

Sygn. akt XXI Pa 551/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 2 czerwca 2016 r. sygn. akt VIII P 1836/14

1. oddala apelację;
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Ewa Wronka Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska

Sygn. akt XXI Pa 551/16

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

A. C. pozwem z 4 grudnia 2014 r. skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie kwoty 11.119,08 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, jak również zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przedsiębiorstwo Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 2 czerwca 2016 r. oddalił powództwo w całości oraz odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

3. ustalenia faktyczne Sądu I instancji

A. C. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) sp. z o.o. w W. od 21 stycznia 2004 r. do 25 listopada 2014 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku redaktora naczelnego miesięcznika (...).

Przedsiębiorstwo Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) sp. z o.o. w W. mieści się w jednym z lokali budynku położonego przy ul. (...) w W. należącego do Spółdzielni Mieszkaniowej (...). Lokal zajmowany przez pozwaną znajduje się na drugim piętrze. Dojście do lokalu możliwe jest wyłącznie schodami, gdyż w budynku co prawda jest winda, ale nie zatrzymuje się na drugim piętrze. Ponadto w lokalu znajdują się wąskie korytarze. Pomieszczenia sanitarne nie są dostosowane dla osób niepełnosprawnych.

Do podstawowych obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało m.in. pozyskiwanie artykułów prasowych, współpraca z autorami i reklamodawcami, zwiększenie prenumeraty i sprzedaży miesięcznika, organizacja pracy redakcji, uczestnictwo w targach, sympozjach.

Powódka z racji zajmowanego stanowiska często odbywała podróże służbowe i uczestniczyła w różnego rodzaju sympozjach i konferencjach. W 2013 r. powódka odbyła podróże służbowe w następujących miesiącach: lutym, maju, czerwcu, wrześniu i październiku.

U pozwanej każde polecenie wyjazdu służbowe musiało być podpisane przez kierownika. Następnie oddział kadr wypisywał delegację na wyjazd służbowy. Każda delegacja była rejestrowana. U pozwanej funkcjonował rejestr delegacji służbowych.

Pracodawca nigdy nie wysyłał pracowników w podróże służbowe w okresie ich urlopu.

Na jednym z wyjazdów służbowych powódka nawiązała kontakt z P. N. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...). Z uwagi na to, że P. N. organizowała wyjazdy na różnego rodzaju konferencje, grzecznościowo na prośbę powódki, zabierała ją ze sobą. Powódka na wyjazdach tych zajmowała się swoimi sprawami, rozmawiała z prezesami Mleczarni i załatwiała reklamy do czasopisma.

Przed Świętami Bożego Narodzenia w 2013 r. powódka poprosiła P. N. i jego współlnika P. P., aby zabrali ją ze sobą na jedną z konferencji mającą odbyć się 10 grudnia 2013 r.

9 grudnia 2013 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej urlopu na żądanie od 9 grudnia 2013 r. do 10 grudnia 2013 r., na co pozwana wyraziła zgodę.

10 grudnia 2013 r. A. C. udała się na konferencję do S.. Tego dnia wsiadając do pociągu, wpadła pod jego koła, doznając ciężkiego uszczerbku na zdrowiu tj. obcięcia kończyn dolnych. Powódka nigdy nie zgłosiła powyższego wypadku, jako wypadku przy pracy.

Po wypadku pracodawca podjął szereg działań, by pomóc powódce, odwiedzał ją w szpitalu, dostarczał dokumentację do prawników, ubezpieczycieli, ZUS. Ponadto pozwana podjęła decyzję o zawieszeniu powódce na 6 miesięcy tj. do

30 czerwca 2015 r. spłaty pożyczki udzielonej z zakładowego funduszu. Inną formą pomocy udzielonej powódce, było nawiązanie współpracy z fundacją (...) w zakresie objęcia powódki patronatem tejże fundacji, jak również pozwana utworzyła subkonto w zakresie przekazywania 1% podatku na pomoc powódce.

W wyniku wypadku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i zasiłku chorobowym, a następnie w okresie od 10 czerwca 2014 r. do 7 września 2014 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 90% podstawy wymiaru, a w okresie od 8 września 2014 r. do 6 grudnia 2014 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru.

Powódka dostarczyła pracodawcy decyzję z ZUS o przyznaniu zasiłku rehabilitacyjnego.

