

*Sygn. VPa 126/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 27 listopada 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska*

*SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa G. W.*

*przeciwko (...) Spółce*

*z ograniczoną odpowiedzialnością w B.*

*o odszkodowanie*

*na skutek apelacji powódki G. W. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 8 lutego 2012r. sygn. IV P 208/11*

*I. zmienia zaskarżony wyrok :*

*1. w punkcie „1” ( pierwszym) w ten sposób, że zasądza od pozwanego(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki G. W. kwotę 6.225,00 ( sześć tysięcy dwieście dwadzieścia pięć) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 27 listopada 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,*

*2. w punkcie „2” (drugim) w ten sposób, iż zasądza od pozwanego (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki G. W. kwotę 60,00 ( sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

*II. zasądza od pozwanego (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki G. W. kwotę 240,00 ( dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.*

*Sygn. akt V Pa 126/13*

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2012 roku, wydanym w sprawie IV P 208/11 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Bełchatowie oddalił powództwo G. W. przeciwko(...) (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o przywrócenie do pracy

lub odszkodowanie i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sąd Rejonowego:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku położnej od 7 września 2007 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, początkowo w wymiarze 10/19 etatu, a od 1 stycznia 2008 r. w wymiarze 25/38 etatu. Od 1 stycznia 2010 r. pracowała na podstawie umowy na czas nieokreślony w tym samym wymiarze czasu pracy, a od 1 października 2010 r. w wymiarze 30/38 etatu. Przełożoną powódki i pielęgniarką-koordynatorem była E. C.. Początkowo powódka pracowała w poradni okulistycznej w Przychodni w R., a następnie wykonywała obowiązki położnej środowiskowej. Od początku 2009 r. była zatrudniona w poradni ginekologiczno-położniczej pozwanej Spółki. Na każdej zmianie pracowało tam dwóch lekarzy. Położne pracowały w systemie 12-godzinnego dziennego czasu pracy. Drugą z pielęgniarek w tej poradni była G. P. (1).

Obowiązki położnej rodzinnej powódka realizowała w miejscu zamieszkania podopiecznych oraz w gabinecie położnej. W trakcie wykonywania wizyt domowych powódka zabierała ze sobą torbę ze sprzętem: zestawem do odbierania porodu nagłego, detektora tętna i medykamentów. Podczas wykonywania dostaw zaopatrzenia sprzętu do gabinetów poradni pielęgniarki korzystały z wózka, który załadowywały w piwnicy i przewoziły potrzebne przedmioty na 4 piętro poradni. W ramach 12-godzinnego systemu pracy G. P. (1) pracowała w środy i czwartki, a powódka w pozostałe dni tygodnia, prosiła jednak przełożoną o zmianę systemu czasu pracy po przejściu zabiegu operacyjnego kręgosłupa. Podczas nieobecności powódki lub G. P. (1) zastępowały je pielęgniarki.

W lutym 2009 r. powódka przeszła operację kręgosłupa i była niezdolna do pracy w okresach od 11 do 13 lutego 2009 r., od 16 lutego do 8 maja 2009 r., w dniu 14 lipca 2009 r. oraz od 2 do 13 listopada 2009 r. Na okres usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy strona pozwana zawarła 12 lutego 2009 r. umowę o pracę na zastępstwo z E. L.. Po operacji powódka została poddana w dniu 11 maja 2009 r. badaniu lekarskiemu wraz z oceną narażeń występujących na stanowisku pracy, po którym uznano ją za zdolną do pracy na stanowisku położnej przy jednoczesnym zakazie dźwigania ciężarów powyżej 10 kg. Po uzyskaniu tego zaświadczenia lekarskiego strona pozwana dopuściła powódkę do pracy.

(...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w B. decyzją z dnia 21 maja 2009 r. zaliczył powódkę do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dnia 31 maja 2011 r. (symbol przyczyny niepełnosprawności „10-N 05-R”), stwierdzając, że istniał on od dnia 24 lutego 2009 r. We wskazaniach tego orzeczenia podano „odpowiednie zatrudnienie w warunkach chronionych, zgodnie z psychofizycznymi możliwościami, konieczność zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie”. Według tego orzeczenia powódka ma „naruszoną sprawność organizmu, jest niezdolna do pracy albo zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymaga czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych”. Początkowo powódka nie ujawniła tej decyzji pracodawcy.

Pozwana „zawarła w dniach 22 czerwca 2009 r., 4 sierpnia 2009 r. i 21 grudnia 2009 r. dwie umowy zlecenia z położnymi prowadzącymi praktykę prywatną” o świadczenie usług medycznych w zakresie wizyt środowiskowych i opieki pielęgniarskiej w poradni ginekologicznej. Od tego czasu, w razie potrzeby zastąpienia powódki lub G. P. (1), wskazane osoby zastępowały położne w poradni ginekologicznej. Lekarz ginekolog M. K. nie wyrażała żadnych zastrzeżeń do pracy powódki ani do faktu zastępowania jej przez inne położne i pielęgniarki. Również pacjentki pozwanej nie skarżyły się na świadczenia udzielane im przez powódkę. W 2010 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresach od 13 lutego do 9 marca, od 20 czerwca do 26 lipca oraz od 16 listopada do 7 grudnia, a w 2011 r. od 27 stycznia do 4 marca. W związku z tym, na czas usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy pozwana zawarła w dniu 8 lutego 2011 r. umowę o pracę na zastępstwo z E. A.. Przełożona powódki wyrażała swoje niezadowolenie z powodu jej częstych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą. W trakcie zatrudnienia powódka nie zajmowała się niepełnosprawnymi pacjentkami. Decyzją z dnia 7 czerwca 2011

r. (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w B. zaliczył ponownie powódkę do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dnia 31 maja 2014 r., (symbol przyczyny niepełnosprawności „10-N 05-R”), wskazując, że ustalony stopień niepełnosprawności istniał od dnia 24 lutego 2009 r. oraz potrzebą odpowiedniego zatrudnienia w warunkach chronionych zgodnie z psychofizycznymi możliwościami, koniecznością zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie. Także w tym orzeczeniu wskazano, że powódka ma ona naruszoną sprawność organizmu, jest zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymaga czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Tym razem powódka złożyła pracodawcy kserokopię tej decyzji w dniu 20 czerwca 2011 r. Wtedy strona pozwana zmieniła rozkład czasu pracy powódki w ten sposób, że zaczęła ona pracować po 5 i pół godzinny dziennie.

Następnie komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w pozwanym zakładzie dokonała przeglądu stanowiska pracy położnej w poradni ginekologiczno-położniczej oraz położnej środowiskowej, stwierdzając, że nie są „dostosowane do możliwości wykonywania pracy przez osobę o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności”. Uchwałą Zarządu pozwanej z dnia 11 lipca 2011 r. wprowadzono regulację wzrostu płac zasadniczych dla pracowników i wskaźnik podwyżki od 1 lipca 2011 r. wynosił 6,4 % funduszu płac zasadniczych pracowników uprawnionych do podwyżki płac według stanu funduszu na dzień 1 lipca 2011 r., a obligatoryjna wysokość podwyżki wynosiła 4 %. Od 18 do 31 lipca 2011 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W dniu 1 sierpnia 2011 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, w którym ustaliły wymiar czasu pracy powódki na 15/19, a wysokość wynagrodzenia zasadniczego na 2.075 zł, pozostawiając pozostałe warunki umowy bez zmian. Tego samego dnia pracownik kadr strony pozwanej wręczył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2011 r. Pracodawca wskazał następujące przyczyny wypowiedzenia: 1. częste nieobecności w pracy, dezorganizujące pracę komórki organizacyjnej - zespół średniego personelu medycznego (240 dni zwolnienia chorobowego w okresie od 11 lutego 2009 r.), 2. brak zdolności fizycznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzony przez komisję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, 3. brak możliwości wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w warunkach pracy chronionej, ani też możliwości przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy położnej do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Równocześnie, od 1 sierpnia 2011 r. strona pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Aktualnie u pozwanej zatrudnione są dwie położne w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powódka prosiła prezesa pozwanej o cofnięcie wypowiedzenia, ale ten odpowiedział, że istnieje niespójność, jeżeli chodzi o dopuszczanie do pracy pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności. Powódka utrzymywała, że wpływ na rozwiązanie z nią umowy miał konflikt z G. P. (2).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał za rzeczywiste i uzasadnione przyczyny wypowiedzenia wskazane w punkcie 2 i 3. Z art. 2, art 5 ust. 1 oraz art. 11 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 151, poz. 1217 ze zm.) wynika, że zawodowe obowiązki powódki wymagają potencjalnego wykonywania „czynności wymagających odpowiednich zdolności motorycznych” oraz że „prawo wykonywania zawodu położnej uzyskać mogła osoba, która posiada stan zdrowia pozwalający na wykonywanie zawodu. Wobec kondycji zdrowotnej powódki, Sąd Rejonowy przyjął za prawidłowe stanowisko strony pozwanej, że charakter pracy powódki stwarzał sytuację zwiększonego narażenia na powstawanie wypadków. Nawet przy przyjęciu, że powódka nie musiała w trakcie wykonywania obowiązków przemieszczać i dźwigać cięższych przedmiotów, to zagrożeniem, w tym także dla jej własnego zdrowia, była konieczność fizycznego kontaktu z pacjentkami i noworodkami. Powódka potencjalnie byłaby zobowiązana do pomocy przy przemieszczaniu, przenoszeniu pacjentów, np. w trakcie udzielania pierwszej pomocy”. W razie takich zagrożeń pracodawca zgodnie z art. 209<sup>2</sup> § 1 i 2 KP ma obowiązek podjąć działania w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony, „którymi to w przypadku powódki, stałoby się odsunięcie jej od wykonania konkretnego zadania”. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana od dnia dostarczenia jej zaświadczenia lekarskiego z badania kontrolnego wiedziała o ograniczeniach ruchowych powódki i dopuściła ją do pracy z ograniczeniem dźwigania ciężarów powyżej 10 kg. „Okoliczność ta miała jednak o tyle mniejsze znaczenie w sprawie, że w myśl art. 176 KP i pkt I. 2.1. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, powódkę dotyczył zakaz ręcznego podnoszenia i przenoszenia ciężarów o masie przekraczającej 12 kilogramów jako pracy szczególnie

