

Sygn. akt IV Pa 7/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2015r.

### **Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Jerzy Zalasinski

Sędziowie: SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

SSO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Straży Miejskiej w S.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

na skutek apelacji powoda A. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 października 2014r. sygn. akt IV P 275/14

### **oddala apelację.**

Sygn. akt: IV Pa 7/15 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 24 października 2014r. Sąd Rejonowy (...) oddalił powództwo A. K. skierowane przeciwko Straży Miejskiej w S. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 29 maja 2014r. przeciwko Straży Miejskiej w S. A. K. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 25 500 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za dyskryminację w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, poprzez rozwiązanie z nim umowy o pracę z uwagi na jego niepełnosprawność oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był pracownikiem pozwanego od 14 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2011r. zatrudnionym jako Zastępca Komendanta. Wcześniej był policjantem. W dniu 29 lipca 2011r. Komendant Straży Miejskiej W. B. poinformował go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania do pracownika w związku z niepoinformowaniem pracodawcy o fakcie uzyskania z dniem 1 grudnia 2009r. prawa do III grupy inwalidzkiej oraz o przyczynach uznania powoda za niepełnosprawnego. Powód odwołał się od tego wypowiedzenia i wyrokiem w sprawie IV P(...) Sąd Rejonowy w (...) zasądził na jego rzecz od pracodawcy odszkodowanie w kwocie 12 754 złotych. Zdaniem powoda przyczyną

rozwiązania z nim umowy o pracę była jego niepełnosprawność. Orzeczeniem lekarskim nr (...) z 1 grudnia 2009r. wydanym przez (...) Komisję Lekarską MSWiA w W. został uznany za całkowicie niezdolnego do służby w Policji oraz zaliczono go do III grupy inwalidzkiej, a nadto uznano, że inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą w Policji. W tamtym czasie powód był jeszcze funkcjonariuszem Policji. Ta niepełnosprawność wykluczała jego dalszą pracę jako policjanta, ale nie uniemożliwiała mu pracy w straży miejskiej. W dalszym ciągu posiadał bowiem sprawność fizyczną i psychiczną pozwalającą mu na pracę jako strażnik miejski. Potwierdzały to wyniki okresowych badań lekarskich. Powód podkreślił, że po otrzymaniu III grupy inwalidzkiej poinformował o tym komendanta W. B. oraz główną księgową zaznaczając, że orzeczenie o niepełnosprawności nie koliduje z możliwością dalszej pracy na stanowisku strażnika miejskiego. Komendant nigdy nie domagał się od niego okazania dokumentacji związanej ze stwierdzeniem niepełnosprawności. Okoliczność ta była powszechnie znana u pozwanego, wiedzieli o tym inni pracownicy i komendant. Nie uniemożliwiała to jednak powodowi pracy na stanowisku strażnika miejskiego. Nigdy do powoda nie było zastrzeżeń do pracy na tym stanowisku, do jego stanu zdrowia, sprawności fizycznej i psychicznej. Jego niepełnosprawność nigdy nie wpływała negatywnie na wykonywane obowiązki. Mimo tego, jego zdaniem z powodu właśnie tej niepełnosprawności, rozwiązano z nim stosunek pracy, co stanowiło jego dyskryminację. W jego ocenie nie było innych przyczyn do rozwiązania z nim stosunku pracy. Na zasadzie art.18<sup>(3d)</sup>§1 kp przysługuje mu więc roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Skutkiem działania pozwanego było bowiem wyrządzenie mu szkody majątkowej, poprzez pozbawienie pracy, a przez to środków utrzymania. Wyliczając żądane odszkodowanie na kwotę 25 500 złotych miał na uwadze swoje wynagrodzenie, jakie przysługiwałoby mu za okres 6 miesięcy. Uważa bowiem, że co najmniej tyle czasu pracowałby jeszcze u pozwanego, gdyby nie został zwolniony z pracy z uwagi na niepełnosprawność. Był dobrym pracownikiem, nie było na niego żadnych skarg i innych przyczyn do rozwiązania umowy o pracę, a sam również nie zamierzał kończyć swojej pracy zawodowej. Powód podsumował, że gdyby nie przyznanie mu III grupy inwalidzkiej, pozwany nie rozwiązałby z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany zaprzeczył aby umowa o pracę została z powodem rozwiązana z uwagi na jego niepełnosprawność. Nic innego nie wynika z treści tego wypowiedzenia, z wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z 23 listopada 2014r. ani z innych dokumentów. Zdaniem pozwanego sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Wskazał on, że powód tak jak inni pracownicy wykonywał obowiązki służbowe, zatem nie był poróżniony ze względu na swoją niepełnosprawność. U podstaw wypowiedzenia mu umowy o pracę legła utrata zaufania do pracownika m.in. związana z brakiem poinformowania o okolicznościach i podstawach nabycia uprawnień do świadczeń dla osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawność była więc przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę i takich wniosków jak powód nie można wyciągać z wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z 23 listopada 2011r., który uznał, że przyczyny powołane przez pracodawcę nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę. Ponadto pozwany podniósł, że powód nie wykazał faktu poniesienia szkody, rozumianego jako uszczerbek majątkowy. Powód sam przyznał, że był sprawny, więc mógł znaleźć sobie inną pracę, a od pozwanego otrzymał zasądzone przez Sąd odszkodowanie w kwocie 12 754 złotych. Ponadto pobiera policyjną emeryturę. Miał więc środki na utrzymanie i spłatę zobowiązań.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. K. od 14 lipca 2009r. był pracownikiem Straży Miejskiej w S., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Zastępcy Komendanta. Wcześniej pełnił służbę w Policji. Orzeczeniem lekarskim nr (...) z 1 grudnia 2009r. wydanym przez Okręgową Komisję Lekarską MSWiA w W. A. K. został uznany za całkowicie niezdolnego do służby w Policji oraz zaliczono go do III grupy inwalidzkiej, a nadto uznano, że inwalidztwo pozostaje w związku ze służbą w Policji. Jednocześnie uznano, że jego schorzenie nie ogranicza zdolności do pracy. Od 1 grudnia 2009r. powód miał prawo do renty inwalidzkiej z tytułu zaliczenia do III grupy inwalidów, której wypłata była zawieszona z uwagi na pobieranie przez niego korzystniejszej policyjnej emerytury. Powód nie dzielił się ze wszystkimi współpracownikami informacją o przyznanym mu stopniu inwalidztwa. Wspominał o tym tylko niektórym z nich w prywatnych rozmowach. Nie poinformował o tym swojego przełożonego Komendanta Straży Miejskiej w S.. Normalnie wykonywał swoje codzienne obowiązki. Nie było do niego w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Nie był gorzej traktowany niż inni pracownicy.