W związku ze stanem zdrowia powódki, Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności 17 czerwca 2014 r. wydał orzeczenie, w którym zaliczył A. C. do znacznego stopnia niepełnosprawności. (...) ustalił, że stopień niepełnosprawności datuje się od 10 grudnia 2013 r. (...) wskazał, że podjęcie przez powódkę pracy wymaga pracy w warunkach chronionych, ponadto powódka w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji wymaga stałej opieki .

Po otrzymaniu orzeczenia o niepełnosprawności, powódka zwróciła się do koleżanki z pracy B. L. z prośbą, aby jej zeskanowała w pracy orzeczenie o niepełnosprawności, gdyż nie miała w domu skanera. B. L. zeskanowała orzeczenie, po czym zwróciła je powódce. Powódka nie zwracała się do koleżanki z prośbą, aby ta doręczyła orzeczenie o niepełnosprawności do oddziału kadr.

12 listopada 2014 r. A. C. przyjechała z bratem do siedziby pozwanej. Wizyta ta miała charakter spotkania niezapowiedzianego, albowiem powódka wcześniej nie informowała pozwaną, że zamierza przyjechać. Powódka na spotkanie przyjechała z kwiatami. Powódka odbyła krótkie spotkanie z prezesem i wiceprezesem. Na spotkaniu tym, powódka nie omawiała kwestii związanych z jej powrotem do pracy, nawet nie wyraziła woli powrotu do pracy. Przedmiotem spotkania było jedynie podziękowanie pracodawcy za okazaną pomoc, ponadto powódka opowiadała o codziennym życiu oraz kwestiach związanych z obsługą prawną w sprawie wypadku. Na spotkaniach tych nie padły żadne konkretne ustalenia, co do powrotu powódki do pracy.

Pismem z 19 listopada 2014 r. Przedsiębiorstwo Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) sp. z o.o. w W. rozwiązało z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, niezdolność do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Pracodawca wskazał, że niezdolność do pracy trwa od 10 grudnia 2013 r., a więc łączny okres o którym mowa wyżej upłynął 9 września 2014 r.

24 listopada 2014 r. A. C. wysłała do pracodawcy drogą e-mailową orzeczenie o stopniu o niepełnosprawności z 17 czerwca 2014 r.

Obecnie powódka porusza się przy użyciu protez.

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, wobec czego Sąd również nie znalazł podstaw do ich podważenia.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków: B. Ł. (k. 226v-227v), L. S. (k. 227-227v), B. L. (k.273-273 v, zapis audio- wideo k.275), L. K. (k. 273v, zapis audio- wideo k.275), P. N. (k. 262-264), P. P. (k. 264-265) jak również na podstawie zeznań słuchanych w charakterze pozwanego B. G. (k. 301v-302v) oraz K. Ł. (k. 302-302 v). Podstawę czynionych w sprawie ustaleń faktycznych stanowiły również częściowe zeznania powódki A. C. (k. 300v-302v).

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków: B. Ł., L. S., B. L., L. K., P. N., P. P., jak również zeznania słuchanych za pozwanych B. G. i K. Ł. albowiem są jasne, konsekwentne, wewnątrznie spójne i wzajemnie się

uzupełniają. Z zeznań świadków i strony pozwanej jasno wynika, że powódka uległa wypadkowi nie w trakcie wyjazdu służbowego, a w czasie wolnym od pracy, gdyż pracodawca udzielił jej żadanego przez nią 10 grudnia 2013 r. urlopu na żądanie. Co więcej, treść zeznań świadków jak również strony pozwanej niezbicie wskazuje, że przedmiotem spotkania powódki z prezesem zarządu 12 listopada 2014 r., nie były kwestie związane z powrotem powódki do pracy, gdyż takowej chęci powódka nie wyraziła. Ponadto zgodni byli co do tego, że powódka przekazała pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności już po doręczeniu jej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania powódki A. C., w których wskazuje, że orzeczenie o stopniu niepełnosprawności przekazała pracodawcy 24 listopada 2014 r., a więc już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne zeznania powódki w zakresie, w którym twierdzi, iż przedmiotem spotkania 12 listopada 2014 r. była wola powódki powrotu do pracy, co sprzeczne jest z zeznaniami świadków i strony pozwanej. Poza tym powódka w swoich zeznaniach dokonywała zarezerwowanych dla Sądu ocen prawnych, które to oceny Sąd pominął, jako niestanowiące faktów.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo A. C. jest nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy strona pozwana dokonując z powódką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy. Ponadto przedmiotem rozpoznawanej sprawy było rozstrzygnięcie, czy pracodawca rozwiązując z powódką umowę pracę nie naruszył zakazu dyskryminacji oraz czy działanie to nie stanowi nadużycia prawa w świetle art. 8 k.p.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W świetle zaś art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Z brzmienia przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Stosownie natomiast do treści art. 53 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Przenosząc ww. regulacje na realia niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powódce na piśmie, z oznaczeniem przyczyny rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powódce prawie i terminie wniesienia odwołania. W ocenie Sądu Rejonowego, złożone rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało przy tym, dyspozycji art. 53 § 3 k.p. Na tle regulacji powołanego przepisu nie budzi wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Oznacza to, że uprawnienie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia ustaje, jeśli pracownik stawia się do pracy będąc zdolnym do wykonywania pracy w znaczeniu posiadania, tj. odzyskania rzeczywistej zdolności do świadczenia pracy, którą to zdolność utracił na skutek choroby.

Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I PK 89/05).

Sąd Rejonowy zauważył, że na gruncie rozpoznawanej sprawy, nie ulega wątpliwości, że rozmowa z 12 listopada 2014 r., jaką powódka odbyła z prezesem i wiceprezesem pozwanej, nie można kwalifikować jako stawienie się przez powódkę do pracy. Godzi się zauważyć, że przedmiotem tej rozmowy, nie były kwestie związane z ewentualnym powrotem A. C. do pracy. Jak bowiem wynika z akt sprawy, spotkanie w siedzibie pracodawcy miało charakter spotkania niezapowiedzianego i nieumówionego. Powódka spotkała się z prezesem po to, aby podziękować za okazaną pomoc, w żadnym wypadku rozmowa ta nie obejmowała żadnych ustaleń, że powódka wróci do pracy. Przesłuchiwani w charakterze pozwanej B. G. i K. Ł. zaprzeczyli, aby powódka przyjechała z wizytą planowanego powrotu do pracy, co więcej podkreślili, że ani powódka ani strona pozwana nie poruszała kwestii związanej z powrotem powódki do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego nie można traktować jako stawienia się do pracy wyrażenia gotowości do jej świadczenia w przyszłości, czyli po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, co miało miejsce 6 grudnia 2014 r. Skoro powódka oświadczyła, że wcześniej, tj. przed 6 grudnia 2014 r. nie miała chęci powrotu do pracy (k. 302v), to oznacza, że powódka 12 listopada 2014 r. nie wyraziła gotowości podjęcia pracy.

Tym samym strona pozwana mogła skutecznie, nie naruszając dyspozycji przepisu art. 53 § 3 k.p., złożyć powódce 19 listopada 2014 r. oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W konsekwencji powyższego zarzut naruszenia przez pozwaną dyspozycji przepisu art. 53 § 3 k.p. Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadniony.

Zdaniem Sądu Rejonowego dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało także dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W szczególności podkreślenia wymaga, iż z brzmienia powołanego przepisu w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego.

W niniejszej sprawie okres pobierania zasiłku rehabilitacyjnego kończył się 7 września 2014 r., co nie stanowiło zresztą sporu między stronami postępowania. W konsekwencji zaś powyższego przewidziana przepisem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. ochrona powódki przed rozwiązaniem stosunku pracy ustała już 8 września 2014 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie udowodniła również, że pracodawca naruszył zakaz dyskryminacji opisany w art. 23 a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 t.j.). Powódka w toku postępowania podnosiła, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę z osobą niepełnosprawną. Zgodnie z treścią art. 23 a ust. 1 i 3 ustawy pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. W świetle natomiast art. 2a ust. 1 komentowanej ustawy, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Z kolei zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, pracownik obowiązany jest przedstawić fakty, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

W realiach rozpoznawanej sprawy, jak wskazał Sąd Rejonowy, powódka nie przedłożyła żadnych dowodów, świadczących o naruszeniu zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Analiza akt sprawy dowodzi, że w dniu składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. 19 listopada 2014 r. pracodawca nie miał wiedzy o fakcie, iż powódka posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności datowane na 17 czerwca 2014 r. zostało przez powódkę przesłane do pracodawcy drogą e-mailową dopiero 24 listopada 2014 r. (k. 11). Godzi się zauważyć, że okoliczności tej nie zaprzeczyła powódka, a wręcz przeciwnie sama podczas przesłuchania na rozprawie przyznała, że takie orzeczenie doręczyła pracodawcy dopiero po rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Nawet gdyby jednak przyjąć odmienne stanowisko, tj., iż dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę naruszyło ww. przepisy a przy tym było nieuzasadnione, do czego w ocenie Sądu Rejonowego nie ma jednak podstaw, żądanie pozwu nie zasługiwałoby również na uwzględnienie z uwagi na treść art. 8 k.p. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, a takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną nie może być traktowane jako przejaw nadużycia prawa, ponieważ między 12 listopada 2014 r. a 6 grudnia 2014 r. powódka nie planowała świadczyć pracy i nie wyraziła takiej gotowości (a jest to okres o istotnej długości). Ponadto przedmiotem rozmowy z 12 listopada 2014 r. nie były ustalenia odnośnie do pracy powódki, członkowie zarządu pozwanej nie umówili się z powódką, że ta stawi się do pracy 7 grudnia 2014 r., zaś sam fakt rozmów na temat dalszej współpracy po upływie okresu pobierania zasiłku rehabilitacyjnego, czemu stanowczo zaprzeczyła strona pozwana, a następnie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie może sam w sobie być uznany za przejaw postępowania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy uznał także, że nie można również uznać, że regulacja z art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p. nie może znaleźć zastosowania z uwagi na naruszenie Dyrektywy Rady 2007/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2000.303.16). Niezdolność powódki do pracy przez okres wskazany w art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p. nie wynikała z braku podjęcia przez pracodawcę właściwych środków umożliwiających dostęp do pracy (por. art. 5 dyrektywy), lecz z obiektywnych okoliczności związanych z wypadkiem. Ponadto podkreślić należy, że celem art. 53 § 1 k.p. jest umożliwienie pracodawcy rozwiązania stosunku pracy, który z jego punktu widzenia nie spełnia swojego społeczno-gospodarczego celu. Pracodawca zatrudnia pracownika po to, aby korzystać z jego pracy, długotrwała nieobecność pracownika cel ten niweczy, powodując perturbacje organizacyjne i finansowe po stronie pracodawcy. Z drugiej strony, przewidując długie okresy ochronne, art. 53 § 1 w związku z art. 41 k.p. stabilizuje przez ten czas trwałość zatrudnienia i pozwala pracownikowi na odzyskanie zdolności do pracy. Przepis ten równoważy zatem interesy pracodawców i pracowników. Chociaż ustawodawca posłużył się konstrukcją rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, możliwość taka pojawia się dopiero po upływie długiego okresu ochronnego, znacznie dłuższego niż okres wypowiedzenia. Wydaje się zatem, że przepis ten służy realizacji zgodnego z prawem celu i – gwarantując pracownikowi długie okresy ochronne, w których czasie może odzyskać zdolność do pracy – nie wykracza poza to, co jest konieczne do jego osiągnięcia. Zaakcentować również należy, że jeżeli pracownik w okresie ochronnym, wynikającym ze stosowania art. 53 § 1 pkt 1 k.p., zostanie uznany za niepełnosprawnego, obliuguje to pracodawcę do podjęcia próby wprowadzenia racjonalnych usprawnień w celu umożliwienia pracownikowi kontynuowania zatrudnienia. Dopiero w razie stwierdzenia, że pracownik nie będzie mógł świadczyć pracy nawet w razie wprowadzenia racjonalnych usprawnień, o których jest mowa w art. 5 dyrektywy 2000/78 oraz art. 23a ustawy o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych lub wprowadzenie takich usprawnień będzie dla pracodawcy nadmiernym obciążeniem, wówczas pracodawca będzie mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (Komentarz do art. 53 k.p., Monika Latos-Miłkowska, Lex).

W ocenie Sądu Rejonowego należało również rozważyć, czy pracodawca nie naruszył również przepisu art. 53 § 5 k.p. Zgodnie z jego treścią pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Obowiązek ten ma charakter względny, pracodawca ma obowiązek zatrudnić takiego pracownika w „miarę możliwości”. Oceniając możliwości ponownego zatrudnienia pracownika, z którym umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 53 § 1 k.p., należy uwzględnić zarówno okoliczności

dotyczące pracodawcy, jak i tego pracownika. Orzeczenie komisji lekarskiej o nieprzydatności pracownika do pracy na stanowisku zajmowanym przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. może oznaczać brak możliwości ponownego jego zatrudnienia.