uciążliwej”. Nadto, jak przyznały obie strony, do obowiązków powódki nie należało przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej limit 10 kg. „Brak zaś było w treści tego zaświadczenia lekarskiego zastrzeżenia, iż przy wykonywaniu innych czynności, związanych z obowiązkami zawodowymi G. W., konieczna jej jest pomoc innej osoby. Nie można zatem wykluczyć sytuacji, w której powódka, świadcząc pracę, wykonywałaby czynności związane z wysiłkiem fizycznym, w tym obciążające jej układ kostno-szkieletowy. Fakt, iż do czasu wypowiedzenia umowy sytuacje takie, jak odbieranie porodu, czy konieczność pomocy w poruszaniu się i ułożeniu niepełnosprawnej pacjentki nie miały miejsca w trakcie pracy powódki nie wyklucza, iż w okresie już po złożeniu wypowiedzenia mogły one nastąpić i to nawet ze wzmożoną częstotliwością. Dotychczasowy brak takich zdarzeń wynikał zaś z jednej strony z przypadku, a nadto również z ustalonego w sprawie okresu niezdolności powódki do pracy z powodu choroby”. Sąd Rejonowy zauważył, że jakkolwiek prezes pozwanej przyznał, że złożenie przez powódkę orzeczenia o stopniu niepełnosprawności było ostatecznym bodźcem do rozpoczęcia procedury sprawdzenia zdolności fizycznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku oraz możliwości zatrudnienia w warunkach pracy chronionej, to „dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest, czy do podjęcia przez niego działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP, a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych (art. 18 § 1 pkt 1 KP)”. Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie pozwanej nie nosiło cech dyskryminacji powódki jako pracownika niepełnosprawnego. Pozwana nie ma „statusu zakładu pracy chronionej w rozumieniu przepisów rozdziału 6” ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721), ale zatrudnienie u niebędącego zakładem pracy chronionej pracodawcy osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, nie zwalnia z zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym z obowiązku zapobiegania wypadkom przy pracy (art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji zawodowej). Po uzyskaniu wiedzy o zaleceniach medycznych wobec niepełnosprawnej powódki, zawartych w orzeczeniu z dnia 7 czerwca 2011 r., strona pozwana była zobowiązana do ustalenia, czy i jakie konieczne zmiany w zatrudnieniu powódki może wprowadzić. „Dopiero jednak po rozważeniu możliwości wprowadzenia zmian przystosowawczych stanowiska pracy powódki, pracodawca mógł podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w wyniku właściwie przeprowadzonej oceny dalszej przydatności zawodowej pracownika. Żaden bowiem przepis takiego uprawnienia go nie pozbawiał”. Będące obowiązkiem pracodawcy zapewnienie niezbędnych racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, o których mowa w art. 23a ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, polega na przeprowadzeniu koniecznych zmian lub dostosowań wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile ich przeprowadzenie nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. „Obciążenia, o których mowa, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Dopiero zaś niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień”, o których mowa w art. 23a ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, „uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 2-5 KP”. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 26 ust. 1 rehabilitacji zawodowej przewiduje zwrot miesięcznych kosztów w zakresie czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy ze środków PFRON. Jednak „biorąc pod uwagę jej (powódki) charakter pracy w Przychodni, taką pomoc, w ocenie Sądu I instancji musiałaby być dostępna przez niemal cały czas pracy powódki, bowiem nie można przewidzieć, kiedy wymagałaby takiej pomocy”. Wobec limitów wysokość zwrotu wymienionych kosztów miesięcznych (art. 26 ust. 2 i ust. 3 tej ustawy), zatrudnienie dodatkowego pracownika do pomocy powódce wymagałoby konieczności poniesienia przez stronę pozwana „większości kosztów zatrudnienia” innej osoby. Pozwany pracodawca nie miał możliwości odmiennego przystosowania stanowiska pracy powódki niż udostępnienie jej pomocy innego pracownika, „nie sposób bowiem znaleźć urządzenia techniczne, które pozwalałyby na zastąpienie ludzkiej siły fizycznej przy przemieszczaniu ciała ludzkiego, w tym także w sytuacjach nagłych”, a także w czasie jej wizyt domowych u pacjentek. Uzyskanie wiadomości o niepełnosprawności powódki i zaleceniach w stosunku do niej stanowiło podstawę do rozpatrzenia dalszej możliwości świadczenia przez nią pracy. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że to „nie sama niepełnosprawność, ale niezawiniona utrata zdolności do dalszego wykonywania konkretnego zawodu stała się uzasadnioną przyczyną rezygnacji pracodawcy ze świadczenia pracy przez powódkę”.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pełnomocnik powódki. Skarżący zarzucił wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art.:

- art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę są rzeczywiste, kiedy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przyczynom tym nie można przypisać znamiona rzeczywistości;

- art. 113 k.p. w związku z art. 183a § 1 k.p. przez jego niezastosowanie, w sytuacji w której na kanwie stanu faktycznego ustalonego przez Sąd, wynika że powódka wobec stwierdzonego u niej umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, była dyskryminowana w zatrudnieniu, a nierówne traktowanie powódki polegało na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę;

