

Sygn. akt IV P 74/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w T.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo
2. zasądza od powoda M. W. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w T. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 74/22

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda M. W. (1) wniósł przeciwko (...) spółce z o.o. w T. o odszkodowanie w wysokości 11 751,92 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż powód wykonywał pracę u pozwanego od 9.04.2018 r., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika myjni i posiadał stopień niepełnosprawności. Powód 3.03.2021 r. otrzymał zaświadczenie lekarskie i orzeczenie lekarskie do celów sanitarno-epidemiologicznych, z których wynikał brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku pracownika myjni. Lekarz wskazał, że powód nie może wykonywać pracy przy maszynach w ruchu ciągłym oraz powinien wykonywać pracę na poziomie „o” pod nadzorem drugiej osoby. Wydane orzeczenia były ważne do 3.03.2023 r. Powodowi nakazywano pracę na wysokości, mimo ograniczeń w orzeczeniu lekarskim a powód odmawiał wykonywania takiej pracy. Mimo to pracodawca skierował powoda na okresowe badania, do gabinetu medycyny pracy wskazując w skierowaniu, że powód jest zatrudniony na stanowisku pracownika myjni ze wskazaniem, iż praca jest wykonywana na wysokości powyżej 3 m. . Lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie o przeciwwskazaniu do pracy na tym stanowisku pracy. W dniu 16.08.2022 r. powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy na stanowisku pracownika myjni, w związku z wydanym orzeczeniem lekarskim.

Pozwana spółka w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanej spółki podniosła, że pozwany otrzymując załączone do pozwu orzeczenie lekarskie nie mógł dopuścić pracownika do pracy oraz słusznie podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Do dnia wręczenia powodowi wypowiedzenia do obowiązków powoda nie należała praca na wysokości. W związku ze zmianą maszyn obsługiwanych na stanowisku pracownika myjni od 25.07.2022 r. pojawiła się konieczność pracy na wysokości. Wszyscy pracownicy myjni obsługujący nowe maszyny zostali skierowani na badania lekarskie z uwzględnieniem wymogu pracy na wysokości. Dotychczasowe orzeczenia lekarskie, pomimo, że były aktualne, nie uwzględniały w warunkach, pracy na wysokości. Istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na określonym stanowisku jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód M. W. (1) był pracownikiem (...) spółce z o.o. w T. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku pracownika myjni.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, umowa o pracę k.2).

Do szczegółowego zakresu obowiązków powoda należało między innymi wykonywanie prac związanych z myciem i dezynfekcją hal, maszyn, urządzeń i sprzętu, utrzymanie czystości na terenie zakładu pracy, sprząatanie, zamiatanie, opróżnianie koszy na śmieci. Dostarczanie innym pracownikom niezbędnego surowca, produktów oraz opakowań, wykonywanie prac pomocniczych przy naprawie i konserwacji maszyn i wykonywanie innych czynności wynikających z zajmowanego stanowiska a zleconych przez bezpośredniego przełożonego.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, zakres obowiązków służbowych k.4).

Powód posiada orzeczenie o zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do 31.08.2022 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k. 25).

Powód posiadał orzeczenie lekarskie nr (...) zakazujące pracy przy maszynach w ruchu, ze wskazaniem pracy na poziomie „0” pod nadzorem drugiej osoby oraz że powód może być zatrudniony w czasie pracy ośmiogodzinnym i ewentualnych nadgodzinach oraz orzeczenie lekarskie nr (...) do celów sanitarno-epidemiologicznych stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania prac, przy których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, ważne do 3.03.2023 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, orzeczenia lekarskie k. 37-38).

W pozwanym zakładzie pracy 25.07.2022 r. nastąpiła zmiana maszyn wykorzystywanych w procesie produkcyjnym, które zgodnie z wymogami (...) związanymi z produkcją żywności dla zwierząt, muszą być utrzymywane w należytej czystości, tak samo jak hale produkcyjne. W pozwanym zakładzie pracy zainstalowano nową maszynę tzw. mieszalnię, której wysokość wynosi ok. 2,5 m a po otwarciu kłapy 3,70 m. Powyższa maszyna musi być myta po każdej zmianie, przy użyciu podestu o wysokości powyżej jednego metra a wysokie ściany hal produkcyjnych lampy i sufity muszą być myte zgodnie z harmonogramem raz na trzy miesiące i w razie potrzeby częściej, przy użyciu podestów, drabin i podnośników na wysokości powyżej 3 metrów. Aby zwiększyć wydajność, nastąpiły też zmiany organizacyjne powodujące, że pracownicy produkcyjni przy maszynach nie mają już obowiązku myć maszyn, co zajmowało im od 1,5 do 2 godzin, tylko pracują przy produkcji całe 8 godzin a mycie wszystkich maszyn należy do pracowników myjni. Skierowania na badania lekarskie do pracy powyżej trzech metrów otrzymali wszyscy pracownicy myjni.

