

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Urszula Rytlewska, Marzanna Zalewska
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 lutego 2017 roku

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko **Bankowi Spółdzielczemu w C.**

o przywrócenie do pracy

ORZECZ:

I. Przywraca powódkę M. K. do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki M. K. kwotę 588,00 zł (pięćset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. Nakazuje pobrać od pozwanego kwotę 1.210,00 zł (tysiąc dwieście dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła pozew o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i obciążenie pozwanego kosztami procesu. W uzasadnieniu powódka wskazała, że przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na zatajeniu przed pracodawcą faktu posiadania przez powódkę orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Powódka odwołała się do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która nie zawiera zapisów, na mocy których pracownik posiadający orzeczenie o stopniu niepełnosprawności byłby zobligowany do informowania pracodawcy o posiadanym orzeczeniu. Powódka wskazała na art. 22¹ § 1 k.p., do którego odsyła art. 66 ustawy o rehabilitacji w sprawach nieuregulowanych jej przepisami „pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia”. Ten katalog informacji rozszerza § 2 pkt 1 art. 22¹ k.p., zgodnie z którym „pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych o których mowa w § 1, także innych danych osobowych pracownika, a

także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

Według powódki z powyższego wynika, że decyzja o zgłoszeniu pracodawcy faktu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności należy wyłącznie do pracownika, a osoba z niepełnosprawnością, nie zgłaszając faktu posiadania orzeczenia, nie może ponosić z tego tytułu konsekwencji a w szczególności tak dotkliwych jak rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka powołuje się również na podobne stanowisko, jakie zajął Minister Pracy i Polityki Społecznej, który stwierdził że ustawa o rehabilitacji nie ustanawia obowiązku poinformowania pracodawcy o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Korzystanie przez osobę niepełnosprawną z uprawnień pracowniczych przewidzianych w ustawie o rehabilitacji jest prawem, a nie obowiązkiem danego pracownika.

Powódka podkreśliła, iż analiza orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wskazuje, że orzeczenie określa rodzaje niepełnosprawności wskazując symbole 07-S i 11-l 07-S oznacza choroby układu oddechowego i krążenia, gdy symbol 11-l oznacza inne schodzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego. Wskazane wyżej choroby, bez ścisłego ich oznaczenia w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności, to choroby, które w pewnym wieku dopadają większość społeczeństwa. Powyższe oznacza, że stopień niepełnosprawności posiadany przez powódkę nie stanowi przeszkody w jej zatrudnieniu, natomiast wskazania zawarte w pkt. 3-10 orzeczenia wskazują, że powódka może pracować w banku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powódki kosztami postępowania. W uzasadnieniu potwierdził, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło 5.10.2016r. w trybie art. 52 k.p., które w sposób mylny zostało sformułowane jako „wypowiedzenie” umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Pozwany podniósł iż powódka w dniu 21.01.2016r. została skierowana na badania okresowe lekarskie celem uzyskania przez pracodawcę informacji odnośnie możliwości zdrowotnych powódki co do dalszego jej zatrudnienia u pracodawcy na stanowisku bezpośredniej obsługi klienta. Powódka poddała się badaniom i złożyła u pracodawcy zaświadczenie lekarskie z dnia 5.02.2016r. z którego wynika, że jest zdolna do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku i brak jest przeciwwskazań zdrowotnych do takiego zatrudnienia. Pozwany wskazał, iż powódka w dniu 27.09.2016r. w rozmowie z bezpośrednim przełożonym Dyrektorem Oddziału pozwanego Banku w K. A. B. przekazała dokument z (...) d.s. Orzekania o Niepełnosprawności z datą 21.10.2015r. z którego wynika że została zaliczona do stopnia umiarkowanego niepełnosprawności oraz że orzeczony stopień niepełnosprawności datuje się od 21.09.2015r. i przedmiotowe orzeczenie zostało wydane na okres do dnia 31.10.2017r. Ponadto powódka oświadczyła, że chce skorzystać z praw przysługujących osobom o orzeczonym stopniu niepełnosprawności. Powódka nigdy wcześniej nie informowała pracodawcy o orzeczonym wobec niej stopniu niepełnosprawności i możliwości skorzystania przez nią z uprawnień osoby niepełnosprawnej.

