

Sygn. akt VP 54/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 24 maja 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących (...) w R.

o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Sygn. akt VP 139/21

## UZASADNIENIE

Powódka K. P. wniosła przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Ogólnokształcących (...) w R. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie jej umowy, a gdyby umowa uległa już rozwiązaniu to zażądała przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy w wysokości 2600 zł (tj. 1 miesięcznego wynagrodzenia) , a nadto w przypadku uwzględnienia ww. żądań orzeczenie przez sąd (na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc) nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że posiada zdolność wykonywania dotychczas powierzonych jej czynności na stanowisku sprzątaczkii, jednakże tylko pominięciem pracy na basenie. Dodała, że świadczyła już wcześniej takie czynności w innym miejscu w szkole i wtedy jej stan zdrowia się polepszył. W jej ocenie pracodawca miał i ma możliwość zatrudnienia jej na terenie szkoły z pominięciem basenu, a zatem nie było powodów do rozwiązania z nią umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione oraz prawidłowe pod względem formalnym.

Na rozprawie w dniu 27.11.2020 r. powódka zmodyfikowała swoje roszczenie żądając zasądzenia od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy w wysokości 9101, 40 zł

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka K. P. została zatrudniona od 1.09.2012 r. w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących (...) w R. na podstawie umowy o pracę z dnia 3.09.2012 r. na stanowisku sprzątaczką, na terenie (...) R., na pełny etat, przy pracy zmianowej, z wynagrodzeniem 2100 zł, premia regulaminowa i dodatek stażowy. We wcześniejszych latach powódka kilkakrotnie pracowała na takim samym stanowisku w pozwanym Zespole, przy czym były to umowy na czas określony.

Do obowiązków powódki należało m.in.: utrzymywanie w czystości wydzielonego rejonu pracy; sprzątanie toalet, stałe doglądanie i uzupełnianie środków sanitarno- higienicznych, systematyczna dezynfekcja sanitariatów rozcieńczonym środkiem dezynfekującym; systematyczne szorowanie wszystkich urządzeń sanitarnych; zastępowanie nieobecnego współpracownika.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 033, 80 zł brutto.

Powódka wykonywała często swoje obowiązki na terenie basenu szkolnego, przy czym w dniach od 13.01.2020 r. do 5.02.2020 r. wykonywała swoje obowiązki w innych miejscach Szkoły, co wynikało z konieczności zastąpienia pracownika który był na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Pozwana chciała nawet zatrudnić nowego pracownika na jego miejsce ale nie zgodził się na to Dyrektor Departamentu Edukacji, Nauki i Współpracy z Młodzieżą Wydziału Marszałkowskiego województwa (...) podając jako przyczynę wystarczający stan zatrudnienia sprzątarek w Szkole (11,25 etatu). W związku z tym, iż od 5.02.2020 r. zaistniała jednak konieczność wsparcia pracowników wykonujących czynności na basenie, E. B. poinformowała powódkę, że wraca do pracy na basenie. Powódka poprosiła wówczas aby to przejście nastąpiło dopiero od dnia następnego. W dniu 6.02.2020 r. powódka przedłożyła pozwanemu zaświadczenie lekarza chorób wewnętrznych, z którego wynikało, że powódka prawdopodobnie cierpi na reakcję uczuleniową na opary chloru. W zaświadczeniu wskazano, że przeciwwskazana jest praca powódki na stanowisku narażonym na preparaty zawierające chlor. Pozwany 6.02.2020 r. skierował powódkę na kontrolne badanie lekarskie. Lekarz medycyny pracy w orzeczeniu z dnia 7.02.2020 r. wskazał, że powódka ze względu na szkodliwy wpływ wykonywania pracy na zdrowie stała się niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy. W uwagach lekarz wpisał, że „jest podejrzenie działania drażniącego chloru” Ponadto wskazał, że konieczne stało się przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku na okres pół roku (do 7.08.2020 r.). Powódka pomimo pisemnego pouczenia (znajdującego się na orzeczeniu) nie odwołała się od ww. orzeczenia.

W dniu 10.02.2020 r. pozwany poinformował powódkę, że nie ma możliwości przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy.

Stężeniem oparów chloru na basenie z zasady jest większe niż przy sprzątaniu z użycie preparatów czyszcząco-dezynfekujących, przy czym pomieszczenia czyszczone muszą być wówczas przewietrzane.

W dniu 19.02.2020 r. pozwany zawiadomił Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty w R. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem ze wskazaniem ww. przyczyny.

