

Sygn. akt VIII *Pa* 134/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b> <b>SSO Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 9 lutego 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** S. S.

**przeciwko** C. K. (K.)

**o** odszkodowanie i zadośćuczynienie

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 8 czerwca 2016 r. **sygn. akt** IV P 517/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2430 zł (dwa tysiące czterysta trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnego.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. Akt VIII Pa 134/16**

## UZASADNIENIE

Powódka S. S. w pozwie skierowanym przeciwko C. K., domagała się zasądzenia od pozwanego :

- kwoty 3.884 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę,

- kwoty 3.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu ,
- kwoty 10.100,00 zł tytułem zadośćuczynienia i zasądzenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że została u pozwanego zatrudniona z ogłoszenia opublikowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Z. skierowanego do osób niepełnosprawnych. Wskazała, że przeszła badania profilaktyczne na stanowisko referenta, w trakcie badania ustalono, że powinna używać mocniejszych szkieł okularowych, ponieważ na jej stanowisku pracy komputer był używany ponad 4h, w związku z powyższym przekazała pracodawcy stosowne zaświadczenie niestety do dnia 26.08.2014r. pracodawca nie zaproponował jej refundacji. Powódka podniosła, że nie została przebadana w kierunku zatrudnienia jej w nocy oraz że skierowanie na badania profilaktyczne odebrała dopiero w drugim tygodniu pracy ale nie mogła ich zrobić bowiem wymagało to zwolnienia się z pracy gdyż do Sanepidu próbki można oddać w godz. od 08:00 -10:00, a ona pracowała od 03:00 do 11:00. Powódka wyjaśniła, że dopiero z otrzymanej dnia 02.08.2014r. umowy o pracę dowiedziała się, że jej dobową normą czasu pracy wynosi 12h, gdy tymczasem nie powinna przekraczać 8h. Według powódki osób niepełnosprawnych nie powinno zatrudniać się w godzinach nadliczbowych ani w nocy bez stosownych badań lekarskich. Powódka podała, że pozwany wiedział o jej niepełnosprawności gdyż w trakcie rozmowy wstępnej przekazała mu zaświadczenie o niepełnosprawności. W dalszej części uzasadnienia podniosła, że zmniejszono jej ilość 15 minutowych przerw w pracy z dwóch do jednej, zabrano jej 5 minutowe przerwy po 1h pracy na komputerze oraz nie dostosowano jej stanowiska pracy. Ponadto nakazano jej pracę, w co drugą sobotę miesiąca i nie zapewniono właściwych warunków socjalnych (brak pokoju socjalnego i konieczność pobierania wody do czajnika w umywalce przy wc). Powódka wskazała również, że pracowała w pomieszczeniu o powierzchni 7m<sup>2</sup> gdzie cały czas pracowały 3 osoby i nie było czym oddychać. Końcowo podniosła, że wypowiedzenie wręczono jej w trakcie zwolnienia lekarskiego wykorzystując fakt, że z obawy przed zwolnieniem przyszła do pracy.

Pozwany C. K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska potwierdził fakt zatrudniania u siebie powódki na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy oraz fakt wypowiedzenia powódce tej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących braku informacji o konieczności świadczenia pracy w porze nocnej pozwany wskazał, że już w ofercie pracy złożonej przez niego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. zamieścił informację, że praca będzie świadczona od poniedziałku do piątku od 2:00 do 7:00 lub 10:00 oraz w soboty od 02:00 do 10:00, w związku z czym powódka odpowiadając na jego ogłoszenie miała świadomość że praca miała charakter pracy w porze nocnej. Pozwany podał, że zawarł umowę z powódką dnia 01 sierpnia 2014r., objęła ona stanowisko referenta w pełnym wymiarze etatu z uwzględnieniem statusu osoby niepełnosprawnej. Tego samego dnia powódka odbyła szkolenie z zakresu bhp a w dniu 02 sierpnia 2014r. przeszła instruktaż stanowiskowy, zaś na badania profilaktyczne została skierowana dnia 29 lipca 2014r. Pozwany wyjaśnił również, że wyjątkowo skierował powódkę na badania do celów sanitarno – epidemiologicznych z uwagi na specyfikę prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. W dalszej części pozwany podał, że wypowiedzenie wręczył powódce dnia 22 sierpnia 2014r., która w tym dniu była obecna w zakładzie, i która świadczyła pracę. Pozwany wyjaśnił, że przyczyną wypowiedzenia było niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz niewłaściwe zachowanie na stanowisku pracy. Według pozwanego powódka spóźniała się do pracy ponadto nienależycie przygotowywała w systemie potwierdzenia wydania towaru wychodzącego z magazynu do sklepu. Pozwany zaprzeczył zarzutom powódki dotyczącym odebrania jej 15 – minutowej przerwy, a także odebrania przerw pięciominutowych. Podniósł, że powódka miała do dyspozycji dwa pokoje socjalne natomiast sama pobierała wodę z innego wybranego przez siebie miejsca. Liczne kontrole Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazały uchybień błędów ani uchybień w związku z przestrzeganiem przepisów bhp a z treści protokołów wynika, że pomieszczenia biurowe są wyposażone w odpowiednie biurka i krzesła zaś pracownikom zapewniono dodatkowe pomieszczenia tj. toaletę oraz kuchnię z dostępem do bieżącej wody. Odpowiadając na zarzut powódki dotyczący wręczenia jej wypowiedzenia w czasie zwolnienia lekarskiego pozwany wskazał, że mimo zwolnienia w dniach od 20 do 22 sierpnia 2014r. powódka świadczyła pracę w jego zakładzie

nadto odbiór wypowiedzenia pokwitowała osobiście, zgodnie zaś z istniejącym orzecznictwem Sądu Najwyższego, jeżeli mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę to czas pracy nie może być rozumiany, jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy korzystająca z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 8 czerwca 2016r. sygn.. akt IVP 517/14 – oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż w zgłoszeniu krajowym oferty pracy pozwany C. K. zamieścił informacje, że poszukuje pracownika na stanowisko referenta, w pełnym wymiarze etatu, który będzie pracował w równoważnym systemie czasu pracy, na dwie zmiany, od pn – pt, w godzinach od 02:00 do 10:00 oraz w soboty od 02:00 do 10:00, zatrudnienie miało nastąpić najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy na czas określony. (dowód zgłoszenie krajowej oferty pracy k. 33 i 34, wydruk oferty pracy numer StPr/14/1142 k. 87, zeznania pozwanego k. 198)

W skierowaniu na badania profilaktyczne – wstępne z dnia 28.07.2014r., jako zagrożenia na stanowisku pracy wskazano pracę na komputerze powyżej 4 godzin dziennie oraz pracę w nocy. Dnia 29 lipca 2014r. powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia i wykonywania pracy na stanowisku referenta. Z wystawionego przez lekarza zaświadczenia wydanego w trakcie badań wynika, że powódka powinna nosić szkła korygujące podczas pracy przy obsłudze monitora komputerowego.

Powódka S. S. została zatrudniona przez pozwanego w prowadzonej przez niego firmie (...) od dnia 01 sierpnia 2014r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny – trzech miesięcy. Powódce powierzono stanowisko referenta, w pełnym wymiarze etatu. Zgodnie z informacją pracodawcy udzieloną powódce na podstawie art. 29 §3 kp pracować miała w równoważnym systemie czasu pracy, a dobową normą czasu pracy wynosiła do 12 godzin.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało wypisywanie faktur i wprowadzanie zamówień produkcyjnych do systemu komputerowego, ponadto odbierała telefony.

Powódka posiada wydane w dniu 25 lutego 2013r. orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim, przy czym ustalony stopień niepełnosprawności datował się od dnia 21 grudnia 2009r., a orzeczenie wydano na okres do dnia 28 lutego 2017r. W orzeczeniu znalazł się zapis „wskazana praca lekka.

W dniu 02 sierpnia 2014r. – inspektor ds. bhp u pozwanego - W. K. przeprowadził dla powódki wstępne szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które trwało około półtorej godziny.

W dniu 05 sierpnia 2014r. pozwany wystawił powódce skierowanie na badania profilaktyczne do książeczki zdrowia i do celów sanitarno – epidemiologicznych, w którym jako narażenia i uciążliwe warunki występujące na stanowisku pracy wskazał komputer powyżej 4 godzin, pracę w nocy.

W dniu 19 sierpnia 2014r. M. K. prowadzący indywidualną specjalistyczną praktykę lekarską wystawił powódce zwolnienie lekarskie za okres od dnia 20 sierpnia 2014r. do dnia 16 września 2014r. Powódka nie poinformowała pozwanego o zwolnieniu lekarskim

W dniu 22 sierpnia 2014r. powódka mimo posiadania zwolnienia lekarskiego była obecna w zakładzie pracy i świadczyła pracę.

W dniu 22 sierpnia 2014r. powódce wręczono oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 06 września 2014r. Powódka została poinformowana o prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u pozwanego w dniach 09, 13, 15, 20, października 2014r. oraz w dniach 14, 18, 24 listopada oraz w dniach 10,19 grudnia 2014r przez Państwową Inspekcję Pracy nie stwierdzono rażących uchybień

w skontrolowanych zakresach. W skontrolowanym przez inspektorów pomieszczeniu pracowników biurowych, usytuowanym na parterze budynku o powierzchni około 10,5m<sup>2</sup> (w pomieszczeniu tym pracę świadczyła powódka) znajdowały się trzy stanowiska pracy związane z obsługą monitora oraz kasy. Łącznie około 4m<sup>2</sup> powierzchni podłogi zajęte było przez biurka i sprzęt. Zasadniczo pracę w pomieszczeniu wykonywały dwie osoby jedynie w godzinach pomiędzy 7:00 a 11:00 pracę wykonywały 3 osoby. Ustawienia ekranu monitora względem światła ograniczały lśnienie i odbicia światła. Wysokość stołu zapewniała naturalne położenie kończyn górnych przy obsłudze klawiatury, odpowiedni kąt obserwacji ekranu, odpowiednią przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu, krzesła posiadały odpowiednią stabilność, płyta siedziska i oparcia były odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych. Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylenia oparcia były dostępne i proste w obsłudze oraz tak usytuowane, aby regulację można było wykonać w pozycji siedzącej. W pomieszczeniu zapewniono wentylację grawitacyjną jednakże kratka wentylacyjna była zaklejana przez pracowników nie było jednak przeszkód do odklejenia kartki lub skutecznej wentylacji i przewietrzenia pomieszczenia z uwagi na obecność dużego okna.

W zakresie przestrzegania przepisów BHP dotyczących miejsc pracy pracowników inspektor I. P. nie stwierdziła uchybień. W zakresie kontroli pomieszczeń socjalnych nie stwierdzono żadnych uchybień. Wszyscy pracownicy mieli dostęp pomieszczenia, do higienicznego przygotowywania i spożywania posiłków. Powódka miała dostęp do jadalni, która znajdowała się na najniższej kondygnacji można było się do niej dostać przez piekarnię lub osobne wejście. Ponadto na piętrze pracownikom biurowym zapewniono toaletę oraz kuchnię z dostępem do bieżącej wody. W porze nocnej nie było ograniczeń w dostępie do pomieszczeń socjalnych w razie potrzeby pracownicy korzystali ze specjalnych kart wydawanych przy przyjęciu do pracy.

Odnosnie czasu pracy powódki to w sierpniu 2014r. świadczyła ona pracę w wymiarze 144 godzin i 19 dni ponadto świadczyła pracę w porze nocnej w wymiarze 54 godzin oraz pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 6 godzin wynikających z przekroczenia średniodobowej normy czasu pracy z uwagi na pracę w sobotę 09 sierpnia 2014r, co zostało odnotowane w ewidencji prowadzonej przez pozwanego, natomiast powódka nie potwierdziła swojej obecności w tym dniu podpisem na liście obecności. Powódka nie otrzymała dnia wolnego za pracę w sobotę z uwagi na fakt, że zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Za pracę w miesiącu sierpniu powódka otrzymała wynagrodzenie w kwocie 512,07 zł, które objęło dopłatę do nadgodzin, dopłatę za pracę w nocy w kwocie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wynagrodzenie za czas choroby.

W trakcie pierwszej kontroli PIP stwierdzono uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzenia za przepracowane sobotę 09 sierpnia 2014r. nadgodziny i nakazano wypłatę stosownego wynagrodzenia. W trakcie drugiej kontroli inspektor H. K. sprawdził wykonanie zaleceń i stwierdził, że wynagrodzenie wypłacono.

Kontroler PIP-u nie mógł sprawdzić, czy stanowisko pracy, na którym powódka świadczyła pracę jest dostosowane do jej potrzeb i stopnia niepełnosprawności z uwagi na nieobecność powódki w pracy w czasie trwania kontroli.

W pozwanej firmie pracownicy, którzy otrzymują od lekarza zaświadczenie lekarskie o tym, że powinni nosić szkła korygujące podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego mogą ubiegać się o refundację całości lub części (w zależności od kosztu zakupu) kosztów tych okularów na podstawie okazanej faktury zakupu. Pozwany nie ustalił żadnych formalnych wytycznych dotyczących wysokości refundacji okularów, bądź też zakupu okularów. Powódka nie zwróciła się do pozwanego o refundację kosztów zakupu okularów. Pozwany refundował wcześniej pracownikom zakup okularów mimo braku stosownych zapisów w regulaminie.

W pozwanej firmie nie ewidencjonowano 15 - minutowych i 5 – minutowych przerw w pracy. Pracownicy korzystali z nich według potrzeby, natomiast powódka miała obowiązek ewidencjonować swoje godziny pracy w danym dniu.