- art. 2 oraz art. 5 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 5 lipca 1996 roku o zawodzie pielęgniarki i położnej przez uznanie, że stwierdzony u powódki umiarkowany stopień niepełnosprawności uniemożliwia powódce wykonywanie pracy położonej w zakresie wynikającym z art. 5 ust. 2 powołanej ustawy, w sytuacji w której zgromadzony w sprawie materiał dowodowy umożliwia odmienną ocenę zdolności powódki do wykonywania rzeczonych pracy;

- art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2011r., Nr 127, poz. 721 ze zm.) przez błędną wykładnię stopnia niepełnosprawności zamieszczoną w ustawie i przyjęcie przez Sąd, że powódka musi zostać zatrudniona łącznie z inną osobą na jednym stanowisku pracy.

Ponadto podniósł naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 472 § 1 k.p. przez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność, czy ustalony u powódki umiarkowany stopień niepełnosprawności uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki przez pozwanego w odniesieniu do wskazanych przyczyn uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę, przez co Sąd nie dysponował wszechstronnie zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, bądź ewentualnie o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Wyrokiem z dnia 27 września 2012 roku Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. oddalił apelację powódki i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zaakceptował i przyjął za własne ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu Rejonowego. Wskazał, że badaniu podlegały przyczyny wymienione w piśmie o wypowiedzeniu, a „przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie było, jak to podnosi się w apelacji (...), przedłożenie przez powódkę orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym”. Twierdzenie, „że powódka pomimo niepełnosprawności "może i jest w stanie wykonywać wszystkie czynności związane z pracą u pozwanego", nijak się ma do ustaleń Sądu I instancji”. Według wniosków komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, której członkiem był także lekarz specjalista medycyny pracy, „stanowisko pracy położnej nie jest dostosowane do możliwości wykonywania pracy przez osobę o orzecznym umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Jeśli więc strona powodowa”, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika „uważała, że w świetle tej konstatacji Komisji i jednocześnie okoliczności, iż powódka w ramach badań profilaktycznych była przez lekarzy medycyny pracy uznawana za zdolną do pracy na stanowisku położnej przy jednoczesnym zakazie dźwigania ciężarów powyżej 10 kg (co znalazło się w ustaleniach Sądu I instancji), konieczne jest

przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, to winna z takim wnioskiem wystąpić, a nie oczekiwać, że Sąd Rejonowy dopuści ww. dowód z urzędu”.

Sąd Okręgowy podkreślił, że od dnia złożenia przez powódkę orzeczenia z dnia 7 czerwca 2011 r. pozwany pracodawca zgodnie z procedurą obowiązującą w Spółce zwrócił się do Komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, by dokonała przeglądu stanowiska pracy położnej w poradni ginekologiczno- położniczej oraz położnej środowiskowej pod kątem możliwości wykonywania pracy na tym stanowisku przez osobę o stwierdzonym umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Tym samym nie sposób uznać, że pracodawca ‘szukał’ fikcyjnej podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę”. W swoich „wnioskach Komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdziła, iż stanowisko położnej nie jest dostosowane do możliwości wykonywania pracy przez osobę o orzeczonej umiarkowanej stopniu niepełnosprawności. Tak więc, opierając się na ww wniosku, pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia, podał m.in. brak zdolności fizycznych do wykonywania przez powódkę pracy na zajmowanym stanowisku stwierdzony przez Komisję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo też Sąd Rejonowy uznał na podstawie art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej (choć błędnie podał jej „art. 4 ust. 6”), że powódka jako niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym, może być zatrudniona nie tylko w warunkach pracy chronionej”, a stwierdzając, że pozwana nie ma statusu zakładu pracy chronionej, „prawidłowo Sąd Rejonowy przystąpił do badania, czy istniała możliwość dalszego zatrudnienia powódki po przystosowaniu przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Tak w aspekcie unormowania art. 4 ust. 5 ustawy (...), jak i w aspekcie podanych w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia. A twierdzenie apelującego, że pracodawca w ogóle nie miał obowiązku rozważania, czy stanowisko pracy położnej może być przystosowane dla potrzeb osoby niepełnosprawnej tylko dlatego, że powódka już jako niepełnosprawna na nim pracowała” mimo stwierzonego u niej stopnia niepełnosprawności już od dnia 21 maja 2009 r., którego nie ujawniła pracodawcy, „nie znajduje oparcia w art. 4 ust. 5 tej ustawy.

Sąd Okręgowy za chybiony uznał apelacyjny zarzut naruszenia art. 4 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, który nie był przedmiotem rozważań Sądu Rejonowego. Konstatacja, że pozwana nie miała możliwości odmiennego przystosowania stanowiska pracy powódki - niż udostępnienie jej do pomocy innego pracownika - była wynikiem rozważań w zakresie możliwości przystosowania stanowiska pracy położnej dla potrzeb osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym, a z twierdzeniem apelacji, „że pracodawca w ogóle nie miał obowiązku przystosowywania stanowiska pracy powódki do jej niepełnosprawności zgodzić się nie można”.