Mimo orzeczonej III grupy inwalidzkiej powód legitymował się orzeczeniami o braku przeciwwskazań zdrowotnych i psychologicznych do wykonywania czynności strażnika miejskiego. W dniu 29 lipca 2011r. pozwany w osobie Komendanta Straży Miejskiej w S. W. B. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując utratę zaufania w związku z niepoinformowaniem pracodawcy o fakcie pozyskania z datą 1 grudnia 2010r. prawa do III grupy inwalidzkiej z tytułu czasowej lub stałej niezdolności do wykonywania pracy oraz o okolicznościach leżących u podstaw przyznania mu tego świadczenia. W uzasadnieniu pracodawca dodał, że zgodnie z art.24 pkt 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o strażach gminnych strażnikiem może być osoba, która jest sprawna pod względem fizycznym i psychicznym. Ze względu na charakter pracy strażnika stan sprawności fizycznej i psychicznej musi trwać przez cały czas wykonywanej pracy. Jej utrata w stopniu uzasadniającym przyznanie świadczenia rentowego powoduje istnienie negatywnej przesłanki, uniemożliwiającej pełnienie funkcji strażnika miejskiego. Brak takiej sprawności stwarza realne zagrożenie dla prawidłowości wykonywania zadań strażnika miejskiego, a tym samym powoduje powstanie ryzyka dla pracodawcy niewywiązania się lub nienależytego wywiązania się z nałożonych prawem obowiązków w zakresie ochrony porządku publicznego. Pracodawca wskazał nadto w wypowiedzeniu, że na podważenie wiarygodności pracownika wpłynął sam fakt niepoinformowania przez niego o zaistnieniu okoliczności będących podstawą przyznania mu III grupy inwalidztwa. Swoim zaniechaniem pracownik spowodował, że pracodawca definitywnie utracił zaufanie do niego. Od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę, powód odwołał się do Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W następstwie uznania powództwa przez nowego Komendanta Straży Miejskiej w S. E. K., wyrokiem w sprawie IV P(...)Sąd Rejonowy w (...) zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 12 754 złotych.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił, że roszczenie powoda pozbawione jest uzasadnionych podstaw i jako takie podlegało ono oddaleniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.18<sup>3a</sup>§1 kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Najwyższy zdefiniował pojęcie dyskryminacji w wyroku z 10 września 1997r. w sprawie I PKN 246/97 (OSNAPiUS 1998/12/260), stwierdzając, że jest nią bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Podkreślił, iż to pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 9 czerwca 2006r. w sprawie III PK 30/06, OSP 2008/7-8/82). Ponadto pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (tak Sąd Najwyższy z 18 września 2008r., II PK 27/08, M.P.Pr. (...)).