Sąd Rejonowy uznał, że na gruncie przedmiotowej sprawy wskazać należy, że powódka w okresie 6 miesięcy od daty rozwiązania stosunku pracy, nie była w stanie poruszać się bez asysty osoby trzeciej, co zresztą potwierdza orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wskazujące na konieczność zapewnienia stałego opiekuna. Również treść powyższego orzeczenia wskazuje, że podjęcie przez powódkę pracy wymaga pracy w warunkach chronionych. Powyższe oznacza, że wykonywanie przez powódkę w tamtym okresie pracy redaktora naczelnego, z czym niewątpliwie wiąże się konieczność odbywania podróży służbowych, było niemożliwe. Biorąc to pod uwagę wespół z faktem, że budynek pracodawcy nie jest przystosowany dla osób niepełnosprawnych, uznać należy, że pracodawca miał uzasadnione powody odmówić ponownego zatrudnienia powódki, pomimo, iż ta wyraziła wolę podjęcia zatrudnienia po dniu 6 grudnia 2014 r.

W niniejszej sprawie powyższa okoliczność pozostaje jednak bez znaczenia wobec oceny, iż dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszyło przepisu art. 53 § 3 k.p. oraz art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., a wskazana powódce przyczyna rozwiązania była uzasadniona i rzeczywista.

Mając na uwadze ustalony stan faktyczny i stan prawny, Sąd Rejonowy oddalił powództwo A. C..

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z treścią art. 102 k.p.c., iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie Sąd kierując się dyspozycją art. 102 k.p.c. miał na względzie fakt, że powódka wystąpiła na drogę sądową w słusznym poczuciu dochodzonego roszczenia. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione. A. C. jako osoba nie posiadająca wiedzy prawniczej, ponadto znalazła się w trudnej sytuacji osobistej w związku z wypadkiem, co rodziło u niej przekonanie o słuszności swojego roszczenia, które jednak Sąd uznał za bezzasadne.

5. *apelacja*

Powódka A. C. zaskarżyła powyższy wyrok w całości i zarzuciła mu:

- 1) naruszenie art. 233 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, jednostronnej oceny dowodów, korzystnej jedynie dla pozwanej oraz nieuwzględnienie całokształtu materiału dowodowego, zwłaszcza w zakresie zeznań powódki odnośnie do stanu wiedzy stron, co do zdolności do pracy powódki;
- 2) naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez bezpodstawne niedanie wiary zeznaniom powódki w zakresie, jakim opisywała ona fakt przekazania informacji pozwanej o orzeczeniu niepełnosprawności oraz w zakresie twierdzeń powódki w zakresie jej gotowości do podjęcia pracy;
- 3) błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na uznaniu, iż pozwana dochowała wszelkich warunków formalnych do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas kiedy nie posiadała dostatecznej wiedzy w kwestii przyczyn nieobecności powódki w pracy;
- 4) błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na uznaniu, iż z zeznań świadków pozwanej wynika niezbiecie, iż przedmiotem spotkania powódki w dniu 12 listopada 2014 r. nie były kwestie związane z powrotem do pracy, gdyż takowej chęci powódka nie wyraziła, kiedy tymczasem świadkowie przyznali jedynie, iż nie pamiętają okoliczności dotyczących twierdzeń powódki w zakresie chęci i gotowości jej powrotu do pracy;

- 5) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c, przez niewskazanie przyczyn, dla których sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej wyjaśnieniom powódki w zakresie przekazania przez powódkę orzeczenia o stopniu niepełnosprawności przed dniem otrzymania od pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz w zakresie, w którym twierdziła, iż przedmiotem spotkania w dniu 12 listopada 2014 r. była wola i gotowość powrotu do pracy oraz niewskazanie, dlaczego w tym zakresie oparł się na zeznaniach świadków: B. Ł., L. S., B. L., L. K., P. N., P. P., B. G. i K. Ł. oraz niewskazanie, dlaczego dał wiarę w pełni zeznaniom tych świadków
- 6) niewłaściwe zastosowanie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wskutek uznania, że strona pozwana była uprawniona do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, mimo że w dniu doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka była zdolna do pracy;
- 7) niezastosowanie art. 53 § 3 k.p. poprzez uznanie, że pozwana spółka nie utraciła prawa do rozwiązania umowy o pracę z powódką, mimo że doszło do przerwania okresu niezdolności do pracy przez prawidłowe stawienie się powódki do pracy;
- 8) naruszenie art. 56 k.p. przez nie przywrócenie powódki do pracy w sytuacji, gdy zostały przez pozwanego naruszone przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż była w obiegu prawnym prawomocna decyzja stwierdzająca zdolność do pracy powódki;
- 9) naruszenie art. 53 § 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i przyjęcie okresu przebywania powódki od dnia 17 czerwca 2014 do dnia 6 grudnia 2014 r. na świadczeniu rehabilitacyjnym -jako okresu niezdolności do pracy, podczas kiedy powódka była zdolna do pracy;
- 10) naruszenie art. 23a ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez przyjęcie, że pozwany mógł wypowiedzieć powódce umowę o pracę, mimo że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej;
- 11) naruszenie art. 18^{3b} k.p. przez przyjęcie, że ciężar dowodu w zakresie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy do powódki i w związku z tym braku udowodnienia tego faktu przez powódkę.