### ***Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik powódki.***

Powołując się na art. 3983 §1 pkt. 1 K.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego tj. przepisów:

- art.4 ust.5 pkt.1 w zw. z art.4 ust.2 oraz art.2 pkt.8 i art.23a ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ( tekst jednolity: Dz.U. z 2011r., Nr 127, poz.721 z późn. zm.) poprzez ich błędną wykładnię;

- §29 ust.1 pkt.3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Polityki Społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. Nr 139, poz.1328 z późn. zm.) poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji naruszeń wskazanych pod lit.a) i lit.b) błędne przyjęcie, że przez przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracownika zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności rozumieć należy obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi niepełnosprawnemu pomocy innego pracownika (innej osoby)

- art. 237<sup>12</sup> §1 zd. 1 K.p. i art.237<sup>13</sup> §1 i 3 K.p. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że komisja bezpieczeństwa i higieny pracy ( bhp ) jest władna oceniać zdolności fizyczne pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy.

2. powołują się na art.398<sup>3</sup> §1 pkt. 2 K.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 23<sup>2</sup> zdanie 2 w zw. z art. 278 §1 K.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie z urzędu przez Sąd II instancji dowodu z opinii biegłego lekarza (biegłych lekarzy) odpowiedniej specjalności, w celu ustalenia, czy stan zdrowia powódki uniemożliwia jej wykonywanie pracy na stanowisku położnej, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Mając na uwadze powyższe wnosił o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania a w razie jej przyjęcia o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 4 czerwca 2013 roku

w sprawie I PK 26/13 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał m.in., iż zakładowa komisja bezpieczeństwa i higieny pracy (komisja bhp) nie jest organem właściwym ani kompetentnym do oceny sprawności zdrowotno-zawodowej pracownika (powódki) do pracy na określonym stanowisku pracy (położnej), nie ma także kompetencji do kontroli ani weryfikowania profilaktycznych (okresowych i kontrolnych) badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 2 i 3 k.p.), w ramach których skarżąca była kilkakrotnie badana przez lekarzy specjalistów z zakresu medycyny pracy, którzy każdorazowo w latach 2009-2011 dopuszczali ją do pracy na stanowisku położnej, z „jednym tylko zastrzeżeniem, tj. ograniczeniem dźwigania ciężarów powyżej 10 kg”. Dopuszczeniu i wykonywaniu tej pracy nie sprzeciwiał się stwierdzony u skarżącej od 21 maja 2009 roku umiarkowany stopień niepełnosprawności. W ocenie Sądu Najwyższego skarżąca zasadnie utrzymywała, że przepisy ustawy o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych nie przewidują ani nie wymagają takiej formy lub sposobu przystosowania stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego, które wymagałyby konieczności zatrudnienia innego pracownika do pomocy pracownikowi niepełnosprawnemu. Prawnie racjonalnie uzasadniona jest pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu polegająca na zmianie organizacji pracy lub adaptacji pomieszczeń albo przystosowaniu oraz nabyciu urządzeń ułatwiających mu wykonywanie pracy i funkcjonowanie w zakładzie pracy, jeżeli wymienione sposoby nie wymagają od pracodawcy ponoszenia nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, których nie może odzyskać ze źródeł publicznych przeznaczanych przez Państwo na cele polityki wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W tym zakresie oczywiście kontrowersyjne, a co najmniej przedwczesne zdaniem Sądu Najwyższego było przyjęcie przez Sądy obu instancji, że jedynym sposobem przystosowania stanowiska pracy skarżącej do stanu jej umiarkowanej niepełnosprawności było zatrudnienie innego pracownika do pomocy w wykonywaniu pracy położnej już dlatego, że taki sposób (potrzeba) przystosowania stanowiska skarżącej nie został wskazany w profilaktycznych orzeczeniach lekarskich o zdolności skarżącej do wykonywania pracy położnej. Stwierdzone w nich ograniczenie zdolności dźwigania przez skarżącą „ciężarów powyżej 10 kg” nie mogło dyskwalifikować jej potwierdzonej we właściwym trybie (art. 229 k.p.) zdrowotnej zdolności do pracy, bez wdrożenia procedury kontrolnej uzyskanych przez skarżącą „czterokrotnych” zaświadczeń lekarskich o jej zdolności do pracy na stanowisku położnej. Dlatego w sprawie konieczne było sądowe zweryfikowanie tej istotnej (przesądźającej) okoliczności dotyczącej zachowanej przez skarżącą z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zdolności do pracy na stanowisku położnej. Wymagało to w ocenie Sądu Najwyższego, dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych o specjalnościach adekwatnych do schorzeń skarżącej, których medyczne wiadomości specjalne są ewidentnie niezbędne do zweryfikowania zasadności wskazanych skarżącą dwóch analizowanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

W konkluzji Sąd Najwyższy uznał, iż prawidłowe wyrokowanie w sprawie było wykluczone bez uprzedniego dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych o specjalnościach adekwatnych do schorzeń skarżącej na

okoliczność oceny aktualnego stanu jej zdrowia i zachowanej zdrowotnej sprawności do wykonywania pracy położnej. Jest to niezbędne dla dokonania prawidłowej oceny zasadności wskazanych skarżącej przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które co najmniej przedwcześnie zostały przez Sąd drugiej instancji uznane za usprawiedliwiające rozwiązanie z nią stosunku pracy.

***Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy dodatkowo poczynił następujące ustalenia faktyczne:***

Powódka G. W. po przebytych w 2009 roku zabiegach usunięcia przepukliny jądra miażdżystego dysku L1/L2, z bardzo dobrym efektem pooperacyjnym, pomimo zaliczenia jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, była zdolna do pracy na stanowisku położnej na dzień 1 sierpnia 2011 ( dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę ) i zdolność do tej pracy zachowała do dnia dzisiejszego.

( dowód : opinii biegłego neurologa dr n.med. A. N. k.273 – 274 )

***Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

Apelację należy uznać za uzasadnioną, skutkującą zmianą zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 398<sup>20</sup> k.p.c sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Oznacza to, iż ustalenie znaczenia przepisów prawa przez Sąd Najwyższy w wyroku uchylającym wyrok sądu drugiej instancji i przekazującym sprawę do ponownego rozpoznania jest wiążące w toku dalszego postępowania. ( por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z 2009-12-16, I CSK 196/09).

Jak wynika z niespornych w sprawie okoliczności, powódka G. W. zatrudniona u pozwanej na stanowisku położnej, decyzją z dnia 7 czerwca 2011 r. wydaną przez (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w B., została ponownie zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dnia 31 maja 2014 r., (symbol przyczyny niepełnosprawności „10-N 05-R”) wskazując, że ustalony stopień niepełnosprawności istniał od dnia 24 lutego 2009 r. oraz potrzebą odpowiedniego zatrudnienia w warunkach chronionych zgodnie z psychofizycznymi możliwościami, koniecznością zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie. Także w tym orzeczeniu wskazano, że powódka ma naruszoną sprawność organizmu, jest zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymaga czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Powódka złożyła pracodawcy kserokopię tej decyzji w dniu 20 czerwca 2011 r. Działająca w pozwanym Zakładzie komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy dokonała przeglądu stanowiska pracy położnej w poradni ginekologiczno-położniczej oraz położnej środowiskowej, stwierdzając, że nie są one „dostosowane do możliwości wykonywania pracy przez osobę o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności” .

W dniu 1 sierpnia 2014 pracodawca wręczył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2011 r. Pracodawca wskazał jako przyczyny wypowiedzenia: 1. częste nieobecności w pracy, dezorganizujące pracę komórki organizacyjnej - zespół średniego personelu medycznego (240 dni zwolnienia chorobowego w okresie od 11 lutego 2009 r.), 2. brak zdolności fizycznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzony przez komisję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, 3. brak możliwości wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w warunkach pracy chronionej, ani też możliwości przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy położnej do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

Wskazana w pkt. 1 przyczyna wypowiedzenia została przez Sąd Rejonowy uznana za nieuzasadnioną. Odnośnie dwóch pozostałych przyczyn , Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną powódki od niekorzystnego dla niej wyroku Sadu Okręgowego wskazał, iż zakładowa komisja bezpieczeństwa i higieny pracy (komisja bhp) nie jest organem właściwym ani kompetentnym do oceny sprawności zdrowotno-zawodowej pracownika (powódki) do pracy na określonym



stanowisku pracy (położnej). Komisja bhp jest organem doradczym i opiniodawczym u pracodawców zatrudniających co najmniej z 250 osób, który dokonuje przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także opiniuje podejmowane przez pracodawcę środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułuje wnioski dotyczące poprawy warunków pracy oraz współdziała z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>13</sup> § 1 KP). W ocenie Sądu Najwyższego, w tak ustawowo wskazanym zakresie kompetencji komisji bhp nie sposób pomieścić jej kompetencji do kontroli ani weryfikowania profilaktycznych (okresowych i kontrolnych) badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 2 i 3 KP), w ramach których skarżąca była kilkakrotnie badana przez lekarzy specjalistów z zakresu medycyny pracy, którzy każdorazowo w latach 2009-2011 dopuszczali ją do pracy na stanowisku położnej, z „jednym tylko zastrzeżeniem, tj. ograniczeniem dźwigania ciężarów powyżej 10 kg”. Dopuszczeniu i wykonywaniu tej pracy nie sprzeciwiał się stwierdzony u skarżącej od 21 maja 2009 r. umiarkowany stopień niepełnosprawności. Sąd Najwyższy podkreślił, że pracodawca może podważać zaświadczenia o zdolności pracownika do wykonywania określonej pracy na podstawie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie delegacji ustawowej z art. 229 § 8 KP, z których wynika, że jeżeli pracodawca, nie godzi się z treścią takiego zaświadczenia, to może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania, które przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik (§ 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332 ze zm.)). Jeżeli potrzeba zweryfikowania aktualności zaświadczenia o zdolności pracownika do pracy powstała po wymienionym terminie - wskutek ujawnienia przez skarżącą zaświadczenia o stanie jej umiarkowanej niepełnosprawności, to pozwany pracodawca był uprawniony do poddania jej kolejnym profilaktycznym lekarskim badaniom kontrolnym w celu ustalenia zachowanej zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy ze względu na wiadomość o stanie jej istotnej (umiarkowanej) niepełnosprawności (art. 229 § 2 in fine KP), z możliwością uruchomienia wyżej opisanej procedury kontrolnej na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia MZiOS z 30 maja 1996 r. Konkludując Sąd Najwyższy wyraził tezę, że zakładowa komisja bhp nie jest organem kompetentnym do miarodajnego orzekania o niezawinionej utracie zdrowotnej sprawności zawodowej pracownicy niepełnosprawnej, która legitymuje się profilaktycznymi orzeczeniami lekarskimi o zdolności do pracy i o braku istotnych przeciwwskazań do wykonywania zatrudnienia na zajmowanym stanowisku pracy. Przeciwna ocena takich orzeczeń oraz potencjalnie pozytywne zweryfikowanie negatywnego stanowiska komisji bhp wymagało od Sądów obu instancji poddania skarżącej badaniom lekarskim przez biegłych o specjalnościach adekwatnych do schorzeń, które stanowiły podstawę orzeczenia jej umiarkowanej niepełnosprawności.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 czerwca 2013 roku Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, iż co do zasady stan niepełnosprawności nie zawsze świadczy o stanie niezdolności do pracy dla celów rentowych, przeto do czasu zweryfikowania potencjalnego wpływu tego stanu na zdolność do pracy umiarkowana niepełnosprawność nie wykluczała skarżącą z zatrudnienia ani nie uzasadniała wypowiedzenia jej umowy o pracę, zważywszy że legitymowała się ona zaświadczeniami lekarskimi o zdolności do pracy, z nieistotnymi dla kobiet ograniczeniami. Przeciwnie, ze względu na zasadę równości w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz zakaz ich dyskryminowania ze względu na stan niepełnosprawności (art. 18<sup>3a</sup> KP), korzystanie przez pracownika (skarżącą) z uprawnień do zmiany organizacji pracy w związku ze stwierdzoną niepełnosprawnością nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (art. 18<sup>3e</sup> KP). Oznacza to, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu niezawinionej utraty zdolności do wykonywania pracy wskutek orzeczonej umiarkowanej niepełnosprawności pracownika będzie uzasadnione tylko wtedy, gdy taki stan niepełnosprawności obiektywnie uniemożliwia wykonywanie podstawowych lub istotnych obowiązków pracowniczych przez pracownika niepełnosprawnego, pomimo zastosowania racjonalnie usprawiedliwionych usprawnień jego stanowiska pracy. Ocena, czy pracownik niepełnosprawny jest zdolny do pracy zależy od oceny okoliczności konkretnego przypadku, w którym istotną rolę odgrywa ograniczenie sprawności jego organizmu oraz zakres obowiązków pracowniczych, które może wykonywać pomimo orzeczonej niepełnosprawności.

Stosując się do dokonanej przez Sąd Najwyższy wykładni prawa jak też do wskazań co do dalszego postępowania, ponownie rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy, w celu zweryfikowania istotnej dala rozstrzygnięcia sprawy okoliczności dotyczącej zachowanej przez powódkę z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zdolności do pracy na stanowisku położnej, dopuścił dowód z opinii biegłego neurologa, a więc lekarza o specjalności adekwatnej do występującego u powódki schorzenia, skutkującego orzeczeniem o niepełnosprawności.

Na podstawie opinii biegłego w dziedzinie neurologii dr n.med. A. N. Sąd Okręgowy ustalił, iż powódka G. W. po przebytych w 2009 roku zabiegu usunięcia przepukliny jądra miazdżystego dysku L1/L2, z bardzo dobrym efektem pooperacyjnym, była zdolna do pracy na stanowisku położnej na dzień 1 sierpnia 2011 (dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę) i zdolność do tej pracy zachowała do dnia dzisiejszego. W ocenie biegłego u powódki nie stwierdza się obecnie dolegliwości bólowych kręgosłupa jak też obecności objawów korzeniowych i ubytkowych ani ograniczenia ruchomości kręgosłupa lędźwiowego. Biegły nie znalazł również danych wskazujących na to, aby po zabiegu operacyjnym powódka mogła być niezdolna do pracy na stanowisku położnej na dzień 1 sierpnia 2011 r. Wskazał, iż powódka po okresie trzymiesięcznego zwolnienia po zabiegu powróciła do pracy, mając jedynie przeciwwskazania do dźwigania ciężarów powyżej 10 kg. Dodał, iż od roku 2009 powódka nie leczyła się neurologicznie ani neurochirurgicznie.

Zdaniem Sądu opinia wskazanego wyżej biegłego stanowi w pełni miarodajny dowód w sprawie, wydana została bowiem w sposób fachowy i przekonujący. W pełni odpowiada na postawioną w postanowieniu dowodowym tezę. Jej wydanie poprzedzone zostało analizą dostępnej dokumentacji lekarskiej oraz bezpośrednim badaniem powódki. Biegły sformułował wnioski w sposób kategoryczny, które ponadto w sposób wyczerpujący uzasadnił.

Podkreślić należy, iż strona pozwana reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika, nie zgłosiła do opinii w/w biegłego jakichkolwiek zarzutów merytorycznych, nie zakwestionowała także fachowości i rzetelności biegłego. Dlatego też sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia zgłoszonego na rozprawie apelacyjnej w dniu 27 listopada 2014 roku wniosku pełnomocnika pozwanego o „zażądanie od pozwanego dokumentacji lekarskiej powódki, zaświadczenia lekarskiego i dokumentów medycznych na podstawie których wydano decyzję o niepełnosprawności a nadto o zażądanie uzupełnienia przez biegłego neurologa opinii w oparciu o tak zgromadzoną dokumentację medyczną.” Dodatkowo należy wskazać, iż pełnomocnik pozwanego w żaden sposób nie uzasadnił potrzeby oraz ewentualnego zakresu uzupełnienia opinii. Jak wyżej podniesiono opinia biegłego neurologa wyraźnie wymienia dokumentację lekarską, w oparciu o którą dokonano analizy stanu zdrowia powódki i sformułowano ostateczne wnioski opinii. Z opinii wynika, iż w dniu 24 lutego 2009 r. powódka miała wykonany zabieg operacyjny kręgosłupa, i dostępna dokumentacja lekarska zawiązana jest z tym zdarzeniem. Również w orzeczeniach o stopniu niepełnosprawności wskazuje się dzień 24 lutego 2009 r. jako datę jej powstania. Sąd oddalił również wniosek pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ortopedy na okoliczność „wpływu orzeczenia o niepełnosprawności w zakresie upośledzenia narządu ruchu stwierdzonego w orzeczeniu o niepełnosprawności”, ponieważ wniosek ten nie został w żaden sposób uzasadniony a nadto tak sformowana teza dowodowa nie odnosi się do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia (o czym wyżej mowa). W ocenie Sądu brak jest podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii kolejnego biegłego, albowiem zgodnie z utrwalonym poglądem w orzecznictwie Sądu Najwyższego, sąd orzekający dopuszcza dowód z kolejnej opinii wówczas, gdy opinia już wydana w sprawie wzbudza jego wątpliwości, a nie dlatego, że jedna ze stron jest niezadowolona z wyników postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 20/99, OSNP 2000/22/807; z dnia 30 maja 2007 r., IV CSK 41/07, LEX nr 346211; z dnia 5 maja 2009 r., I UK 1/09, LEX nr 515412 oraz z dnia 16 września 2009 r., I UK 102/09, LEX nr 537027).

Jak wyżej podniesiono, wydana w sprawie opinia nie budzi w ocenie Sądu jakichkolwiek wątpliwości, a nadto nie zostały skierowane do jej treści jakiegokolwiek zarzuty czy zastrzeżenia.

W świetle poczynionych dodatkowo ustaleń faktycznych w toku ponownego rozpoznania sprawy, zasadne okazały się zarzuty zawarte w apelacji, co do tego, iż zaskarżony wyrok wydany został z naruszeniem prawa materialnego. Ich analiza wskazuje w sposób niewątpliwy, iż autor apelacji kwestionuje zasadność dokonanego wypowiedzenia umowy o

pracę, pomimo, iż wprost nie został wyartykułowany zarzut naruszenia art. 45§ 1 k.p. § 1. Zgodnie z tym przepisem razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl art.30§ 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy, przy uwzględnieniu wykładni prawa dokonanej przez Sąd Najwyższego w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 roku, oraz poczynieniu dodatkowych ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy stwierdził, iż również pozostałe dwie przyczyny wskazane w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę okazały się nieprawdliwe. Przypomnieć wypada, iż przyczyny te to według pracodawcy: brak zdolności fizycznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzony przez Komisję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie istnienie u pracodawcy możliwości wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w warunkach pracy chronionej, ani też możliwości przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy położonej do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

Tymczasem jak, ustalono na podstawie opinii biegłego neurologa dr n.med. A. N., powódka pomimo orzeczonej niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym, nie utraciła zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku położonej, a tym samym, iż nie występują żadne ograniczenia sprawności jej organizmu, które w jakimkolwiek stopniu uniemożliwiałyby wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych.

Dodać należy, iż powyższe ustalenie, stanowi swego rodzaju potwierdzenie zdolności powódki do wykonywania pracy na stanowisku położonej, wykazywanej kilkakrotnie w profilaktycznych orzeczeniach lekarskich.

W świetle przytoczonych wyżej okoliczności, bezprzedmiotowym staje się odnoszenie do kwestii - czysto teoretycznej w realiach niniejszej sprawy - a dotyczącej niezawinionej utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek niepełnosprawności, jak też korzystania przez pracownika z uprawnień do zmiany organizacji pracy w związku ze stwierdzoną niepełnosprawnością, którym Sąd Najwyższy poświęcił wiele uwagi.

Konkludując , w ocenie Sądu Okręgowego dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie stosunku pracy było nieuzasadnione , bowiem wskazane przyczyny wypowiedzenia okazały się nieprawdziwe. Z tych też przyczyn, uwzględniając złożoną apelację, na podstawie art. 386 § 1 kpc, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym, w ten sposób, iż zgodnie z żądaniem powódki, zasądził na jej rzecz odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. O kosztach procesu, w tym o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust.1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 oraz ust.4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. z 2002r., nr 163, poz. 1348 ze zm. ).