

Sygn. akt IV P 71/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Jolanta Woźniak
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2020 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. Oddział (...) w G.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda A. K. na rzecz (...) Spółka z o.o.

Oddział (...) w G. kwotę 2.880 zł(dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt

złoty) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się

wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 71/20

UZASADNIENIE

Powód A. K. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. Oddział (...) w G. o przywrócenie do pracy i zapłatę kwoty 49.500 zł z tytułu wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 1.06.2019 r. do 29.02.2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracował w pozwanej spółce na stanowisku maszynisty z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości około 5500 zł. 27.05.2020 r. Został zwolniony z pracy w trybie art. 52 k.p. 28.10.2019 r. Sąd pierwszej instancji przywrócił powoda do pracy a Sąd Okręgowy w Słupsku wyrokiem z 28.02.2020 r. oddalił apelację pozwanej spółki. Powód stawiał się w odpowiednim terminie celem zasygnalizowania gotowości do podjęcia pracy. Otrzymał też informację o konieczności wykonania badań lekarskich. Do dnia wniesienia pozwu nie został przywrócony do pracy. Powód nie widzi uzasadnienia do wykonania badań lekarskich. 10.07.2020 r. ponownie rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu odmowy wykonania badań kontrolnych.

Pełnomocnik pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. Oddział (...) w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana spółka podniosła, że pracodawca był zobligowany przepisami ustawy o transporcie kolejowym do zlecenia badań kontrolnych oraz przeprowadzenia sprawdzianu wiedzy i umiejętności powoda celem uzyskania przez powoda świadectwa maszynisty. Powód odmówił przyjęcia kolejnych skierowań na badania kontrolne i wielokrotnie odmówił poddania się badaniom lekarskim. Takie zachowanie powoda uniemożliwiało dalsze jego zatrudnianie.

Sąd ustalił co następuje:

Powód A. K. pracował w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. Oddział (...) w G. od 1.08.2010 r. do 27.05.2019 r. na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, świadectwo pracy k.C/3).

Pracodawca 10.05.2019 r. wystąpił do Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej (...) przy (...) Sp. z o.o. Oddział (...) w G. z wnioskiem o wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, wniosek k. C/2).

Komisja Zakładowa (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) Sp. z o.o. Oddział (...) w G. pismem z 14.05.2019 r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika A. K..

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, oświadczenie z 14.05.2019 r.).

Pozwana spółka 27.05.2019 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. niezgodne z prawdą wielokrotne wpisanie w dokumencie „Polecenie wyjazdu Służbowego nr 6/03/2019” nieprawdziwych okoliczności i narażenie tym samym pracodawcy na szkodę majątkową poprzez wpisanie nieprawdziwych dat powrotów z G. do C. i wskazanie ryczałtowych kosztów rzekomego noclegu jako świadczenie nienależne.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, rozwiązanie umowy o pracę k.C/1).

Powód od 25.06.2019 r. jest zatrudniony w (...) sp. z o.o. w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych.

(dowód: zaświadczenie k.11).

Powód w okresie od 9 do 18.09.2019 r. i od 13 do 30. 03. 2020 r. przebywał na świadczeniu chorobowym.

(dowód: zaświadczenie k.9-10).

Sąd Pracy w C. wyrokiem z 28.10.2019 r. przywrócił powoda do pracy. Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28.02.2020 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwanego.

(dowód: wyroki k.5-6).

Powód za pośrednictwem poczty e-mail 1.03.2020 r. zgłosił gotowość niezwłocznego powrotu do pracy i poprosił o powiadomienie go o terminie i miejscu stawienia się do pracy. W odpowiedzi Naczelnik D. ds. Pracowniczych M. R. poprosiła powoda o stawienie się do siedziby zakładu celem odebrania skierowania na badania i wskazała termin badań w Kolejowej Medycynie Pracy w S. na 10,11.03.2020 r. Skierowanie dla powoda na badania lekarskie pracodawca wystawił 3.03.2020 r.

(dowód: skierowanie k. 48, wydruki korespondencji e-mail k.49-53).