W związku z powyższym strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości (w zakresie przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych za obie instancje, alternatywnie wniosła również o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

6. odpowiedź na apelację

Pozwana Przedsiębiorstwo Handlu Zagranicznego Spółdzielni (...) sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja wywiedziona przez powódkę nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonane przez Sąd I instancji oraz ich ocenę prawną i przyjmuje je za własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i jako takie znalazły całościową aprobatę Sądu odwoławczego.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca, poza własną oceną dowodów, odmienną od tej, której dokonał Sąd Rejonowy, nie wykazała w przekonujący sposób, że zasady oceny dowodów tenże Sąd naruszył. W szczególności, Sąd Okręgowy

nie dostrzega w rozumowaniu Sądu Rejonowego niekonsekwencji i sprzeczności, które jego ocenę dowodów by podważyły. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych lub nieodpowiadających jej wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Zatem też polemika powódki z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

W tym kontekście wskazać należy, że nie ma racji powódka, aby orzeczenie o jej niepełnosprawności dostarczyła pracodawcy przed doręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu z pracodawcą umowy o pracę. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji powódka wskazała, że przedmiotowe oświadczenie pracodawcy doręczyła w jej imieniu B. L. (k. 183). Jednakże świadek B. L. składając zeznania nie potwierdziła tej okoliczności, wręcz przeciwnie, wskazała ona, że faktycznie doręczała w imieniu powódki do pracodawcy niektóre pisma, jednak nie doręczała nigdy pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności powódki (k. 173-173v, k. 288, 293). Zresztą w swoich zeznaniach powódka wprost, ostatecznie, przyznaje, że przedmiotowe orzeczenie doręczyła pracodawcy dopiero po otrzymaniu od niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 300v, 00:13:28-00:15:59).

Niewiarygodne okazały się również twierdzenia powódki na temat spotkania, które odbyło się 12 listopada 2014 r. w siedzibie spółki. Powódka wskazywała bowiem, że podczas spotkania – kolejno z K. Ł., B. G. oraz B. Ł. – wskazywała, że po 6 grudnia 2014 r. zamierza wrócić do pracy. Jednakże żadna z powyższych osób nie potwierdziła tej okoliczności. B. G. wskazywała, że była zaskoczona wizyta powódki, gdyż była ona niezapowiedziana. Faktem jest, że powódka rozmawiała z B. G., jednakże o sprawach niezwiązanych z pracą. Powódka nie przejawiała również zamiaru powrotu do pracy (k. 301, 00:38:42-00:42:01). W podobnym tonie odniósł się do twierdzeń powódki K. Ł., który wskazał, że rozmowa z powódką nie dotyczyła powrotu do pracy (k. 302, 00:50:57–00:52:36). Z kolei zeznający w sprawie B. Ł. nie potwierdził, aby powódka 12 listopada 2014 r. przekazywała mu informacje o zamiarze powrotu do pracy (k. 226v-227). W związku z tym, że to na powódce spoczywał ciężar wykazania ww. okoliczności (zgodnie z art. 6 k.c.), to ona zatem powinna przedstawić dowody na to, że podczas spotkań 12 listopada 2014 r. wyrażała zamiar powrotu do pracy. Same zeznania powódki, w konfrontacji z zeznaniami K. Ł., B. G. oraz B. Ł., okazały się niewystarczające.