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód nie wskazał na żadne tego rodzaju okoliczności, podobnie jak nie potrafił wymienić konkretnej przyczyny, z jakiej miał być dyskryminowany przez byłego Komendanta Straży Miejskiej w S.. Zdaniem Sądu w przypadku powoda nie można mówić o jakiegokolwiek dyskryminacji i zgodzić się z jego tezą, że pozwany wypowiedział mu w dniu 29 lipca 2011r. umowę o pracę ze względu na jego niepełnosprawność. Prawidłowa wykładnia treści wypowiedzenia, które miałyby wskazywać, zdaniem powoda, na dyskryminowanie jego osoby z uwagi na niepełnosprawność i wypowiedzenie stosunku pracy tylko ze względu na tę okoliczność, prowadzi do wniosku, że powód nadinterpretuje wskazane mu swego czasu przyczyny wypowiedzenia i wyciąga z nich zbyt daleko idące wnioski, które nie mają potwierdzenia i w samej treści tego wypowiedzenia i w dowodach przeprowadzonych w niniejszej sprawie. Z wypowiedzenia wynika bowiem wprost, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy

nie była jego niepełnosprawność, ale fakt, że powód przemilczał uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności i nie poinformował o tym pracodawcy, chociaż mogło to mieć istotne znaczenie dla możliwości dalszego wykonywania przez niego obowiązków strażnika miejskiego. Z treści wypowiedzenia można wnioskować, że gdyby pracodawca wiedział wcześniej o tej niepełnosprawności powoda, to przyjrzałby się dogłębnie temu zagadnieniu w kontekście możliwości dalszego wykonywania przez powoda obowiązków na dotychczasowym stanowisku. Taka interpretację potwierdził na rozprawie świadek W. B.. Nie musiałoby to więc oznaczać rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale np. skierowanie na dodatkowe badania lekarskie przez lekarza medycyny pracy w celu zweryfikowania, czy w świetle stwierdzonej niepełnosprawności powoda nie ma przeciwwskazań do jego dalszej pracy na stanowisku strażnika miejskiego. Konsekwencją mogłoby być też np. przeorganizowanie pracy powoda, zmniejszenie mu zakresu obowiązków, dostosowanie pracy do jego deficytów sprawnościowych, a nie od razu, jak mniema powód, zwolnienie z pracy. Z wypowiedzenia wynika jedynie doniosłość nieujawnionych przez powoda informacji, związanych z uzyskaniem przez niego orzeczenia o inwalidztwie, w związku z czym pracodawca utracił do niego zaufanie, a nie rozwiązanie z nim umowy o pracę z powodu niepełnosprawności. W ocenie Sądu pierwszej instancji wyrok Sądu Rejonowego w Siedlcach z 23 listopada 2011r., którym zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie oznacza, że pracodawca dopuścił się dyskryminacji. Swoje intencje jeśli chodzi o uznanie tamtego powództwa wyjaśniła komendant E. K., która wskazała, że po prostu chciała jak najszybciej zakończyć tamą sprawę i nie zgadzała się z przyczynami tego wypowiedzenia. Należy pamiętać, że sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika (tak SN w wyroku z 3 grudnia 2009r. w sprawie II PK 142/09, M.P.Pr. (...) -425). Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi twierdzącemu, że wszyscy współpracownicy od początku wiedzieli o jego orzeczeniu o inwalidztwie, w tym przełożony W. B.. Ten bowiem zaprzeczył aby posiadał taką wiedzę wskazując, że pozyskał ją dopiero na krótko przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Podkreślił przy tym, że nie ze względu na niepełnosprawność wypowiedział powodowi umowę o pracę, ale z uwagi na utratę zaufania do niego, gdyż nie poinformował go o przyznaniu grupy inwalidzkiej. Sąd dał wiarę temu świadkowi, podobnie jak pozostałym zeznającym w sprawie, gdyż zeznawał spójnie i logicznie, a jego zeznania nie pozostają w sprzeczności z pozostałymi zebranymi w sprawie dowodami. W. B. nie jest już pracownikiem pozwanego i nie miał interesu w tym, żeby zeznawać niezgodnie z prawdą. Zdaniem Sądu gdyby wcześniej powziął on jakieś, nawet niepotwierdzone informacje, o przyznaniu powodowi przez organ rentowy stopnia inwalidztwa, nie czekałby z ich zweryfikowaniem do marca 2011r. O tym, że wszyscy w pracy mieliby wiedzieć o niepełnosprawności powoda nie świadczy pismo z 29 lipca 2011r. z wyrazami poparcia dla jego osoby, podpisane przez pracowników Straży Miejskiej w S.. Z zeznań świadków wynika bowiem, że to powód był autorem tego pisma i mimo złożenia podpisu nie wszyscy zgadzali się z jego treścią, w tym z zapisem o świadomości o jego stopniu inwalidztwa. Nawet zakładając, że było tak jak twierdzi powód, czyli że zaraz po przyznaniu mu grupy inwalidzkiej, jeszcze w grudniu 2009r. powiedział on o tym swojemu przełożonemu W. B., to trudno to łączyć z wypowiedzeniem, które miało miejsce ponad półtora roku później, w szczególności, że to z powodu niepełnosprawności rozwiązano z nim stosunek pracy. W międzyczasie powód, jak sam przyznał i potwierdzili to świadkowie, normalnie pracował, wykonywał swoje codzienne obowiązki i nie był w żaden sposób dyskryminowany.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego nie ma podstaw do wiązania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z jego inwalidztwem w tym znaczeniu, że to właśnie to inwalidztwo było jego wyłączną przyczyną, gdyż nie potwierdzają tego żadne dowody. Zasługuje zaś na akceptację stanowisko pozwanego, że przyczyną tego wypowiedzenia była utrata zaufania do pracownika w związku z niepoinformowaniem przez niego pracodawcy o przyznaniu przez organ rentowy stopnia inwalidztwa. Innym zagadnieniem jest natomiast to, czy była to przyczyna uzasadniona, ale tej materii dotyczyła sprawa IV P (...)tocząca się wcześniej przed tym samym Sądem. Przyznanie powodowi w wyroku odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie oznacza automatycznie, że powód był dyskryminowany, a umowę o pracę rozwiązano z nim ze względu na niepełnosprawność.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo oprócz tego, że okazało się nieuzasadnione co do zasady, to było także również co do wysokości dochodzonego roszczenia. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 7 stycznia 2009r. w sprawie III PK 43/08 (OSNP 2010/13-14/160), odszkodowanie, o którym mowa w art.18<sup>3d</sup>kp, obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Powód wskazał, że skutek

rozwiązania z nim stosunku pracy został pozbawiony środków do życia poprzez brak wynagrodzenia na bieżące potrzeby i regulowanie zobowiązań. Wskazał, że żądaną w sprawie kwotę 25 500 złotych obliczył jako wielokrotność jego wynagrodzenia za okres 6 miesięcy, bo gdyby nie wypowiedzenie umowy o pracę, co najmniej tak długo by pracował. Zdaniem Sądu Rejonowego takie założenie jest nieuprawnione, gdyż jako idealistyczne nie uwzględnia np. przyczyn losowych. Poza tym powód pominął, że obok wynagrodzenia uzyskiwanego od pozwanego, równocześnie od 2008r. pobierał policyjną emeryturę, a także, że otrzymał od pozwanego odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, chociaż w świetle jego stażu pracy u pozwanego przysługiwało mu odszkodowanie w wysokości co najwyżej 1-miesięcznego wynagrodzenia. Powód nie wykazał też w żaden sposób, aby skutek rozwiązania stosunku pracy doznał uszczerbku w dobrach niemajątkowych, ograniczając się do stwierdzenia wygłoszonego na pierwszej rozprawie, że rozwiązanie z nim umowy o pracę z przyczyn wskazanych przez pracodawcę „zniszczyło mu życie”, nie rozwijając dalej tego wątku, nie wspominając o dowodach na tę okoliczność. Żądana przez niego kwota odszkodowania w wysokości 25 500 złotych nie miała więc żadnego racjonalnego i obiektywnego uzasadnienia.

Z przedstawionych względów Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód A. K. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania ,tj. art.233§1 kpc mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez uznanie, że powód nie wykazał, iż przyczyną zwolnienia z pracy była jego niepełnosprawność i że to niepełnosprawność była przyczyną z uwagi na którą dopuszczono się wobec niego dyskryminacji i rozwiązano z nim umowę o pracę, gdy tymczasem dowody wskazują na okoliczność, że oprócz niepełnosprawności brak było innych rzeczywistych powodów, dla których pracodawca mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę, mając na uwadze w szczególności wzorowy przebieg pracy powoda oraz pozytywne orzeczenia lekarskie w zakresie możliwości wykonywania przez niego pracy w charakterze strażnika miejskiego,
2. naruszenie przepisów postępowania ,tj. art.233§1 kpc mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez uznanie, że powód nie wykazał konkretnej przyczyny z jakiej miał być dyskryminowany przez byłego Komendanta Straży Miejskiej, gdy tymczasem powód od samego początku procesu wskazuje, że taką rzeczywistą przyczyną była właśnie jego niepełnosprawność,
3. naruszenie przepisów postępowania ,tj. art.233§1 kpc mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez uznanie, że powód nadinterpretuje wskazane mu przyczyny wypowiedzenia i wyciąga z nich zbyt daleko idące wnioski, gdy tymczasem wskazane formalnie przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jako „utrata zaufania” nie były rzeczywiste, a samo rozwiązanie umowy o pracę zostało uznane przez sąd powszechny za nieuzasadnione na skutek odwołania się powoda od rozwiązania umowy,
4. naruszenie przepisu art.6 kc poprzez uznanie, że powód nie sprostował obowiązkowi dowodzenia w zakresie wykazania rzeczywistych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę, gdy tymczasem powód wykazał okoliczność wpływu jego niepełnosprawności na rozwiązanie z nim umowy o pracę,
5. naruszenie art.18.3a§1, 2, 3, 4, 5 i n. kp poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy z powodem rozwiązano umowę o pracę, gdyż był osobą niepełnosprawną, a nie z innych przyczyn, w tym nie z uwagi na rzekomą utratę zaufania, które to rozwiązanie z tak wskazanej przyczyny uznane zostało przez sąd powszechny za nieuzasadnione.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, a także o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzuconych mu w apelacji naruszeń przepisów prawa procesowego i prawa materialnego. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i prawidłowo ocenił, że powód nie był obiektem dyskryminacji ze strony byłego pracodawcy i że za przejaw dyskryminacji nie może być uznane rozwiązanie umowy o pracę z powodem dokonane pismem z 29 lipca 2011r. W przekonaniu Sądu Okręgowego powód niezasadnie wywodzi, że skoro w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano na fakt uzyskania przez powoda orzeczenia o inwalidztwie, to oznacza to, że pracodawca dopuścił się względem niego dyskryminacji z uwagi na niepełnosprawność. Należy podkreślić, że aby mówić o dyskryminacji w zatrudnieniu w ogóle i w kontekście roszczenia, o którym mowa w art.18<sup>3d</sup> kp w pierwszej kolejności należy ustalić, czy po stronie osoby wskazującej na to, że była obiektem dyskryminacji istnieje cecha lub właściwość osobista, która wbrew ustawowemu zakazowi mogła być powodem dyskryminacji. W toku procesu powód podnosił, że był dyskryminowany z powodu niepełnosprawności. Nie wskazał jednak na czym ta niepełnosprawność miałaby polegać. Poza sporem pozostaje, że w dniu 1 grudnia 2009r. powód został uznany przez Okręgową Komisję Lekarską MSWiA w W. za całkowicie niezdolnego do służby w Policji i zaliczony z tego tytułu okresowo do trzeciej grupy inwalidzkiej z kontrolnym