Powódka miała wypadek samochodowy, przeszła zawał, ponadto od dnia 26 kwietnia 2012r. leczy się w (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenia powódki nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy odnosząc się na wstępie do wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu należy stwierdził, że wniosek jest zasadny i powołał treść treści art. 264 §1 kp i art. 265 kp.

Wskazał, iż powódka w dniu 22 sierpnia 2015r. otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z dołączonego do akt oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wynikało, że zawiera ono błędne pouczenie o 14 dniowym terminie na wniesienie odwołania się do sądu pracy, zamiast o terminie 7 dniowym. Powódka składając w sądzie pozew w dniu 05 września 2014r. dochowała 14 dniowego terminu pozostając w błędnym przeświadczeniu wywołanym pouczeniem pozwanego pracodawcy. W tej sytuacji Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powódka nie ze swojej winy nie dochowała terminu i przywrócił jej termin do wniesienia pozwu.

Ponadto dalej stwierdził, iż umowa na okres próbny to rodzaj umowy o pracę na czas określony. Ma na celu sprawdzenie przydatności kandydata do pracy na danym stanowisku oraz zapoznanie się z nowym miejscem pracy przez pracownika. Co do zasady umowa rozwiązuje się z upływem terminu, na jaki została zawarta jednakże umowa ta może zostać rozwiązana wcześniej. Zgodnie z art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny. Stosownie do art. 34 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Pracodawca nie ma obowiązku podania powodów i uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas próbny w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Co do zasady pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę na okres próbny pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim, a to z uwagi na treść art. 41 kp stanowiącego, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrona przewidziana w tym przepisie polega zatem na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie, co oznacza, że zaskarżenie przez pracownika dokonane w tych warunkach wypowiedzenia umowy o pracę powoduje ten skutek, że sądy powinny uznać je za niezgodne z przepisami prawa pracy i orzec o roszczeniach z tego wynikających. Choroba pracownika, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim o jego niezdolności do pracy, skutkująca ochroną z art. 41 kp, powinna istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powołując uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993 z. 9 poz. 140) Sądu Najwyższego, wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 KP. A taka sytuacja właśnie zaistniała w rozpoznawanej sprawie. Warunkiem skorzystania z ochrony z art. 41 kp jest bowiem nie tylko stwierdzona niezdolność do podjęcia pracy, ale także nieobecność pracownika w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie bezspornym było, że w chwili złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę to jest dnia 22 sierpnia 2014r. korzystała on ze zwolnienia lekarskiego, obejmującego okres od dnia 20 sierpnia 2014r. do dnia 06 września 2014r. Jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, że powódka mimo zwolnienia lekarskiego świadczyła w tym dniu pracę. W trakcie przesłuchania informacyjnego powódka wprost stwierdziła, że w okresie zwolnienia lekarskiego świadczyła pracę oraz że o tym fakcie nie poinformowała pozwanego. Opisane powyżej okoliczności wskazywały zatem, że powódka mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego nadal wykonywała swoją pracę, a skoro w świetle przytoczonego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego czas pozostawania w pracy mimo niezdolności do pracy stwierdzonej zwolnieniem lekarskim nie mógł być rozumiany, jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 kp dlatego powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę podlegało oddaleniu.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z regulacją art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność,

rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w myśl art. 18<sup>3a</sup> §2 kp równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1.

W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosownie do art. 18<sup>3b</sup> §1 kp wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. W wyroku z dnia 09 czerwca 2006r. III PK 30/06 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160) Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas to na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powódka w uzasadnieniu żądania twierdziła, że naruszono wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Naruszeń dopatrywała się w tym, że pracodawca nie dostosował jej stanowiska pracy oraz warunków zatrudnienia (czasu pracy, zakresu obowiązków, stosowanego regulaminu pracy) do potrzeb osoby niepełnosprawnej, przez co nie mogła świadczyć pracy równie efektywnie, co pracownicy sprawni. W ocenie powódki jej sytuacja była nieporównywalnie gorsza od sytuacji innych pracowników, z którymi na równi miała świadczyć pracę. Zarzuciła pozwanemu że nawet szkolenie z zakresu BHP oraz stanowiskowe nie obejmowały istotnych dla niej zagadnień dotyczących równego traktowania osób niepełnosprawnych.

Na podstawie art. 445 kc w związku z art. 300 kp powódka domagała się również zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych, którego powódka dopatrywała się w rażącym naruszeniu przez pozwanego przepisów BHP i nie zapewnieniu jej przez pozwanego bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co spowodowało po jej stronie wystąpienie realnego cierpienia psychicznego.

Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że zarzuty powódki nie znalazły odzwierciedlenia w zebranych w toku postępowania materiale dowodowym. Powódka posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności z uwagi na chorobę narządu ruchu. Odnosząc się do zarzutu niedostosowania czasu pracy do jej niepełnosprawności stwierdził, że zarówno w zgłoszeniu krajowej oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy w Z. oraz w ofercie zamieszczonej na stronie tego urzędu znalazły się informacje o pracy w porze nocnej i godzinach pracy skoro powódka mimo swojej niepełnosprawności zdecydowała się aplikować na takie stanowisko, to należało uznać, że akceptowała przedstawione w ofercie warunki. Ponadto zaznaczył że chociaż zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ust. 1 „czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo a zgodnie z ust. 3 osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych to art. 16 ust.1 te same ustawy stanowi, że przepisów art. 15 nie stosuje się, gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę na tą osobą wyrazi na to zgodę.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca na skierowaniu na badania profilaktyczne wskazał, że praca będzie wykonywana w porze nocnej skoro, więc lekarz miał informację o wykonywaniu pracy w porze nocnej i wydał zaświadczenie, w którym wskazał, że powódka może wykonywać pracę na stanowisku referenta to uznać należało, że nie widział przeciwwskazań do świadczenia pracy przez powódkę w porze nocnej. Brak pisemnego wniosku powódki o zgodę lekarza na świadczenie takiej pracy w świetle przedstawionych okoliczności nie miał tu rozstrzygającego znaczenia. Przepisy nie wymagają pisemnej formy takiego wniosku a okoliczności sprawy wyraźnie wskazują, że powódka chciała podjąć u pozwanego pracę na zaproponowanych warunkach, z resztą sama w pismach procesowych przyznała, że bardzo jej zależało na podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Rejonowego w sytuacji, w której powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych w sobotę dnia 09 sierpnia 2014r. nie można mówić o naruszeniu przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Powódka pracowała w równoważnym systemie czasu pracy za przepracowaną

sobotę miała otrzymać dzień wolny, którego pozwany nie zdołał oddać z uwagi na fakt, że powódka skorzystała ze zwolnienia chorobowego. Pozwany wypłacił z resztą powódce z tego tytułu stosowne wynagrodzenie.

Odnosząc się do zarzutu powódki dotyczącego niedostosowania zakresu obowiązków do potrzeb osoby niepełnosprawnej zdaniem Sądu Rejonowego powódka nie zdołała wykazać by taka sytuacja miała miejsce. Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało wypisywanie faktur i wprowadzanie zamówień produkcyjnych do systemu komputerowego, ponadto powódka odbierała telefony trudno uznać by tak ukształtowany zakres czynności był niedostosowany do możliwości osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności układu ruchowego przy uwzględnieniu treści orzeczenia o niepełnosprawności „wskazana praca lekka”.

Jeśli chodzi o dostosowanie regulacji regulaminu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych to H. K. z Państwowej Inspekcji Pracy nie dopatrył się naruszeń prawa stwierdził jedynie, że zapisy w odniesieniu do osób niepełnosprawnych miały charakter hasłowy i zlecił rozpisanie oraz rozbudowanie praw i obowiązków osób niepełnosprawnych. Zdaniem Sądu Rejonowego sam hasłowy sposób ukształtowania regulaminu w odniesieniu do osób niepełnosprawnych nie mógł stanowić przyczyny naruszenia zasad równego traktowania nadto powódka nie wskazała z powodu jakiej regulacji doszło do naruszenia tych zasad lub do naruszenia jej dóbr osobistych.

W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło również zarzutów powódki niedostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Przeprowadzone dwie kontrole przez Państwową Inspekcję Pracy nie wykazały w tym zakresie naruszeń zarówno, jeśli chodzi o wyposażenie w meble biurowe – biurko, krzesło, monitory z możliwością modyfikacji pochyleń jak i możliwość wentylacji zarówno przez usunięcie kartki zaklejającej okienko wentylacyjne jak i przez uchYLENIE okna. Co do dopasowania mebli do potrzeb powódki sama Inspektor I. P. zeznała, że nie było możliwości sprawdzenia dostosowania mebli i sposobu zamontowania monitora do potrzeb powódki z uwagi na jej nieobecność w pracy w trakcie trwania kontroli. Podkreślić również trzeba, że w okresie zatrudnienia powódka nie sygnalizowała niedogodności jeśli chodzi o stanowisko pracy nie dając tym samym pozwanemu pracodawcy możliwości dostosowania stanowiska pracy do jej potrzeb.

