

Sygn. akt. VI P 77/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2016 r

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska Mozolewska

Ławnicy: Jadwiga Pawlik, Lidia Płuciennik

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2016 r

sprawy z powództwa: B. C.

przeciwko: (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy, nagrodę jubileuszową

1. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki B. C. kwotę 7.717,50 (siedem tysięcy siedemset siedemnaście 50/100) złotych tytułem odszkodowania
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo ;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; do kwoty 2.572,50 (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt dwa 50/100) złotych;
4. zasądza od powódki B. C. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 390,00 (trzysta dziewięćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
5. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 385,87 złotych (trzysta osiemdziesiąt pięć 87/100) tytułem zwrotu kosztów procesu- opłaty od pozwu.

Lidia Płuciennik Małgorzata Kryńska - Mozolewska Jadwiga Pawlik

Sygn. akt VI P 77/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 lutego 2015 roku (data prezentaty) powódka B. C. wniosła o przywrócenie jej do pracy. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 13 lutego 2015 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z którym się nie zgadza, bowiem po wypadku w pracy nie może ona, co prawda obsługiwać maszyn, ale może nadal pracować w pozwanej spółce na innym stanowisku, gdy tymczasem pozwana żadnego innego stanowiska jej nie zaproponowała. Jako pozwaną powódka wskazała spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

Pismem procesowym z dnia 29 czerwca 2015 roku powódka rozszerzyła żądanie pozwu wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 3.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 lipca

2007 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy oraz kwoty 5.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 lipca 2012 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy.

(pozew – k. 1 – 2, pismo procesowe z dnia 29.06.2015r. – k. 84 - 86)

Na rozprawie w dniu 13 września 2016 r powódka zmieniła żądanie i wносиła o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że nie miała możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku pracy, które nie wymagałoby pracy przy maszynach, bowiem powódka nie ma kwalifikacji zawodowych wymaganych do zatrudnienia na stanowisku administracyjnym lub inżynierskim.

(odpowiedź na pozew – k. 12 - 15)

Na rozprawie w dniu 13.09.2016 r pełnomocnik pozwanego zgłosił zarzut przedawnienia, co do żądania nagród jubileuszowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 6 maja 2004 roku do dnia 31 października 2004 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2004 roku do dnia 30 kwietnia 2005 roku. Dnia 26 kwietnia 2004 roku pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2005 roku na stanowisku wyżarzacza w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 21 stycznia 2013 roku powódka zajmowała stanowisko tłoczarza w metalu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.572,50 zł brutto. W pozwanym zakładzie pracy pracowników obowiązywała zasada wielowarsztatowości, dotyczyło to również powódki.

(dowód: umowa o pracę z dnia 06.05.2004r. – k. 3 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 28.10.2004r. – k. 8 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 26.04.2005r. – k. 11 cz. B a/o powódki, zmiana stanowiska pracy powódki od dnia 21 stycznia 2013 roku – k. 40 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 22, zeznania świadka G. C. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 01:04:00 do 01:09:26, zeznania powódki protokół rozprawy k. 13.09.2016 r)

W dniu 16 czerwca 2014 roku powódka uległa wypadkowi przy pracy, w wyniku którego konieczna była częściowa amputacja urazowa jej II-ego palca prawej dłoni, za pierwszym stawem. Wypadek miał miejsce podczas pracy powódki na maszynie (prasa hydrauliczna) do tłoczenia metalu. Podczas wkładania przez nią detalu metalowego nagle stempel prasy zgniótł palec powódki. Zakład pracy sporządził protokół powypadkowy w którym uznał zdarzenie za wypadek przy pracy.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 6 lutego 2015 roku wydanym przez psychologa wskazano, że powódka w związku z wypadkiem przy pracy cierpi na zespół lęku pourazowego ((...)). Z powodów psychicznych powódka nie może pracować przy maszynie. B. C. zwracała się do M. F. o zatrudnienie jej na innym stanowisku, lecz ten nie chciał z powódką rozmawiać.

W wyniku badania lekarskiego przeprowadzanego przez lekarza medycyny pracy powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie z dnia 12 lutego 2015 roku, w którym lekarz stwierdził, iż jest ona niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku tłoczarza w metalu.

