

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Protokolant:	sekr. sądowy Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w G.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,

II. oddala pozew w pozostałym zakresie,

III. zasądza od powoda A. Z. na rzecz pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w G. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych).

## UZASADNIENIE

Powód A. Z. wystąpił z pozwem przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) domagając się zapłaty wynagrodzenia za pracę za okres od września do grudnia 2018 r oraz ekwiwalentu za urlop. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 28 sierpnia 2018 r został skierowany na badania lekarskie po których orzeczeniem z dnia 31 sierpnia 2018 r uznano go za niedolnego do pracy powyżej trzech metrów. Następnie po rozpatrzeniu odwołania powoda to orzeczenie zostało podtrzymane. Od tego momentu pracodawca zaprzestał wypłacania powodowi wynagrodzenia za pracę. A. Z. wyjaśniał pozwanemu, że od dwóch lat nie pracuje na wysokości. Złożył także wniosek o urlop wypoczynkowy którego mu odmówiono, a w dniu 25 września 2018 r otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę.

Pismem w wykonaniu zobowiązania sądu wskazał, że tytułem wynagrodzenia za pracę domaga się kwot po 2 257,43 zł za każdy miesiąc od września do grudnia 2018 r oraz 2 300 zł tytułem ekwiwalentu za urlop.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa.

Na rozprawie w dniu 24 maja 2019 r powód cofnął pozew o ekwiwalent za urlop na co strona pozwana wyraziła zgodę. (k:89)

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. Z. rozpoczął pracę w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 17 października 1994 r., na stanowisku konserwator – hydraulik. Początkowo zawierano z nim umowy na czas określony, następnie od dnia 18 kwietnia 1995 r. na czas nieokreślony.

( dowód: umowy o pracę k: 1,4,6 akta osobowe cz. B )

Powód w dniu 29 kwietnia 2016 r. otrzymał skierowanie na badania okresowe. W skierowaniu wskazano m.in. pracę na wysokości powyżej 3 metrów. Lekarz po zbadaniu powoda stwierdził, że powód jest zdolny do pracy z ograniczeniem pracy na wysokości powyżej 2 metrów.

( dowód: skierowanie k: 81, orzeczenie k: 83 akta osobowe cz. B )

Orzeczeniem Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności w G. powód został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dnia 31 grudnia 2019 r.

( dowód: orzeczenie k: 10 )

W związku z tym orzeczeniem specjalista ds. BHP wystąpił do zarządu spółdzielni o czasowe dostosowanie zakresu obowiązków powoda do wskazanych ograniczeń na czas do dnia 31 lipca 2017 r. Pracodawca uwzględnił ten wniosek

( dowód: pisma k: 84 akta osobowe cz. B )

Kolejne skierowanie zostało wystawione w dniu 10 lipca 2017 r. Także i w nim znalazł się zapis o pracy powyżej trzech metrów i w tym przypadku lekarz ograniczył powodowi możliwość pracy do 2 metrów oraz dźwigania powyżej 10 kg.

( dowód: skierowanie i orzeczenie k: 86 )

Następnie wydano powodowi w dniu 06 września 2017 r. takie samo skierowanie. Także i w tym wypadku uznano A. Z. za zdolnego do pracy z ograniczeniami wskazanymi we wcześniejszym.

( dowód: skierowanie i orzeczenie k: 87 akta osobowe cz. B )

Orzeczeniem z dnia 08 stycznia 2018 r. powód został uznany za zdolnego do pracy z ograniczeniem pracy na wysokości do 2 metrów.

( dowód: orzeczenie lekarskie k: 94 )

A. Z. w 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim ponad 5 miesięcy. Ostatnie nieprzerwane zwolnienie trwało 4 miesiące. Po jego zakończeniu pracodawca dał powodowi skierowanie na badania lekarskie w dniu 29 sierpnia 2018 r. Po ich przeprowadzeniu okazało się, że powód był niezdolny do pracy na zajmowanym stanowisku. W skierowaniu pracodawca wskazał standardowe wymagania do pracy na stanowisku powoda. Takie samo otrzymywał wcześniej i lekarz orzecznik uznawał, że pracownik jest zdolny do pracy w całości lub z pewnymi ograniczeniami. W przypadku powoda we wcześniejszych orzeczeniach były wskazane ograniczenia nie wykluczające całkowicie pracy na tym stanowisku. Zawsze w skierowaniu była praca do 3 metrów, a lekarz ograniczał powodowi możliwość pracy do 2 metrów. Powód zakwestionował to orzeczenie, ale po rozpatrzeniu jego odwołania lekarz podtrzymał poprzednie stanowisko.

( dowód: przesłuchanie J. S. k: 102 v 0102 adnotacje 00:38:21 00:47:19, skierowanie i orzeczenie k: 96 orzeczenie po odwołaniu k: 101- akta osobowe cz. B )

Powód prosił, aby w skierowaniu na badania nie było wskazane, że pracuje na wysokości. Pracodawca nie uwzględnił prośby powoda.