Oświadczeniem z dnia 25.02.2020 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu i zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utratę przez powódkę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy

W pozwanej szkole chlor występuje na basenie, ale także w innych częściach szkoły w związku ze stosowanymi do czyszczenia preparatami zawierającymi chlor, np. Domestos, Tytan, Yplom czy CIF. Pracownik wykonujący czynności sprzątające nie ma określonego miejsca pracy tylko zobowiązany jest świadczyć pracę wszędzie gdzie jest taka potrzeb i skieruje go przełożony.

W 2020 r. obniżyło się zatrudnienie w pozwanej szkole o 2 etaty sprzątające w związku ze spadkiem liczby uczniów.

dowód: akta osobowe,

oświadczenie o wypowiedzeniu umowy k. 7., zawiadomienie MOZ NSZZ Solidarność Pracowników Oświaty k. 8, zaświadczenie lekarskie i orzeczenie lekarskie k. 9, umowa o pracę z 2012 r. k. 23, aneks do umowy k. 24, skierowanie na badanie lekarskie k. 26, notatka z dnia 10.02.2020 r. k. 28, zapytanie cenowe k. 31, umowa nr (...) z 22.01.2020 r. k. 33, pismo pozwanej z 24.01.2020 r. k. 35, pismo dyrektora z 30.01.2020 r. DENWM k.36, pismo pracownika bhp z 10.02.2020 r. k. 37, książeczka zdrowia dla celów sanitarno- epidemiologicznych k. 39 (oraz tył akt), zakres czynności powódki k. 58, 96, 97; zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 21, dokumentacja medyczna k. 167-168, 192-207

opinia główna i uzupełniająca biegłego z zakresu medycyny pracy R. S. k.182-190, k.231-236; opinia biegłego z zakresu alergologii Ł. L. k. 268-269

zeznania świadków: E. B. k. 145v, J. Z. k. 146, przesłuchanie powódki k. 159 v,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i częściowo powódki oraz dowód z opinii biegłych, który wraz z dowodami z dokumentów tworzy spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd uwzględnił twierdzenia powódki oraz opinie biegłych w zakresie w jaki nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzenia powódki, że jeszcze przed 5.02.2020 r. zgłaszała fakt, że jest uczulona na chlor, że leczyła się na takie schorzenie (i że miało to związek z warunkami istniejącymi w pracy) i że jej przenoszenie do pracy poza basen miało związek z przekazaniem pracodawcy tej informacji. Zebrany materiał nie potwierdził również jej twierdzeń, że były takie miejsca pracy w pozwanej szkole w których nie miałyby styczności z chlorem i nie wykazała, że w okresach pracy poza basenem nie zdarzały jej się tak częste niezdolności do pracy jak w trakcie pracy na basenie.

Sąd nie uznał za przydatne wnioski biegłego alergologa i medycyny pracy w zakresie w jakim oparte są tylko na hipotetycznych założeniach, a nie na faktach.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 § 4 kp 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.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W niniejszej warunku formalne wypowiedzeń zostały spełnione: zachowano formy pisemne, podano przyczynę i okresy wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana.

Zdolność do pracy jest obowiązkowym elementem umożliwiającym dopuszczenie pracownika do pracy na danym stanowisku. Potwierdzeniem tego faktu jest orzeczenie lekarskie wydane przez lekarza medycyny pracy. Sytuacja komplikuje się, gdy pracownik nie uzyskał takiego orzeczenia, bo istnieją przeciwwskazania zdrowotne do pracy na dotychczasowym stanowisku. 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 badanie lekarskie (art. 229 § 1 pkt 4 kp). Jeżeli takie zdarzenie ma miejsce pracodawca odpowiada za wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym (art. 283 kp).

Prewencją wystąpienia reakcji alergicznych u pracowników mają być badania wstępne, okresowe i kontrolne. Wykrycie alergii związanej z miejscem pracy wymaga przeprowadzenia licznych testów w specyficznych ośrodkach. Jest to bardzo ważne dla rozpoznania i kontroli przebiegu choroby. Wczesne wykrycie alergii zawodowej, a następnie wyeliminowanie czynnika alergicznego i wprowadzenie odpowiedniego leczenia może zapobiec pogarszaniu się choroby. Szczególnie ważna staje się eliminacja zagrożenia, bowiem nawet kontakt z minimalną ilością alergenu może przywrócić objawy choroby.