(dowód: protokół powypadkowy – k. 41 – 44, załącznik do protokołu powypadkowego – k. 45 – 47, zaświadczenie lekarskie z dnia 06.02.2015r. – k. 56, zaświadczenie lekarskie z dnia 12.02.2015r. – k. 53 cz. B a/o powódki, zezna świadka A. G. protokół rozprawy 5.01.2016 r, zeznania świadka A. Q. protokół rozprawy 13.09.2016 r zeznania powódki protokół rozprawy k. 13.09.2016 r)

Powódka dnia 13 lutego 2015 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, jako jego przyczynę rozwiązania umowy o pracę: przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania obowiązków na stanowisku tólarza w metalu. Ponadto pracodawca wskazał też, że nie ma możliwości przesunięcia powódki na inne miejsce pracy, bowiem na wszystkich stanowiskach robotniczych w zakładzie pracy konieczne jest obsługiwanie maszyn technicznych.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 3 i k. 1 cz. C a/o powódki)

Powódka ma wykształcenie średnie, ukończyła kurs doskonalący „Specjalista menedżersko – administracyjny firm” oraz Zasadniczą Szkołę Zawodową w zawodzie zdobnik ceramik.

(dowód: świadectwo ukończenia szkoły średniej – k. 69, zaświadczenie i certyfikat z ukończenia szkolenia doskonalącego – k. 70 – 71, świadectwo ukończenia Zasadniczej Szkoły Zawodowej – k. 73 - 74)

W ramach struktury organizacyjnej funkcjonującej w pozwanej spółce w ramach Działu Produkcji istnieją trzy gniazda (gniazdo ciągów, gniazdo mieszków oraz gniazdo kontroli i pakowania). W gnieździe ciągów zatrudnionych jest 27 pracowników na stanowiskach tólarzy w metalu i ustawiacza urządzeń i maszyn. Dodatkowo w tym gnieździe jest zatrudniona jedna osoba (R. P. – zatrudniona od dnia 1 sierpnia 2002 roku, z wykształceniem średnim) na stanowisku pracownika rozdzielni. W gnieździe mieszków zatrudnione są 43 osoby, na stanowiskach tólarzy w metalu, wyżarzaczy i ustawiaczy maszyn i urządzeń, jedna osoba jest także zatrudniona na stanowisku sprzątaczk (K. M. zatrudniona od dnia 1 sierpnia 1995 roku). W obu gniazdach jest tylko praca z maszynami (poza sprzątaczką oraz pracownika rozdzielni). Ponadto w ramach działu produkcji funkcjonuje również gniazdo kontroli, jakości. W gnieździe tym zatrudnionych jest 8 osób i praca ta nie wymaga kontaktu z maszynami, chociaż w ramach wielowarsztatowości pracownicy tam zatrudnieni rotacyjnie świadczą pracę, jako tólarze metalu. Na stanowisku kontrolera, jakości pracodawca wymagał minimum 2-letniego doświadczenia zawodowego, jednocześnie pracownicy zatrudniani przy pakowaniu przechodzą jednodniowe szkolenie w zakresie kontroli jakości wyrobów i obsługi narzędzi kontrolno - pomiarowych.

(dowód: schemat organizacyjny i zestawienia zatrudnienia – k. 205 – 216, zeznania świadka J. K. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 00:25:49 do 00:45:19, karta stanowiska kontrolera jakości – k. 219, zeznania świadka M. K. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 00:45:50 do 01:03:39, zeznania świadka M. F. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 01:19:37 do 01:52:51)

W okresie od 1 lipca 2006 roku do 21 stycznia 2013 roku powódka pracowała na stanowisku administracyjnym pracownika rozdzielni, gdzie zatrudnionych było dwóch pracowników. Po wprowadzeniu systemu informatycznego, który sterował produkcją nie było potrzeby zatrudnienia tam dwóch osób, dlatego też powódka została przeniesiona 21 stycznia 2013 r na stanowisko tólarza w metalu. Przez kilka lat po wprowadzeniu systemu informatycznego powódka pracowała jeszcze w rozdzielni, gdyż istniała potrzeba poprawiania błędnie wprowadzanych do systemu danych. Stan taki istniał do momentu, gdy pracownicy nauczyli się wpisywania do systemu danych i brak było wówczas konieczności dalszego zatrudniania powódki w rozdzielni. Wówczas powódka została przeniesiona na stanowisko tólarza metalu.