(niesporne, nadto zeznania świadków k. 69-73, M. W. (2) od 01:01:52 do 01:07:09, M. D. 01:09:52 do 01:30:21, I. J. od 01:49:00 do 01:55:30, S. K. od 02:27:25 do 02:39:41).

Pracodawca 25.07.2022 r. skierował powoda na okresowe badania lekarskie, na stanowisku pracownika myjni, praca na wysokości powyżej 3 m. określając stanowisko pracy jako mycie i dezynfekcja pojemników i urządzeń, znakowanie

wózków produkcyjnych, prace pomocnicze przy naprawie i konserwacji maszyn, praca na wysokości powyżej 3 m. i jako inne czynniki określił praca na wysokości powyżej trzech metrów, praca na samodzielnym stanowisku, wilgoć, dźwiganie ciężarów 50 kg przy pracy tymczasowej i 30 kg przy pracy stałej.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, skierowanie na badanie lekarskie k.42).

Lekarz medycyny pracy 11.08.2022 r. wydał powodowi orzeczenie lekarskie nr (...) o przeciwskazaniu do pracy na stanowisku pracownika myjni, praca na wysokości powyżej 3 m. Orzeczenie zawiera pisemne pouczenie o możliwości odwołania od tego orzeczenia.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B zaświadczenie k.45).

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim nr (...) z 11.08.2022 r. do celów sanitarno-epidemiologicznych stwierdzono u powoda przeciwskazanie do pracy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B zaświadczenie k.44).

W dniu 16.08.2022 r. pozwana spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał utratę zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (pracownik myjni), potwierdzona orzeczeniem lekarskim nr (...) z 11.08.2022 r. oraz nr (...) z 11.08.2022 r. do celów sanitarno-epidemiologicznych. Pracodawca nie posiada innej odpowiedniej pracy, nie dysponuje innymi stanowiskami pracy, które mógłby zaoferować.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, wypowiedzenie umowy o pracę).

Powód przedłożył orzeczenie lekarskie do celów sanitarno-epidemiologicznych z 8.11.2022 r. o braku przeciwskażeń zdrowotnych do podjęcia i wykonywania prac przy których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby.

(dowód: orzeczenie lekarskie do celów sanitarno-epidemiologicznych k.63).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Obowiązujące prawo pracy kształtuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.). Decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów (tak: prof. Ludwik Florek w Kodeks Pracy. Komentarz pod red. prof. Tadeusza Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s.346-348).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było orzeczenie lekarskie o niezdolności do pracy powoda na pracownika myjni, pracownik nie może pracować na wysokości powyżej 3 m.

Bezsporne było też, iż lekarz uprawniony do badań profilaktycznych wydał powodowi orzeczenie o przeciwwskazaniu do pracy na stanowisku pracownika myjni i pracy na wysokości powyżej trzech metrów. Orzeczenie lekarskie powoła o przeciwwskazaniach do pracy na zajmowanym stanowisku zawierało pisemne pouczenie o możliwość wniesienia od niego odwołania.

Zgodnie z treścią art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Również zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (vide: wyrok SN z 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 346).

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż w pozwanym zakładzie pracy w lipcu 2022 r. doszło do zmań organizacyjnych, powodujących zmianę faktycznych obowiązków pracowników myjni i konieczność wykonywania pracy na wysokości, po potwierdzają zgodne i wiarygodne zeznania świadków M. W. (2), M. D., I. J. i S. K..

Pracodawca celem zwiększenia wydajności pracy i optymalizacji produkcji, ma pełne prawo wprowadzać nowe maszyny i zmieniać organizację pracy, co nie podlega kontroli sądu pracy.

Celem badań profilaktycznych jest ustalenie, czy pracownik ze względu na swój stan zdrowia jest zdatnym podmiotem do wykonywania określonej pracy. Zatem w ocenie sądu pracodawca w przypadku zmiany obowiązków pracowniczych np. powodujących konieczność pracy na wysokości, ma obowiązek skierowania na badania profilaktyczne, nawet w sytuacji gdy nie upłynął termin obowiązywania wcześniejszych badań okresowych.

