

Sygn. akt IV P 132/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Krystyna Kolado, Zdzisław Józwicki

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **A. M.**

przeciwko (...) **S.A. w P.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w P. na rzecz powoda A. M. kwotę 12.336,72 zł (dwanaście tysięcy trzysta trzydzieści sześć złotych 72/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18.07.2016 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 617 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.112,24 zł.

Krystyna Kolado SSR Marta Ładzińska Zdzisław Józwicki

Sygn. akt IV P 132 /16

UZASADNIENIE

A. M. pozwem z dnia 11.07.2016 r., skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w P. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wydania orzeczenia oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 18 lutego 2009 r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku „operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - kierowca wózka”.

Pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dniem 4 lipca 2016 r. z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana dokonała z naruszeniem przepisów art. 45 k.p., gdyż zostało dokonane bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny wypowiedzenia, a tym samym jest ono nieuzasadnione.

Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia podał: przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na zaproponowanym stanowisku operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa w D. Produkcji stwierdzone orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 10 czerwca 2016 r., brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa- kierowca wózka. Pracodawca wskazał dodatkowo, że ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy oraz zabezpieczyć mienie spółki, a z uwagi na przebyta przez powoda chorobę, ze względu na jego bezpieczeństwo, jak również bezpieczeństwo innych pracowników, powód winien wykonywać pracę w obecności innych osób, które mogłyby udzielić bezzwłocznej pomocy. To jednak byłoby niemożliwe na dotychczasowym stanowisku pracy. Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia podał również brak możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy w spółce.

Powód podniósł, że pracuje u strony pozwanej od 2008 r. na stanowisku operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - kierowca wózka. Powód od 2008 r. pracuje w trybie jednozmianowym. Jest pracownikiem solidnym, rzetelnym oraz otrzymywał różnego rodzaju premie. Od ponad 4 lat jego bezpośredni przełożony - kierownik produkcji W. F. zachowuje się w stosunku do powoda w sposób ze wszech miar nieakceptowalny. A. M. odbiera zachowania W. F. jako nękanie, poniżanie, które ma miejsce w obecności pracowników, ponadto dokładane są mu obowiązki nieprzewidziane zapisami w umowie.

W dniu 4 stycznia 2016 r. A. M. doznał zawału serca i przebywał na zwolnieniu do dnia 14 maja 2016 r., a po przeprowadzonych dniu 16 maja 2016 r. badaniach wyraził gotowość do pracy. Powód po przebytych zawałach miał przeciwwskazania do pracy zmianowej. Nie stanowiło to jednak przeszkody w zatrudnieniu, albowiem powód od początku współpracy z pracodawcą był zatrudniany w trybie jednozmianowym. Powód w dniu 12 maja 2016 r. poddał się badaniom mającym ocenić jego zdolność do pracy. W wyniku przeprowadzonych badań wydano orzeczenie lekarskie nr (...) przy uwzględnieniu wskazanego stanowiska- operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - operator wózka jezdniowego. W orzeczeniu stwierdzono, że brak jest przeciwwskazań do pracy powoda na wykonywanym stanowisku. Powód pomimo wyrażenia gotowości do pracy i braku przeciwwskazań do pracy nie został dopuszczony do pracy przez kierownika W. F..

Powodowi zostało zasugerowane złożenie podania o przeniesienie do innego działu - D. (...). Praca w tym dziale miała być odpowiednia ze względu na zalecenia lekarskie po przebytych zawałach, tak samo jak aktualne stanowisko pracy. Powód złożył stosowane podanie i ponownie udał się na badania lekarskie, tym razem ze wskazanym stanowiskiem - pracownik transportu - operator wózka. Na stanowisku tym powód nadal miał pracować w trybie jednozmianowym. W dniu 20.05.2016 r. wydano orzeczenie lekarskie nr (...), w którym stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych i zdolność powoda do podjęcia pracy na określonym stanowisku.

Powód wywodził, że po przeprowadzonych badaniach ponownie wyraził gotowość do pracy (2 czerwca 2016 r.) z tym, że nikt z pracowników pozwanej spółki nie był w stanie wskazać, na jakim stanowisku ma on pracować. Powód zmuszony był pójść na urlop do dnia 6 czerwca 2016 r. W tym dniu kierownik W. F. ponownie nie dopuścił powoda do pracy i skierował go na ponowne badania, wskazując, że zacznie pracować w trybie trzyzmianowym i sugerując, że powód „może się zwolnić”. Powód w dniu 6 czerwca 2016 r. wykonał kolejne, trzecie już badania lekarskie, tym razem z zaznaczonym stanowiskiem „operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa hałas pow. 80 db, wysokość pow. 3 m, praca na 3 zmiany”. Orzeczeniem lekarskim nr (...) wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych stwierdzono, że powód jest niezdolny do pracy na wskazanym stanowisku.