(dowód: zmiana stanowiska pracy powódki od dnia 1 lipca 2006 roku – k. 16 cz. B a/o powódki, zmiana stanowiska pracy powódki od dnia 21 stycznia 2013 roku – k. 40 cz. B a/o powódki, zeznania świadka J. K. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 00:25:49 do 00:45:19, zeznania świadka M. Z. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 01:09:40 do 01:19:30)

Powódka w październiku i listopadzie 2013 roku zwracała się pisemnie do pracodawcy o wypłacenie jej nagrody jubileuszowej za staż pracy. W odpowiedzi pracodawca wyjaśnił, że powódce nie należy się nagroda jubileuszowa, gdyż nie jest ona pracownikiem przejętym przez pozwaną wraz ze spółką (...) S.A. Powódka ponownie zwróciła się

do pracodawcy pismem z dnia 27 maja 2015 roku z wnioskiem o wypłatę jej nagród jubileuszowych za 15 lat pracy i za 20 lat pracy.

Zgodnie z §23 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...)sp. z o. o. pracownikom, którzy przepracowali w spółce, łącznie z uwzględnieniem art. 23⁽¹⁾ KP 15 lat i więcej przysługiwała nagroda jubileuszowa – za 15 lat pracy w wysokości 150% wynagrodzenia liczonego jak za urlop wypoczynkowy pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczna, zaś za 20 lat pracy w wysokości 200% analogicznie liczonego wynagrodzenia. Jednocześnie do okresów zatrudnienia, od których zależało nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej wliczało się okresy faktycznie przepracowane w spółce, z uwzględnieniem art. 23⁽¹⁾ KP, z wyłączeniem okresów pracy zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika.

Powódka pracowała w okresie od dnia 9 października 1987 roku do dnia 31 lipca 1999 roku w spółce (...) S.A. z siedzibą w W.. Jej stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W pozwanej spółce (...) powódka została zatrudniona od dnia 6 maja 2004 roku. W drodze umowy sprzedaży przedsiębiorstwa z dnia 26 września 2000 roku spółka (...) nabyła spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W., jednocześnie przejmując w drodze art. 23¹ KP wszystkich pracowników zatrudnionych na dzień przejęcia w spółce (...) sp. z o.o.

(dowód: pismo powódki z dnia 18.10.2013r. – k. 87 – 87 verte, pismo powódki z dnia 21.11.2013r. – k. 88 – 88 verte, pismo z dnia 27.05.2015r. – k. 89, pismo pracodawcy z dnia 25.11.2013r. – k. 158, pismo pozwanego z dnia 10.06.2015r. – k. 159, (...) sp. z o.o. – k. 99 – 109, świadectwo pracy – k. 1 cz. A a/o powódki, umowa o pracę z dnia 06.05.2004r. – k. 3 cz. B a/o powódki, umowa sprzedaży przedsiębiorstwa – k. 160 – 162, list przejętych pracowników – k. 163 - 168)

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Zeznania świadka A. G. – protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 00: 11:34 do 00:25:18 sąd nie dał wiary zeznaniom, w których świadek twierdził, „z tego co wiem to nie ma innych stanowisk pracy dla powódki”

Zeznania świadka J. K. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 00:25:49 do 00:45:19. Sąd dał wiarę świadkowi również w zakresie w których świadek zeznał, że na rozdzielni nie było dla powódki pracy, świadek nie wiedział, czy powódka mogła pracować na innym stanowisku po czym zeznał, że powódka mogła pracować na pakowaniu lub sprzątaniu.

