



Sygn. akt I PK 74/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSA Anna Szczepaniak - Cicha

w sprawie z powództwa G. C.
przeciwko M. Spółce Akcyjnej z siedzibą w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 19 grudnia 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w S.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z 19 września 2013 r. przywrócił powoda do pracy u pozwanej. Sąd ustalił, że powód jest z zawodu inżynierem chemikiem, ma

55 lat, pozostaje w związku małżeńskim, ma na utrzymaniu dwoje dzieci, jedno z nich jest niepełnosprawne i wymaga całodziennej opieki, drugie jest studentem. Powód został zaliczony do stopnia niepełnosprawności w stopniu lekkim z przeciwwskazaniem do ciężkiej pracy fizycznej. Od 1996 r. cierpi na dolegliwości nerek, od 2000 r. ma cukrzycę polekową oraz poważne zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa na całej długości. W związku z tymi schorzeniami powód nie powinien wykonywać pracy fizycznej i zmianowej. G. C. ze względu na pogorszenie stanu zdrowia oraz pojawienie się nowych schorzeń i dolegliwości stara się o zaliczenie go do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym. Z uwagi na cukrzycę powód powinien prowadzić regularny tryb życia powiązany ze sposobem odżywiania.

Powód rozpoczął pracę u pozwanego w 1986 r. na stanowisku mistrza, następnie został przeniesiony do działu planowania i logistyki, a w 2010 r. został przeniesiony na stanowisko magazyniera.

15 marca 2012 r. powód dostarczył pozwanemu orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. We wrześniu 2012 r. pozwany skierował powoda na szkolenie w Dziale Realizacji Zakupów w S., a w okresie listopad-grudzień 2012 r. powierzył powodowi pracę w Dziale Realizacji Zakupów w S., funkcjonującym w ramach struktur Grupy P., gdzie powierzono mu obowiązki referenta ds. zakupów w okresie od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. W okresie oddelegowania obejmującym październik 2012 r. G. C. miał wykonywać pracę w siedzibie Zakładów [...], z czym związane było poznawanie specyfiki nowego zakresu czynności, a w okresie od 1 listopada 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. powód miał wykonywać obowiązki pracownicze w Dziale Realizacji Zakupów w siedzibie Spółki M. Z uwagi na nieznaną języka angielskiego praca w tym Dziale sprawiała powodowi trudności. Ponieważ w każdym z dwóch magazynów pozwanego praca wykonywaną jest w systemie zmianowym - w jednym w systemie dwuzmianowym a w drugim - trzymianowym, pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudnienia powoda.

Umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę pismem z 19 grudnia 2012 r., w którym jako przyczynę wskazano niemożliwość dalszego zatrudnienia na stanowisku magazyniera, które wymaga pracy w porze nocnej - z

powodu niepełnosprawności i związanego z tym zakazu zatrudniania w porze nocnej wynikającego z przepisu art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Niepełnosprawność orzeczona została 21 lipca 2011 r. przez Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w S.; zmienionej orzeczeniem z 19 października 2011 r. przez Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w województwie [...] (oba orzeczenia doręczono pracodawcy dniu 15 marca 2012 roku).

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie mógł wypowiedzieć powodowi umowy o pracę z powodu jego niepełnosprawności. Pracodawca będący prężną firmą powinien dołożyć wszelkich starań, aby stworzyć powodowi takie stanowisko pracy, na którym będzie mógł dopracować do wcześniejszej emerytury, tj. do czerwca 2014 r. Ponadto pracodawca powinien wziąć pod uwagę okoliczność dotyczące sytuacji rodzinnej powoda, związane z utrzymywaniem dwojga dzieci, w tym niepełnosprawnego. Nie można także pominąć faktu, że powód posiada wykształcenie, które jest odpowiednie do profilu prowadzonej przez pozwanego produkcji. Pracodawca rozważając zasadność wypowiedzenia G. C. umowy o pracę, powinien wziąć pod uwagę jego długoletni staż pracy oraz okoliczność, że pracując u pozwanego, nabędzie uprawnienia do wcześniejszej emerytury.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę, naruszył art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 1 k.p. i art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy w S., po rozpoznaniu apelacji pozwanej, wyrokiem z 19 grudnia 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo.

W uzasadnieniu podniesiono w szczególności, że pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę nie z uwagi na zaliczenie go do jednego ze stopni niepełnosprawności, ale ze względu na wynikającą z tego faktu niemożność dalszego zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku pracy. Poza sporem pozostaje fakt, iż powód po zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie mógł świadczyć pracy w dotychczasowej formie, przewidzianej przez pracodawcę dla zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy. Podnoszone przez powoda okoliczności dotyczące możliwości powierzenia mu innej pracy, niewymagającej obecności w zakładzie pracy w porze nocnej

powinny podlegać ocenie w aspekcie zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego, a nie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazane przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób i niepełnosprawnych, jak i przepisy prawa wspólnotowego (dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy) nie ustanawiają szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy (wyrok SN z 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 164).

Pracodawca nie ma obowiązku przenieść pracownika, zaliczonego do określonego stopnia niepełnosprawności do innej, odpowiedniej dla niego pracy (por. art. 230 i 231 k.p.).