Powód nie wypowiedział umowy o pracę spółce (...) w terminie 7 dni od prawomocnego przywrócenia go do pracy w P. za 3 dniowym uprzedzeniem.

(bezsporne).

Powód 5.03.2020 r. złożył w pozwanej spółce pisemne oświadczenie, iż zgodnie z obowiązującymi obecnie przepisami ma aktualne badania do 11.05.2020 r. wobec czego wykonanie badań przed tym dniem jest bezzasadne.

(dowód: oświadczenie k.54).

Pozwana spółka w piśmie z 9.03.2020 r. skierowanym do powoda podtrzymała swoje stanowisko w zakresie konieczności wykonania lekarskich i wezwała powoda od odebrania skierowania na badanie lekarskie w Kolejowej Medycynie Pracy w S. na dzień 10 i 11.03.2020 r.

(dowód: k. 55).

Wobec odmowy powoda wykonania badań lekarskich w terminie 10 i 11.03.2020 r. pozwana spółka pismem z 11.03.2020 r. doręczonym powodowi 19.03.2020 r. wyznaczyła powodowi nowy termin badań na 23 i 24.03.2020 r. i wskazała, że nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnych badań lekarskich oraz wezwała powoda do stawienia się w siedzibie zakładu celem odebrania skierowania na badania.

(dowód: k. 56-57).

Pozwana spółka w piśmie z 6.04.2020 r. doręczonym powodowi 10.04.2020 r. po raz kolejny wyznaczyła powodowi nowy termin badań lekarskich na 9.04.2020 r.

(dowód k.59-61).

P. 10.04.2020 r. wystawiło powodowi kolejne skierowanie na badania lekarskie.

(dowód: skierowanie k.141).

15.04. 2020 r. do pozwanej spółki wpłynęło pismo powoda z 8.04.2020 r. zawierające oświadczenie, iż z uwagi na pandemię koronawirusa w wyznaczonym terminie wykonanie badań jest niemożliwe.

(dowód: k.62).

Pozwana spółka pismami z 15.04. 2020 r. i 22.04.2020 r. doręczonymi powodowi 27.04.2020 r. podjęła kolejne próby skierowania powoda na badania lekarskie.

(dowód: k.64-66).

P. w odpowiedzi na wiadomość mailową powoda z 23.04.2020 r. w piśmie z 5.05.2020 r. doręczonym powodowi 11.05.2020r. wskazała, iż odmowa poddania się kontrolnym badaniom z powołaniem się na stan zagrożenia epidemiologicznego przy jednoczesnym świadczeniu przez powoda pracy na rzecz innego pracodawcy, może być postrzegana jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wezwała też powoda do stawienia się w siedzibie zakładu celem odebrania skierowania na badania lekarskie i do poddania się badaniom lekarskim w wyznaczonym terminie.

(dowód: k.67-69).

P. po raz kolejny pismem z 25.05.2020 r. doręczonym powodowi 1.06.2020 r. wezwała powoda do skontaktowania się z pracodawcą celem uzgodnienia terminu kontrolnych badań lekarskich.

(dowód: k.70-72).

12.06.2020 r. przeprowadzono z powodem rozmowę telefoniczną w związku z potrzymaniem stanowiska o konieczności wykonania badań lekarskich, powód odpowiedział, że w tej sprawie wysłał oficjalne pismo.

(dowód: k. 84).

Powód podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

(dowód: k.119-121).

P. pismem z 12.06.2020 r. doręczonym organizacji związków zawodowych 16.06.2020 r. zawiadomiła o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niewykonania polecenia pracodawcy dotyczącego pracy i niepoddaniu się zleconym przez pracodawcę badaniom lekarskim i zwróciła się z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

(dowód: zawiadomienie k. 85-87).

Reprezentująca powoda organizacja związków zawodowych w terminie 14 dni nie zajęła stanowiska w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę.

(bezsporne).

10.07.2020 r. doręczono powodowi oświadczenie woli pozwanej spółki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nie wykonaniu polecenia pracodawcy dotyczącego pracy i niepoddaniu się zleconym przez pracodawcę kontrolnym badaniom lekarskim.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.88-90).

