

**Wyrok z dnia 23 maja 1997 r.
I PKN 187/97**

Wypowiedzenie warunków pracy może być uznane za nieuzasadnione, jeżeli zaproponowane pracownikowi stanowisko pracy jest nieodpowiednie ze względu na stan jego zdrowia (art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 KP).

Przewodniczący SSN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Janusz Łętowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 maja 1997 r. sprawy z powództwa Zyty S. przeciwko Zakładom Mebli Giętych SA w R. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 9 stycznia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Zyta S. wystąpiła z powództwem przeciwko Zakładom Mebli Giętych SA "F." w R. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej przez pracodawcę w dniu 29 marca 1996 r. warunków pracy i płacy. Pozwany zakład pracy wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomsku wyrokiem z dnia 28 czerwca 1996 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka od 8 lipca 1971 r. była zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta w dziale informatyki i rozliczeń materiałowych. W dniu 29 listopada 1994 r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radomsku z dnia 19 czerwca 1995 r. [...] wypowiedzenie powyższe zostało uznane za bezskuteczne. W dniu 30 października 1995 r. powódka otrzymała pismo wypowiadające umowę o pracę i skracające wypowiedzenie do jednego miesiąca. Jednakże wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radomsku z dnia 29 grudnia 1995 r. [...] powódka została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku z dniem 1 grudnia 1995 r.

W dniu 29 marca 1996 r. powódka otrzymała ponownie wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz propozycję stanowiska wykrawacza kartonu na odcinku produkcyjnym P-5. Wypowiedzenie zostało umotywowane potrzebą zmiany organizacyjnej w dziale ETO, polegającej na zmniejszeniu stanu zatrudnienia z 15 do 14 pracowników. W okresie długotrwałej nieobecności powódki w tym dziale z powodu zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego, zadania powódki zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników i - zdaniem Kierownika Działu - nie ma potrzeby odtwarzania stanowiska pracy powódki. Sąd Rejonowy uznał merytoryczną zasadność dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które pozwala na uwzględnienie interesów powódki i zakładu pracy oraz pozwole na zakończenie trwającego od dłuższego czasu konfliktu między stronami. Sąd uznał, że powódka jest w stanie wykonywać obowiązki

wykrawacza bez uszczerbku dla zdrowia a brak możliwości zatrudnienia powódki w dziale informatyki.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 9 stycznia 1997 r. [...] po rozpoznaniu rewizji powódki od powyższego orzeczenia, zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach. Sąd Wojewódzki uzupełnił postępowanie dowodowe w celu ustalenia, czy warunki pracy zaproponowane powódce są odpowiednie do stanu jej zdrowia. Proponując powódce pracę wykrawacza kartonu, zakład pracy posiadał orzeczenie lekarza zakładowego, stwierdzające, że Zyta S. może pracować na tym stanowisku z zastrzeżeniem, że przeciwwskazane jest dźwiganie ciężarów. Przesłuchany przed Sądem II instancji lekarz med. H.T. zeznał, iż pisząc o stanowisku wykrawacza kartonu, jako odpowiednim dla powódki-kobiety, miał na myśli mechaniczne naciskanie guzika, powodujące uruchomienie maszyny automatycznie wykrawającej karton. Nie miał na uwadze, że przed uruchomieniem maszyny należy najpierw zainstalować matrycę, która waży 50 kg. Jeśli zakładanie matrycy miałoby należeć do obowiązków powódki, to nie jest to stanowisko pracy odpowiednie do stanu jej zdrowia.

Sąd Wojewódzki uznał, że wypowiedzenie zmieniające z 29 marca 1996 r. wobec powódki nie było uzasadnione w rozumieniu art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 KP. Zakład zaproponował powódce stanowisko pracy wymagające dźwigania ciężarów, podczas gdy do takiej pracy istniały przeciwwskazania lekarskie. Powódka przepracowała 25 lat w pozwanym zakładzie pracy po ukończeniu Technikum Przemysłu Drzewnego i zasługuje na bardziej wnikliwą ocenę jej sytuacji zdrowotnej i osobistej. Z tego względu Sąd Wojewódzki zmienił zaskarżony wyrok i powództwo uwzględnił.

Od powyższego wyroku Sądu drugiej instancji wniósł kasację w imieniu pozwanego jego pełnomocnik, będący adwokatem. Zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez uznanie, że nie jest uzasadnione w rozumieniu art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 KP wypowiedzenie powódce przez pracodawcę warunków pracy i płacy. Ponadto zarzucił naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 3, art. 224 § 1 i art. 232 KPC mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy poprzez zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji i uwzględnienie powództwa w oparciu o twierdzenia powódki z pominięciem innego dowodu i powołaniem się na fakt, którego istnienie nie zostało udowodnione. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafnie Sąd drugiej instancji uzupełnił ustalenia Sądu pierwszej instancji i zasadnie uznał, że w ustalonych okolicznościach sprawy zaproponowana powódce zmiana warunków pracy jest nieuzasadniona. Zakres czynności na stanowisku wykrawacza kartonu wymagał przy obsłudze maszyny wymiany różnej ciężkości matryc, które - stosownie do określonych zadań - powódka musiałaby wymieniać sama lub wspólnie z innymi pracownikami. Wykonywanie takich czynności kolidowałoby z zaleceniami lekarskimi, z których wynikał dla powódki zakaz dźwigania ciężarów. Z zeznań lekarza zakładowego wynikały rzeczywiste przeciwwskazania zatrudnienia powódki na stanowisku pracy, które pracodawca jej zaproponował. Nie można twierdzić, że

zakład pracy wypowiadając powódce warunki pracy i proponując stanowisko wykrawacza kartonu nie znał zakresu czynności pracownika obsługującego taką maszynę. Decydując się pomimo to zmienić treść dotychczasowego stosunku pracy powódki, pracodawca nie uwzględnił realnych możliwości fizycznych powódki po przebytej chorobie i szkodliwości zagrażających jej zdrowiu warunków pracy, które jej zaproponował. W tej sytuacji Sąd Wojewódzki trafnie zwrócił uwagę na to, że powódka po przepracowaniu 25 lat zasługiwała na bardziej wnikliwą ocenę jej sytuacji zdrowotnej i osobistej oraz słusznie uznał za nieuzasadnione wypowiedzenie powódce warunków pracy. Czynność pozwanego zakładu okazała się niezgodna nie tylko z zaleceniami lekarskimi, ale także ze słusznym interesem i kwalifikacjami powódki - długoletniego pracownika pozwanego zakładu pracy. W świetle uzupełniających ustaleń Sądu II instancji, brak jest podstaw do uznania, że zaskarżone kasacją orzeczenie narusza art. 42 w związku z art. 45 § 1 KP. Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia prawa materialnego jest zatem nieusprawiedliwiony.

Także drugi zarzut kasacji naruszenia przepisów postępowania (art. 3, art. 224 § 1 i art. 232 KPC) nie może być uwzględniony. Zarzut ten został postawiony w związku z nieuwzględnieniem przez Sąd II instancji wniosku pełnomocnika pozwanego o odroczenie rozprawy i udzielenie terminu do złożenia pisma procesowego "w celu możliwości ugodowego załatwienia sporu i zgłoszenia świadka na okoliczność warunków pracy i konieczności dźwigania przez powódkę matryc". Jak wynika z rozprawy rewizyjnej, Sąd Wojewódzki nie ustosunkował się do tego wniosku. Jednakże uchybienie to - w ocenie Sądu Najwyższego - nie ma istotnego wpływu na wynik sprawy. Powódka na rozprawie rewizyjnej złożyła uzupełniające zeznanie po podjęciu wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Sąd Wojewódzki w świetle zeznań lekarza zakładowego uznał wiarygodność zeznań powódki. Brak jest zatem podstaw w ramach postępowania kasacyjnego do kwestionowania oceny dowodów, która należy do sądu orzekającego co do meritum sprawy. Z oświadczenia powódki złożonego przed Sądem Najwyższym wynika, że zakład pracy dokonał dalszej zmiany jej warunków pracy i zatrudnił ją zgodnie z kwalifikacjami przy obsłudze komputera, czego nie kwestionuje. Może to być uznane za oznakę ugodowego załatwienia sporu, którego dotyczył wniosek pełnomocnika pozwanego, złożony na rozprawie rewizyjnej. W tej sytuacji dodatkowe dowody na okoliczność "konieczności dźwigania przez powódkę matryc" nie mają istotnego znaczenia w sprawie.

W tym stanie sprawy nie może być uwzględniony wniosek kasacji o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w celu umożliwienia zgłoszenia stronie pozwanej dodatkowych dowodów, które stały się nieaktualne i zbędne.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Najwyższy na zasadzie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====