Charakter pracy wykonywanej przez powoda oraz wynikające z jego stopnia niepełnosprawności ograniczenia w sposobie wykonywania zatrudnienia wskazują, że jedyną formą dostosowania stanowiska pracy do niepełnosprawności pracownika mogła być jedynie całkowita zmiana dotychczasowego stanowiska pracy. Nie jest możliwa taka zmiana w strukturze organizacyjnej pracodawcy, aby trzyosobowa obsługa magazynu, w którym powód świadczył pracę, została zmieniona w taki sposób, aby wyeliminować konieczność pracy nocnej powoda. Pociągałoby to za sobą konieczność dokonania takich zmian w harmonogramie pracy pozostałych pracowników magazynu, które mogłyby nie zapewniać niezbędnych okresów odpoczynku.

Wynikającego z art. 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób i niepełnosprawnych obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej nie można utożsamić z obowiązkiem pracodawcy przeniesienia do innej pracy, analogicznie do unormowania zawartego w art. 230 i 231 k.p.

Okoliczności dotyczącej oceny faktycznej możliwości powierzenia pracownikowi niepełnosprawnemu innej pracy, nie kolidującej z jego predyspozycjami zdrowotnymi, należało zatem dokonać w aspekcie zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego.

G. C. ze względów zdrowotnych nie byłby w stanie wykonywać zatrudnienia na stanowisku produkcyjnym (praca operatora, wymagająca wysiłku fizycznego), jak też w magazynie wyrobów gotowych, w którym praca nie jest wykonywana w porze nocnej, ale z którą związany jest również wysiłek fizyczny i do której wymagane są uprawnienia związane z obsługą wózków widłowych. Pracodawca nie ograniczył się do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę po stwierdzeniu niemożności jego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy, ale podjął przy tym działania zmierzające do uzyskania przez powoda kwalifikacji umożliwiających mu podjęcie pracy niezwiązanej z wysiłkiem fizycznym oraz pracą w porze nocnej.

Dla dokonania prawidłowej oceny zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego nie można żądać od pracodawcy, aby poprzez kolejne powierzanie coraz to innych obowiązków wykazał niemożność zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, niezwiązanym z pracą w porze nocnej.

W kontekście zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego nie może być także oceniany zarzut, że pracodawca od daty stwierdzenia pierwszej niezdolności powoda do pracy w porze nocnej, co miało miejsce już w 2006 r., powinien dołożyć starań, aby zapewnić G. C. stanowisko niewymagające pracy w porze nocnej. Niezależnie od wskazanego wyżej braku prawnego obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi stanowiska pracy niekolidującego z przeciwwskazaniami zdrowotnymi do jego zajmowania należy wskazać, że od 2010 r., kiedy to powód rozpoczął pracę magazyniera do daty stwierdzenia jego niepełnosprawności, nie istniały przeciwwskazania do świadczenia przez niego pracy w porze nocnej, zatem nie sposób jest postawić pracodawcy zarzutu, że świadomie akceptował fakt wykonywania przez powoda pracy wbrew zaleceniom medycznym.

Jako jeden z aspektów sprzeczności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego Sąd Rejonowy wskazał sytuację rodzinną powoda związaną z koniecznością utrzymywania dwojga dzieci, w tym jednego specjalnej troski.

Oceniając wypowiedzenie umowy o pracę w aspekcie określonej w art. 8 k.p. klauzuli generalnej należy mieć na względzie, że nieuprawnione jest

utożsamianie naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracodawcę z pogorszeniem sytuacji rodzinnej bądź majątkowej pracownika w następstwie dokonania legalnych czynności prawnych. Ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNP 1999 nr 16, poz. 508).

Stosowanie klauzuli zasad współżycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a za taki nie sposób uznać trudnej sytuacji materialnej pracownika, z którym pracodawca rozwiązuje stosunek pracy. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności przywołane przez powoda w pozwie i pismach procesowych nie uzasadniały zarówno tezy o niezgodności działań pozwanej z zasadami współżycia Społecznego, jak również tezy o na tyle szczególnej sytuacji powoda, aby uzasadniała ona przywrócenie do pracy.

Trudno jest także upatrywać sprzeczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego z uwagi na perspektywę nabycia przez G. C. prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Mając na uwadze wiek powoda i jego staż pracowniczy, dokonywanie ustaleń w przedmiocie nabycia przez niego w przyszłości uprawnień emerytalnych ma w istocie charakter rozważań teoretycznych.