Regulamin pracy obowiązujący w pozwanej spółce w § 9 pkt. 12 stanowi, iż pracownik w okresie zatrudnienia obowiązany jest w szczególności poddawać się obowiązkowym badaniom lekarskim oraz na każde żądanie pracodawcy lub innego upoważnionego organu.

(dowód: regulamin pracy k.92).

Średnie wynagrodzenie powoda w pozwanej spółce wyliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.060,16 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 40).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako **nadzwyczajny** sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie

(umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

(vide: I PKN 53/01 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 28-03-2002).

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.).

Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych, zawartą czy to w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę czy też zawartym w regulaminie pracy.

W niniejszej sprawie bezsporne było, iż w momencie wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, powód podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych a zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyżej cytowany przepis w ust.1 pkt.1 ustanawia zasadę, iż pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Niewyrażenie zgody przez zarząd związku może być ewentualnie traktowane jako nadużycie prawa z art. 8 k.p. (zob. wyr. SN z 14.5.2014 r., II PK 202/13, L.).

Reprezentująca szczególnie chronionego pracownika organizacja związkowa w przypadku zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma 14 dni na wyrażenie zgody lub odmowę jej wyrażenia (art. 32 ust. 1¹ pkt 1 u.z.z.).

Bezskuteczny upływ terminów określonych w art. 32 ust. 1¹ pkt 1 i 2 u.z.z. jest na mocy ust. 1² tego przepisu równoważny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

W przedmiotowej sprawie stan faktyczny nie był przedmiotem sporu stron postępowania.

Bezsporne było, iż pracodawca prawidłowo zawiadomił pismem z 12.06.2020 r. doręczonym organizacji związków zawodowych 16.06.2020 r. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niewykonania polecenia pracodawcy dotyczącego pracy i niepoddaniu się zleconym przez pracodawcę badaniom lekarskim.

Reprezentująca powoda organizacja związkowa w terminie 14 dni od zawiadomienia nie zajęła stanowiska w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę, co jest zgodnie z art. 32 ust. 1² ustawy o związkach zawodowych równoważne z wyrażeniem zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nie wykonaniu polecenia pracodawcy dotyczącego pracy i niepoddaniu się zleconym przez pracodawcę kontrolnym badaniom lekarskim.

W niniejszej sprawie strona pozwana wykazała, iż w okresie od 3.03.2020 r. do 12.06.2020 r. podjęła szereg prób wręczenia powodowi skierowań na badania lekarskie wraz z wskazaniem przepisów prawa wskazujących na konieczność ich wykonania i wielokrotnie zobowiązywała powoda do ich przeprowadzenia. Powód konsekwentnie odmawiał przyjęcia skierowania na badanie lekarskie i odmawiał wykonania badań lekarskich w Kolejowej Medycynie Pracy w S., wskazując różne przyczyny i bezzasadność skierowania na takie badania.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 10.05.2000 r. (I PKN 642/99, publ. OSNPiUS 2001/20 poz. 619), iż zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 KP), może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Obowiązki i prawa maszynistów regulują przepisy szczególne ustawy z 28.03.2003 r. o transporcie kolejowym (tj. z 15.06.2020 r. Dz. U. 2020 r. poz. 1043) i stosownie do treści art. 5 k.p. przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Zgodnie z art. 18 ustawy z 28.03.2003 r. o transporcie kolejowym dokumentami uprawniającymi do prowadzenia pojazdu kolejowego są licencja maszynisty oraz świadectwo maszynisty.

Świadectwo maszynisty wydaje pracodawca maszynisty i upoważnia do prowadzenia pociągu lub pojazdu kolejowego u przewoźnika lub zarządcy kolejowego który je wydał (art. 22b ust. 2 ustawy o transporcie kolejowym).

Niezbędnym warunkiem do uzyskania świadectwa maszynisty jest między innymi uzyskanie orzeczenia lekarskiego potwierdzającego spełnienie wymagań zdrowotnych, fizycznych i psychicznych, określonych w przepisach wydanych na podstawie ust. 22 pkt 1, po przeprowadzeniu badań lekarskich i psychologicznych (art. 22b ust. 1a pkt 4 ustawy o transporcie kolejowym).