Zeznania świadka G. C. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 01:04:00 do 01:09:26 świadek zeznała, że u pozwanego jest wielowarsztatowość, powódkę również obowiązywała wielowarsztatowość. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

zeznania świadka M. Z. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 01:09:40 do 01:19:30 świadek nie miała wiedzy jakie były możliwości zatrudnienia powódki, świadek potwierdziła, że z powódką rozwiązano umowę o pracę z powodu przeciwwskazań lekarskich, świadek zeznała również, że został wprowadzony nowy system i praca na rozdzielni została powierzona jednej osobie. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

Zeznania świadka M. K. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 00:45:50 do 01:03:39. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. K. w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że konieczne było długie doświadczenie, nawet roczne, aby prawidłowo wykonywać pracę w gnieździe kontroli jakości i pakowania, bowiem z zeznań tego świadka wynika jednocześnie, że przy dopuszczeniu nowego pracownika do pracy wystarczyło zaledwie jednodniowe szkolenie z obsługi narzędzi pomiarowych. Świadek nie wskazywał, aby konieczne były wielotygodniowe, czy nawet

wielomiesięczne szkolenia, ponadto wynika z zeznań świadka, że mieszek (wyrób zakładu pracy) jest sprawdzany głównie przy pomocy narzędzi, a więc istnieje jakaś norma co do wymiarów, które są sprawdzane odpowiednim narzędziem.

Zeznania świadka M. F. - protokół rozprawy z dnia 05.01.2016r. od 01:19:37 do 01:53:40. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. F. w zakresie, w jakim świadek ten twierdzi, że nie było możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku kontrolera jakości i pakowacza, gdyż miała ona przeciwwskazania lekarskie do zajmowania tego stanowiska pracy, z pozostałego, bowiem materiału dowodowego wynika, że powódka miała przeciwwskazania do pracy na stanowisku tłoczarza w metalu. Ponadto przeciwwskazania zdrowotne obejmowały u powódki zakaz pracy przy maszynach, zaś praca pakowacza i kontrolera jakości nie była pracą przy maszynach.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. Q..

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki poza jej twierdzeniami, że należy się jej nagroda jubileuszowa za 15 i 20 lecie pracy

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powódki dotyczące przywrócenia jej do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz odpowiednich kwot tytułem niewypłaconych jej przez pracodawcę nagród jubileuszowych.

W pierwszej kolejności Sąd badał roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy w pozwanej spółce. Materialnoprawną podstawą dla tego roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którą 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. Jak wynika z analizy powyższego unormowania istnieją dwie przesłanki, które mogą świadczyć o zasadności roszczenia powódki – pierwszą jest uznanie, iż wręczony wypowiedzenie nie jest uzasadnione, drugą zaś – uznanie, że wypowiedzenie to narusza odpowiednie przepisy dotyczące takiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy.

W toku niniejszego postępowania powódka argumentowała, że przyczyna wskazana we wręczonym jej wypowiedzeniu nie jest prawdziwa. Powódka domagała się w istocie zatrudnienia jej na innym stanowisku i dlatego kwestionowała zasadność wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na stan jej zdrowia. W treści wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania obowiązków należących do zakresu czynności na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy, czyli na stanowisku tłoczarza w metalu. W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał też, że nie ma możliwości przesunięcia powódki na inne stanowisko pracy, bowiem na wszystkich stanowiskach robotniczych w zakładzie pracy konieczne jest obsługiwanie maszyn technicznych.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na regulację z art. 231 KP, zgodnie z którą pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi 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 o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powódka była zdolna do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z FUS, wobec czego należy uznać, iż pracodawca miał obowiązek przeniesienia jej na inne stanowisko pracy, na którym mogłaby ona, zgodnie z orzeczeniem lekarskim, świadczyć pracę. W ocenie Sądu należy uznać, iż obowiązek ten ma charakter bezwzględny (podobny pogląd wyrażono na gruncie art. 230 KP – T. Wyka, Komentarz do art. 230 Kodeksu pracy, WK 2016, tak też E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 230 Kodeksu pracy, LEX/2016). Oznacza to więc, że pracodawca może nie przenieść pracownika na inne stanowisko jedynie w sytuacji, gdy z przyczyn obiektywnych w zakładzie pracy nie dysponuje innymi stanowiskami pracy, na których pracownik mógłby pracować z przeciwwskazaniami lekarskimi.

