tej pracy, zmiany nocne były rozdzielane pomiędzy pracowników w ten sposób, by każdy z pracowników wykonywał tyle samo nocnych zmian. Zasadniczo praca nocna była obowiązkiem każdego pracownika pozwanego, a bez zmian nocnych sklep nie mógłby funkcjonować. Każda zmiana nocna wymagała także, by brał w niej udział kierownik zmiany, którym mógł być kierownik sklepu, jego zastępca lub asystent kierownika sklepu. Jeżeli pracownik nie mógł świadczyć pracy w porze nocnej podczas rozładunku towaru był dla pozwanego nieprzydatny.

Pozwany zatrudniał pracownicę E. Z. (1), która już od około półtora roku posiadała przeciwwskazania do pracy nocnej podczas rozładunku towaru. Z tego względu została ona odsunięta od obowiązku pracy nocnej i czynnościami z tym związanymi. Początkowo zajmowała ona stanowisko kasjera – sprzedawcy, później pozwany przeniósł ją na stanowisko kasjera, na którym to stanowisku wykonuje się czynności przede wszystkim przy kasie i w ograniczonym kontakcie z towarem.

W listopadzie 2017 r. z kolei powódka otrzymała zaświadczenie o przeciwwskazaniu do świadczenia pracy w porze nocnej przy rozładunku towaru. Powódka zajmowała stanowisko asystenta kierownika sklepu i z racji zajmowanego stanowiska wraz z innymi pracownikami wpisana była w grafik zmian nocnych. Po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia o przeciwwskazaniu do pracy w nocy przy rozładunku towaru, 20 % stanu pracowników w sklepie nie mogłoby świadczyć pracy w nocy podczas rozładunku towaru.

Jak wyżej wskazano pozwany nie mógłby funkcjonować bez nocnych zmian koniecznych dla przyjęcia towaru. A zatem pracownicy, którzy nie mogli świadczyć pracy w porze nocnej, nie mogli w pełni wykonywać swoich obowiązków pracowniczych. Przy zatrudnieniu dwóch pracowników posiadających takie ograniczenia, pozwany musiałby posilkować się innymi pracownikami dla zapewnienia ciągłości zmian nocnych, co z kolei zaburzyłoby równowagę w sprawiedliwym rozkładaniu obciążenia związanego z trudami pracy w nocy.

Pozwany nie mógł zatrudniać dwóch pracowników posiadających ograniczenia do wykonywania standardowych obowiązków. W takiej sytuacji pozwany musiał dokonać wyboru, którą pracownicę pozostawić w zatrudnieniu.

Pozwany pozostawiając w zatrudnieniu E. Z. zdaniem sądu dokonał słusznego wyboru. Pracownica ta jako pierwsza przedstawiła pozwanemu przeciwwskazania do pracy nocnej przy rozładunku towaru. Początkowo zajmowała ona stanowisko kasjera - sprzedawcy, a później kasjera, dzięki czemu miała ograniczony kontakt z towarem. Skoro utrzymywanie w zatrudnieniu dwóch pracownic z posiadanymi przez nie ograniczeniami nie było możliwe, zwolnienie E. Z. nie byłoby niczym uzasadnione. Oznaczałoby ono bowiem zwolnienie pracownika spowodowane przedłożeniem zaświadczenia lekarskiego o braku zdolności do wykonywania pełnego zakresu obowiązków przez innego pracownika. Mówiąc dokładniej przedłożenie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z (...)listopada 2017 r. nie powinno spowodować zwolnienia E. Z., a jeżeli już zwolnienie powódki. W ten sposób zachowany został związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy utratą zdolności do pracy powódki w pełnym zakresie, a niemożliwością jej zatrudniania.

Pozwany na czas wypowiedzania umowy o pracę nie miał możliwości zaproponowania jej stanowiska kasjera, a praca nocna na stanowisku pracy powódki była niezbędna. Przy wytypowaniu powódki do zwolnienia zadecydowała

kolejność zdarzeń. Zwolnienie powódki związane było wyłącznie z ograniczeniem zdolności do pracy w pełnym zakresie, skoro na jej miejsce zatrudniono innego pracownika.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

Na mocy art. 102 sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, bowiem powódka utraciła pracę, a ponadto dotknięta jest schorzeniem neurologicznym.