

Sygn. akt IV P 28/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2016 r.

sprawy I. L.

przeciwko (...) sp. z o.o. w L.

o wynagrodzenie za pracę w kwocie 5000 zł

I. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w L. na rzecz powódki I. L. kwotę 4470,48 zł (cztery tysiące czterysta siedemdziesiąt zł 48/100);

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. nie obciąża powódki kosztami procesu, w części oddalającej powództwo;

IV. wyrokowi w pkt I do kwoty 1950,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

IV P 28/16

## UZASADNIENIE

Powódka I. L. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z o.o. w L. kwoty 5000 zł z ustawowymi odsetkami od 18.05.2016r. do 31.07.2016r.

W uzasadnieniu pozwu podała, że pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu utraty przez powódkę zdolności do pracy na stanowisku starszy sprzedawca-koordynator, jednocześnie informując, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie otrzyma wynagrodzenia za pracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zarzucił, że w wyniku orzeczenia lekarza medycyny pracy powódka utraciła zdolność do pracy na stanowisku starszego sprzedawcy-koordynatora, w związku z powyższym pozwany nie dopuścił powódki do pracy. Przyczyna niedopuszczenia powódki do pracy wynikała z tego, że stan zdrowia powódki nie pozwalał na wykonywanie przez nią pracy.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Strony w dniu 1 września 2009r. zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011r. Powódka została zatrudniona na stanowisku sprzedawca-kasjer. Aneksami z dnia 20 stycznia 2010r. strony ustaliły, że powódka od 1 stycznia 2010r. będzie zatrudniona na stanowisku sprzedawcy. Od 1 sierpnia 2010r. powódce ponownie zostały powierzone obowiązki sprzedawcy-kasjera. Od 1 września 2011r. strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony. Od 12 września 2011r. powódce zostały powierzone obowiązki starszego sprzedawcy koordynatora (d. akta osobowe powódki).

25 kwietnia 2016r. lekarz (...) stwierdził, że powódka jest niezdolna do pracy na stanowisku sprzedawcy-koordynatora (d. akta osobowe powódki).

W związku z powyższym pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2016r. Jako przyczynę wskazano brak możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku pracy w związku z orzeczeniem Lekarza (...), jednocześnie nie dopuszczając powódki do pracy bez prawa do wynagrodzenia (d. akta osobowe powódki).

Pozwany uznał, że stan zdrowia powódki uniemożliwia jej zatrudnienie w sklepie, gdyż każde stanowisko pracy wiąże się z dźwiganiem ciężarów powyżej 5 kg.

W związku z powyższym pozwany zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia bez prawa do wynagrodzenia (d. zeznania świadka M. D. k.45v-46, K. W. k.45v.).

Wynagrodzenie powoda za okres wypowiedzenia wynosiło 4.470,48 zł ( d. zaświadczenie k.54 akt sprawy).

Stan faktyczny sprawy nie jest sporny i nie był przez strony kwestionowany, który to stan faktyczny sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, zeznań świadków M. D. i K. W..

W ocenie Sądu roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 81 § 1 kp stanowi ogólną podstawę prawa pracownika do wynagrodzenia w sytuacji, gdy wykonał on swoje zobowiązanie i świadczył gotowość do wykonywania pracy, ale doznał przeszkód ze strony pracodawcy.

Nabycie przez pracownika prawa do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, jeśli jest on gotowy do jej świadczenia, które jest niemożliwe z przyczyn od niego niezależnych, wynika z konstrukcji zobowiązań stron w stosunku pracy. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, zatem jego zobowiązanie polega w pierwszej kolejności na świadczeniu gotowości do wykonywania pracy i oczekiwaniu na polecenia pracodawcy. Pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Jeśli zatem pracodawca nie zatrudnia pracownika lub nie realizuje obowiązku kierowania jego pracą w taki sposób, aby mógł on pracę wykonać (np. nie wskazuje mu zadań do wykonania), to narusza w ten sposób swe podstawowe zobowiązanie ze stosunku pracy. Dlatego to pracodawcę obciążają negatywne konsekwencje takiego stanu rzeczy w postaci obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Regulacja ta jest zgodna z przyjętą koncepcją czasu pracy, w której jest to czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy, a nie czas faktycznego wykonywania pracy. Użyte w art. 81 § 1 kp sformułowanie „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie może być rozumiane wąsko jako przyczyny spowodowane przez pracodawcę czy przyczyny zawinione przez pracodawcę. Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby omawianego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody niedotyczące pracownika. Zaistnienie przeszkód dotyczących pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 kp. Chociaż inne regulacje prawne mogą być podstawą nabycia przez pracownika prawa do całości albo części wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy ( art. 92 kp – wynagrodzenia za okres czasowej niezdolności do pracy, rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności – wynagrodzenia za dni zwolnienia z pracy z przyczyn osobistych albo rodzinnych).

Druga wyróżniona grupa przeszkód – niedotyczące pracownika – precyzyjniej oddaje znaczenie kodeksowego sformułowania „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” i jest z nią tożsama znaczeniowo. Ponieważ

pracodawca w stosunku pracy obciążony jest większym ryzykiem niż pracownik, w zakresie zastosowania art. 81 § 1 kp obciążają go nie tylko zawinione przez niego przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy, ale też zawinione i całkowicie od niego niezależne, jak siła wyższa. Zatem „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” to w istocie wszelkie przeszkody niedotyczące pracownika.

Nawiązanie stosunku pracy rodzi po stronie pracownika zobowiązanie do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a po stronie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem ( art. 22§ 1 kp. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie zwracano uwagę, że jedną z kilku istotnych cech stosunku pracy jest obciążenie podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) ryzykiem związanym z organizacją procesu pracy ( np. wyrok z dnia 11 października 2005r. I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267). To ryzyko jest niekiedy określane jako „ryzyko przedsięwzięcia” (uzasadnienie wyroku z dnia 20 marca 1965r. III PU 28/64 , OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; OSPiKA 1965 nr 12, poz.253, z glosą T.Gleixnera; OSPiKA 1966 nr 4, poz.86, z glosą S.Wójcika), „ryzyko związane z zatrudnieniem” (wyrok z dnia 23 października 2006r., I PK 110/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43) lub „ryzyko gospodarcze” (wyrok z dnia 24 września 2009r., II PK 57/09, OSNP 2011 nr 9-10 poz.123). Również w piśmiennictwie prawniczym przyjęte są poglądy, że jedną ze swoistych cech stosunku pracy jest ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego ( M. G.: Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, (...) 1993 nr 9, s.50). Szczególną konsekwencją ciążącego na pracodawcy obowiązku prawidłowego zatrudniania („dopuszczania do pracy”) pracownika może być powinność dostosowania warunków pracy do zmieniających się możliwości pracownika, polegająca w szczególności na przeniesieniu pracownika do pracy innego rodzaju. Taka zmiana warunków pracy ma zazwyczaj charakter przejściowy i może być przez pracodawcę dokonana choćby w trybie przewidzianym w art. 42 § 4 kp, z tym jednak zastrzeżeniem, że wówczas musi być ona motywowana „potrzebami pracodawcy”.

W związku z ponoszonym ryzykiem organizowania procesu pracy, w niektórych przypadkach przewidzianych przez prawo, pracodawca ma obowiązek odsunięcia pracownika od wykonywania obowiązków, które ten dotychczas wykonywał. W myśl art. 229 § 4 kp pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Z kolei, w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy, przy czym, jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres wynoszący maksymalnie do 6 miesięcy (art.230 kp). Podobne rozwiązanie zostało przewidziane w art. 231 kp zgodnie z którym pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego przenosi (bezterminowo) do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów emerytalno-rentowych.

Lekarz (...) nie stwierdził niezdolności powódki do wykonywania jakiejkolwiek pracy zarobkowej, a jedynie do pracy na stanowisku sprzedawca-koordynator.

Pozwany jak wynika z zeznań świadków swoją działalność i zatrudnienie opiera na „pracownikach wielozadaniowych”, którzy wykonują pracę kasjera sprzedawcy, jednocześnie układają (wykładają) towar, sprzątaję sklep. W związku z powyższym pozwany z przyczyn obiektywnych nie miał możliwości powierzenia, czy też zaproponowania powódce innego stanowiska pracy.

W tej sytuacji należy przyjąć, że zalegalizowało się ryzyko socjalne pracodawcy powodujące powinność wypłaty pracownikowi wynagrodzenia, mimo nieotrzymania od powódki świadczenia pracy.

Z orzeczenia lekarskiego wystawionego po przeprowadzeniu badań kontrolnych powódki wynika, iż powódka jest niezdolna do wykonywania pracy objętej przeciwwskazaniami lekarskimi.

Stan zdrowia powódki pozwalał jej natomiast wykonywać inną pracę w sklepie.

W odniesieniu do pracy nieobjętej przeciwskazaniem lekarskim należy uznać, że pracownik pozostaje w gotowości do pracy, co uprawnia pracownika do otrzymania od pracodawcy wynagrodzenia gwarancyjnego, gdyż ryzyko niemożności powierzenia takiej pracy obciąża pracodawcę. Ryzyko to jest nadto ograniczone, gdyż przeciwskazania lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z 16.12.1999r. I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001/10/346), z czego strona pozwana skorzystała, wypowiadając powódce umowę o pracę.

W ocenie Sądu w sytuacji, kiedy powódka (pracownik) otrzymuje informację, że nie zostanie dopuszczona do pracy, gdyż nie ma dla niej stanowiska pracy na którym mogła by świadczyć pracę to przysługuje jej wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 kp, bo doznała przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, choć pracodawcy nie można przypisać winy. Na tym polega ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego i osobowego (socjalnego jako swoista cecha stosunku pracy).

Dlatego też mając powyższe okoliczności na względzie Sąd na podstawie art. 81 § 1 kp orzekł jak w pkt. I i II wyroku, zasądzając wynagrodzenie na rzecz powódki wyliczone przez stronę pozwaną.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc z uwagi na fakt, iż kwota roszczenia podana przez powódkę była kwotą podaną orientacyjnie, gdyż powódka nie miała wiedzy i dostępu do dokumentacji płacowej, aby wyliczyć prawidłowo wysokość dochodzonego wynagrodzenia, a to pozwany dysponuje odpowiednimi służbami kadrowo-finansowymi, które mają bezpośredni dostęp do dokumentów płacowych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.