W toku niniejszego postępowania pozwana spółka wykazywała, że w rzeczywistości nie dysponowała stanowiskami, na których powódka mogła być zatrudniona. Sąd dokonał analizy struktury organizacyjnej oraz struktury zatrudnienia funkcjonującej w pozwanej spółce w połączeniu z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym powódki oraz wymaganiami na poszczególnych stanowiskach pracy. Sąd miał na uwadze, iż w pozwanej spółce pracuje kilka osób na stanowiskach administracyjnych, jednak są to stanowiska administracyjne wyższego szczebla, tj. chodzi tu o kierowników działów. Powódka nie miała w ocenie Sądu kwalifikacji do zajmowania takiego stanowiska, z którym wiąże się konieczność dodatkowego doświadczenia zawodowego, a także wyższe wykształcenie. Jednocześnie powódka nie mogła być zatrudniona w gnieździe ciągów, ani w gnieździe mieszkań, na dziale produkcji. W działach tych bowiem stanowiska pracy wymagają obsługi maszyn, zaś stanowisko pracownika rozdzielni pozostało tylko jedno i nie było możliwości zatrudnienia na nim powódki, gdyż pracuje tam już inny pracownik, zaś po wprowadzeniu systemu komputerowego nie ma potrzeby dodatkowego zatrudnienia kolejnego pracownika. Sąd miał jednak na uwadze, że w ramach działu produkcji funkcjonuje również gniazdo kontroli i pakowania. Jak wynika ze struktury zatrudnienia pracownicy tam pracujący mają wykształcenie porównywalne z powódką, ponadto pracodawca nie wykazał dlaczego nie było możliwości przeniesienia powódki na stanowisko pracy w tym gnieździe. W toku postępowania świadek M. K. zeznał co prawda, że pracownicy pracujący na stanowiskach kontrolerów jakości musieli również chodzić do pracy na maszyny, jednak było to spowodowane chęcią zachowania przez pracodawcę wielowarsztatowości pracowników, nie wynikało to z konieczności pracy na maszynach na tym stanowisku. Powódka więc mogła pracować na stanowisku kontrolera jakości jednocześnie nie chodząc do pracy na maszyny do tłoczenia metalu. Potwierdza to również świadek J. K., który wskazuje, że praca w gnieździe kontroli jakości nie wymaga kontaktu z maszynami. Sąd miał na uwadze także, że z zeznań świadka M. K. wynika, że pracownicy zatrudnieni w tym gnieździe przechodzili tylko jednodniowe szkolenie w zakresie obsługi narzędzi pomiarowych, co wskazuje, iż głównie kontrola jakości wyrobów odbywała się za pomocą tych narzędzi. Wskazuje to na fakt, iż powódka była w stanie przejść jednodniowe szkolenie, po którym mogłaby pracować na stanowisku kontrolera jakości. Z karty stanowiska pracy kontrolera jakości wyrobu – pakowania wynika, że wymogiem dla zatrudnienia na tym stanowisku jest doświadczenie minimum 2-letnie. W ocenie Sądu jednak nie było przeciwwskazań dla zatrudnienia powódki na tym stanowisku, Sąd miał bowiem na uwadze, że również na stanowisku tłoczarki w metalu wymagane jest, zgodnie z kartą stanowiska pracy, doświadczenie roczne, co jednak nie przeszkadzało pracodawcy w styczniu 2013 roku przenieść na to stanowisko pracy powódkę z jej dotychczasowego stanowiska administracyjnego w rozdzielni. W ocenie Sądu pozwana nie wykazała, aby powódka nie mogła wykonywać pracy na stanowisku kontrolera jakości po przejściu jednodniowego szkolenia. Powódka zresztą podczas swej pracy pomagała przy remanencie pracownikom kontroli jakości.

Reasumując powyższe jeżeli bowiem powódka stała się niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy, to stosownie do treści art. 231 KP pracodawca był obowiązany przenieść ją do innej odpowiedniej dla niej pracy, odpowiadającej jej stanowi zdrowia.

Ustalenie, że powódka uległa wypadkowi przy pracy, ma wpływ na rozstrzygnięcie sprawy właśnie ze względu na to, że przysługuje jej w takiej sytuacji roszczenie o przeniesienie do innej pracy (na inne stanowisko). Może być również rozważane w kontekście zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP) lub jego zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP). w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 (I PKN 583/00) Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony z przyczyn dotyczących stanu zdrowia pracownika, gdy twierdzi on, że uległ wypadkowi przy pracy, sąd powinien rozważyć, czy na pracodawcy ciąży obowiązek z art. 231 KP.

Sąd uznał, iż pozwana nie wykazała, aby rzeczywiście nie było żadnej możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku (to pozwana powinna wykazać prawdziwości przyczyny wypowiedzenia) tym bardziej, że w strukturze organizacyjnej pozwanej istniały stanowiska kontrolerów jakości, które nie wiązały się koniecznością pracy przy maszynie, powódka zaś ma wystarczające kwalifikacje do zatrudnienia jej na tym stanowisku. W ocenie sądu pracodawca nie powziął żadnych działań by zapewnić powódce która uległa wypadkowi w pracy stanowiska z uwagi na jej stan zdrowia. Samo twierdzenie, że nie ma takiego stanowiska w ocenie sądu nie jest wystarczające. Tym samym więc nie sposób uznać, aby przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia była prawdziwa, a więc samo wypowiedzenie

nie jest uzasadnione. Należy więc uznać za spełnioną przesłankę roszczenia powódki z art. 45 § 1 KP. Zasady słuszności społecznej przemawiają z tym by pracodawca w sytuacji gdy pracownik ulega wypadkowi przy pracy powinien przedsięwziąć wszelkie dostępne środki by zapewnić pracownikowi pracę na innym odpowiednim stanowisku.

A zatem w oparciu o treść art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p. przysługuje jej odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie ustala się według wynagrodzenia brutto, ustalonego jak ekwiwalent za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U z 1996r. nr 62 poz. 289).

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 7.717,50 zł, stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki obliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W tym miejscu należy przejść do analizy kolejnych z dwóch roszczeń powódki związanych z nagrodami jubileuszowymi, które według powódki powinny jej zostać wypłacone. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powódka pracowała w spółce (...) S.A, której część, jako przedsiębiorstwo należące do spółki (...) sp. z o.o., została przejęta przez pozwaną spółkę (...) sp. z o.o. w drodze umowy sprzedaży z dnia 26 września 2000 roku. Powódka jednak pracowała w spółce (...) do dnia 31 lipca 1999 roku. Następnie została ona zatrudniona w pozwanej spółce dopiero dnia 6 maja 2004 roku. Tym samym nie sposób uznać trafności argumentacji powódki, jakoby jej okres zatrudnienia w spółce (...) powinien liczyć się wraz z okresem zatrudnienia w spółce (...). Zgodnie bowiem z obowiązującym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy okres zatrudnienia, do którego zależy przyznanie nagrody jubileuszowej liczy się z uwzględnieniem stażu pracy pracowników przejmowanych na podst. art. 23⁽¹⁾ KP. Sam fakt, iż powódka pracowała w spółce (...) nie jest decydujący dla zaliczenia jej stażu pracy w tej spółce do stażu pracy w pozwanej spółce, istotnym bowiem jest to, czy była ona pracownikiem przejętym przez pozwaną. Jak wynika z historii zatrudnienia powódki nie była ona pracownikiem spółki (...) sp. z o.o. w momencie jej nabywania przez pozwaną spółkę (...) sp. z o.o. Tym samym więc staż pracy powódki powinien być liczony od dnia 6 maja 2004 roku, bez sumowania go ze stażem pracy w spółce (...) S.A. Nie przemawia za sumowaniem okresów zatrudnienia w obu spółkach również wskazywany przez powódkę fakt, iż w zawartej przez nią umowie o pracę z pozwaną spółką znajdowało się wskazanie na zasady wynagradzania wynikające jeszcze z regulaminu uchwalanego w spółce (...). Zasady wynagradzania znajdujące się w protokole dodatkowym nr 9 z dnia 24 maja 1995 roku do układu zbiorowego pracy dla (...) S.A. Mając na uwadze sąd oddalił powództwo w punkcie drugim wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie, z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie powódka częściowo przegrała proces w zakresie żądanych nagród jubileuszowych. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025 - tekst jednolity), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (7717,50 x5%) 385,87 złotych o czym orzeczono w punkcie czwartym wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie czwartym na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj kwoty 2.572,50 złotych.