Przewoźnicy kolejowi i zarządcy nie mogą dopuścić do pracy na stanowisku maszynisty osoby bez aktualnego orzeczenia lekarskiego potwierdzającego spełnienie wymagań zdrowotnych, fizycznych i psychicznych niezbędnych do uzyskania świadectwa maszynisty albo zachowania jego ważności (art. 22b ust. 7e ustawy o transporcie kolejowym).

Przejsie przez maszynistę badań, o których mowa w art. 22b ust. 1a pkt 4, ust. 7 i 7b, uznaje się za równoznaczne ze spełnieniem obowiązków pracownika w zakresie wykonywania wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 1 i 2 Kodeksu pracy (art. 22b ust. 7d ustawy o transporcie kolejowym).

Świadectwo maszynisty wygasa z mocy prawa z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę lub innego stosunku prawnego wiążącego maszynistę z przewoźnikiem kolejowym lub zarządcą infrastruktury kolejowej (art. 22b ust. 10 ustawy o transporcie kolejowym).

Zatem z dniem rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. z dniem 27.05.2019 r. z mocy samego prawa (ipso iure) tj. powołanego wyżej przepisu szczególnego art. 22b ust. 10, wygasio świadectwo maszynisty powoda, wystawione przez pozwanego przewoźnika kolejowego. Pozwana spółka nie mogła dopuścić do pracy powoda bez świadectwa maszynisty.

Rozwiązanie umowy o pracę nawet gdy narusza przepisy prawa pracy jest skuteczne i prowadzi do ustania stosunku pracy. Prawomocny wyrok przywracający do pracy tylko reaktywuje na nowo stosunek pracy na poprzednich warunkach pracy.

Zatem zdaniem sądu pracodawca nie mógł dopuścić powoda do pracy bez wydania nowego świadectwa maszynisty a warunkiem jego wydania było między innymi aktualne orzeczenie lekarskie potwierdzające spełnienie przez powoda wymagań zdrowotnych, fizycznych i psychicznych niezbędnych do uzyskania świadectwa maszynisty.

Ponadto przepis § 9 pkt. 12 obowiązującego w pozwanej spółce Regulaminu pracy przewiduje obowiązek pracownika w okresie zatrudnienia poddania się obowiązkowym badaniom lekarskim oraz na każde żądanie pracodawcy lub innego upoważnionego organu.

W rozpoznawanej sprawie powód wbrew przepisom ustawy o transporcie kolejowym i regulaminu pracy oraz poleceniom pracodawcy uparcie i bezzasadnie, nie przyjmując do wiadomości argumentów przytoczonych przez pracodawcę, w okresie blisko czterech miesięcy tj. do 3 marca do 12 czerwca 2020 r. odmawiał przyjęcia kolejnych skierowań na badania lekarskie i odmawiał ich wykonania.

Nie sposób zgodzić się z stanowiskiem pełnomocnika powoda, że obowiązująca u pozwanego procedura wydawania świadectw maszynisty w pkt 5.9 nie przewiduje badań lekarskich. Bowiem powołany punkt odnosi się jedynie do sprawdzianu wiedzy i umiejętności a wewnętrzna procedura pozwanej spółki nie może uchylać, bądź być sprzeczna z bezwzględnie wiążącym (ius cogens) ustawowym wymogiem, określonym przepisem art. 22b ust. 1a pkt 4 ustawy o transporcie kolejowym.

Tylko ważność badań lekarskich, która upływałaby po 7.03.2020 r. została przedłużona ze względu na epidemię.

W przypadku powoda świadectwo maszynisty wygasło 27.05.2019 r. a jednym z warunków wydania nowego było przeprowadzenie aktualnych badań lekarskich, więc bezzasadny jest argument, iż powód posiadał ważne badania lekarskie.