Pozwany uznał, że postępowanie powódki w kwestii zatajenia jej rzeczywistego stanu zdrowia, a wynikające z treści orzeczenia o stopniu niepełnosprawności w okresie od 21.09.2015r. jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Ponadto taki stan rzeczy pogłębia fakt, iż obydwa wyżej opisane dokumenty dotyczące stanu zdrowia powódki są ze sobą sprzeczne. Orzeczenie lekarskie wydane dnia 5.02.2016r. nie wymienia żadnych przeciwwskazań do zatrudnienia powódki na stanowisku obsługi klienta u pozwanego. Drugi dokument jednak, jak wskazuje pozwany to jest orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z 21.10.2015r. stanowi że pozwany pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania powódki na stanowisku przystosowanym do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Ponadto pozwany powołał się na orzecznictwo SN uznając że stanowisko tam zawarte odnosi się do sytuacji powódki – wyrok z dnia 7.02.2011r. OSNAPiUS 21 poz. 520 Legalis 1144.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. K. podjęła pracę w Banku Spółdzielczym w (...)12.1992r. Z dniem 30.06.1998r. Bank Spółdzielczy w K. został połączony z Bankiem Spółdzielczym w C. i powódka kontynuowała zatrudnienie u pozwanego na stanowisku kasjera. W okresie zatrudnienia powódka wyraziła zgodę na zatrudnienie w okresie przejściowym w wymiarze 1/2 etatu a następnie od dnia 30.06.2009r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka świadczyła pracę

bezpośrednio w oddziale w K.. (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w C. w dniu 21.10.2015r. zaliczył powódkę do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego (orzeczenie z dnia 21.10.2015r.) Powódka przedstawiła pozwanemu orzeczenie lekarskie z dnia 21.01.2016r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych i zdolności do wykonywania pracy na stanowisku bezpośredniej obsługi klienta pracy przy monitorze ekranowym w okularach korekcyjnych. Dnia 27.09.2016r. powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd zważył co następuje.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, orzeczenie lekarskie wraz z orzeczeniem o stopniu o niepełnosprawności z dnia 21.01.2016r. (k. 20-23), zeznania świadka A. B. i zeznania stron. Zeznaniami świadka i stron Sąd dał w pełni wiarę. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Prawdziwość dokumentów nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

W rozstrzyganej sprawie pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę pozwany wskazał zatajenie przed pracodawcą orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z dnia 21.10.2015r. Ponadto pozwany wskazywał, że powódka przedłożyła orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Według pozwanego świadczyło to o świadomym zamiarze wprowadzenia pracodawcy w błąd i narażenia na odpowiedzialność przed organami kontrolującymi. Bezspornym było w sprawie, że powódka uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności w roku 2015, jak również to że na podstawie skierowania odbyła w roku 2016 badania lekarskie i przedstawiła orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (t.j.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502; dalej: k.p.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu tym pracodawca nie musi wskazywać dowodów świadczących o winie pracownika, ale w sprawie o przywrócenie pracownika do pracy obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, LexPolonica nr 332869, OSNAPIUS 1999/2 poz. 48).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2).

Ustawa z dnia 27.08.1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2008 poz. 92) nie nakłada na stronę posiadającą orzeczenie obowiązek poinformowania pracodawcy o posiadanym orzeczeniu o niepełnosprawności. Taki obowiązek z powyższej ustawy nie wynika. Z kolei pojęcia niepełnosprawności, które zawiera art. 4 ustawy z 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie można utożsamiać z pojęciem niezdolności do pracy, określonym w art. 12 ustawy z 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Nie są one tożsame, a różnice między nimi występują zarówno w płaszczyźnie definicyjnej, jak i w zakresie orzekania o każdym z tych stanów, które z kolei stanowią przesłankę do przyznania innego rodzaju świadczeń bądź uprawnień (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005r.).

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Niewątpliwie powódka nie przedstawiła orzeczenia o stopniu niepełnosprawności pracodawcy i tego faktu też nie ujawniła lekarzowi w czasie badań lekarskich badań okresowych, nie mniej w ocenie Sądu nie było to naruszenie w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. Takim zachowaniem powódka co najwyżej brała na siebie odpowiedzialność w przypadku zaistnienia okoliczności nadzwyczajnych np. gdyby uległa wypadkowi przy pracy lub innym zdarzeniom na terenie zakładu pracy. Z kolei pozwany z tego tytułu nie ponosił żadnych skutków prawnych przed organami kontrolującymi. Pracodawca jeżeli nie wie o okolicznościach typu: orzeczenie o niepełnosprawności, nie ponosi żadnej odpowiedzialności z tym związanej. W ocenie Sądu nie można mówić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, w przypadku nieprzedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności. Powódka uzyskała powyższe orzeczenie wskutek swoich czynności prawnych i samodzielnie mogła podjąć decyzję czy powyższe orzeczenie przedstawi czy też nie (przy obecnym rozwiązaniu prawnym). Powódka miała obowiązek wykonywać zadania nałożone zgodnie z jej zakresem obowiązków i co do ich wykonywania nie było zastrzeżeń. Zresztą powódka orzeczenie przedstawiła, przy czym po upływie określonego czasu (data uzyskania orzeczenia - 21.10.2015r. przedłożenie pozwanemu – wrzesień 2016r.) Powódka brała pełną odpowiedzialność za taką sytuację prawną, ale w żaden sposób nie narażała na odpowiedzialność zakład pracy. Pozwany aby ponosić odpowiedzialność za niewykonanie orzeczenia o niepełnosprawności, taką wiedzę musiałby wcześniej poznać. Należy też mieć na względzie, że uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności dotyczy wyłącznie stopnia niepełnosprawności umiarkowanego a stanowisko pracy winno być przystosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Oznacza to, że powódka nie utraciła zdolności do pracy. Zresztą lekarz badający powódkę w 2016 roku dał pełną zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku i ewentualnie pracodawca winien tę okoliczność wyjaśnić w nowym stanie faktycznym. Należy zatem uznać, że powódka przedstawiła orzeczenie o pełnej zdolności do pracy i to wiązało pracodawcę. Ostatecznie zdaniem Sądu zachowania powódki nie można zakwalifikować jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, aby mogło uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne, musi być bowiem ciężkie. W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się zaś, że o wadze naruszenia obowiązków decydują przede wszystkim stopień winy pracownika (umyślność, rażące niedbalstwo) oraz rozmiar szkody wyrządzonej lub grożącej pracodawcy (zob. Teresa Liszcz, Prawo pracy, LexisNexis, Warszawa 2012, s. 169; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20 poz. 746, LexPolonica nr 347216). Tak więc w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

W ocenie Sądu tego ostatniego elementu zabrakło w niniejszej sprawie. Nie można bowiem powódce przypisać winy umyślnej, ani nawet rażącego niedbalstwa. Ponadto należy podkreślić, że powódka nie miała obowiązku przedstawiać orzeczenia o niepełnosprawności zaraz po jego uzyskaniu, bo o to chodzi w tej sprawie.

Czyn ten jednak nie stanowił na ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany powinien po otrzymaniu informacji o posiadaniu przez powódkę orzeczenia o niepełnosprawności i przedłożeniu zaświadczenia o pełnej zdolności do pracy powyższa okoliczność wyjaśnić i podjąć dalsze czynności prawne zmierzające do uwzględnienia o ile byłyby takie możliwości dostosowania stanowiska pracy do wymogów orzeczenia o niepełnosprawności lub np. rozważyć możliwość zastosowania art. 45 k.p.

Należy też mieć na względzie specyficzną sytuację powódki, która w roku kalendarzowym 2017 nabywa uprawnienia emerytalne i w zasadzie u pozwanego pracowała całe życie zawodowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a contrario przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 1.210,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była

zwolniona. O kosztach Sąd orzekł po myśli § 9 ustęp 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2016r. (Dz.U. 2016 poz. 1267), Sąd zwiększył stawkę minimalną 2 X 180 zł plus 228 zł kosztów dojazdu.