Mija się z prawdą twierdzenie pozwanej o braku możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku - operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa kierowca wózka. Wręcz przeciwnie - powód przedstawił pracodawcy orzeczenie lekarskie, które w sposób bezdyskusyjny stwierdza brak przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku. Ponadto powód podnosił, że pierwotnie powodowi zaproponowano pracę w D. (...), która to praca jest jednozmianowa i w pełni zgodna z zaleceniami lekarskimi. Na tę propozycję powód wyraził pełną zgodę i udał się na stosowane badania stwierdzające brak do pracy tego rodzaju (orzeczenie nr (...)). Praca na stanowisku operatora przetwórstwa i wytwórstwa w D. Produkcji jest stanowiskiem wymagającym pracy na 3 zmianach. Oczywiście jest,

że powód po przebytych zawale ma przeciwwskazania do pracy na takim stanowisku, albowiem zagrażałoby to jego zdrowiu, a nawet życiu.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powód jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 18.02.2009 r., pierwotnie na stanowisku: operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa, a dopiero od 22.07.2011 r. jako „operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa – kierowca wózka”.

Strona pozwana zaprzeczyła, aby powód był zatrudniony w trybie pracy jednozmianowej od 2008 r. Powód pracował w ruchu ciągłym w trybie trzyzmianowym do dnia 01.01.2010 r., tj. do zmiany jego stanowiska pracy na „operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - kierowca wózka”. Dnia 22.07.2011r. zmiana stanowiska pracy została usankcjonowana zmianą umowy o pracę.

W dniu 04.07.2016 r. strona pozwana doręczyła powodowi rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Strona pozwana zarzuciła, że powód odmówił potwierdzenia otrzymania oświadczenia, a treść została powodowi odczytana przez pracownika strony pozwanej W. O.. Strona pozwana nie miała zasadniczych zastrzeżeń do pracy powoda.

Na rozprawie w dniu 13.09.2016 r. powód dokonał modyfikacji zgłoszonego żądania w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Pismem procesowym z dnia 20.09.2016 r. sprecyzował to zmodyfikowane żądanie, wskazując, że domaga się zasądzenia tytułem odszkodowania kwoty stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

W odpowiedzi na zmodyfikowane powództwo strona pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 18 lutego 2009 r. zawartej na czas nieokreślony.

Od dnia 22.07.2011r. powód pracuje na stanowisku „operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - kierowca wózka”. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.112,24 zł.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 19.11.2008r., k - 9, umowa o pracę z dnia 18.02.2009 r., k - 11, aneks z dnia 22.07.2009 r. do umowy, k- 13, zaświadczenie o zarobkach z dnia 1.04.2016 r., k - 28)

Powód od 2009 r. pracuje w trybie jednozmianowym, przy czym formalne potwierdzenie tego systemu nastąpiło w dniu 22.07.2011r., podczas zmiany warunków zatrudnienia powoda.

(**dowód** : zeznania świadka W. O., k - 70-71v, przesłuchanie powoda, k - 79v-80v)

Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dniem 4 lipca 2016 r. z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia strona pozwana wskazała:

- przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na zaproponowanym stanowisku operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa w D. Produkcji stwierdzone orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 10 czerwca 2016 r.,
- brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - kierowca wózka.

- brak możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy w spółce.

Pracodawca wskazał dodatkowo, że ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy oraz zabezpieczyć mienie spółki, a z uwagi na przebytą przez powoda chorobę, ze względu na jego bezpieczeństwo, jak również bezpieczeństwo innych pracowników, powód winien wykonywać pracę w obecności innych osób, które mogłyby udzielić mu bezzwłocznej pomocy.

(**dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę, k – 14)

W dniu 4 stycznia 2016 r. A. M. doznał zawału serca i przebywał na zwolnieniu lekarskim do dnia 14 maja 2016 r.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: dokumentacja medyczna, k – 15-16)

Powód poddał się badaniom lekarskim lekarza medycyny pracy w dniu 12 maja 2016 r. W wyniku przeprowadzonych badań wydano orzeczenie lekarskie nr (...)2016 r., w którym stwierdzono, że brak jest przeciwwskazań do zatrudnienia powoda na stanowisku operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa - operator wózka jezdniowego. W dniu 16 maja 2016 r. powód zgłosił gotowość do pracy.

Powód wyraził gotowość do pracy, jednak nie został dopuszczony do pracy.

