



Sygn. akt I PK 334/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B.K.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...] (następcy prawnemu Izby Skarbowej
w [...]) i Drugiemu Urzędowi Skarbowemu w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 grudnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 23 czerwca 2016 r.,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 lutego 2016 r. Sąd Rejonowy w [...] oddalił powództwo B.K. przeciwko Drugiemu Urzędowi Skarbowemu w [...] oraz Izbie Skarbowej w [...] (obecnie Izba Administracji Skarbowej w [...]) o przywrócenie do pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka była zatrudniona w Drugim Urzędzie Skarbowym w [...] od dnia 11 lutego 1993 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach referenta, inspektora, starszego inspektora w referacie ds. ewidencji i identyfikacji podatników oraz komisarza skarbowego i starszego komisarza skarbowego w tym referacie. Na mocy porozumienia stron, z dniem 3 stycznia 2011 r. powódka objęła samodzielne stanowisko starszego komisarza w referacie identyfikacji i rejestracji podatkowej (stanowisko w służbie cywilnej). Orzeczeniem Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności z dnia 16 maja 2013 r. powódka została zaliczona do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim do dnia 31 maja 2016 r., ze wskazaniem przyczyny niepełnosprawności 02-P (choroby psychiczne), 05-R (upośledzenie narządu ruchu). Z dniem 10 lipca 2013 r. powódka na swoją prośbę została przeniesiona na samodzielne stanowisko w służbie cywilnej - starszego komisarza skarbowego w dziale egzekucji administracyjnej. Do obowiązków powódki na tym stanowisku należały czynności związane z archiwizacją dokumentów w dziale egzekucji, w ramach których poświęcała 2 godziny pracy dziennie przed monitorem. W sierpniu 2013 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o zmianę zakresu obowiązków, uzasadniając swój wniosek posiadaniem wyższych kwalifikacji niż niezbędny do wykonywania powierzonych jej dotychczas zadań. Z dniem 27 września 2013 r. powódka otrzymała nowy zakres obowiązków, które wymagały pracy przy monitorze powyżej 4 godzin dziennie. W okresie od lutego do 7 października 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy została skierowana na badania okresowe i uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku starszego komisarza skarbowego. W listopadzie 2014 r. powódka przedłożyła pracodawcy zaświadczenia lekarskie wystawione przez specjalistę chirurga, że z powodu bólów kręgosłupa szyjnego, piersiowego i L/S wskazane jest ograniczenie pracy w ustalonej pozycji do 3-4 godzin dziennie oraz przez lekarza psychiatrę, wskazujące

na przeciwskazania do wykonywania pracy w warunkach stresu. W wyniku skierowania na badania profilaktyczne powódka uzyskała w dniu 24 listopada 2014 r. zaświadczenie potwierdzające, że jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku starszego komisarza skarbowego, z ograniczeniem pracy przy monitorze do 4 godzin dziennie. Czas pracy powódki wynosił 40 godzin tygodniowo, a jej stanowisko pracy - pracownika administracyjno-biurowego, zgodnie z dokumentacją obsługi ryzyka zawodowego z dnia 20 marca 2013 r., było związane z obsługą monitora ekranowego. W dziale egzekucji administracyjnej, podobnie jak w innych działach (wieloosobowe stanowisko rachunkowości budżetowej, dział rachunkowości podatkowej, samodzielny referat analiz i planowania, referat czynności sprawdzających, dział kontroli) nie było stanowiska pracy, na którym można było pracować przy monitorze ekranowym tylko do 4 godzin dziennie. W archiwach urzędu, w których wypożycza się akta i przygotowuje dokumenty do zniszczenia, zatrudnionych jest dwóch pracowników na podstawie umowy o pracę, w tym pracownica posiadająca zaświadczenie o ograniczeniu pracy przy monitorze do 5 godzin dziennie. W strukturze strony pozwanej funkcjonowały tylko dwa stanowiska niewyposażone w monitory ekranowe - zaopatrzeniowca i elektryka, nienależące do stanowisk korpusu służby cywilnej.

W dniu 11 grudnia 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na 31 marca 2015 r., wskazując jako jego przyczynę brak możliwości zapewnienia warunków pracy wynikających z zaświadczenia lekarza medycyny pracy, tj. do 4 godzin dziennie przy monitorze, podczas gdy z uwagi na zakres obowiązków w dziale egzekucji administracyjnej wymagane jest wykonywanie takiej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca wskazał również, że po wnikliwym przeanalizowaniu stanowisk pracy nie ma możliwości zatrudnienia powódki w innych komórkach organizacyjnych, gdyż nie posiada stanowiska pracy spełniającego zalecenia lekarza.

Na mocy art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o Służbie Celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw, z dniem 1 kwietnia 2015 r. pracownicy urzędów skarbowych stali się pracownikami izb skarbowych, a prawa i obowiązki wynikające z umów i

porozumień zawartych przez naczelników urzędów skarbowych przed dniem wejścia w życie ustawy w sprawach organizacyjno-finansowych, w tym z zakresu prawa pracy, przejęli właściwi miejscowo dyrektorzy izb skarbowych (art. 40 ustawy).

Przy takich ustaleniach Sąd pierwszej instancji uznał w pierwszej kolejności, że bierną legitymację procesową posiada w sprawie Izba Skarbowa w [...], na którą przeszły prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę zawartych przez Drugi Urząd Skarbowy w [...]. Brak legitymacji procesowej po stronie pozwanego Urzędu uzasadnia oddalenie w stosunku do niego powództwa.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała jego dokonanie, gdyż pracodawca nie posiadał stanowiska, na którym praca przed monitorem ekranowym mogłaby być wykonywana do 4 godzin dziennie. Z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę oraz że nie ma zasady, która nakazuje pracodawcy przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zaproponowanie pracownikowi zatrudnienia na innym stanowisku pracy, w tym również jeśli wypowiedzenie następuje na skutek utraty przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy z przyczyn zdrowotnych. Zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie pracodawców w zakresie możliwości racjonalizowania przez nich zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy. Wyjątek w powyższym zakresie stanowi jedynie przypadek utraty przez pracownika zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku na skutek choroby zawodowej. W konsekwencji żądanie powódki przywrócenia do pracy nie znajduje oparcia w art. 45 § 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację powódki, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy stwierdził, że zaświadczenie lekarza medycyny pracy było pochodną zaświadczenia specjalisty z zakresu chirurgii, stwierdzającego, iż

powódka nie może pracować w ustalonej pozycji ciała więcej niż 3-4 godziny dziennie. Skoro powódka nie wniosła zastrzeżeń do zaświadczenia lekarza medycyny pracy, to stało się ono dla pracodawcy wiążące i musiał on zastosować się do jego treści, a więc nie mógł dopuścić powódki do pracy na stanowisku, na którym występuje konieczność pracy przy monitorze w wymiarze przekraczającym 4 godziny dziennie. Prawidłowość tego zaświadczenia nie została przez powódkę zakwestionowana również w toku postępowania sądowego, gdyż wnioski dowodowe powódki w tym zakresie zostały oddalone przez Sąd pierwszej instancji, a jej zawodowy pełnomocnik nie złożył zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. W ocenie Sądu odwoławczego, co prawda powódka, zajmując samodzielne stanowisko, samodzielnie mogła decydować o wykorzystaniu urządzeń i środków technicznych, to jednak „limity tej decyzyjności pracownika wyznaczane są wprost przez zakres powierzonych mu przez pracodawcę do wykonania zadań”. Skoro zatem przydzielone powódce zadania wymuszały pracę przy monitorze przez ponad 4 godziny dziennie, to nie była ona w stanie we własnym zakresie - poza pojedynczymi dniami - tak zarządzać wykorzystywaniem urządzeń i środków technicznych, aby nie pracować przy monitorze przez tak określony limit czasowy. Nie ma przy tym znaczenia, że obowiązek wykonywania pracy przy monitorze w wymiarze przekraczającym 4 godziny dziennie nie został wprost określony w zakresie obowiązków powódki lub dokumentach dotyczących organizacji pracy lub opisu stanowisk pracy w dziale egzekucji administracyjnej, skoro taka specyfika pracy wynika wprost z zakresu powierzonych powódce obowiązków.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że utrata przez pracownika zdolności do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym przez niego stanowisku jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia mu stosunku pracy. Skoro powódka na skutek schorzeń kręgosłupa utraciła zdolność do prawidłowego wykonywania powierzonych obowiązków pracowniczych, to pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia jej stosunku pracy z tej przyczyny, zaś ciężar udowodnienia, że - jak twierdziła powódka w apelacji - faktyczne przyczyny wypowiedzenia były inne niż wskazane przez pracodawcę, spoczywał na powódce stosownie do art. 232 k.p.c. i 6 k.c. Okoliczności tych powódka nie udowodniła. Sąd odwoławczy podkreślił, że zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od

uprzedniego zaoferowania pracownikowi innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu, zaś zatrudnienie na miejsce powódki innej osoby po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy stanowiło wypełnienie luki kadrowej spowodowanej rozwiązaniem z powódką umowy o pracę. Nie było również konieczności badania, czy w strukturze Drugiego Urzędu Skarbowego w [...] istniały stanowiska pracy, które nie wymagały pracy przy monitorze w wymiarze przekraczającym 4 godziny dziennie. Obowiązek taki istniałby wyłącznie w sytuacji, gdyby niezdolność powódki do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy powstała na skutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy (art. 231 k.p.). Niezależnie od tego, brak takich stanowisk jednoznacznie wynika z przeprowadzonego przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego. Zatem gdyby nawet hipotetycznie przyjąć, że pracodawca po stwierdzeniu niezdolności powódki do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku miał obowiązek przed wypowiedzeniem jej stosunku pracy podjąć działania zmierzające do znalezienia w swojej strukturze innego stanowiska, które mogłaby ona zajmować, to i tak stanowisko takie nie istniało.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 23a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez jego niezastosowanie prowadzące do uznania, że strona pozwana mogła wypowiedzieć umowę o pracę, podczas gdy przepis ten obliguje ją do zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nią w stosunku pracy; 2) art. 6 k.c. w związku z art. 23a ust. 1 tej ustawy przez jego niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przerzucenia na powódkę ciężaru dowodu na okoliczność istnienia u strony pozwanej możliwości dalszego jej zatrudniania, podczas gdy to pracodawca powinien wykazać, że zapewnienie niezbędnych racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej skutkowałoby nałożeniem na niego nieproporcjonalnie wysokich obciążeń; 3) art. 18^{3a} § 2-5 k.p. w związku z art. 23a ust. 1 powołanej ustawy przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w ustalonym stanie faktycznym pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia powódce stosunku pracy z powodu utraty zdolności do wykonywania pracy, podczas gdy takie działanie pracodawcy

wobec osoby niepełnosprawnej stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się nieusprawiedliwiona.

Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę w granicach zaskarżenia i w granicach przedstawionych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Poza przypadkiem nieważności postępowania, Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Innymi słowy, w zakresie nieobjętym skargą kasacyjną, prawomocne orzeczenie sądu drugiej instancji nie podlega kontroli Sądu Najwyższego, nawet jeśli jest obarczone poważnymi uchybieniami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2016 r., I PK 241/15, LEX nr 2194883 i szeroko powołane w nim orzecznictwo). Wpływa to na ocenę skuteczności zarzutów podniesionych w rozpoznawanej skardze kasacyjnej.

Skarżąca, aczkolwiek zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w całości, nie kieruje żadnych zarzutów przeciwko rozstrzygnięciu oddalającemu apelację w stosunku do pozwanego Drugiego Urzędu Skarbowego w [...]. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w stosunku do tego Urzędu z uwagi na brak po jego stronie biernej legitymacji procesowej, zaś Sąd odwoławczy oceny tej nie zanegował. Jej trafność uchyła się zatem spod kontroli kasacyjnej.

Zarzuty skargi kasacyjnej koncentrują się na niezastosowaniu przez Sąd drugiej instancji art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (jednolity tekst:

Dz.U. z 2016 r., poz. 2046 ze zm., dalej jako ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej) oraz naruszeniu przepisów związanych z dyskryminacją (art. 18^{3a} § 2-5 k.p.).

W myśl art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej, 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, zgodnie z którym obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Nadto z ust. 3 powołanego artykułu wynika, że 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 k.p.

Przepis art. 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej jest wynikiem implementowania do polskiego porządku prawnego zasad wynikających z dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. (Dz.U. UE L nr 303, poz. 16, dalej jako dyrektywa nr 2000/78/WE), przewidującej w art. 5 obowiązek pracodawcy wprowadzenia racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyjaśniono, że pojęcie racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy musi być rozumiane jako usunięcie wszelkich barier, zarówno materialnych jak i organizacyjnych, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami. Za środek

usprawniający, o którym mowa w powołanym przepisie, może zostać uznane zmniejszenie wymiaru czasu pracy, o ile pozwala pracownikowi na dalsze wykonywanie pracy, zgodnie z celem przyświecającym temu przepisowi. Dokonanie oceny, czy środek usprawniający w postaci zmniejszenia wymiaru czasu pracy nie stanowi nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia dla pracodawcy należy do sądu krajowego (por. wyrok z dnia 11 kwietnia 2011 r., Ring, C-335/11, LEX nr 1297091). Wyjaśniono również, że zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę z tej przyczyny, które - zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych - nie jest uzasadnione tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku (por. wyrok z dnia 11 lipca 2006 r., Navas, C-13/05, LEX nr 226783). Wynika z tego, że po pierwsze - obowiązek wprowadzenia usprawnień nie ma charakteru bezwzględnego oraz po drugie - racjonalnym usprawnieniem może być zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub podział obowiązków (zadań), ale takie, które prowadzi do utrzymania zdolności pracownika do wykonywania najważniejszych czynności stanowiących istotę zajmowanego stanowiska, a nie do odjęcia tych czynności. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że art. 5 dyrektywy nr 2000/78/WE nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy, ale przewiduje wprowadzenie racjonalnych usprawnień uwzględniających potrzeby takich osób w miejscu pracy w celu wyrównania występujących na ich niekorzyść dysproporcji w zakresie dostępu do pracy i jej wykonywania (pkt 16 preambuły do powołanej dyrektywy), nie nakładając równocześnie wymagania, aby - przy nienaruszeniu wskazanego obowiązku - osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana (pkt 17 preambuły - por. wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 164). Stwierdza się, że pracodawca ma obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień w celu dalszego zatrudniania pracownika niepełnosprawnego, o ile nie stanowią one nieproporcjonalnie dużego obciążenia (por. wyrok z dnia 12 listopada 2014 r., I PK

74/14, OSNP 2016 nr 8, poz. 101), jednak podkreśla się również, że wyeliminowanie z zakresu czynności obowiązków podstawowych dla danego stanowiska nie stanowi racjonalnego usprawnienia umożliwiającego jego zajmowanie. W rezultacie zwolnienie z powodu niepełnoprawności, na skutek której została utracona zdolność do wykonywania zawodu (zajmowania określonego stanowiska) nie stanowi niedozwolonego aktu dyskryminacji (por. wyrok z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 105).

Rację ma skarżąca, że ocena zasadności dokonanej jej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę powinna uwzględniać w okolicznościach sprawy wskazania zawarte w art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej. Rzecz jednak w tym, że przepis ten, podobnie jak powołane przez skarżącą w podstawie kasacyjnej art. 18^{3a} § 2-5 k.p. (zawierające definicje równego traktowania, dyskryminowania bezpośredniego i pośredniego oraz ich przejawów, przy czym skarżąca nawet nie precyzuje, o którą z postaci dyskryminowania jej chodzi), nie regulują uprawnień pracowników niepełnosprawnych w razie wypowiedzenia im umowy o pracę, ale stanowią jedynie punkt odniesienia do dokonania oceny jego zasadności w aspekcie ochrony przyznanej pracownikom w razie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Przepisem określającym zakres tej ochrony jest - w wypadku skarżącej - art. 45 § 1 k.p., zarzut obrazy którego nie został postawiony w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, mimo że to właśnie ten przepis stanowił materialnoprawną podstawę zgłoszonego przez skarżącą roszczenia i podstawę prawną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. W konsekwencji, prawidłowości zaskarżonego wyroku nie może skutecznie podważyć trafność zarzutu niezastosowania art. 23 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej, bez połączenia go z zarzutem naruszenia art. 45 § 1 k.p.

Niezależnie od tego należy zauważyć, że skarga kasacyjna została oparta wyłącznie na zarzutach obrazy prawa materialnego, co oznacza, iż Sąd Najwyższy związany jest podstawą faktyczną zaskarżonego rozstrzygnięcia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Podstawę tę stanowiły ustalenia, że skarżąca zajmowała stanowisko starszego komisarza skarbowego w dziale egzekucji administracyjnej, zaliczane do

samodzielnych stanowisk w korpusie służby cywilnej, wszystkie czynności wchodzące w zakres obowiązków skarżącej na tym stanowisku związane były z pracą przy komputerze i wymagały - tak samo jak na wszystkich innych stanowiskach wchodzących w skład korpusu służby cywilnej pracodawcy - pracy przy monitorze ekranowym powyżej 4 godzin dziennie. Te niekwestionowane ustalenia dają podstawę do oceny, że skarżąca utraciła zdolność do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym stanowisku oraz że praca przy monitorze ekranowym w wymiarze przekraczającym 4 godziny dziennie stanowiła podstawową czynność wynikającą z obowiązków pracowników tworzących u pracodawcy korpus służby cywilnej. W tej sytuacji niezasadne jest twierdzenie skarżącej, że pracodawca powinien umożliwić jej dalsze zatrudnienie na specjalnie stworzonym stanowisku pracy. Racjonalnym usprawieniem w rozumieniu art. 23 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej jest bowiem podjęcie działań umożliwiających pracownikowi niepełnosprawnemu dalsze zajmowanie danego stanowiska, a nie utworzenie dla niego nowego stanowiska poprzez wyeliminowanie z zakresu czynności obowiązków podstawowych dla stanowiska dotychczas zajmowanego, o czym wyżej była mowa. Należy przy tym stwierdzić, że - wbrew wywodom skarżącej - Sąd drugiej instancji nie przerzucił na nią ciężaru dowodu istnienia u pracodawcy możliwości dalszego zatrudniania w aspekcie możliwości zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej, ale powołał art. 6 k.c. w kontekście oceny, że na skarżącej spoczywał ciężar wykazania, iż przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę była faktycznie inna niż wskazana przez pracodawcę.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ i odpowiednio stosowanego art. 102 k.p.c.