Również obawa powoda o stan zdrowia rodziny i swój w okresie pandemii nie stanowiła zasadnego argumentu odmowy wykonania badań z zakresu medycyny pracy przez tak długi okres, w sytuacji gdy powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na rzecz innego pracodawcy i miał możliwość zastosowania wymaganych przepisami sanitarnymi środków ochronnych.

Również posiadanie świadectwa maszynisty u innego przewoźnika zgodnie z przepisami ustawy o transporcie kolejowym nie zwalnia pracodawcy do wydania wymaganego u niego świadectwa maszynisty (art. 22b ust. 2 ustawy).

Zachowanie powoda, jego pisemne oświadczenia o odmowie wykonania polecenia pracodawcy przeprowadzenia badań wskazują na uporczywy, bezpośredni zamiar nieprzestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących badań lekarskich i wydawania świadectw maszynisty oraz znaczny stopień złej woli powoda.

Powód wbrew logice i przepisom chciał postawić na swoim i udowodnić pracodawcy, że nie ma racji w kwestii świadectwa maszynisty i badań lekarskich, że skierowanie go na badania lekarskie jest „bezzasadne”.

W ocenie sądu pracodawca w toku procesu wydrukami wiadomości powoda i jego pisemnymi oświadczeniami udowodnił, że powód przez wielokrotną odmowę niewykonania badań lekarskich dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego stosowania się do poleceń pracodawcy i przestrzegania regulaminu pracy (art. 100 § 1 i 2 pkt. 2 k.p.).

Nie trzeba też przekonywać, iż zdolność psycho-fizyczna maszynisty do wykonywania pracy, potwierdzona odpowiednimi i aktualnymi badaniami lekarskimi, ma fundamentalne znaczenie dla bezpieczeństwa w ruchu

ładowym, w tym bezpieczeństwa przewożonych pasażerów a dopuszczenie do pracy maszynisty bez aktualnych badań może rodzić odpowiedzialność prawną przewoźnika.

Podstawową przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w trybie przewidzianym w art. 57 § 1 k.p. jest faktyczne podjęcie pracy, w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy art. 48 § 1 k.p. (por. Baran Krzysztof Kodeks pracy. Komentarz Tom. I art. 1-113, wyd. V).

Wyrok przywracający powoda do pracy stał się prawomocny 28.02.2020 r.

Pracownik, który pomimo przywrócenia do pracy nie przystąpi do pracy ani nie zgłosi gotowości do jej świadczenia traci prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 k.p.).

Powód w wiadomości mailowej z 1.03.2020 r. zgłosił gotowość niezwłocznego powrotu do pracy.

Zgłoszenie gotowości podjęcia pracy, o którym mowa w art. 48 § 1 k.p., z reguły jest równoznaczne z możliwością faktycznego przystąpienia do pracy.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, iż powód po 28.02.2020 r. nie podjął faktycznie pracy.

W ocenie sądu powód nie był też gotowy do podjęcia pracy.

Bowiem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym gotowy do podjęcia pracy jest pracownik, który z przyczyn od niego niezależnych i niezawinionych nie może efektywnie świadczyć pracy. Dopiero przystąpienie pracownika do pracy obliguje pracodawcę do wypłacenia zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (zob. Romer Maria Teresa Prawo Pracy. Komentarz, wyd. V i wyrok SN z 19.10.1976 r. I PR 125/76).

Powód zaś nie przystąpił do pracy ze swojej winy, gdyż w dalszym ciągu świadczył pracę i to w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy i tego stosunku pracy, w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy, nie wypowiedział za 3 dniowym uprzedzeniem i bezpodstawnie odmawiał wykonania badań lekarskich. Zaś podstawą wydania przez pozwaną spółkę świadectwa maszynisty, które wraz z licencją maszynisty jest niezbędnym dokumentem uprawniającym do wykonywania pracy maszynisty pojazdu kolejowego i dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku maszynisty, jest wykonanie badań lekarskich.

Również wymagalność roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powstaje od daty podjęcia pracy (por. postanowienie SN z 28.10.2003 r. I PK 331/03).

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 5 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.), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2880 zł tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (por. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018 r. III PZP 5/17).