Po powrocie do pracy W. F. powód odbył z nim rozmowę i złożył podanie o przeniesienie do D. (...). W. F. pozytywnie zaopiniował ten wniosek. Powód odbył kolejne badania lekarskie. W dniu 20.05.2016 r. wydano orzeczenie lekarskie nr (...), w którym stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych i zdolność powoda do podjęcia pracy na określonym stanowisku – pracownik transportu, operator wózka widłowego.

Po przeprowadzonych badaniach, powód dnia 2 czerwca 2016 r. ponownie wyraził gotowość do pracy. W dziale transportu nie było wakatów. Nikt z pracowników pozwanej spółki nie potrafił wskazać, na jakim stanowisku powód ma pracować. Powód przebywał na urlopie do dnia 6 czerwca 2016 r.

W dniu 06.06.2016 r. kierownik produkcji W. F. - ponownie nie dopuścił powoda do pracy i skierował go na ponowne badania lekarskie.

Powód w dniu 6 czerwca 2016 r. wykonał badania lekarskie, z zaznaczonym stanowiskiem „operator maszyn przetwórstwa i wytwórstwa, hałas pow. 80 db, praca na 3 zmiany”. Orzeczeniem lekarskim nr (...)2016 r. z dnia 10.06.2016 r. wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych stwierdzono, że powód jest niezdolny do pracy na wskazanym stanowisku.

(**dowód** : orzeczenie lekarskie nr (...), k – 17, orzeczenie lekarskie nr (...), k – 18, orzeczenie lekarskie nr (...), k – 19, zeznania świadka W. O., k – 70-71v,(...))

Kierownik produkcji W. F. nie był zadowolony z pracy powoda. Miał zastrzeżenia do jego wydajności. Gdy powód wrócił do pracy po chorobie, kierownik produkcji postanowił nie dopuścić go do pracy.

(...)

U strony pozwanej nadal istnieje stanowisko kierowcy wózka widłowego. Kierowca wózka pracuje na pierwszą zmianę.

(**dowód** : zeznania świadka W. O., k – 70-71v, zeznania świadka W. F., k – 71v- 73, przesłuchanie powoda, k – 79v-80v)

Wózek widłowy kierowany przez powoda jest wyposażony w system automatycznego hamowania.

(**dowód** : przesłuchanie powoda, k – 79v-80v)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów przedłożonych przez strony i nie kwestionowanych przez nie. Sporne w zakresie dokumentów było jedynie kto na orzeczeniu lekarskim nr (...) z dnia 13.05.2016 r. dokonał odrębnego dopisania słów: „+ operator wózka widłowego”. Strona pozwana zarzucała, że uczynił to powód, jednak nie wykazała tego w postępowaniu dowodowym.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków W. O. i W. F., w zakresie, w którym znajdowały potwierdzenie w złożonych dowodach z dokumentów. Sąd dał wiarę również przesłuchaniu powoda, albowiem korespondowało one z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą żądania powoda był przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 § 4 kodeksu pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W judykaturze oraz doktrynie jednolicie przyjmuje się, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku jest bowiem naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca, jednak 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).

W związku z brzemieniem przepisu art. 30 § 4 k.p. sąd badał, czy okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia w piśmie z dnia 4.07.2016 r. były uzasadnione i rzeczywiste. Postępowanie przed sądem pracy toczy się bowiem w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

W przedmiotowej sprawie nie był sporny okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej, rodzaj umowy łączącej strony, stanowisko powoda, ani też wysokość wynagrodzenia. Sporne było jedynie, czy okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia w piśmie z dnia 4.07.2016 r. były uzasadnione i rzeczywiste.

W tym miejscu zauważyć należy, że strony w odmienny sposób wskazywały datę, od której powód pracował w trybie jednozmianowym. W ocenie Sądu nie ma to znaczenia dla rozstrzygnięcia, albowiem najistotniejsze jest, co było bezsporne, że w dacie zachorowania, tj. przed zwolnieniem lekarskim, powód pracował w takim właśnie systemie.

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

W przedmiotowej sprawie w ocenie sądu pracodawca nie naruszył przepisów formalnych dotyczących trybu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 2, 3, 4 i 5 k.p.). Pracodawca złożył powodowi oświadczenie w formie pisemnej, zachował wymagany okres wypowiedzenia, podał przyczyny uzasadniające wypowiedzenie i pouczył o

prawie odwołania do sądu pracy. Pismo z dnia 4.07.2016 r. stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało więc przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Pracownik dochował terminu 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia, albowiem pozew złożył w dniu 11.07.2016 r.

