

Najciekawsze
orzeczenia

Inwalida może stracić etat

WOKANDA

Dyrektywa UE 2000/78 dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu szczególnie nie chroni posad niepełnosprawnych pracowników. Przewiduje wyłącznie wymóg wdrożenia przez szefa określonych usprawnień uwzględniających potrzeby takich osób.

Pod warunkiem że nie będzie to nadmiernie obciążać pracodawcy. W przeciwnym razie ma on prawo rozwiązać angaż z takimi pracownikami i nie będzie to dyskryminacja. Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy** w wyroku z 12 maja 2011 r. (II PK 276/10).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony jako asystent w urzędzie pocztowym. Do jego obowiązków należało przyjmowanie paczek oraz przesyłek kurierskich. Praca w okienku uniwersalnym wymagała od niego podnoszenia ciężarów powyżej 5 kilogramów. U pracownika orzeczono lekki stopień niepełnosprawności. Lekarz medycyny pracy wydał zaświadczenie potwierdzające zdolność do pracy, z wyłączeniem podnoszenia paczek powyżej 5 kilogramów. Szef wypowiedział pracownikowi umowę, powołując się na to, że nie może on dźwigać. Ten odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przywrócił pracownika do pracy. Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził mu odszkodowanie. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Ten uznał, że pracodawca miał możliwość takiego dostosowania stanowiska pracy podwładnego, aby dźwiganie ciężarów nie było wymagane (w szczególności przez przesunięcie go do innego okienka). Dlatego przywrócenie etatowca do pracy nie jest nieuzasadnione. Jednocześnie zakwestionował stanowisko prezentowane przez pracownika, że przepisy dyrektywy UE 2000/78 ustanawiającej ogólne ramowe warunki równego traktowania w procesie zatrudnienia i pracy (w szczególności z uwagi na niepełnosprawność) przyznały niepełnosprawnemu szczególną ochronę zatrudnienia i uniemożliwiły rozwiązanie z nim angażu. ■

*ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Dyrektywa UE 2000/78 odnosi się do angażowania i pracy osób niepełnosprawnych wyłącznie w taki sposób, że zakazuje ich dyskryminacji. Jej przepisy natomiast nie gwarantują niepełnosprawnym szczególnej ochrony przy zachowaniu etatu.

Zgodnie z jej art. 5, aby zapewnić zasady równego traktowania niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień uwzględniających potrzeby tych osób. Oznacza to obowiązek podjęcia przez szefa właściwych środków, aby umożliwić niepełnosprawnemu dostęp do pracy oraz jej wykonywanie (np. przez odpowiednie dostosowanie stanowiska). Pod warunkiem jednak, że środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Jeżeli pociągałoby to za sobą nadmierne koszty dla niego, jest zwolniony z wdrożenia takich środków i może rozwiązać umowę z niepełnosprawnym, nie narażając się na zarzut dyskryminacji.

Taki wniosek potwierdza pkt 17 preambuły do dyrektywy. Zgodnie z nim akt ten nie nakłada wymogu, aby osobę, która nie jest kompetentna ani zdolna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku, dalej na nim zatrudniać. Potwierdzają to też przepisy polskiej ustawy o rehabilitacji zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zobowiązują one pracodawcę do wdrożenia usprawnień dla niepełnosprawnych wyłącznie w takim zakresie, w jakim nie powoduje to nadmiernych obciążeń. W przeciwnym razie szef ma prawo rozstać się z niepełnosprawnym etatowcem i nie będzie to przejaw dyskryminacji. Nie zawsze bowiem sam fakt wystąpienia kryterium dyskryminacyjnego oznacza gorsze traktowanie w zatrudnieniu. Nie ma dyskryminacji, jeżeli zastosowanie takiego kryterium jest obiektywnie uzasadnione. W tym przypadku chodziło o niemożność wykonywania przez niepełnosprawnego najważniejszych obowiązków na zajmowanym stanowisku oraz brak możliwości odpowiedniego jego dostosowania (por. art. 18^{3b} § 2 k.p.). ■