Według Sądu I instancji, powódka w toku postępowania dowodowego nie zdołała również wykazać by pomieszczenie, w którym pracowała miało zbyt małą powierzchnię w stosunku do ilości pracujących w nim osób i ilości znajdującego się w nim wyposażenia okoliczności tej nie potwierdziła żadna z dwóch kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, co znalazło odzwierciedlenie w sporządzonych protokołach pokontrolnych.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy nie dopatrył się również ograniczeń w dostępie powódki do pomieszczeń socjalnych. Pomieszczenie, w którym pracowała powódka znajdowało się na parterze budynku na tej samej kondygnacji usytuowana była jadalnia dla pracowników, do której można się było dostać przez pomieszczenie piekarni oraz poprzez osobne wejście. Ponadto na piętrze budynku, sekretariacie znajdowało się drugie pomieszczenie socjalne, gdzie zapewniono pracownikom dostęp do toalety oraz kuchnię z dostępem do bieżącej wody. Dostęp do tych pomieszczeń zapewniały karty do czytników znajdujących się przy drzwiach pomieszczeń, w które pracownicy byli wyposażeni przy przyjęciu do pracy.

Za niezasadne uznał Sąd I instancji zarzuty powódki dotyczące braku refundacji kosztów zakupu okularów i braku regulacji w tym zakresie w regulaminie pracy pozwanego. W toku postępowania dowodowego ustalono, że powódka nie zwróciła się do pozwanego o taką refundację. Ponadto brak formalnej regulacji tej kwestii w regulaminie pracy nie wiązał się z rzeczywistym brakiem refundacji. Jak wynika z zeznań pozwanego refundacje takie były dokonywane na prośbę pracownika po przedstawieniu stosownego rachunku.

Sąd Rejonowy nie dopatrył się również ograniczeń w korzystaniu przez powódkę z przerw 15 i 5 minutowych. Pracownicy w pozwanej firmie korzystali z nich według potrzeby jak zeznała świadek G. J. powódka często korzystała z przerw.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu I instancji, powódka w toku postępowania nie zdołała skutecznie wykazać by była nierówno traktowana jeśli chodzi o dostosowanie stanowiska pracy oraz warunków zatrudnienia

(czasu pracy, zakresu obowiązków, stosowanego regulaminu pracy) jak również by pozwany rażąco naruszał przepisy BHP stwarzając zagrożenie dla jej życia lub zdrowia. Subiektywne odczucia powódki w tym zakresie nie stanowiły wystarczającej podstawy do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania oraz zadośćuczynienia. Powódka nie wykazała adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy warunkami pracy panującymi u pozwanego a swoim poczuciem krzywdy również bardzo krótki okres zatrudnienia powódki u pozwanego nie przemawiał za uznaniem słuszności zgłoszonych przez nią w tym zakresie roszczeń. Z uwagi na powyższe Sąd oddalił również żądanie zapłaty odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania i zapłaty zadośćuczynienia.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego, którymi na podstawie art. 98 kpc obciążono powódkę, jako stronę przegrywającą ustalona została w oparciu o §12 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz.U. z 2013 poz. 461, ze zm.). Zwrócić należy uwagę, iż pełnomocnik strony pozwanej wyraźnie zgłosił żądanie zwrotu kosztów procesu w wysokości 2417 zł, zatem Sąd nie mógł wyjść ponad to żądanie, pomimo, iż strona pozwana wygrała proces w zakresie wszystkich trzech zgłoszonych roszczeń.

**Apelację** wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 41 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne ustalenie, iż powódka nie podlegała ochronie przewidzianej w art. 41 k.p. tymczasem, okoliczności faktyczne sprawy w świetle zasad współżycia społecznego uzasadniają przyznanie ochrony prawnej z art. 41 k.p.
- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 15 § 1 w zw. z art. 16 § 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne ustalenie, iż doszło do dorozumianego wyrażenia przez powódkę lub lekarza prowadzącego badania profilaktyczne zgody na pracę w wymiarze czasu pracy określonym przez pozwanego, tymczasem takiej zgody nic można domniemywać z faktu wystawienia przez lekarza prowadzącego badania profilaktyczne zaświadczenia zezwalającego na podjęcie pracy przez powódkę na stanowisku referenta, mającą wpływ na treść orzeczenia obrazę przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w szczególności dowodu z protokołów pokontrolnych inspektorów PIP, skutkującej błędnym ustaleniem okoliczności faktycznych sprawy, w szczególności przyjęciem przez Sąd, iż: nie występowały ograniczenia w korzystaniu z przerw 15 i 5 minutowych; miejsce pracy powódki było dostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej, a także iż spełniało wymagane obowiązującymi przepisami normy; warunki pracy powódki były odpowiednie do orzeczonego stopnia niepełnosprawności powódki; powódka przyjęła ofertę pracy w wymiarze czasu pracy do 12 godzin dziennie w przeciętnym wymiarze czasu do 40 godzin w tygodniu,
- błąd w ustaleniach faktycznych Sądu poprzez ustalenie, iż nie występowały ograniczenia w korzystaniu z przerw 15 i 5 minutowych, tymczasem przerwy te były w rzeczywistości ograniczane przez przełożoną powódki z uwagi na brak stosownych regulacji gwarancyjnych w regulaminie pracy oraz brak ewidencjonowania przerw w pracy,
- błąd w ustaleniach faktycznych Sądu poprzez ustalenie, iż miejsce pracy powódki było dostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej, a także iż spełniało wymagane obowiązującymi przepisami normy, tymczasem w rzeczywistości pomieszczenie to było źle wentylowane, znajdujące się tam monitory były na stałe przytwierdzone do ściany bez możliwości regulacji i dostosowania do komfortowej pracy, a fotele znajdujące się w pomieszczeniu były nieodpowiednie dla powódki ze względu na jej stwierdzone schorzenie kręgosłupa,
- błąd w ustaleniach faktycznych Sądu poprzez ustalenie, iż warunki pracy powódki były odpowiednie do orzeczonego stopnia niepełnosprawności powódki, tymczasem w rzeczywistości powódka nie miała dostępu do odpowiednich pomieszczeń socjalnych, nie zostały dostarczone powódce albo zrefundowane okulary korygujące wzrok,