W przedmiotowej sprawie, jak wynika z oświadczenia pracodawcy, przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania przez powoda pracy na stanowisku operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa w D. Produkcji stwierdzone orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 10 czerwca 2016 r., brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa- kierowca wózka. Pracodawca wskazał dodatkowo, że ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy oraz zabezpieczyć mienie spółki, a z uwagi na przebytą przez powoda chorobę, ze względu na jego bezpieczeństwo, jak również bezpieczeństwo innych pracowników, powód winien wykonywać pracę w obecności innych osób, które mogłyby udzielić mu niezwłocznej pomocy. Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia podał również brak możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy w spółce.

Żadna z przyczyn wskazanych przez pracodawcę nie jest rzeczywista.

Sąd badał w pierwszej kolejności przyczynę opisaną jako przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania przez powoda pracy na stanowisku operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa w D. Produkcji stwierdzone orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 10 czerwca 2016 r.

W ocenie Sądu przyczyna ta nie mogła stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy z powodem. Powód był bowiem zatrudniony na stanowisku operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa – **kierowcy wózka widłowego**, a przed zachorowaniem pracował w systemie jednozmianowym. Został uznany przez lekarza medycyny pracy za zdolnego do pracy na tym stanowisku na mocy orzeczenia nr (...) z dnia 13.05.2016 r. Powód był zatrudniony jako kierowca wózka widłowego i takie obowiązki wykonywał. Ponadto od kilku lat pracował na jednej zmianie, dlatego też na skierowaniu na badania nie zaznaczono zmienowości jako istotnego czynnika warunków pracy. Lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie, zgodnie z którym brak było przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia przez powoda pracy na tym stanowisku.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy operatora maszyn przetwórstwa i wytwórstwa- kierowca wózka.

Również ta przyczyna nie jest rzeczywista. Powód wykonywał obowiązki kierowcy wózka widłowego, pracując na jednej zmianie. Jak ustalono w toku postępowania, u strony pozwanej nadal istnieje stanowisko kierowcy wózka widłowego, a kierowca wózka pracuje na pierwszej zmianę. W związku z powyższym oraz w związku z treścią orzeczenia lekarza medycyny pracy, możliwe było kontynuowanie zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku pracy.

Jako ostatnią przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy wskazano brak możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy w spółce. Przyczyna ta jest zarówno nierzeczywista jak i nieprawdziwa. Zauważyć należy, że konieczność rozważenia zatrudnienia powoda na innym stanowisku zaktualizować się mogła dopiero po ustaleniu, że nie może wykonywać obowiązków na dotychczasowym stanowisku. Sąd ustalił jednak, że powód mógł być zatrudniony na dotychczasowym stanowisku, a więc nie było konieczne badanie, czy można zatrudnić powoda na innym stanowisku pracy w spółce.

Wszystkie przyczyny wskazane przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem były pozorne.

Powód twierdził, że po przebytych zawale nie może wykonywać pracy zmianowej, jednak nie wykazał tej okoliczności. Okoliczność ta ma jednak znaczenie marginalne w niniejszym postępowaniu, albowiem bezspornie ustalono, że powód wykonywał pracę na pierwszej zmianie oraz że nadal w zakładzie pracy pracodawcy jest zatrudniony na pierwszą zmianę kierowca wózka widłowego.

W ocenie sądu rzeczywistą przyczyną, która kierował pracodawcą, była negatywna ocena pracy powoda przez kierownika produkcji W. F.. W. F. w toku zeznań wskazał, że postanowił nie dopuścić powoda do pracy, gdyż powód stanowił zagrożenie dla innych pracowników i dla siebie. Tym samym kierownik produkcji próbował przejąć na siebie obowiązki lekarza medycyny pracy, nie mając do tego uprawnień. Lekarz medycyny pracy orzekł natomiast, że powód może pracować na dotychczasowym stanowisku. Takie zachowanie kierownika produkcji, a następnie pracodawcy nie mogło zasługiwać na aprobatę Sądu.

Z tych względów Sąd uwzględnił roszczenie powoda o odszkodowanie i zasądził na jego rzecz w punkcie I wyroku, w oparciu o przepis art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47 (1) k.p., odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto, tj. w kwocie 12.336,72 zł.

W stosunku do powoda obowiązywał bowiem trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Z zaświadczenia o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda z ostatnich trzech miesięcy, liczonym na zasadach ekwiwalentu za urlop wynika, że wynagrodzenie to wynosiło 4.112,24 zł brutto.

Sąd na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 617 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony. Kwota ta odpowiada 5 % zasądzonej kwoty odszkodowania.

Na mocy przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), które w niniejszej sprawie wyniosły 360 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie IV wyroku nadano wyrokowi w punkcie I do kwoty 3.718,67 zł na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c., tj. w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.