( dowód: przesłuchanie A. Z. k: 101 -10 v, adnotacje 00:20:53- 00:35:02 )

Pozwana pismem z dnia 1 września 2018 r odmówiła powodowi udzielenia zgody na urlop wypoczynkowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym urlop nie może zostać udzielony na okres niezdolności do pracy. Wskazała ,że powód nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego zezwalającego mu na wykonywanie dotychczasowej pracy w związku z czym wnioszek powoda nie mógł być przez pracodawcę uwzględniony. Poinformowała także powoda ,że za okres nieświadczenia pracy od dnia 1 września 2018 r nie będzie powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę.

( dowód: pismo z dnia 21 września 2018 r k: 7)

Pismem z dnia 3 września 2018 r powód zwrócił się do zarządu spółdzielni z prośbą o zmianę w skierowaniu na badania okresowego poprzez wykreślenie zapisu o pracy na wysokości powyższej 3 metrów. Powód wskazał ,że od dwóch lat nie wykonuje takiej pracy.

( dowód: pismo powoda k: 11, przesłuchanie A. Z. k: 101 -10 v, adnotacje 00:20:53- 00:35:02)

25 września 2018 r wypowiedziano powodowi umowę o prace z powodu niezdolności do pracy na stanowisku konserwator – hydraulik zgodnie z orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 31 sierpnia 2018 r

( dowód: oświadczenie pracodawcy k: 12)

Po otrzymaniu wypowiedzenia powód nie kontaktował się z pozwaną w sprawie pracy na innym stanowisku. Nie podejmował żadnych rozmów na temat tego, że mógłby robić coś innego. Nie zwrócił się także pisemnie w sprawie powierzenia mu innej pracy. Prosił o wydanie zaświadczenia do Ośrodka Pomocy Społecznej , które zostało mu wydane.

(dowód: przesłuchanie J. P. k: 100 -100 v adnotacje 00:02:12 – 00:17:43 zł, przesłuchanie A. Z. k: 101 -10 v , adnotacje 00:20:53- 00:35:02, przesłuchanie J. S. k: (...) adnotacje 00:38:21 00:47:19, pismo powoda w aktach osobowych cz. B k:102, zaświadczenie k: 103 w aktach osobowych cz. B)

Wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wносиło 4405,05 zł .

( dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 36)

Pozwana przelewem z dnia 31 grudnia 2018 r przesłała powodowi kwotę 2898,02 zł tytułem ekwiwalentu za urlop.

( dowód: potwierdzenie przelewu k: 82)

### **Sąd Rejonowy zważył ,co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz na podstawie zeznań stron oraz przesłuchanego świadka J. P..

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc zgodnie z którym dokument prywatny w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego ,że osoba która go podpisała , złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Ustalenia faktyczne co do przebiegu zatrudnienia były dokonywane na podstawie akt osobowych powoda .

W ocenie Sądu stan faktyczny w niniejszej sprawie jest bezsporny. Spór sprowadza się jedynie do oceny czy w świetle wystawionego orzeczenia lekarskiego w którym wskazano ,że jest on niezdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy pozwana winna była wypłacić mu wynagrodzenie za okres do dnia zakończenia stosunku pracy.

Wskazać należy ,że 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 (już w okresie międzywojennym - por. przykładowo orzeczenie z dnia 17 kwietnia 1934 r., C II 328/34, OSN 1934 nr X, poz. 694) 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 2005 r., 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 1965 r., 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 2006 r., I PK 110/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43) lub "ryzyko gospodarcze" (wyrok z dnia 24 września 2009 r., 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. Gersdorf: Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PIZS 1993 nr 9, s. 50). Uważa się ponadto, że kategorią pojęciową "ryzyko pracodawcy" należy objąć także ryzyko socjalne polegające na tym, że pracodawca - wbrew zobowiązaniowej zasadzie świadczeń wzajemnych - powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę również za te okresy, w których obowiązek świadczenia pracy ulega zawieszeniu, a które z woli ustawodawcy zostały uznane za odpłatne (Ł. Pisarczyk: Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 29). 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 organizowana 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. Dopuszczenie pracownika do wykonywania obowiązków zawodowych wbrew powyższym zakazom - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy (tak w odniesieniu do zakazu przewidzianego w art. 229 § 4 KP przyjął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 listopada 2000 r., II UKN 49/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 275; z dnia 7 lutego 2006 r., I UK 192/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 5, s. 269; z dnia 12 listopada 2008 r., I UK 96/08, oraz z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 18/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 5, s. 256).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy należy uznać, że pozwana spółdzielnia przez odmowę dopuszczenia powoda do wykonywania jego dotychczasowych obowiązków hydraulik konserwator niewątpliwie spełniła obowiązek, jaki na niej spoczywał z mocy art. 229 § 4 KP.. W sytuacji, gdy pozwany pracodawca z przyczyn obiektywnych taką możliwością nie dysponował (nie istniały przesłanki zastosowania art. 42 § 4 KP), należy przyjąć, że zaktualizowało się ryzyko socjalne pracodawcy powodujące powinność wypłaty pracownikowi wynagrodzenia, mimo nieotrzymania od powoda świadczenia ekwiwalentnego (pracy). Taki przypadek stanowi odstępstwo od podstawowej reguły wyrażonej w art. 80 zdanie pierwsze KP, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Odstępstwo to jest jednak przewidziane w art. 81 § 1 KP .