Wyrok Sądu Okręgowego w S. powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie:

- 1) art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały właściwie wskazane,
- 2) 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 powodowi umowę o pracę, mimo że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej,
- 3) art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. przez nierozpoznanie, z jakich względów, mimo woli pracownika dalszego zatrudnienia na zajmowanym

- stanowisku, pozwany nie wystąpił do lekarza o zajęcie stanowiska, czy pracownik może być zatrudniony w porze nocnej,
- 4) naruszenie art. 18^{3a} § 1-5 k.p. przez uznanie, że niepełnosprawność pracownika stawia go w gorszej sytuacji co do możliwości świadczenia pracy i przyjęcie, że niepełnosprawny pracownik jest mniej korzystnie traktowany niż inni pracownicy,
 - 5) art. 8 k.p. przez przyjęcie, że sytuacja zdrowotna, rodzinna i wieloletnia praca powodą u pozwanego (27 lat) nie jest szczególną (wyjątkową) sytuacją, nakazującą obronę pracownika przed zwolnieniem z pracy, przy wykazaniu, że w tym samym czasie pracodawca zwiększa zatrudnienie i ogłasza nabór na stanowiska, zgodnie z kwalifikacjami powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicze zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Skarżący podnosi w nich naruszenie przepisów związanych z ochroną stosunku pracy osób niepełnosprawnych oraz dyskryminacją.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że ustawodawca europejski uregulował ochronę osób niepełnosprawnych w Dyrektywie Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 303/16). W dyrektywie tej w art. 2 ust. 2b ustanowiono zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Oznacza to, że niepełnosprawność nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub doboru pracownika do zwolnienia. Ponadto w art. 5 tej Dyrektywy przewidziano obowiązek pracodawcy wprowadzenia racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych. Polega to na tym, że na pracodawca podejmuje właściwe środki z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Zasadę powyższą potwierdzają orzeczenia Trybunału Europejskiego. W sprawie Navas (C-13/05, 2006 I-06467, LEX nr 226783) przyjęto, że zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zakresie rozwiązania umowy o pracę stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy ze względu na niepełnosprawność, która zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień nie jest uzasadniona tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna, bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku. Wynika z tego, że obowiązek wprowadzenia usprawnień nie ma charakteru bezwzględnego. Wynika to nie tylko z przepisów Dyrektywy. Trybunał Europejski stwierdził bowiem wprost (wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11, LEX nr 1353947), że art. 5 Dyrektywy 200/78 należy interpretować w ten sposób, iż zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o których mowa w tym przepisie. Do sądu krajowego należy dokonanie oceny, czy w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym środek usprawniający w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy.

Powyższe zasady prawa europejskiego zostały implementowane do prawa polskiego poprzez art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721). Stanowi on, 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 p[przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2. Zgodnie z ust. 2 art. 23a ustawy obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o

których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18^{3a} § 2-5 k.p.

Tak więc można stwierdzić, że zarówno z prawa europejskiego, jak i polskiego wynika obowiązek pracodawcy wprowadzenia racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnego pracownika, o ile nie będą one stanowiły nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia. Ocena tych okoliczności należy do sądu i musi ona uwzględniać całokształt okoliczności danego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 105). W każdym razie pojęcie usprawnień powinno być interpretowane szeroko i uwzględniać zarówno środki materialne, jak i organizacyjne (M. Derlacz-Wawrowska: glosa do wyroku TS z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11, LEX/el 2013).

Mając powyższe na uwadze można zatem przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę można uznać za uzasadnione jeżeli pracodawca nie posiada żadnych racjonalnych środków umożliwiających osobie niepełnosprawnej kontynuowanie zatrudnienia (por. p. 81 i 82 opinii Rzecznika Generalnego w sprawie C-13/05).

Nie można więc było uznać, że w zaskarżonym wyroku uwzględniono wszelkie możliwości dalszego zatrudniania powoda. Sąd Okręgowy ograniczył się bowiem do przyjęcia, że jedyną formą dostosowania stanowiska pracy do niepełnosprawności pracownika mogła być jedynie całkowita zmiana dotychczasowego stanowiska pracy oraz, że nie jest możliwa zmiana eliminująca konieczność nocnej pracy powoda. Należy w tym miejscu powołać stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 maja 2011 r. (II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 164). Co prawda w tezie stwierdzono, że przepisy polskie i europejskie nie ustanawiają szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jednak w kontekście problemu rozstrzyganej sprawy istotne znaczenie ma to, że Sąd Najwyższy przyjął, iż art. 23a ustawy należy interpretować w ten sposób, że przez przyjęcie właściwych to znaczy skutecznych i praktycznych środków w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności należy rozumieć nie tylko przystosowanie pomieszczeń lub wyposażenia ale również czasu pracy i podziału obowiązków.

Jak w każdym tego typu przypadku konieczne jest rozważenie wszelkich możliwych zmian z uwzględnieniem racjonalności ich wprowadzenia w aspekcie obciążenia pracodawcy. Niepodjęcie przez pracodawcę żadnych działań i ograniczenie się wyłącznie do stwierdzenia, że stanowią one nadmierne obciążenie trudno uznać za wypełnienie obowiązku wynikającego z art. 23a ustawy o rehabilitacji (M. Latos-Miłkowska: Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników niepełnosprawnych i opiekunów osób niepełnosprawnych, w: *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szabłowska-Juckiewicz, Difin 2014, s. 260). Należy także pamiętać, że istnieje możliwość uzyskania przez pracodawcę środków publicznych na wprowadzenie zmian umożliwiających dalsze zatrudnianie niepełnosprawnego pracownika.

Z powyższych względów należało uznać, że zasadnym okazał się zarzut naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji, co uzasadnia brak konieczności odniesienia się przez Sąd Najwyższy do pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.