Bowiem na pracodawcy spoczywa obowiązek realnego zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dopuszczenie pracownika do wykonywania nowych czynności, w zmienionych warunkach wykonywania pracy bez przeprowadzenia stosownych badań profilaktycznych, może powodować ewentualną odpowiedzialność wypadkową pracodawcy.

Przepis § 105 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 2 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, definiuje „pracę na wysokości”, którą jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.

Stosownie do § 5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.), istnieje możliwość zakwestionowania tego orzeczenia także przez pracownika i pracodawcę w trybie wskazanym w tym paragrafie, a co więcej, dopuszczalna jest jego sądowa weryfikacja. W tym miejscu zasadne jest przywołanie wypowiedzi judykatury, potwierdzających, po pierwsze, że istnienie przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na określonym stanowisku stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę; po drugie, że podana przyczyna wypowiedzenia podlega sądowej kontroli w ramach oceny zasadności złożonego oświadczenia woli, a więc badaniu, czy w rzeczywistości istniała i czy uzasadniała decyzję pracodawcy. Judykatura dopuszcza w związku z tym możliwość dowodzenia w sporze sądowym niezgodności orzeczenia lekarskiego z rzeczywistym stanem zdrowia pracownika (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 maja 2018 r., III PK 88/17, oraz powołane tam orzecznictwo). W konsekwencji, przeciwwskazania lekarskie do wykonywania przez pracy na zajmowanym stanowisku (uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę) mogą być rozpatrywane na tle określonego przypadku, a ocena tej kwestii w postępowaniu sądowym, w którym pracodawca wyraża wątpliwości co do trafności ostatecznego wniosku zawartego w orzeczeniu lekarskim, nie polega na odkodowaniu znaczenia użytych w nim przez zwrotów (tu: „praca na wysokości”), ale na ustaleniu stanu zdrowia pracownika i skonfrontowania go z warunkami wykonywania pracy na danym stanowisku. Innymi słowy, w niniejszej sprawie nie jest istotne, co kryje się pod zwrotem „praca na

wysokości” użytym w orzeczeniu lekarskim, ale decydujące znaczenia ma to, czy stan zdrowia powoda uniemożliwił mu wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku (tak: Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 25 czerwca 2019 r., II PK 180/18).

W przedmiotowej sprawie żadna ze stron nie kwestionowała trafności orzeczenia lekarskiego z 11.08.2022 r. nr (...) o przeciwskazaniu do pracy na stanowisku pracownika myjni, praca na wysokości powyżej 3 m. Żadna ze stron nie złożyła też odwołania od powyższego orzeczenia.

Co istotne sam powód przyznał, iż od tego roku, po zmianie kierownika wymagał on mycia również maszyn na halach produkcyjnych i trzeba było wejść po schodach na podest na wysokość około 1,5 m. Powód odmówił wykonywania tej pracy z powodu epilepsji i zakazu pracy na wysokości.

W toku postępowania sądowego powód nie twierdził też, iż jego stan zdrowia umożliwia mu wykonywanie pracy na stanowisku pracownika myjni, w warunkach określonych przez pracodawcę od lipca 2022 r. tj. pracy na wysokości.

Organizacja samego procesu produkcji i określanie obowiązków pracowniczych nie należy do pracownika i nie podlega też sądowej kontroli sądu pracy.

Zatem w sprawie w istocie niesporne było, iż powód z uwagi na swój stan zdrowia nie może wykonywać mycia maszyn, ścian, sufitów, lamp na wysokości.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi istnieć w dacie jego dokonywania. Późniejsza zmiana jednego z orzeczeń lekarskich mianowicie orzeczenia wydanego do celów sanitarno-epidemiologicznych, nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia, skoro powód jest niedolny do wykonywania pracy na wysokości i nie może też wykonywać pracy przy maszynach w ruchu, co wynika z orzeczeń lekarskich wydanych w ramach badań profilaktycznych (por: wyrok SN z 17 kwietnia 2014 r. III PK 95/13 OSNP 2015/9/123).

Ponadto jeżeli choćby jedna z przyczyn wypowiedzenia się potwierdzi i jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, to wypowiedzenie nie narusza przepisu art. 45 k.p.

Zatem zdaniem sądu brak wymaganej na stanowisku powoda zdolności do pracy na wysokości i potwierdzające ją przeciwskazania lekarskie, zawarte w orzeczeniu z 11.08.2022 r. nr (...), skutkują oceną, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie narusza przepisu art. 30 k.p. i jest uzasadnione w rozumieniu przepisu art. 45 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej koszty procesu w kwocie 180 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sędzia Marek Osowicki