Przepis ten stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie

został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W kontekście obciążającego pracodawcę ryzyka związanego z zatrudnianiem pracowników, podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie za czas gotowości nie jest pełne, lecz ograniczone (gwarancyjne) w sposób obniżający ryzyko pracodawcy.

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje (§ 2).

Regulacja zawarta w art. 81 k.p. stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 80 k.p. Jest konsekwencją swoistego w stosunkach pracy rozkładu odpowiedzialności podmiotów za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań wzajemnych - zasady, że ryzyko produkcyjne, techniczne i osobowe ponosi pracodawca. Rozumieć przez to należy, że nie może być pozbawiony wynagrodzenia za pracę pracownik, który nie świadczył pracy z przyczyn od niego niezależnych. Art. 81 k.p. reguluje jedną z sytuacji, kiedy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy. Przepis ten stanowi też ogólną i powszechną podstawę wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, który będąc gotowym do pracy, doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika. Warunkiem zachowania jednak przez pracownika prawa do wynagrodzenia za przerwę w wykonywaniu pracy powstałą w rezultacie przeszkody wynikłej z przyczyn dotyczących pracodawcy jest równoważąca świadczenie pracy gotowość do pracy.

Na gruncie art. 81 § 1 k.p. gotowość do pracy występuje, jako gotowość faktyczna. Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan, a wśród nich: zamiar wykonywania pracy, wyraźny przejaw woli świadczenia pracy, psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Gotowość do pracy oznacza stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PIZS 1960, nr 7, s. 62).

Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Zwłaszcza przy przedłużającym się czasie trwania przeszkody wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Uzewnętrznienie zamiaru wykonywania pracy musi być jednak, niezależnie od formy jego wyrażenia, na tyle jednoznaczne, by nie budził on wątpliwości pracodawcy. Pracownik może powiadomić o nim pracodawcę telefonicznie, korespondencyjnie, czy też osobiście stawiając się na stanowisku pracy. Warunkiem gotowości do pracy jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, poprzez które rozumieć należy stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę (wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że przyczyny które spowodowały niedopuszczenie powoda do pracy w pozwanej spółce, tkwiły wyłącznie po stronie pracownika (wynikały ze stanu jego zdrowia). Lekarz orzekł, że powód nie był zdolny do pracy na stanowisku pracy na którym był zatrudniony powód. Stan zdrowia powoda pozwalał mu natomiast wykonywać inną pracę ale A. Z. nie wykazywał gotowości do jej podjęcia. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód nie kontaktował się z pracodawcą w tej sprawie, prosił jedynie o wydanie zaświadczenia dla MOPS. Zaznaczyć przy tym wypada, że powód już od 28 września 2018 r. był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który winien był mu doradzić jak w takiej sytuacji postąpić prawidłowo. Działania powoda jedynie ograniczyły się do kwestionowania wystawionego dokumentu poprzez wskazywanie, że pracodawca bezzasadnie w skierowaniu pisał o pracy na wysokości co spowodowało, że bezzasadnie został uznany za niezdolnego

do pracy na dotychczasowym stanowisku . Powód jednakże zapomina, że we wcześniejszych skierowaniach znajdował się tożsamy zapis a mimo to otrzymywał orzeczenie dopuszczające go do pracy z ograniczeniem do pracy na wysokości do 2 m. W ostatnim orzeczeniu jednakże takie zastrzeżenie się nie znalazło co oznacza ,że nie to legło u podstaw jego wydania . W związku z czym brak jest podstaw do uznania ,że pracownik pozostawał w gotowości, co uprawniałoby go do otrzymania od pracodawcy wynagrodzenia gwarancyjnego, gdyż ryzyko niemożności powierzenia takiej pracy obciąża pracodawcę.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na mocy art. 80 kp w zw. z art. 81 kp a contrario oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę.

Na podstawie art. 355kpc w zw. z art. 203 § 1i 3 kpc w zw z art. 469 kpc Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wobec cofnięcia pozwu przez powoda w tym zakresie , z uwagi na uregulowanie tej należności przez pozwaną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z 2 pkt 4 w zw. z § 9.1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22października 2015 r ( Dz. U. 2015 r poz. 1804 z późn.zm).