- błąd w ustaleniach faktycznych Sądu poprzez ustalenie, iż powódka przyjęła ofertę pracy w wymiarze czasu pracy do 12 godzin dziennie w przeciętnym wymiarze czasu do 40 godzin w tygodniu, tymczasem powódka ani lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne nigdy nie wyrazili jakiegokolwiek zgody na pracę w tym wymiarze czasu pracy, lecz powódka wyrażała zgodę na pracę w wymiarze czasu pracy określonym w ofercie pracy PUP numer StPr/14/1142, tj. czas pracy od 2.00 do 10.00, od 3.00 do 11. lub od 7.00 do 15.00 w systemie dwuzmianowym, w wymiarze czasu do 40 godzin tygodniowo,

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o uwzględnienie powództwa, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do Sądu 1 instancji.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

### **Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:**

#### Apelacja powódki nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonych roszczeń, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Sąd Rejonowy z prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego wyprowadził wnioski logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji.

Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przedstawił prawidłowy, zgodny z obowiązującymi przepisami, a także mający uzasadnienie w doktrynie i orzecznictwie- wywód prawny, który nie wymaga dodatkowego wzmocnienia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż powódka, jak to trafnie ocenił Sąd I instancji nie korzystała z ochrony jaka przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 41 kp. Bezsparnie, w okresie przebywania na zasiłku chorobowym, świadczyła pracę na rzecz pozwanego, nadto nie poinformowała pozwanego o tym fakcie. Natomiast w apelacji powódka podnosi i zarzuca Sądowi I instancji, iż powinien zasadność wypowiedzenia umowy o pracę ocenić także w kontekście zasad współzycia społecznego. Bowiem nie poinformowała pracodawcy o zwolnieniu lekarskim z obawy o utratę pracy.

Inicjując rozważania prawne w tym zakresie wskazać należy, iż przepis art. 8 kp umożliwia sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Nie są zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 8 KP normy moralne, które – jak zasada równego traktowania w zatrudnieniu – zostały uregulowane prawnie. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współzycia społecznego, co nie narusza gwarantowanych przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej praw obywatelskich (wyrok SN z 6.11.2001 r., I PKN 676/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 462. W piśmiennictwie prawa pracy przepis art. 8 KP jest określany terminem "klauzula generalna". Pod tym terminem kryje się zwrot ustawowy, który wskazuje na potrzebę oceny żądań stron stosunku pracy na podstawie kryteriów pozaprawnych. Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy.

Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10.). Artykuł 8 KP umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia

prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97). Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (wyr. SN z 7.1.2014 r., I PK 149/13.)

W judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako "zasada czystych rąk", zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z 20.1.2011 r. (I PK 135/10) . Sąd Najwyższy trafnie podkreślił, iż powyższa zasada nie może być stosowana mechanicznie ani prowadzić do uproszczeń. Ze względu na stopień i okoliczności naruszenia zasad współzycia społecznego przez strony stosunku pracy może się okazać, że zarzut postawiony przez jedną z nich powinien zostać uwzględniony, pomimo iż sama dopuściła się takiego naruszenia. Tylko łączna ocena zachowania się obu stron sporu, z uwzględnieniem motywów, przyczyn i stopnia naganności postępowania każdej z nich, oraz rozważenie, w jakim stopniu zachowanie się strony zgłaszającej zarzut nadużycia prawa stanowiło reakcję na zachowanie drugiej strony, pozwala na ocenę, czy strona zgłaszająca taki zarzut zasługuje na ochronę na podstawie art. 8 KP. Zastosowanie tego przepisu pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (post. SN z 11.4.2003 r., I PK 558/02).