terminem badania wyznaczonym na miesiąc grudzień 2010r. Jednocześnie uznano, że powód jest zdolny do pracy zarobkowej z przeciwwskazaniem do pracy z bronią. Wymieniona komisja rozpoznała u powoda jako schorzenie podstawowe reakcję dezadaptacyjną o znacznym nasileniu, a oprócz tego nadciśnienie tętnicze I/II stopnia, niewielkie uszkodzenie włókien lewego nerwu łokciowego po urazie łokcia ze złamaniem wyrostka łokciowego w listopadzie 2004r. z niewielkim ograniczeniem wyprostowania stawu łokciowego oraz zaburzenia gospodarki lipidowej skojarzone z otyłością (orzeczenie z 1 grudnia 2009r. k.31). Wskazując w art.11<sup>3</sup> kp i art.18<sup>3a</sup>§1 kp na niepełnosprawność jako przyczynę dyskryminacji ustawodawca nie zdefiniował tego pojęcia. Pojęcie to zdefiniowane jest w art.2 pkt 10 ustawy z 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r., Nr 127, poz.721 ze zm.) i zgodnie z zawartą tam definicją niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. W potocznym języku polskim za osobą niepełnosprawną uważa się człowieka ułomnego fizycznie lub upośledzonego umysłowo (tak w Słowniku Języka Polskiego PWN pod redakcją Mieczysława Szymczaka wyd. z 1996r.). Nie ulega wątpliwości, że wbrew powtarzanym w pozwie i w apelacji twierdzeniom o niepełnosprawności, powód w okresie zatrudnienia u pozwanego i w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę nie był osobą niepełnosprawną ani w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ani w potocznym rozumieniu tego słowa ,tj. w kontekście istnienia u niego schorzeń objawiających się ułomnościami np. natury fizycznej mogącymi stanowić przyczynę bezprawnego różnicowania na niekorzyść jego sytuacji w zatrudnieniu w porównaniu do innych pracowników. Mimo bowiem utraty zdolności do służby w Policji, a zatem w szczególnej pod względem wymogów zdrowotnych formacji, powód zachował zdolność do pracy zarobkowej. Świadczy o tym nie tylko zapis w w/w orzeczeniu Komisji Lekarskiej MSWiA z 1 grudnia 2009r., ale także pozytywnie przechodzone przez powoda w trakcie zatrudnienia u pozwanego badania okresowe ogólne i psychologiczne mające za zadanie potwierdzić jego zdolność do pracy. Świadczą o tym wreszcie zeznania świadków – współpracowników powoda z okresu jego zatrudnienia u pozwanego (k.40-41v), z których wynika, że powód był w pełni sprawnym i przydatnym zawodowo pracownikiem. Uzasadniony jest zatem wniosek, że powód jako osoba niebędąca osobą niepełnosprawną nie był obiektem dyskryminacji z powodu niepełnosprawności. Z protokołu zawierającego zeznania świadków wynika, że świadkowie wypowiadali się na okoliczność tego, czy wiedzieli, że powód jest osobą niepełnosprawną, ale kontekst ich wypowiedzi wskazuje na to, że odnosili się do tego, czy znany był im fakt, iż powód posiada w/w orzeczenie o niezdolności do służby w Policji, jednocześnie bowiem wskazywali, że nie widzieli, aby powód był dotknięty jakimiś dysfunkcjami zdrowotnymi. Dla przykładu, świadek A. B. wskazał, że cyt.: „Jakby powód mi nie powiedział to bym nie zauważył, że jest osobą niepełnosprawną. On normalnie wykonywał swoje obowiązki” (k.40v), a świadek W. P. zeznał cyt.: „Wiem, że powód miał niepełnosprawność, bo w jakiejś luźnej rozmowie wspomniał mi o tym (...). Gdyby mi sam o tym nie powiedział, to bym się nie domyślił, że powód ma orzeczoną niepełnosprawność. Powód normalnie wykonywał swoje obowiązki i ta niepełnosprawność widać mu nie przeszkadzała” (k.40v-41). Należy wreszcie zauważyć, że tak jak w procesie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę powód wywodził i dowodził, że nie jest osobą niepełnosprawną (vide m.in. pismo procesowe powoda z 9 września 2011r. złożone na k.21-23 akt IV P (...))i wyjaśnienia powoda na k.30-31 tych akt), tak w niniejszym procesie całkowicie „odwrócił” swoją argumentację

akcentując, że jest osobą niepełnosprawną i z tego powodu rozwiązano z nim umowę o pracę. Należy w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art.20 ust.1 pkt 3 ustawy z 18 lutego 1994r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (...) – Dz.U. z 2013r., poz.667 - orzeczona wobec powoda jako byłego funkcjonariusza Policji III grupa inwalidztwa dotyczy osób zdolnych do pracy.

Nawiązując do pisma z 29 lipca 2011r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę (na k.1C akt osobowych powoda) wskazać należy, że analiza treści tego pisma nie pozwala na uznanie, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było istnienie po jego stronie niepełnosprawności. Treść tego pisma wskazuje, że decyzja pracodawcy reprezentowanego przez ówczesnego Komendanta Straży Miejskiej w S. o rozwiązaniu umowy o pracę była związana z powzięciem informacji o uzyskaniu przez powoda w/w orzeczenia o niezdolności do służby w Policji, ale motyw, którymi kierował się pracodawca dotyczyły (co wynika wprost z podanej w piśmie przyczyny wypowiedzenia) utraty zaufania do powoda jako pracownika, który nie poinformował pracodawcy o uzyskaniu tego rodzaju orzeczenia. W podanym dalej uzasadnieniu decyzji o wypowiedzeniu pracodawca wyjaśnił, wskazując na charakter pracy – służby w Straży Miejskiej, dlaczego – w jego ocenie – powód powinien poinformować pracodawcę o okoliczności w postaci uzyskania orzeczenia o niezdolności do pracy – tu niezdolności do służby w Policji. Abstrahując w tym miejscu od zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, która to okoliczność była przedmiotem badania i oceny Sądu Rejonowego w. (...)w sprawie IV P (...)wskazać należy, że z faktu powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę na uzyskanie przez powoda orzeczenia o niezdolności do służby w Policji nie można wywodzić faktu istnienia po stronie powoda niepełnosprawności jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Podtrzymując wcześniejsze rozważania dodać jeszcze należy, że treść pisma o wypowiedzeniu (trzeci akapit tego pisma) wskazuje na to, że pracodawca nie znał treści orzeczenia Komisji Lekarskiej MSWiA, na które się powołał. Świadczą o tym jego rozważania na temat utraty zdolności fizycznej lub psychicznej pracownika do pełnienia funkcji strażnika miejskiego. Treść orzeczenia Komisji Lekarskiej MSWiA z 1 grudnia 2009r. dotyczy bowiem jednoznacznie utraty zdolności powoda do służby w Policji, a nie utraty zdolności do pracy w ogóle, w tym do pracy w straży miejskiej. Nie ulega wątpliwości, że z faktu błędnej interpretacji przez pracodawcę faktu uzyskania przez pracownika orzeczenia o niezdolności do służby w Policji i zaliczenia go z tego tytułu do trzeciej grupy inwalidzkiej, nie sposób wywodzić wniosku o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

W świetle powyższe uznać należy, że Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie było przejawem jego dyskryminacji i w związku z tym niezasadne okazało się jego roszczenie o odszkodowanie na podstawie art.18<sup>3d</sup> kp. Na marginesie wskazać należy, że wskazane uregulowanie dotyczy sytuacji, w której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a zatem określona cecha pracownika była przyczyną innego (gorszego) potraktowania tego pracownika od innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację powoda oddalił.