Sąd Rejonowy nie popełnił również błędu w ustaleniach faktycznych, polegającego na uznaniu, iż pozwana dochowała wszelkich warunków formalnych do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas kiedy, w ocenie powódki, nie posiadała dostatecznej wiedzy w kwestii przyczyn nieobecności powódki w pracy. Pozwana miała, zdaniem tut. Sądu, wystarczającą wiedzę na temat zdolności powódki do pracy. Powódka nie była bowiem, wedle pozwanej, zdolna do pracy. Powódka, mimo że pozostawała w przekonaniu o swej zdolności do pracy, nie zakomunikowała tego pozwanej. Nie przedstawiła w tym zakresie zaświadczenia, czy też orzeczenia o zdolności do pracy. Pracodawca zatem mógł słusznie przypuszczać, że powódka w dalszym ciągu była niezdolna do pracy.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. to o skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może więc odnieść skutek jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 28 kwietnia 2016 r., I ACa 1126/15, Legalis). Z kolei uzasadnienie Sądu Rejonowego nie jest dotknięte żadną z ww. wadą. Sąd Rejonowy zawarł w treści uzasadnienia wszystkie wymagane przesłanki wynikające z omawianego przepisu.

Uznając zatem, że zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego były nieuzasadnione, Sąd Okręgowy przeszedł do rozpoznawania zarzutów dotyczących prawa materialnego.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

Limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są więc okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, iż pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

W niniejszym przypadku, co nie ulega wątpliwości i co nie było sporne w sprawie, powódka od grudnia do 9 czerwca 2014 r. pobierała zasiłek choroby, a następnie od 10 czerwca do 6 grudnia 2014 r. przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne. Jak wyżej wskazano, okres ochrony obejmuje jedynie 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, a zatem powódka podlegała ochronie jedynie do 7 września 2014 r. Po tej dacie pracodawca był uprawniony, aby rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, co też uczynił w listopadzie 2014 r.

Powódka wskazywała także, że od 17 czerwca 2014 r. była zdolna do pracy, a zatem pracodawca nie mógł rozwiązać z nią umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. Powódka okoliczność tę wywodziła z faktu uzyskania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, w którym we wskazaniach dotyczących odpowiedniego zatrudnienia umieszczono wzmiankę „praca w warunkach chronionych”. Jednakże, w ocenie tut. Sądu, z orzeczenia tego nie można wywieść zdolności powódki do pracy. Z art. 6b ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 127, poz. 721) wynika, że w orzeczeniu powiatowego zespołu, poza ustaleniem niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności, powinny być zawarte wskazania dotyczące w szczególności odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby. Oznacza to zatem, zdaniem Sądu Okręgowego, że zespół wydający orzeczenie o niepełnosprawności nie decyduje o tym, że ktoś jest zdolny do pracy, czy też nie. Nie jest to zresztą zadaniem zespołu. Dodatkowo warto wskazać, że powódka po uzyskaniu przedmiotowego orzeczenia, jeśli uważała, że była zdolna do pracy, to powinna o tym poinformować organ rentowy i niezwłocznie stawić się do pracy, ewentualnie uzyskać zaświadczenie o zdolności do pracy. Powódka jednak zaniechała wykonania tychże czynności i w dalszym ciągu pobierała świadczenie rehabilitacyjne i zachowywała się jak osoba niezdolna do pracy. Zresztą potwierdzają to również zeznania powódki, która wskazywała, że na spotkaniu 12 listopada 2014 r. informowała pracodawcę o możliwości powrotu do pracy od 6 grudnia 2014 r., tj. po wygaśnięciu decyzji o przyznaniu jej świadczenia rehabilitacyjnego. Wobec czego ta okoliczność również potwierdza niezdolności powódki do pracy w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę. Pracodawca miał zatem, biorąc pod uwagę ww. okoliczności, podstawy sądzić, że powódka jest niezdolna do pracy.

Niemniej warto również wskazać, że w myśl § 3 art. 53 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Z regulacji tej wynika, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z pracownikiem niezdolnym do pracy wskutek choroby przez okres wskazany w § 1 art. 53 k.p. wygasa dopiero w sytuacji ziszczenia się dwóch warunków : pierwszego - odzyskania przez pracownika zdolności do pracy, drugiego – stawieniu się pracownika do pracy. W niniejszym przypadku powódka nie stawiała się do pracy po upływie trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Stawieniem się powódki do pracy nie można uznać wizyty, która miała miejsce 12 listopada 2014 r. Powódka wówczas faktycznie przybyła do pracy, ale jedynie w celu podziękowania przedstawicielom pozwanej za okazaną pomoc. Powódka nie zgłaszała wówczas gotowości do pracy. Nawet jeśliby przyjąć, że powódka wskazywała, że od 6 grudnia 2014 r. zamierza wrócić do pracy, to i tak nie można uznać, aby przed złożeniem jej

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, była gotowa do jej świadczenia. Zatem również z tego powodu pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodką umowy o pracę.

Sąd Rejonowy, wbrew twierdzeniom powódki, nie naruszył również art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Z przepisu tego wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2. Z ust. 2 tego przepisu wynika z kolei, że obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Natomiast niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (ust. 3). Z kolei z art. 2a ust. 1 ustawy wynika, że osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

W niniejszym przypadku, co zresztą potwierdziła powódka w trakcie swoich zeznań, pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodką przed przedstawieniem przez nią orzeczenia o niepełnosprawności. Wobec czego przepis art. 23 a ust. 1 ustawy nie miał wobec powódki zastosowania.

Niemniej należy podkreślić, że nawet gdyby powódka była wliczana do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i tak pozwana swym postępowaniem nie mogłaby naruszyć art. 23 a ust. 1 ustawy. Siedziba pracodawcy znajdowała się na drugim piętrze budynku położonego przy ul. (...). W budynku wprawdzie była winda jednak nie dojeżdżała na 2 piętro. Na drugie piętro prowadziły wąskie schody, a sanitariat nie był dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Właścicielem budynku była spółdzielnia mieszkaniowa. Z powyższego, w ocenie tut. Sądu, wynika zatem jednoznacznie, że siedziba pracodawcy nie były w ogóle przystosowane do wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne. Pracodawca byłby zatem zobligowany do poczynienia znacznych kosztów na dostosowanie przedmiotowego budynku do tych potrzeb. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał, że zobowiązanie pracodawcy do przygotowania miejsca pracy dla potrzeb powódki, nakładałoby na pracodawcę konieczność poniesienia nieproporcjonalnych kosztów.

W ocenie Sądu Okręgowego również zarzut dotyczący naruszenia art. 18^{3b} k.p. był nieuzasadniony. Powódka wskazywała bowiem, że niezasadnie Sąd Rejonowy uznał, że spoczywa na niej ciężar udowodnienia naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Jednakże w orzecznictwie, które podziela również tut. Sąd, utrwalony jest pogląd, że to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko fakt rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale także to, że odmienne gorsze względem innych pracowników potraktowanie powoda było spowodowane niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.) (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29 stycznia 2016 r., III APa 12/15, Legalis). W niniejszym przypadku powódka wprawdzie wskazała, że przyczyny nierównego traktowania upatruje w swojej niepełnosprawności, jednakże nie przedstawiła żadnych okoliczności, które mogłyby o nierównym traktowaniu świadczyć. Wobec powyższego Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powódka nie była nierówno traktowana w zatrudnieniu przez pracodawcę.

Zgodnie z art. 53 § 5 k.p. pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. W tym kontekście Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że przywrócenie powódki do pracy nie było możliwe. Po pierwsze, siedziba pracodawcy nie była przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych i pracodawca nie mógł jej do tych potrzeb przystosować, bez poniesienia nieracjonalnie wysokich kosztów. Po drugie, powódka jak wynika z

orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, wymagała ciągłej asysty i pomocy osoby trzeciej. Po trzeciej, praca powódki wiązała się z częstymi wyjazdami służbowymi, z kolei powódka miała ograniczone możliwości, aby w takich wyjazdach uczestniczyć, na co sama zwracała uwagę.

Wobec powyższego ponowne zatrudnienie powódki, w ocenie tut. Sądu, było niemożliwe.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania. W ocenie tut. Sądu powódka inicjując postępowanie pozostawał w subiektywnym, lecz nieuzasadnionym przekonaniu, co do zasadności swoich racji, mających swe źródło w poczuciu głębokiej niesprawiedliwości, wywołanej rozwiązaniem z nią stosunku pracy. Dodatkowo należy również zauważyć, że obecna sytuacja zdrowotna, jak i także finansowa powódki nie pozwala jej na uiszczenie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Okoliczności te zatem, zdaniem tut. Sądu, przemawiają za odstąpieniem od obciążenia powódki dodatkowo kosztami zastępstwa prawnego poniesionego przez pozwaną.

Ewa WronkaGrzegorz KochanDorota Czyżewska