

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Utrata zdolności do pracy

Loss of working capacity

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku magazyniera na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W wyniku badań okresowych lekarz medycyny pracy stwierdził istnienie przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Pracownik znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej. Pracodawca nie ma możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko. Czy w takim przypadku pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę z powodu utraty przez pracownika zdolności do pracy?

Do obowiązków pracodawcy należy sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, w ramach której pracodawca obowiązany jest kierować pracowników na badania wstępne, okresowe i kontrolne. Zgodnie z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.) badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

1) brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo

2) istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku — w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

W myśl art. 229 § 4 k.p. 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 badania lekarskie. Jeżeli więc lekarz medycyny pracy po przeprowadzeniu badań okresowych orzeknie, że pracownik wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, to stanowi to przeszkodę w dopuszczeniu pracownika do pracy. W takiej sytuacji pracodawca może zaproponować pracownikowi inną pracę, a w razie braku takiej możliwości podjąć działania zmierzające do rozwiązania umowy o pracę.

Należy wskazać, że na mocy art. 231 k.p. 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. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy dotyczy wyłącznie tych pracowników, którzy utracili zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawo-

dowej. W pozostałych przypadkach utrata zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku nie obli-guje pracodawcy do zapewnienia pracownikowi innej pracy i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

W tym zakresie odmiennie kształtuje się sytuacja pracownika, który utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy i jednocześnie objęty jest ochroną przedemerytalną. Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przepisy zakazują wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, a jedynie wyjątkowo dopuszczają możliwość wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub płacy, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy — art. 43 pkt 2 k.p. Oznacza to, że utrata zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy mogłaby stanowić podstawę do wypowiedzenia pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną warunków zatrudnienia w zakresie zajmowanego stanowiska pracy i/lub wysokości wynagrodzenia, niedopuszczalne byłoby jednak wypowiedzenie z tego powodu umowy o pracę.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze, produkcyjne i osobowe związane z organizacją procesu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, 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. Jeżeli pracodawca nie powierza pracownikowi takiej pracy (innej niż przeciwwskazana), to pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., bo doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, choćby pracodawcy nie można było przypisać winy. Na tym właśnie (między innymi) polega ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego i osobowego (socjalnego) jako swoista cecha stosunku pracy.

Ochrona przedemerytalna ustaje z dniem osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury. Przepisu art. 39 k. p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl