

Sygn. akt VI P 199/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dziegielewska
Protokolant:	Dorota Jakubowicz

po rozpoznaniu w dniu 03 października 2022 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko

pozwanym (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

1. powództwo oddała;

2. nie obciąża powódki E. R. kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 199/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 czerwca 2019 roku (data prezentaty) E. R. reprezentowana przez radcę prawnego wniosła przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o zapłatę 10 000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazywała, że pracodawca dopuścił się względem niej dyskryminacji odmawiając dopuszczenia do pracy na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom oraz zdrowiu. Pozwany dopuścił się również w ocenie strony powodowej dyskryminacji powódki poprzez zatrudnienie jej w czasie przekraczającym 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo oraz w porze nocnej oraz przez brak przystosowania stanowisk pracy do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (Pozew – k. 1 – 3v.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 lipca 2019 roku (data prezentaty) pozwana wniosła o jego oddalenie oraz zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że nieprawdą jest, że powódka została pozbawiona prawa do ubiegania się o stanowisko Dyspozytora (...) oraz, że posiadała niezbędne kwalifikacje do zajęcia tego stanowiska, w toku naboru uzyskała bowiem najniższy wynik punktowy spośród osób, które wzięły udział w drugim etapie rekrutacji. Pozwana dokonała także oceny przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości powódki jako osoby niepełnosprawnej. Motornicza pracowała bowiem jedynie na wozach, w których nie występuje konieczność używania ręcznego zadajnika jazdy w czasie pracy przewidzianym dla osób

niepełnosprawnych. Powódka w okresie od stycznia 2018 roku regularnie otrzymywała również premię nie notując opóźnień skutkujących utratą takiej premii, pozwana tym samym zaprzeczała, aby powódka była narażona na nieuzyskanie premii poprzez niemożliwość punktualnej jazdy (Odpowiedź na pozew – k. 29 – 30v.).

Do zamknięcia rozprawy strony pozostawały na swoich stanowiskach w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka pozostawała jako pracownik z pozwanym jako pracodawcą w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 9 lutego 2010 roku. Na jej podstawie zatrudniona została na stanowisku motorniczego tramwaju w pełnym wymiarze czasu pracy (Dowód z dokumentu: umowa o pracę – k. 265).

Orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 17 maja 2018 roku powódka została uznana za niezdolną do pracy na zajmowanym stanowisku motorniczego tramwaju – wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych. Od ww. orzeczenia pracodawca złożył odwołanie do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy Oddział w W. (Dowód z dokumentów: zaświadczenie lekarskie – k. 325v. – 326, odwołanie – k. 325). Powódka niezdolna do pracy była w zakresie w jakim było wystawione skierowanie. Jeśli na skierowaniu pracodawca napisałby, że praca ma miejsce w trybie 8h, wtedy orzeczenie byłoby pozytywne i byłaby orzeczona jako zdolna do pracy (Dowód: zeznania świadka A. S. – k. 518v. – 519, e – protokół: (...))

Dnia 11 czerwca 2018 roku powódka stawiała się do pracy u pozwanej po okresie absencji chorobowej, do której nie dopuściła jej pozwana uzasadniając to tym, że nie mogła dopuścić do pracy powódki z uwagi na jej stan zdrowia i orzeczenie lekarskie (Bezsporne, dowód z dokumentu: notatka służbowa – k. 17, zeznania świadka W. C. – k. 445v., e – protokół: (...))

W okresie nieświadczenia pracy przez powódkę na skutek orzeczenia stwierdzającego, iż jest niezdolna do pracy na zajmowanym stanowisku powódka nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę, zgłaszała natomiast gotowość do jej świadczenia. Pracodawca uznawał nieobecność powódki w tym okresie za obecność usprawiedliwioną, lecz niepłatną. Nie miał on innych brakujących etatów aby oddelegować powódkę do innej pracy (Dowód z dokumentu: pismo – k. 9 – 9v., zeznania świadków M. W. – k. 422v. – 423v., e – protokół: (...) I. G. – k. 456v. – 457v., e – protokół:(...) R. W. – k. 462v. – 463v., e – protokół:(...))

Orzeczeniem z dnia 9 lipca 2018 roku (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w W. zaliczył powódkę do stopnia niepełnosprawności – umiarkowanego, symb. przyczyny – 05-R. Orzeczenie wydano do dnia 31 lipca 2020 roku. W orzeczeniu tym zawarto mi.in. wskazanie dotyczące odpowiedniego zatrudnienia – na stanowisku przystosowanym (Dowód z dokumentu: orzeczenie – k. 86 – 86v.).

Orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 18 lipca 2018 roku na skutek odwołania o którym mowa powyżej powódka została uznana za zdolną do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku motorniczego tramwaju – wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych (Dowód z dokumentu: orzeczenie – k. 324).

W związku z orzeczeniem o którym mowa w akapicie poprzedzającym, powódka wznowiła po dacie tego orzeczenia świadczenie pracy na rzecz pozwanej jako motorniczy tramwaju (Bezsporne). W związku z niepełnosprawnością powódki zapewnione jej zostały wozy, w których nie musiała używać rąk do zmiany biegów, wozy „pedałowe”, powódka miała problem bowiem z obsługą ręcznego zadajnika. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności zostało dostarczone pracodawcy po kilku miesiącach, działania przygotowujące miejsce pracy zostały podjęte po otrzymaniu stosownej informacji (Dowód: zeznania świadków M. W. – k. 422v. – 423v., e – protokół: (...)R. W. – k. 462v. – 463v., e – protokół: (...))

Powódka w czerwcu 2018 roku zgodnie z przewidzianym dla niej grafikiem miała pracować na zmiany od godz. 6:00 do 14:00 oraz od 14:00 do 22:00 (dwie zmiany), w lipcu 2018 roku od godziny 6:00 do godziny 14:00, następnie od godziny 6:00 do godziny 13:00 począwszy od dnia 10 lipca, w sierpniu 2018 roku od godziny 14:01 do godziny

21:01 (jedna zmiana), we wrześniu 2018 roku od godziny 6:14 do godziny 13:14 albo od godziny 6:39 do godziny 13:39 albo od godziny 6:00 do godziny 13:00 (jedna zmiana), w październiku 2018 roku od godziny 14:43 do godziny 21:43 (jedna zmiana), w listopadzie 2018 roku od godziny 14:09 do godziny 21:09 albo od godziny 14:43 do godziny 21:43 (jedna zmiana), w grudniu 2018 roku od godziny 14:00 do godziny 21:00 bądź od godziny 14:43 do godziny 21:43 (jedna zmiana) styczniu na jedną zmianę od godz. 14:00 do godziny 21:00, następnie od godziny 14:43 do godziny 21:43 (Dowód z dokumentów: rozkład czasu pracy... - k. 366 – 374). W wyniku przeprowadzonej u pozwanej kontroli Inspektor Pracy stwierdził m.in., że w niektórych dniach sierpnia i września 2018 roku E. R. pracowała powyżej 7 godzin na dobę, tj.: w sierpniu roku 2018 przez 9 dni w ilości 16 minut łącznie oraz we wrześniu przez 7 dni w ilości 15 minut łącznie (Dowód z dokumentu: protokół PIP – k. 10 – 12v.).

Przy tworzeniu grafiku istniał problem jak obsadzić motorniczego niepełnosprawnego pracującego 7 godzin. Problem byłby ze stworzeniem grafiku dla tej grupy osób. Problem dotyczy tego jak obsadzić brakującą godzinę czasu pracy, kiedy jedna osoba miałaby ograniczenie do 7 godzin. Brak jest dyspozytora, który miałby takie ograniczenie oprócz powódki (Dowód: zeznania świadka P. D. – k. 421v. – 422, e – protokół:(...))

W 2018 roku w Zakładzie (...) (...) nie prowadzono żadnego postępowania rekrutacyjnego na stanowisko dyspozytora ruchu. Natomiast w latach 2018 – 2019 powódka brała udział w rekrutacji na następujące stanowiska: inspektora ds. finansowych, inspektora w dziale realizacji przewozów, inspektora ds. obsługi kancelaryjnej i klientów zewnętrznych, inspektora ds. szkoleń (Bezsporne) oraz dyspozytora ruchu (Dowód z dokumentów: informacja dotycząca liczby uzyskanych punktów... - k. 288 – 288v., karta oceny kandydata – k. 313v., zeznania świadków T. W. – k. 420v. – 421v., e – protokół:(...) P. D. – k. 421v. – 422, e – protokół:(...) A. W. – k. 422 – 422v., e – protokół:(...) M. W. – k. 422v. – 423v., e – protokół:(...) Odpowiednio w pierwszym i drugim przypadku rekrutacja zakończyła się anulowaniem naboru, w trzecim i czwartym przypadku – kandydatura została odrzucona z uwagi na niespełnienie wymogów modelu kompetencyjnego (Bezsporne). Jeśli chodzi zaś o stanowisko dyspozytora, to powódka została zakwalifikowana do etapu rozmów i testów rekrutacyjnych ponieważ spełniała wszystkie wymagania modelu kompetencyjnego; kandydatura została jednak odrzucona po przeprowadzonym teście i rozmowie kwalifikacyjnej. Powódka otrzymała łącznie 4 punkty w wyniku przeprowadzonej rekrutacji na stanowisko dyspozytora, najlepszy kandydat, wyłoniony następnie do zatrudnienia otrzymał 10 punktów (Dowód z dokumentów: informacja dotycząca liczby uzyskanych punktów... - k. 288 – 288v., karta oceny kandydata – k. 313v., zeznania świadków T. W. – k. 420v. – 421v., e – protokół:(...) P. D. – k. 421v. – 422, e – protokół:(...) A. W. – k. 422 – 422v., e – protokół:(...) M. W. – k. 422v. – 423v., e – protokół:(...))Praca dyspozytora ruchu była wcześniej okresowo wykonywana u pozwanej w ramach czasowego wykonywania pracy innej niż określonej w umowie o pracę (Dowód z dokumentów – k. 469 – 500).

Pismem z dnia 18 lutego 2019 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty 10 000 zł odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Pismem z dnia 16 marca 2019 roku pozwana wskazała, że nie uznaje ww. roszczenia powódki (Dowód z dokumentów: pisma – k. 5 – 6v.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie faktów przyznanych (bezsportnych), dokumentów powołanych we wcześniejszej części uzasadnienia, które nie były kwestionowane przez strony co do ich wiarygodności oraz dowodów z zeznań świadków w zakresie wyżej wskazanym. W ocenie Sądu zeznania te, jako spójne i logiczne uznane zostały za wiarygodny materiał dowodowy. Sąd uznał zeznania powódki za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia, gdyż nie wnosiły do sprawy żadnych nowych okoliczności, ponad te już wcześniej wyjaśnione, które byłyby istotne dla rozstrzygnięcia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją, gdyż zdarzenia z których powódka wywodziła swe roszczenie odszkodowawcze miały częściowo miejsce przed wejściem w życie nowelizacji tego przepisu (art. 6 Ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 poz. 1043) 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. Według zaś brzmienia po nowelizacji, 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Stosownie do art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W sprawie już na gruncie zgłoszonych zarzutów przez stronę powodową nie mogło być mowy o naruszeniu równego traktowania w zatrudnieniu z art. 18^{3a} k.p. (co do zasady, z zastrzeżeniem niżej wymienionych wyjątków) z tego względu, że nie dotyczyły one nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis ten mówi o tym wyraźnie i sankcja odszkodowawcza przysługuje tylko i wyłącznie wówczas, gdy doszło do naruszenia zasady równego traktowania w tym właśnie obszarze. Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zgłaszała zaś pod adresem pracodawcy przede wszystkim różnego rodzaju zarzuty, które nie zaliczały się do żadnej z tychże kategorii. W szczególności nie może być mowy o warunkach zatrudnienia przy określaniu zmian w pracy, są to jedynie warunki organizacji pracy wynikające z grafiku.

W pierwszej kolejności wskazania wymaga, że nie można było czynić pracodawcy zarzutu z tego, że nie dopuścił powódki do pracy wobec orzeczenia lekarskiego, że jest niezdolna do pracy. Dalsze postępowanie dowodowe wykazało, że orzeczenie to było spowodowane tym, iż związane było z wymiarem czasu pracy powódki. Choć ostatecznie powódka została uznana za zdolną do pracy, to zachowanie pracodawcy było w pełni prawidłowe i w żaden sposób nie podlegało sankcjonowaniu niezależnie od uwag poczynionych w akapicie poprzedzającym. Później zaś powódka została już bezspornie dopuszczona do pracy, gdy uzyskała orzeczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Zarzuty dotyczące braków formalnych skierowania okresowe nie miały znaczenia dla sprawy, wywodzenie bowiem nierównego traktowania z każdego niedociągnięcia pracodawcy sprowadza rzecz do absurdu. Na gruncie art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa, co nie wyklucza tego, że mogą ich dotyczyć błędy ze strony pracodawcy ewentualnie sankcjonowane na innej podstawie prawnej. Jednak samo niedopuszczenie powódki do pracy skoro miało miejsce orzeczenie ją wyłączające z pracy na tym stanowisku było prawidłowe i pracodawca inaczej postąpić nie mógł. Powódce nie należało się więc tutaj odszkodowanie z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. za naruszenie art. 11² k.p. (tzw. zwykle nierówne traktowanie). Spór o to, czy powódka była w okresie nieświadczenia pracy na urlopie czy też nie miał dla sprawy o odszkodowanie za nierówne traktowanie żadnego znaczenia.

Idąc dalej nie doszło do dyskryminacji powódki również przy braku powierzenia jej innej pracy. Tutaj dyskusję rozstrzyga konkluzja, że w realiach niniejszej sprawy pozwana nie miała obowiązku zapewniania powódce żadnej innej stosownej pracy. Taki obowiązek istnieje tylko w wypadkach określonych w art. 230 i 231 k.p. tj. gdyby niezdolność do pracy na zajmowanym stanowisku wynikała z wypadku przy pracy albo choroby zawodowej, nic takiego jednak w sprawie ustalone nie zostało i nie było wywodzone przez stronę powodową. Powoływanie się zaś przez profesjonalnego pełnomocnika na przepisy o przestoju było kompletnym nieporozumieniem, zakład pracy nie doznał przestoju, tylko powódka nie mogła świadczyć dla niego pracy. Pracodawca nie tylko nie miał obowiązku zapewnienia powódce innej pracy ale też mógł jej po prostu wypowiedzieć z tego powodu umowę o pracę. Fakty zaś, że wcześniej ktoś taką pracę mógł otrzymywać nie miały dla sprawy znaczenia, pracodawca ma prawo pracownikowi taką pracę powierzyć ale nie obowiązek i nie można mu czynić z tego tytułu żadnych zarzutów o nierówne traktowanie. Otrzymanie takiej pracy nie jest żadnym prawem pracownika a jedynie dobrodziejstwem ze strony pracodawcy, które nie zawsze jest w stanie

udzielić. Niezależnie od tego postępowanie wykazało, iż wcześniejsze powierzenia miały inny charakter, nie dotyczyły sytuacji takiej jak powódki, było to czasowe powierzenie innych obowiązków (dyspozytora), zaś w chwili gdy powódka była niezdolna do pracy na swoim stanowisku brak było stanowisk, które mogłaby objąć zgodnie ze swoim stanem zdrowia.

O nierównym traktowaniu z art. 18^{3a} § 1 k.p. mogłaby być mowa gdyby zostało wykazaniem, że pracodawca dyskryminował powódkę przy nawiązaniu umowy o pracę. Tymczasem powódka nie zaprzeczała, że w latach 2018 – 2019 brała udział w rekrutacji na następujące stanowiska: inspektora ds. finansowych, inspektora w dziale realizacji przewozów, inspektora ds. obsługi kancelaryjnej i klientów zewnętrznych, inspektora ds. szkoleń. Odpowiednio w pierwszym i drugim przypadku rekrutacja zakończyła się anulowaniem naboru, w trzecim i czwartym przypadku – kandydatura została odrzucona z uwagi na niespełnienie wymogów modelu kompetencyjnego. Spór koncentrował się na stanowisku dyspozytora. Postępowanie wykazało, że powódka została dopuszczona do konkursu, wzięła udział w testach i rozmowie i nie została wybrana, gdyż inna osoba uzyskała wyższy wynik. Niezatrudnienie powódki na tym stanowisku wynikało więc z całkowicie obiektywnych kryteriów i strona powodowa w niczym nie wykazała, ażeby strona pozwana kierowała się przy wyborze kandydata niepełnosprawnością powódki, zwłaszcza, że wraz z nią odpadło również kilku innych kandydatów. Różnego rodzaju perypetie, które wywodziła powódka przy okazji rekrutacji na stanowisko dyspozytora, m.in. prezentując określoną korespondencję nie miały znaczenia dla sprawy albowiem nie zostało wykazano aby w przypadku powódki niezatrudnienie jej wynikało z dyskryminacji ze względu na jej stan zdrowia, niepełnosprawność. Nie mogło być również mowy o zwykłym nierównym traktowaniu, rzecz bowiem sprowadzała by się do tego, że stanowisko dyspozytora mógłby zająć każdy chętny, jeśli zaś uzyskałby odmowę, mógłby czuć się nierówno traktowany, bo ktoś kiedyś został zatrudniony bez konkursu czy w inny mniej oficjalny sposób. Z samego ogłoszenia pracy – k. 357 ciężko zdaniem Sądu wywodzić nierówne traktowanie. Był to dowód, że takie ogłoszenie było ale powódka nie wykazała, że jej oferta została odrzucona z jakichś dyskryminujących przyczyn. Reasumując, powódka nie wykazała żadnych okoliczności, ażeby ze względu na stan zdrowia czy niepełnosprawność została odrzucona przy rekrutacji na jakiegokolwiek stanowisko przy czym pracodawca nie miał obowiązku zapewnienia jej żadnej odpowiedniej pracy. Zarzut, że wymagania pracy dyspozytora były dyskryminujące dla osób niepełnosprawnych, bo dyspozytor pracuje na 3 zmiany w tym w porze nocnej był nietrafiony, bo po pierwsze powódkę z zatrudnienia wyeliminował przede wszystkim kandydat zdobywający większą ilość punktów, poza tym ciężko wymagać od pracodawcy aby zmieniał swoje wymagania względem kandydatów (obiektywne, wynikające ze specyfiki pracy) tylko dlatego, aby spełniały je również osoby niepełnosprawne. Nie każdą pracę może wykonywać osoba niepełnosprawna.

W ocenie Sądu nie doszło do nierównego traktowania powódki również na tle przystosowania jej miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zgodnie z art. 23a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jedn. Dz.U. 2021 poz. 573 ze zm. pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2. (ust. 1); Obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych (ust. 2); Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2–5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (ust. 3). Art. 2 pkt 8) tej ustawy definiuje zaś, że ilekroć w ustawie jest mowa o: przystosowanym stanowisku pracy osoby niepełnosprawnej – oznacza to stanowisko pracy, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Postępowanie wykazało, że pracodawca zapewnił tramwaje „pedałowe”, takie które nie angażowały w pracy rąk powódki. Orzeczenie o niepełnosprawności dotarło do pracodawcy po kilku miesiącach, nie miały więc znaczenia

konkluzje inspektora pracy o nieprzystosowaniu miejsca pracy według stanu na dzień 31 sierpnia 2018 roku. Jak ustalił Sąd, pracodawca podjął stosowne działania dysponując orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności i zapewnił powódce odpowiednie wozy. Strona powodowa nie sprecyzowała jakich konkretnie jeszcze udogodnień niezbędnych powódce brakowało. Przepis tymczasem mówi wyraźnie o przystosowaniu odpowiednim do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Również przy organizacji grafików nie doszło do dyskryminacji ani zwykłego nierównego traktowania. Jak wyżej o tym była mowa, była to kwestia organizacji pracy, nie zaś warunków zatrudnienia o których mowa w art. 18^{3a} k.p.. Istotnie powódka przeszła na tryb jednozmianowy, jednakowoż postępowanie wykazało, że wynikało to z jej normy czasu pracy wynoszącej 7 godzin, wymuszało to określoną organizację. Powódka nie była więc nierówno traktowana w zakresie prawa do premii (art. 11² k.p.). Każda osoba o takich właściwościach, wymuszająca określony czas pracy pracowałaby jednozmianowo. Przekroczenia czasu pracy nie wynikały z tego, że co do zasady powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, jej grafiki mówiły o 7h pracy, zaś Inspektor Pracy wskazywał na pojedyncze przypadki przekroczeń. Powódka pracowała również w porze nocnej. Jednak i w tym wypadku nie było to naruszenie pracodawcy, które wiązać by można było z nierównym traktowaniem a po prostu naruszeniem norm czasu pracy. Nie można wywodzić z każdego naruszenia przepisów prawa pracy nierównego traktowania.

Ciężko zdaniem Sądu przypisywać pracodawcy nieuwzględnienie stanu zdrowia powódki, skoro nie dopuścił jej do pracy wobec orzeczenia o braku zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, następnie wobec orzeczenia przeciwnego – dopuścił ją i ostatecznie przystosował jej miejsce pracy do stanu niepełnosprawności, gdy dysponował już stosownym orzeczeniem o niepełnosprawności. Z dokumentów wskazanych w pkt j) pisma z dnia 21 października 2019 roku nie wynikają żadne fakty pozwalające przypisać pracodawcy odpowiedzialność za dyskryminację powódki.

Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu, powódka nie wykazała faktów pozwalających przypisać pracodawcy jej dyskryminację bądź też zwykłe nierównie traktowanie (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Szczególny przypadek w sprawie niniejszej polegał w ocenie Sądu przede wszystkim na tym, że cała perypetia w tej sprawie wynika ze stanu zdrowia i niepełnosprawności powódki. Analizując stan faktyczny, powódka mogła mieć pewne poczucie krzywdy czy też niesprawiedliwości, co było choćby konsekwencją niefortunnego orzeczenia lekarskiego tamującego jej dostęp do wykonywania pracy. Z takich okoliczności wynikł ten proces i zdaniem Sądu nie było racjonalnym dodatkowe obciążanie finansowe powódki jako osoby niepełnosprawnej.

Z podniesionych względów orzeczono jak w sentencji.