

Wyrok z dnia 12 maja 2011 r.

II PK 276/10

Przepis art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E. Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79) nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca),
Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 maja 2011 r. sprawy z powództwa Danuty C. przeciwko Poczcie Polskiej S. w W. Oddziałowi Terenowemu w G.W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 15 czerwca 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach I i II i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Gorzowie Wielkopolskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 11 marca 2010 r. Sąd Rejonowy w Strzelcach Krajeńskich przywrócił Danutę C. do pracy w Poczcie Polskiej SA w W. - Oddziale Terenowym w G.W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka od 1987 r. była zatrudniona w pozwanym Oddziale na stanowisku asystenta świadczącego pracę w urzędzie pocztowym przy okienku uniwersalnym. Do jej obowiązków należało, między innymi, przyjmowanie paczek w obrocie krajowym i zagranicznym, przyjmowanie przesyłek kurierskich oraz współpraca z pracownikami na innych stanowiskach pracy. W urzędzie pocztowym zatrudnionych jest 4 asystentów do obsługi okienek uniwersalnych oraz 2 asystentów

do obsługi okienek handlowo-bankowych. W ramach organizacji obsługi klientów przyjęto, że paczki i przesyłki kurierskie można nadawać we wszystkich okienkach uniwersalnych. Powódka ostatnio pracowała przy okienku bankowo-handlowym, w którym nie przyjmowała paczek i przesyłek. W ramach wykonywanej w tym okienku sprzedaży towarów nie było potrzeby dźwigania przedmiotów o wadze powyżej 5 kilogramów. Wcześniej w okienku tym pracowała osoba przebywająca na urlopie macierzyńskim. Od maja 2008 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie do 17 maja 2009 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne. W listopadzie 2008 r. zaliczono powódkę do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, wskazując, iż powinna wykonywać tylko prace lekkie. Z uwagi na to jej stanowisko pracy zostało przystosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej. W wyniku badań kontrolnych przeprowadzonych w dniu 8 maja 2009 r. lekarz medycyny pracy stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych powódki do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, z przeciwwskazaniem dźwigania ciężarów o wadze powyżej 5 kilogramów. Od 18 maja 2009 r. do 17 lipca 2009 r. powódka miała korzystać z zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego. Po otrzymaniu przez pracodawcę wyniku badań kontrolnych powódka została odwołana z urlopu z dniem 15 lipca 2009 r. Po stawieniu się powódki do pracy pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z uwagi na niemożność dźwigania ciężarów o wadze powyżej 5 kilogramów. Aktualnie na miejscu powódki zostały zatrudnione dwie osoby na pół etatu, a stan zatrudnienia w urzędzie pocztowym wynosi 4 asystentów do okienek uniwersalnych i 2 asystentów do innych okienek. Przy wszystkich okienkach uniwersalnych przyjmowane są paczki o wadze powyżej 5 kilogramów.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 41 k.p. ustanawiającego ochronę pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego oraz art. 167 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu, co w sprawie nie miało miejsca. Już tylko to uzasadnia powstanie po stronie powódki roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Oceniając zaistnienie okoliczności uniemożliwiających przywrócenie powódki do pracy Sąd Rejonowy ocenił, że dokonane wypowiedzenie nie było uzasadnione, gdyż ostatnio powódka wykonywała obowiązki w okienku bankowo-handlowym, w którym nie dźwigała ciężarów o wadze powyżej 5 kilogramów. Powódka została przeszkolona w zakresie obsługi

klientów bankowych, posiada stosowny certyfikat i nie ma przeszkód, aby nadal mogła świadczyć pracę w tym okienku. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nawet przy przyjęciu, że powódka miałaby świadczyć pracę w okienku uniwersalnym, przystosowanie tego stanowiska do stanu jej zdrowia nie jest uciążliwe dla pracodawcy i nie wymaga istotnych zmian organizacyjnych. Ze względu na zakres przeciwwskazań lekarskich powódka może wykonywać większą część obowiązków wynikających z obsługi tego okienka, a w zamian za odciążenie jej od przyjmowania cięższych przesyłek pracodawca może nałożyć na nią inne obowiązki. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że brak było podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę i nie zachodzi niecelowość bądź niemożność dalszego jej zatrudniania. O braku tej celowości nie świadczy zatrudnienie na miejsce powódki innych pracowników oraz zamierzona restrukturyzacja. Sąd pierwszej instancji ocenił, że nie doszło do dyskryminacji powódki ze względu na jej niepełnosprawność, gdyż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było powzięcie przez pracodawcę wiadomości o niemożności dźwignia przez powódkę ciężarów o wadze powyżej 5 kilogramów i związane z tym utrudnienia organizacyjne.

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2010 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim zmienił powyższy wyrok i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8.220 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo i apelację w pozostałym zakresie oraz odrzucił żądanie zasądzenia dodatkowego odszkodowania.

Sąd Okręgowy, zmieniając ustalenia Sądu pierwszej instancji w zakresie zajmowanego ostatnio przez powódkę stanowiska pracy, przyjął, że była ona zatrudniona na stanowisku do spraw obsługi klienta w ramach funkcjonowania okienka uniwersalnego, a jej obowiązki - określone w karcie czynności nr 6, przyjętej przez powódkę do wiadomości i stosowania w dniu 16 marca 2006 r. - obejmowały przyjmowanie paczek w obrocie krajowym i zagranicznym, przyjmowanie przesyłek kurierskich EMS Poczta, prowadzenie sprzedaży artykułów handlowych oraz pobieranie i rozliczanie gotówki. Przy wykonywaniu tych czynności pracownik ma do czynienia z podnoszeniem ciężarów powyżej 5 kilogramów, co wynika z zakresu usług świadczonych przez Poczta Polską oraz art. 2 ust. 1 i art. 3 pkt 13 ustawy z dnia 12 czerwca 2003 r. - Prawo pocztowe (jednolity tekst: Dz.U. 2008 r. Nr 189, poz. 1159 ze zm.). Okoliczności te zostały przez powódkę przyznane. Oznacza to, że dopuszczenie powódki do pracy stanowiłoby naruszenie wynikającego z art. 94 pkt 4 i art.

207 § 2 pkt 2 k.p. podstawowego obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy i stałoby w sprzeczności z zakazem określonym w art. 229 § 4 k.p., a odpowiedzialność za ewentualny uszczerbek na zdrowiu powódki obciążałby stronę pozwaną. W konsekwencji pracodawca nie mógł pozwolić, aby istniało choćby ryzyko narażenia zdrowia powódki, co oznacza, że dokonane jej wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, a jego przyczyna okazała się prawdziwa, konkretna i rzeczywista oraz na tyle ważka, iż okazała się uzasadniona. Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że nie doszło do dyskryminacji powódki ze względu na niepełnosprawność, gdyż pracodawca dostosował stanowisko pracy do jej potrzeb, a przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę stała się dopiero niemożność wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy wskazał, że umowa o pracę jest umową ekwiwalentną. Skoro pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków, to pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena co do niezasadności przyczyny wypowiedzenia okazała się zatem chybiona. Nie budzi bowiem wątpliwości, że powódka zajmowała stanowisko pracy łączące się z koniecznością dźwigania paczek o wadze powyżej 5 kilogramów, a pracodawcy nie można - jak uczynił to Sąd Rejonowy - narzucać innej organizacji i zmiany warunków pracy innych pracowników. W rezultacie trafny okazał się zarzut niezastosowania przepisu art. 45 § 2 k.p., gdyż po pierwsze - przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach polega w szczególności na dopuszczeniu go do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a więc do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy (art. 22 § 1 oraz art. 29 § 1 pkt 1 k.p.), po drugie - powódka ze względu na stan zdrowia nie może wykonywać obowiązków „w okienku”, a u pracodawcy zatrudniono inne osoby, po trzecie - nie można narzucać i ingerować tak głęboko w specyfikę działania podmiotu, jak czyni to Sąd Rejonowy i obciążać innych pracowników dodatkowymi obowiązkami i po czwarte - przywrócenie powódki do pracy byłoby iluzoryczne, gdyż nadal nie wykonywałaby swoich obowiązków i pracodawca z tego samego powodu mógłby wypowiedzieć jej stosunek pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła: 1) naruszenie przepisów postępowania, tj.: art. 382 k.p.c., przez przyjęcie za własne ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy i równoczesne, bez przeprowadzania własnego postępowania dowodowego, zdyskwalifikowanie tych ustaleń w zakresie, w którym Sąd Rejonowy ustalił, że nie zachodzą przewidziane w art. 45 § 2 k.p. prze-

słanki niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy; w szczególności Sąd Okręgowy nie dokonał żadnych własnych ustaleń w zakresie, czy zmiany organizacyjne w funkcjonowaniu placówki w S.K. byłyby utrudnieniem w jej działalności i stanowiłyby nadmierne lub wręcz dyskryminujące obciążenie dla innych pracowników zatrudnionych razem z powódką; 2) naruszenie prawa materialnego, tj.: a) art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 5 dyrektywy Rady 78/2000/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L. nr 303, poz. 16) oraz art. 69 Konstytucji RP, przez jego błędną wykładnię zakładającą, że sąd nie ma obowiązku przy stosowaniu art. 45 § 2 k.p. uwzględniać szczególnej ochrony gwarantowanej przez Rzeczpospolitą i Wspólnotę Europejską osobom niepełnosprawnym, a przez to jego błędne zastosowanie; b) art. 11³ k.p. w związku z art. 69 Konstytucji RP oraz art.5 dyrektywy Rady 78/2000/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, przez jego niezastosowanie i przyjęcie w ślad za Sądem Rejonowym, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie stanowiło pośredniej formy dyskryminacji z uwagi na niepełnosprawność.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i oddalenie apelacji strony pozwanej, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie. W pierwszej kolejności niezasadny jest zarzut obrazy art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wskazany przepis ma charakter ogólnej dyrektywy, określającej kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Przesądza on dwie kwestie procesowe, po pierwsze, że postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji oraz po drugie, iż orzeczenie sądu odwoławczego wydawane jest na podstawie dowodów przeprowadzonych w obu instancjach. Zarzut jego naruszenia może zatem stanowić podstawę kasacyjną jedynie wtedy, gdy sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełni

postępowania dowodowego lub pominięciem część zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyda orzeczenie wyłącznie na podstawie materiału zebranego przed sądem pierwszej instancji lub na podstawie własnego materiału z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, jeżeli przy tym uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Natomiast ocena dowodów niezgodna z oczekiwaniami strony nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. (por. wyroki z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 315/09, LEX nr 603415 oraz z dnia 9 września 2010 r., II UK 98/10, LEX nr 707423 i orzeczenia w nich powołane). Zarzutu takiego nie może tym bardziej uzasadniać dokonanie przez sąd odwoławczy oceny prawnej odmiennej od dokonanej przez sąd pierwszej instancji. Wbrew zawartym w skardze kasacyjnej twierdzeniom, Sąd Apelacyjny nie zmienił poczynionych w pierwszej instancji ustaleń co do możliwości wprowadzenia u strony pozwanej zmian organizacyjnych pozwalających skarżącej na dalsze zatrudnienie w warunkach uwzględniających przeciwwskazania do dźwigania ciężarów o wadze powyżej 5 kilogramów, a jedynie przyjął, że sąd nie może ingerować w ten zakres funkcjonowania pracodawcy oraz warunki pracy zatrudnionych u niego pracowników. Inaczej mówiąc, to nie zmiana ustaleń, ale ich odmienna kwalifikacja prawna stanowiła podstawową przesłankę dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny co do niemożliwości i niecelowości przywrócenia powódki do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.

Niezasadny jest zarzut obrazy art. 11³ k.p. w związku z art. 69 Konstytucji RP oraz art. 5 dyrektywy Rady nr 78/2000/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, którą to obrażę skarżąca upatruje w błędnym przyjęciu, że dokonane jej wypowiedzenie nie stanowiło pośredniej formy dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Pierwszy z wymienionych przepisów zawiera zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu, zarówno bezpośredniej jak i pośredniej, ze względu na wymienione w nim kryteria, w tym kryterium niepełnosprawności. Skarżąca odwołuje się do tej kodeksowej zasady w zakresie, w jakim ustanawia on zakaz dyskryminacji pośredniej. Definicję dyskryminacji pośredniej zawiera art. 18^{3a} § 4 k.p. w myśl którego dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do

szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Dyskryminację pośrednią należy więc rozumieć jako ukryte - pod pozornie neutralnie brzmiącymi sformułowaniami prawnymi, zastosowanymi kryteriami bądź stosowaną praktyką, które wydają się nie różnicować uprawnień, obowiązków czy przywilejów ze względu na ustawowo określone kryteria dyskryminacyjne, w tym niepełnosprawność - stworzenie niekorzystnej sytuacji wszystkich lub znacząco większej części przedstawicieli grupy wyróżnionej ze względu na podstawy dyskryminacji. W przypadku dyskryminacji pośredniej na przeciwstawnych pozycjach nie są zatem indywidualne osoby (jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej - art. 18^{3a} § 3 k.p.), lecz grupa osób znajdująca się w uprzywilejowanej pozycji i grupa osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji z uwagi na to, że formalnie zastosowane postanowienie, kryterium lub praktyka nie uwzględniają faktu, iż przedstawiciele obu tych grup znajdują się w różnej sytuacji faktycznej, co w rezultacie prowadzi do odmiennych i niekorzystnych dla jednej z tych grup skutków. Inaczej rzecz ujmując, o ile dyskryminacja bezpośrednia polega na stosowaniu różnych zasad do porównywalnych sytuacji, to dyskryminacja pośrednia wynika z zastosowania tej samej zasady do różnych sytuacji. Dlatego dla ustalenia istnienia dyskryminacji pośredniej stosowane są dwa kryteria: kryterium zbiorowości oraz kryterium skutku regulacji. To pierwsze rozstrzyga, jakiej grupy wyróżnionej z uwagi na zakazane kryterium dotyczy regulacja mogąca być uznana za dyskryminującą, drugie natomiast pozwala na określenie, jaki wpływ wywiera dany przepis na tę grupę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259). Dla przyjęcia dyskryminacji pośredniej konieczne byłoby więc w pierwszym rzędzie powołanie się przez skarżącą na okoliczności dowodzące, że wskutek stosowanego przez pracodawcę przy rozwiązywaniu stosunków pracy neutralnego kryterium w postaci niemożności wykonywania przez pracowników obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem doszło do niekorzystnego zróżnicowania sytuacji wszystkich lub znaczącej liczby pracowników zaliczających się do grupy wyróżnionej ze względu na niepełnosprawność w stosunku do grupy pracowników niecharakteryzującej się tą cechą. Na takie okoliczności skarżąca nie wskazuje i nie wynikają one ze stanu faktycznego sprawy.

Wobec braku zakwestionowania w skardze kasacyjnej oceny Sądu drugiej instancji, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, za niezasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 69 Konstytucji RP oraz art. 5 dyrektywy Rady 78/2000/WE. Skarżąca prezentuje stanowisko, że ostatnio wskazany przepis gwarantuje osobie niepełnosprawnej szczególną ochronę stosunku pracy, co wyłącza zastosowanie art. 45 § 2 k.p. Pogląd ten nie jest trafny, gdyż powołana wyżej dyrektywa Rady odnosi się do sfery zatrudnienia i pracy osób niepełnosprawnych wyłącznie w aspekcie zakazu ich dyskryminacji, podobnie jak czyni to w odniesieniu do osób charakteryzujących się innymi cechami wymienionymi w jej art. 1. Z tego względu art. 5 dyrektywy nie gwarantuje szczególnej ochrony stosunku pracy osób niepełnosprawnych, ale przewiduje wprowadzenie racjonalnych usprawnień uwzględniających potrzeby takich osób w miejscu pracy w celu wyrównania występujących na ich niekorzyść dysproporcji w zakresie dostępu do pracy i jej wykonywania (pkt 16 preambuły), nie nakładając jednocześnie wymagania, aby - przy nie naruszeniu wskazanego wyżej obowiązku - osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana (pkt 17 preambuły). W konsekwencji ocena przez sąd niemożliwości lub niecelowości orzeczenia o przywróceniu do pracy niepełnosprawnego pracownika, któremu pracodawca wypowiedział stosunek pracy z przyczyn nieuznanych za dyskryminujące, nie może zostać podważona zarzutem nieuwzględnienia postanowień dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz art. 69 Konstytucji RP, który - stanowiąc o zapewnieniu ze strony władz publicznych pomocy osobom niepełnosprawnym w zakresie zabezpieczenia egzystencji, przysposobienia do pracy i komunikacji społecznej - nie dotyczy rozstrzyganej kwestii.

Zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. okazał się jednak w ostateczności zasadny z tego względu, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej oceny przesłanek stanowiących o niemożliwości i niecelowości orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żąda-

nego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy 2003 nr 11, s. 35 oraz z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawny 2007 nr 4, s. 206). Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Dokonanie w tym względzie oceny następuje z uwzględnieniem takich faktów jak, między innymi, rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zawiniona lub niezawiniona przez pracownika), podstawa uwzględnienia roszczenia (uchybień merytorycznych lub formalnych), skutki mogące wynikać dla obu stron z przywrócenia pracownika do pracy (np. konieczność zwolnienia dobrze pracujących pracowników lub ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, który z uwagi na stan zdrowia nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przez niego stanowisku, por. wyrok z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 43/10, niepublikowany i orzeczenia tam powołane).

Sąd drugiej instancji odwołał się do obu przesłanek określonych w art. 45 § 2 k.p., przyjmując za podstawę takiej oceny niemożność wykonywania przez skarżącą obowiązków związanych z ostatnio zajmowanym „stanowiskiem przy okienku uniwersalnym” oraz możliwość ponownego wypowiedzenia jej z tej przyczyny umowy o pracę przez pracodawcę. Tymczasem z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że po pierwsze - skarżąca zatrudniona była na stanowisku asystenta w okienku pocztowym i w wyniku badania kontrolnego została uznana za zdolną do wykonywania pracy na tym stanowisku, jedynie z przeciwwskazaniem dźwigania ciężarów o wadze powyżej 5 kilogramów, a po drugie - w ramach tego stanowiska wykonywała prace wynikające z zakresów czynności związanych zarówno z obsługą okienka uniwersalnego, wymagające dźwigania takich ciężarów, jak i okienka bankowo-handlowego (podczas zastępowania pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim), wykonywanie pracy przy którym nie wiązało się z takim obowiązkiem.

Wskazanie w umowie o pracę stanowiska pracy stanowi ogólne określenie uzgodnionego przez strony rodzaju pracy (art. 22 § 1 w związku z art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). W takim przypadku zakres czynności mieszczących się w granicach rodzaju umówionej pracy jest jedynie konkretyzacją poszczególnych czynności wykonywanych w ramach obowiązków związanych z zajmowanym (umówionym) stanowiskiem. Oznacza to, że sam zakres czynności niewykraczający poza obowiązki wynikające z umówionego przez strony rodzaju pracy nie stanowi istotnych warunków pracy, a jego zmiana nie oznacza zmiany stanowiska, a w konsekwencji zmiany poprzednich (dotychczasowych) warunków pracy, również w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. także wyroki z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025 oraz z dnia 12 lutego 2010 r., II PK 215/09, LEX nr 584742 i orzeczenia w nich powołane).

Odnosząc to do okoliczności sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, należy przyjąć, że skoro czynności pracowników zatrudnionych u strony pozwanej na stanowisku asystenta zróżnicowane są pod względem konieczności dźwigania ciężarów powyżej 5 kilogramów w zależności od rodzaju usług świadczonych w ramach różnych okienek pocztowych, to kwestia przeciwwskazań powódki do pracy może być rozpatrywana tylko w kategoriach celowości lub niecelowości przywrócenia do pracy, a nie jego możliwości lub niemożliwości. W stanie faktycznym sprawy nie budzi bowiem wątpliwości, że strona pozwana dysponuje okienkami pocztowymi, do obsługiwania których skarżąca posiada stosowne kwalifikacje i w których wykonywanie obowiązków asystenta nie wymaga wykonywania przeciwwskazanych dla niej czynności. W tej sytuacji dokonanie przesunięć pracowników między okienkami pocztowymi, w których realizowane są różne usługi, nie wymaga przeprowadzenia zmian organizacyjnych pociągających za sobą konieczność wypowiedzenia innemu pracownikowi warunków pracy lub obciążenia go dodatkowymi obowiązkami, a jedynie ewentualnego dokonania zmiany zakresu czynności w ramach obowiązków przypisanych stanowisku asystenta. Nie jest również przekonująca ocena Sądu drugiej instancji, że za niemożliwością i niecelowością przywrócenia powódki do pracy przemawia zatrudnienie na zajmowanym przez nią stanowisku innych osób. Przyczyną wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę nie było bowiem nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych, zaś pracodawca powinien liczyć się z możliwością przegrania sporu i powrotem pracownika do pracy. Wreszcie nie można podzielić poglądu Sądu Okręgowego co do iluzoryczności przywrócenia skarżącej do pracy z uwagi na utrzymującą się nadal niemożność wykony-

wania przez nią obowiązków pracowniczych „w okienku” i możliwość ponownego wypowiedzenia z tej przyczyny umowy o pracę przez pracodawcę. Podstawę takiej oceny stanowiło nietrafne założenie (o czym wyżej była mowa), że zakres czynności pracownika jest równoznaczny z obowiązkami przypisanymi rodzajowi umówionej pracy, a jego zmiana oznacza zmianę istotnych warunków pracy w zakresie stanowiska pracy. Sama możliwość ponownego wypowiedzenia nie stanowi okoliczności uzasadniającej ocenę niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Natomiast przeciwko konieczności ponownego wypowiedzenia powódce umowy o pracę z tej samej przyczyny przemawia wąski zakres stwierdzonych u niej przeciwwskazań do wykonywania czynności związanych ze stanowiskiem asystenta w okienku pocztowym oraz możliwość dokonania przez pracodawcę - w drodze poleceń służbowych - zmian w zakresach czynności pracowników w ramach wykonywanego przez nich rodzaju pracy. Utożsamienie zajmowanego przez skarżącą stanowiska pracy z przypisanym jej zakresem czynności doprowadziło Sąd drugiej instancji do błędnej oceny w zakresie, po pierwsze - niemożności wykonywania przez powódkę obowiązków związanych z tym stanowiskiem oraz po drugie - konieczności niedopuszczalnego wkroczenia w sferę kształtowania struktury pracodawcy poprzez nakazanie mu przeprowadzenia zmiany organizacji pracy i warunków pracy pracowników. Należy wreszcie mieć na uwadze, że obowiązujący od dnia 1 stycznia 2011 r. przepis art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 214, poz. 1407 ze zm.), dodany ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. Nr 254, poz. 1700), nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia niezbędnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, polegających 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 (ust. 1), stanowiąc jednocześnie, że niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których wyżej mowa, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 k.p. (ust. 3). Przepis ten należy wyklądać w zgodności z pkt 20 preambuły do dyrektywy Rady 78/2000/WE, zgodnie z którym przez przyjęcie właściwych, to znaczy skutecznych i praktycznych środków w celu przystosowania miej-

sca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, rozumie się nie tylko przystosowanie pomieszczeń lub wyposażenia, ale również czasu pracy i podziału zadań.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====