Zgodnie z art. 230 § 1 kp 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 nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

Jeżeli pracownik nie uzyska od lekarza medycyny pracy zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku lub nawet choćby lekarz zakwestionuje wykonywanie jednego z obowiązków, to pracodawca może takiej osobie wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 (I PKN 469/99, lex nr 39602)).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż pozwany dochował należytej staranności w sprawie albowiem od razu po tym jak powódka zgłosiła (przedkładając zaświadczenie lekarza rodzinnego) fakt, że może wobec niej dochodzić w miejscu pracy do kontaktu z alergizującą ją substancją (chlor), powódka została odsunięta od pracy i wysłana do lekarza medycyny pracy z określeniem w skierowaniu w jakich warunkach i z jakimi środkami (wymienionymi konkretnie) pracuje powódka celem ustalenia czy nie zachodzą u niej przeciwwskazania zdrowotne do pracy na dotychczasowym stanowisku. Lekarz medycyny pracy po dokonaniu badań i analizie przypadku wydał w dniu 7.02.2020 r. orzeczenie w którym wskazał, że powódka ze względu na szkodliwy wpływ wykonywania pracy na zdrowie stała się niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy. W uwagach lekarz wpisał, że „jest podejrzenie działania drażniącego chloru” Ponadto wskazał, że konieczne stało się przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku na okres pół roku (do 7.08.2020 r.).

Powódka pomimo zawartego w orzeczeniu lekarza pouczenia nie odwołała się od niego. Nie uczyniła tego również, gdy po analizie istniejących u pozwanej stanowisk przekazano jej 10.02.2020 r. informację, że pracodawca nie może zaproponować jej innego stanowiska na którym mogłaby wykonywać pracę odpowiadającą jej kwalifikacją i gdzie nie miałyby styczności ze środkami zawierającymi chlor. Powódka nie poczyniła później żadnej aktywności w celu zbadania czy faktycznie jest uczulona na chlor, czy spełnia warunki do uzyskania choroby zawodowej i w jakim zakresie warunki pracy istniejące u pozwanej umożliwiają jej nadal pracę na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom. Z sekwencji zdarzeń wynika, że powódka chciała jedynie wymusić na pracodawcy aby nie wysyłał jej do pracy na basenie, w konsekwencji swoim postępowaniem (i swoją nieudolnością) spowodowała ostatecznie, że pracodawca zmuszony był wypowiedzieć jej umowę. Na marginesie zauważyć należy, iż powódka nie wykazała, że jest uczulona na chlor

(nie przeprowadziła żadnego specjalistycznego badania , testów). Zauważyć należy, iż z przedłożonej dokumentacji medycznej z placówki (gdzie od lat leczy się powódka) nie wynika, aby przed 6.02.2020 r. u powódki zdiagnozowano jakieś objawy alergii. Z analizy post factum wynika, że cała sprawa zaczęła się od tego, iż powódka nie chcąc wykonywać pracy na basenie udała się do lekarza pierwszego kontaktu i przekazała mu, że widzi związek pomiędzy swoim złym samopoczuciem a warunkami w jakich pracuje (chlor), a lekarz nie weryfikując tych okoliczności wypisał jej zaświadczenie dla pracodawcy. Pozwany w takiej sytuacji nie miał innej możliwości jak nie dopuścić powódki do pracy i wysłać ją na badanie kontrolne. Lekarz medycyny pracy jak się okazuje również być może sugerując się twierdzeniami powódki i wskazaniem zawartymi w skierowaniu orzekł o jej niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy wpisując podejrzenie działania drażniącego chloru. Lekarz medycyny (pomimo takiego obowiązku) nie skierował ją jednak do Poradni Chorób Zawodowych, tylko wskazał, że konieczne stało się przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku na okres pół roku pomimo ,że wiedział o tym, że powódka ma tylko kwalifikacje na stanowisku sprzątającego, gdzie praca zawsze wykonywana jest z preparatami zawierającymi chlor. Pozwana gdy otrzymała takie orzeczenie nie mogła go zakwestionować, nie dopuściła powódki do pracy, a po dokonaniu analizy przypadku przez specjalistów bhp i przeglądzie stanowisk okazało się, że nie posiada żadnego wolnego stanowiska na którym powódkę mogłaby nadal zatrudniać bez narażania jej na choćby minimalną ilość alergenów który mógłby przywrócić objawy choroby. Nie weryfikowalnym było twierdzenie czy faktycznie jest znacząco większa ilość oparów chloru na basenie niż np. przy czynnościach dezynfekcji w innych miejscach w pozwanej szkole i co faktycznie było przyczyną powodująca niezdolność powódki w okresach gdy pracowała tylko na terenie basenu.

Reasumując w istniejących wówczas okolicznościach pozwany nie miał innej możliwości jak rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem albowiem powódka miała orzeczenie o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy a pozwana nie miała do zaoferowania jej innego stanowiska pracy. Pracodawca musiał (dbając o swoje interesy i organizację pracy) przerwać zatrudnienie powódki, które nie rokowało zarówno w bliższej jak i dalszej perspektywie możliwości kontynuowania.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo (pkt 1).

Mając na uwadze okoliczności sprawy oraz przedstawioną przez powódkę jej sytuacją osobistą i majątkową Sąd, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania jej kosztami postępowania (pkt 2).

Sędzia Wiesław Jakubiec