W okolicznościach niniejszej sprawy nie można zarzucić pracodawcy naganności zachowania w zakresie w jakim doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zaznaczyć należy, iż to powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, a mianowicie zataiła przed pracodawcą fakt, iż posiada L-4 i przystąpiła do świadczenia pracy, jakby tego faktu nie było. Pracodawca nie miał o tym wiedzy składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które nota bene nie wymagało uzasadnienia i podania przyczyny, bowiem strony łączyła umowa na czas określony. Ponadto powódka nie wykazała w żaden sposób, iż mogła utracić pracę, dlatego że skorzystała z L4 już na początku zatrudnienia. Zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie może powoływać się na nadużycie prawa ze strony pracodawcy, w sytuacji gdy to ona naruszyła obowiązki pracownicze.

Przechodząc do oceny kolejnych zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy stwierdził, iż warunki zatrudnienia dla osoby niepełnosprawnej na stanowisku oferowanym przez pozwanego, na którym następnie zatrudniona została powódka były opisane w ofercie skierowanej do Urzędu Pracy. Po podjęciu pracy na tym stanowisku nie warunki te zostały potwierdzone w umowie o pracę i piśmie potwierdzającym warunki zatrudnienia. Powódka posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu jedynie lekkim, ze wskazaniem do pracy lekkiej umysłowej. Stanowisko pracy zajmowane przez powódkę uwzględniało te ograniczenia. Ponadto, powódka została przeszkolona stanowiskowo jak i w zakresie zasad BHP i pouczona o czasie pracy. Uzyskała zdolność do pracy na stanowisku referenta.

Pozwany twierdził, iż zapewniał wszystkim pracownikom godne i zgodne z przepisami warunki pracy. A pracownicy niepełnosprawni nie byli dyskryminowani w zakresie zapewnienia im prawidłowych, zgodnych ze stopniem niepełnosprawności warunków pracy. Twierdzenie to ma oparcie w wyniku postępowania. Brak dowodów na nierówne traktowanie w zakresie zapewnienia

Państwowa Inspekcja Pracy podczas pierwszej kontroli nie dopatrzyła się w zakładzie pracy pozwanego uchybień w zakresie warunków pracy, nie stwierdzono naruszeń w zakresie nawiązywania umów o pracę, nie stwierdzono uchybień w zakresie warunków pracy na stanowiskach umysłowych, jedynie zwrócono uwagę, iż w regulaminie pracy nie dość precyzyjnie określono reguły korzystania z przerw w pracy. Jednakże już podczas drugiej kontroli, bowiem pierwsza została zakwestionowana, ta kwestia została przez pracodawcę poprawiona i jednoznacznie uregulowana.

Ponadto pozwany nie ograniczył powódce możliwości skorzystania z przerw w prac, powódka mogła swobodnie i według swych osobistych potrzeb z tych przerw korzystać, bez sprzeciwu pozwanego, jak to czynili inni pracownicy. Ponadto mogła w godnych warunkach skorzystać z miejsc przeznaczonych na spożycie posiłku i miała dostęp do ciągu wodnego.

Strona apelująca, w ocenie Sądu Okręgowego dokonuje także nadinterpretacji wydanego powódce zaświadczenia o zdolności do pracy. Lekarz badający powódkę posiadał wiedzę na jakim stanowisku będzie świadczyła pracę, a także

iż posiada ona orzeczony stopień niepełnosprawności. Skoro w zaświadczeniu brak przeciwwskazań do pracy w nocy, to ich nie stwierdził.

Należy tutaj podzielić pogląd Sądu I instancji, jaki nasuwa się po analizie okoliczności sprawy, iż powódka nie wykazała adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy warunkami pracy panującymi u pozwanego a swoim poczuciem krzywdy, również bardzo krótki okres zatrudnienia powódki u pozwanego nie przemawiał za uznaniem słuszności zgłoszonych przez nią w tym zakresie roszczeń. A co istotne wynik postępowania dowodowego nie daje podstaw do przyjęcia, iż pozwany naruszył przepisy w zakresie zapewnienia powódce warunków pracy zgodnych z jej niepełnosprawnością. A w szczególności naruszył jej dobro osobiste w postaci zdrowia, poprzez niezapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn Sąd okręgowy uznał, iż apelacja powódki jest nieuzasadniona i na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono mając na uwadze przepis art. 98 kpc w zw. Przepisami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz. U. z dnia 5.11.2015r. poz.1800).

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia