

Sygn. akt VIII *Pa 21/16*

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie za naruszenie zasad równouprawnienia

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 10 listopada 2015 r. **sygn. akt** IV P 244/14

oraz **zażalenia** pozwanej

na postanowienie zawarte w punkcie 2 wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 10 listopada 2015 r. **sygn. akt** IV P 244/14

1) oddala apelację,

2) oddala zażalenie,

3) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800zł. (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 21/16

UZASADNIENIE

Powód A. G. w złożonym pozwie domagał się od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o zapłatę kwoty 40.000 złotych, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność oraz kwoty 9.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na niepełnosprawność wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

A. G. uzasadniał swoje stanowisko tym, iż pracował u pozwanej od dnia 4 marca 2013r. na podstawie umowy na czas określony 2 lat, na stanowisku technika serwisu oraz że w czasie trwania zatrudnienia zawarł z pozwaną umowę o podniesienie kwalifikacji. Powód wskazał, iż skierowano go do odbycia szkolenia praktycznego z zakresu naprawy maszyn w zakładzie (...) w Niemczech, zakończonego uzyskaniem certyfikatu. Następnie podał, że od 1 października 2013r. pozwany delegował go do pracy w polskich i zagranicznych zakładach produkcyjnych należących zarówno do grupy C. – W. producentów maszyn (...) jak również do grupy klientów i odbiorców obrabiarek sterowanych numerycznie, gdzie wykonywał należące do niego obowiązki. Dnia 7 marca 2014r., podczas wykonywania prac serwisowych maszyny w zakładach (...) we W. u powoda wystąpiły dolegliwości bólowe w obrębie stawu skokowego i z tego powodu w dniu 10 marca 2014r. udał się do lekarza, który skierował go do poradni ortopedycznej na leczenie w trybie pilnym. W trakcie leczenia stwierdzono u niego powikłania pourazowe w obrębie stawu skokowego dolnego, do których doszło wskutek wypadku przy pracy w 1999r. Wobec braku rokowań został skierowany do Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności, w dniu 12 maja 2014r. stwierdzono u niego niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym. Powód podał, że w dniu 10 czerwca 2014r. zgłosił pracodawcy swoją gotowość do pracy, wtedy otrzymał skierowanie do Poradni Medycyny Pracy. W ramach przeprowadzonych badań otrzymał zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku technik serwisu, kierowca kat. (...) z zastrzeżeniem dostosowania stanowiska pracy do występującej u niego niepełnosprawności, które przedłożył pracodawcy. Jednakże pozwana dnia 16 czerwca 2014r. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Powód powołując się na treść art. 11 k.p. zarzucił pozwanemu, że był dyskryminowany i dawano mu do zrozumienia, że jeśli nie wyzdrowieje zostanie zwolniony. Powód argumentował, że od kiedy pozwany dowiedział się o złożonym przez niego wniosku o orzeczenie stopnia niepełnosprawności ich relacje uległy dalszemu pogorszeniu. Pozwany kazał mu oddać firmowy laptop i poinformował go, że jeśli nie wróci do pracy „jako normalny zdrowy pracownik”, to firma będzie się od niego domagać zwrotu zakupu samochodu służbowego oraz narzędzi. Powód zarzucił pozwanemu, że ten kierując go na badania kontrolne zataił fakt jego niepełnosprawności, dopiero na wniosek poradni wystawił drugie prawidłowe skierowanie, co negatywnie odbiło się na procesie jego rekonwalescencji. Według powoda, pozwany dopuścił się wobec niego dyskryminacji bezpośredniej w zatrudnieniu zwalniając go, co w sposób znaczący przyczyniło się do pogorszenia ogólnego stanu jego zdrowia oraz naruszyło jego godność i dobra osobiste. Ponadto podniósł szkodę majątkową, gdyż został pozbawiony środków do życia. Doznał także krzywdy z uwagi na fakt, że do rozwiązania umowy o pracę doszło zaraz po wystąpieniu u niego niepełnosprawności, co naraziło go na poważny stres i obawę o brak możliwości zapewnienia rodzinie egzystencji z powodu braku środków finansowych. Zdaniem powoda pozwany nie zastosował się do zapisu art. 14 oraz 23a ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych to jest nie zorganizował w przewidzianym przepisami prawa terminie odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że powód był u niej zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 6 kwietnia 2013r. na stanowisku technika serwisu oraz że w okresie od 7 czerwca do 26 września 2013r. przebywał na szkoleniu po zakończeniu, którego w październiku 2013r. podjął pracę na stanowisku technika serwisu. Pozwana wskazała, że w okresie od 10 marca 2014r. do 9 czerwca 2014r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz że po przeprowadzeniu badań profilaktycznych uznany został za zdolnego do pracy wykonywania pracy na

stanowisku technika serwisu i kierowcy kat. (...), z zastrzeżeniem, że musi to być stanowisko dostosowane. Powód na podstawie w/w zaświadczenia zażądał przeniesienia go do pracy w biurze jednak zdaniem pozwanej takie rozwiązanie było niemożliwe, gdyż powód nie posiadał kompetencji potrzebnych do wykonywania pracy w biurze, ponadto w biurze nie było wolnego stanowiska, które mogło by być obsadzone. Pozwana zaproponowała powodowi pracę na dotychczasowym stanowisku, z zastrzeżeniem, że będzie on kierowany do prac lżejszych, a w przypadku prac wymagających większego wysiłku fizycznego zostanie mu udzielona pomoc drugiego pracownika. Jednakże powód odmówił, wobec czego pozwana z uwagi na brak możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku rozwiązała z nim umowę o pracę. W jej ocenie nieuzasadnionym jest zarzut powoda naruszenia przez nią zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż podjęła ona wszelkie możliwe działania w celu dostosowania stanowiska pracy do potrzeb powoda, w szczególności zaoferowała mu wykonywanie na dotychczasowym stanowisku - w miarę możliwości pracy lżejszej, a w razie prac wymagających większego wysiłku – pomoc drugiego pracownika.

Według pozwanej specyfika i charakter pracy uniemożliwia inne niż zaproponowane przez nią dostosowanie stanowiska pracy powoda, w szczególności niemożliwym jest świadczenie usług serwisowych w siedzibie pozwanej, gdyż niemożliwe jest serwisowanie maszyn w miejscu innym niż ich zainstalowanie, nadto na to wskazuje treść zaświadczenia lekarskiego z dnia 13 czerwca 2014r. W ocenie pozwanej ujawnienie przez powoda niepełnosprawności istniejącej od 1999r. dopiero po upływie roku zatrudnienia u niej z jednoczesnym żądaniem na tej podstawie przeniesienia do pracy w biurze, w sytuacji wiadomej powodowi niemożliwości zapewnienia przez pozwaną takiej pracy jawi się jako próba instrumentalnego wykorzystania przez powoda niepełnosprawności w celu doprowadzenia do rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną i uniknięcia tym samym obowiązku zwrotu kosztów zagranicznego szkolenia. Zdaniem pozwanej nie naruszyła ona art. 14 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, gdyż przepis ten dotyczy utraty zdolności w wyniku wypadku w pracy, który powstał z wyłącznej i udowodnionej winy pracodawcy. Pozwana podnosiła, iż w żaden sposób nie szykanowała powoda i zaprzeczyła temu by straszyla powoda koniecznością zwrotu kosztów szkolenia.

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy w Z., sygn. akt: IV P 244/14 oddalił powództwo. Sąd w punkcie 2 wyroku zasądził od powoda A. G. na rzecz pozwanej kwotę 900 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Według ustaleń Sądu I instancji A. G. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w R. od dnia 6 kwietnia 2013r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 5 kwietnia 2015r. na stanowisku technika serwisu, w pełnym wymiarze etatu. W umowie przewidziano możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jak ustalił Sąd Rejonowy również pracowników na stanowiskach: sprzedawcy maszyn, kierownika serwisu, kierownika biura, specjalisty ds. administracyjno – biurowych, inżynierów serwisu.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji do obowiązków technika serwisu należały wyjazdy do klientów, celem dokonania napraw maszyn firmy (...) – obrabiarek (...) oraz przeglądy ich stanu technicznego. Praca serwisantów często była świadczona poza siedzibą pracodawcy i związana z ciągłymi podróżami, nadto czasami bywa obciążająca fizycznie (m.in. wymagała montażu ciężkich elementów). Także w trakcie serwisu technicy dokonywali smarowania poszczególnych elementów, ich czyszczenia, wykonywali szereg pomiarów. Sąd I instancji ustalił, że średnio przegląd trwał od 8-10 godzin, które technik spędzał cały czas na nogach. Przeglądy techniczne i naprawa trudno zlokalizowanych usterek mechanicznych i hydraulicznych zazwyczaj wiązały się z pracą fizycznie cięższą. Kufry serwisowe, choć wyposażone w kółka, ważyły od 20 a 30 kg, zaś obrabiarki (...) służące do obróbki metalu miały około 4 metry wysokości. Według ustaleń Sądu I instancji po otrzymaniu zgłoszenia klienta szef serwisu ocenia sytuację i decyduje, którego pracownika wysłać. Na ogół technik serwisu jeździ sam z wyjątkiem młodej kadry, która jeździ z doświadczoną kadrą przez okres 3-4 miesięcy, nie istnieje jednak stanowisko pomocnika serwisu. Ustalono, że powód jako elektryk wysyłany był do usterek elektrycznych. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji w okresie zatrudnienia powoda w biurze pozwanej firmy pracowało trzech pracowników na stanowisku specjalisty do spraw administracyjno – biurowych K. M., K. K. i K. C., która od 1 października 2014r. jest kierownikiem biura oraz J. B., która jednak w okresie zatrudnienia powoda przebywała na urlopie macierzyńskim. Prace biurowe polegały na bieżącej obsłudze klientów, sporządzaniu ofert na części zamienne w specjalnych programach komputerowych, sprzedaż tychże części i

współpraca z biurem głównej firmy w N.. Wymagana była przede wszystkim znajomości języka niemieckiego i obsługi komputera. Księgowość i rachunkowość pozwanej spółki prowadzi firma zewnętrzna.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 6 kwietnia 2013r. strony niniejszego postępowania zawarły umowę o zwrocie kosztów szkolenia, na mocy której w okresie trzech lat od zakończenia szkolenia w C. W. T. w przypadku wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę lub przy rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy art. 52 kp pracownik jest zobowiązany do zwrotu poniesionych kosztów szkoleń w wysokości 50.000 zł w terminie do 2 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę. Powód po odbyciu trzymiesięcznego szkolenia uzyskał certyfikat z zakresu naprawy maszyn w zakładzie (...) w Niemczech dniu 26 września 2013r.

Sąd I instancji ustalił, że w wyniku upadku z wysokości w zakładzie koncentratów spożywczych w Ś. w 1999r. powód doznał wieloodłamowego złamania kości z przemieszeniem w lewej kości piętowej. W kwietniu 2014r. podczas wykonywania czynności remontowych maszyny (...) wymiany wrzecion, silników i przewodnic poczuł ból w lewej nodze i opuchło mu kolano. Następnie powód po wizycie u lekarza przez trzy miesiące przebywał na zwolnieniu lekarskim, w tym czasie prezes pozwanej spółki dopytywał się o jego stan zdrowia. Trzy razy miał zakładane blokady i trzy razy usztywnianą nogę jednakże staw nie wrócił już do poprzedniego stanu. Sąd I instancji ustalił, że dnia 12 maja 2015r. Miejski Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w R. postanowił zaliczyć powoda do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z uwagi na chorobę narządu ruchu. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji w dniu 13 czerwca 2014r. powód otrzymał zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku technika serwisu i kierowcy kat. (...), z zastrzeżeniem „stanowisko dostosowane.” z którego wynikało, że powód może dźwigać ciężary do 30 kg. Sąd I instancji ustalił, że przedstawieniu zaświadczenia pozwanej prezes zaproponował powodowi pracę na stanowisku dostosowanym w ten sposób, że powód zgodnie z kwalifikacjami nadal będzie pracował na stanowisku technika serwisu, ale będzie wysyłany do prac lżejszych, a do prac cięższych będzie mu przydzielona dodatkowa osoba młodsza stażem. Sąd orzekający ustalił, że powód odmówił twierdząc, że źle by się z tym czuł i stwierdził, że mógłby być pomocnikiem serwisanta lub magazynierem. W pozwanej firmie nie ma jednak magazynu, stanowiska magazyniera ani stanowiska pomocnika serwisanta. Po tym jak powód stwierdził, że nie nadaje się do pracy zaproponowanej przez firmę oraz po stwierdzeniu przez pozwaną, że nie ma stanowiska, na którym mógłby być zatrudniony powód, uzgodniono że umowa zostanie rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Według ustaleń Sądu I instancji w dniu 16 czerwca 2014r. prezes zarządu pozwanej wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 4 marca 2013r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a to z uwagi na fakt, iż powód odmówił wykonywania pracy na stanowisku technika serwisu. Jak ustalił Sąd I instancji K. C. sporządziła notatkę z dnia 16 lipca 2014r. na okoliczność złożenia przez prezesa pozwanej spółki (...) powodowi propozycji dalszej współpracy na stanowisku technika serwisu i pomocy drugiego pracownika w przypadku kierowania do naprawy maszyn obróbkowych wymagających większego wysiłku oraz na okoliczność odmowy powoda przyjęcia w/w propozycji.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji w wyniku przeprowadzonej w dniach 14,16 lipca 2014r. kontroli Państwowa Inspekcja Pracy nie dopatrzyła się w sposobie i powodach rozwiązania z powodem umowy o pracę nieprawidłowości. Pismem z dnia 23 lipca 2014r. pozwana odmówiła wypłaty powodowi jakiegokolwiek kwoty tytułem kompensaty za rzekomą dyskryminację. Jak ustalił Sąd Rejonowy w dniu 28 lipca 2014r. Biuro Pełnomocnika R. ds. Osób Niepełnosprawnych w odpowiedzi na maila powoda poinformowało, o tym, że przepisy prawa sankcjonują wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi będącemu osobą niepełnosprawną wskazując odpowiednie przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Biuro zaproponowało, że w imieniu powoda może wystąpić do pracodawcy z informacją o korzyściach z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji pracownicy pozwanej firmy nie zauważyli aby prezes dyskryminował powoda z uwagi na jego niepełnosprawność, bądź też zastraszał. Aktualnie A. G. pracuje dla amerykańskiego producenta maszyn (...), na stanowisku kontrolera jakości. Certyfikuje maszyny przed ich oddaniem do klienta. Maszyny dostarczane są

na paletach na stanowisko pracy powoda. Powód ma udostępnione podesty dzięki którym może dostać się na maszynę oraz niewielki podnośnik hydrauliczny do demontażu.

Sąd I instancji stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci akt osobowych powoda, oględzin walizki, umowy o zwrocie kosztów szkolenia k. 54, certyfikatu z dnia 26.09.2013r., pisma z dnia 05.04.2013r. k. 117-125, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności k. 13, zaświadczenia lekarskiego z dnia 13.06.2014r. k. 14, oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę k. 15, notatki z dnia 16.07.2014r. k. 52, protokołu PIP z dnia 16.07.2014r. k. 43-49, pisma z dnia 27.07.2014r. k. 64, pisma z dnia 28.07.2014r. k.68-69 oraz z zeznań świadków K. C. k. 105-106, K. M. k. 103v., P. Ż. k. 104 i 104v., G. K. 105 i przesłuchania powoda k. 147-148, zeznania prezesa pozwanej spółki k. 161-163. Sąd I instancji ocenił zeznania świadków jako spójne, logiczne, konsekwentne, wzajemnie się uzupełniające i korelujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd orzekający wskazał, że świadek K. C. w sposób spójny przedstawiła przebieg spotkania powoda z Prezesem Zarządu, zeznała, iż zaproponowano powodowi, że zgodnie z kwalifikacjami nadal będzie pracował na stanowisku technika serwisu, będzie wysyłany do prac lżejszych, a do cięższych prac przydzielona zostanie dodatkowa osoba młodszy stażem pracownik. Natomiast zeznania powoda w zakresie przebiegu spotkania Sąd ocenił jako niespójne, powód wielokrotnie w czasie przesłuchania przeczył swoim zeznaniom.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał na dyspozycję art. 18^{3a} § 1 k.p. i podał, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. Sąd Rejonowy wskazał również, na co wskazuje utarta linia orzecznictwa, iż pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, a także wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas to na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Sąd Rejonowy podał, że powód czuł się dyskryminowany z uwagi na swoją niepełnosprawność. Dyskryminacja ta polegała na tym, że w okresie zwolnienia lekarskiego prezes zarządu pozwanej spółki dawał mu do zrozumienia, że go zwolni, jeśli ten nie wyzdrowieje, był niezadowolony z braku dobrych rokowań, straszył powoda, że zostanie zwolniony i obciążony kosztami szkolenia. Gdy powód doręczył pozwanemu orzeczenie o niepełnosprawności wywołało ono u prezesa zarządu oburzenie i niezadowolenie, według powoda prezes czuł się oszukany i nakazał powodowi, by sam się zwolnił. Powód utrzymywał, że pozwany dopuścił się wobec niego dyskryminacji bezpośredniej zwalniając go z pracy i nie proponując mu innego stanowiska.

Jednakże w ocenie Sądu I instancji zarzuty powoda nie znalazły odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych. Sąd Rejonowy zauważył, że powód posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z uwagi na chorobę narządu ruchu, z którego wynika, że niepełnosprawność istnieje u powoda od kwietnia 1999r., kiedy to uległ on wypadkowi zakładzie produkcji koncentratów w Ś. doznając wielołamowego złamania kości pięty. Z kolei z zaświadczenia lekarskiego z dnia 13 czerwca 2014r. wynika, że powód uzyskał zdolność do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku technika serwisu z zastrzeżeniem dostosowania stanowiska pracy. Zdaniem Sądu I instancji z zeznań K. C., która brała udział w rozmowie powoda z prezesem zarządu pozwanej spółki wynikało, że powodowi zaproponowano pracę na dotychczasowym, z zastrzeżeniem, że powód będzie kierowany do prac lżejszych, a do cięższych prac zostanie przydzielona mu dodatkowa osoba – młodszy stażem pracownik. Jednakże z ustaleń faktycznych wynika, że powód jednoznacznie odmówił przyjęcia tej propozycji twierdząc, że źle by się z tym czuł. Powód zaproponował pracę na innym stanowisku np. kierowcy, czy pracownika biura, rozważał pracę na stanowisku pomocnika serwisanta wyraźnie stwierdzając, że nie dopuszczał możliwości by inna osoba była jego pomocnikiem. Sąd zauważył także, że zeznania powoda odnośnie tego, czy padła propozycja ze strony pozwanego dotycząca pomocy drugiego pracownika były niejasne, najpierw powód wykluczył by taka propozycja została mu złożona by ostatecznie stwierdzić, że propozycja pracy na stanowisku dostosowanym została mu złożona.

W ocenie Sądu Rejonowego w Z. zaproponowanie powodowi wykonywania prac lżejszych i pomoc w pracach cięższych innego pracownika stanowiło zadość obowiązkowi „dostosowania stanowiska”, biorąc pod uwagę specyfikę pracy powoda i fakt, że stanowisko pracy powoda było mobilne i organizował je klient u którego w danym momencie powód serwisował maszynę. Zdaniem Sądu I instancji mobilność stanowiska pracy powoda w zasadzie czyniła niemożliwym wprowadzenie innych udogodnień niż zaproponowane przez stronę pozwaną. Trudno bowiem wyobrazić sobie, by za każdym razem transportowano dla powoda specjalne podesty, czy podnośnik hydrauliczny do demontażu, w które wyposażone jest jego obecne stacjonarne stanowisko pracy. Nadto jak podniósł Sąd I instancji postępowanie dowodowe nie wykazało jakoby prezes pozwanej używał obraźliwych zwrotów dotyczących niepełnosprawności powoda. Przesłuchani w sprawie świadkowie zaprzeczyli, by kiedykolwiek z ust prezesa zarządu pozwanej padły słowa „kalek nie potrzebujemy”, czy jakiegokolwiek inne obraźliwe słowa wobec osób niepełnosprawnych. Wyniki postępowania dowodowego nie wykazały także jakoby pracodawca miał „straszyć” powoda obciążeniem kosztami szkolenia. Zwłaszcza, że przy trybie rozwiązania umowy o pracę nie z winy powoda nie miał on obowiązku zwracać wysokich kosztów szkolenia. W ocenie Sądu I instancji dopytywanie się przez pracodawcę o termin powrotu powoda do pracy nie jest dyskryminacją ani nękaniami, biorąc pod uwagę fakt, że powód był wysoko wykwalifikowanym pracownikiem, a pracodawca zmuszony był terminowo realizować zlecenia klientów, przy zmniejszonym stanie załogi. Zdaniem Sądu pracodawca miał prawo przynajmniej w przybliżeniu wiedzieć jak długo powód będzie chory. Za dyskryminację nie można także uznać żądania zwrotu służbowych przedmiotów takich jak laptop czy telefon komórkowy, jako że stanowią one własność pracodawcy. Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy doszedł do przekonania, że do rozwiązania umowy o pracę nie z powodu niepełnosprawności ale dlatego, że odmówił on wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku technika serwisu, a pozwana spółka nie miała możliwości zaoferowania innego stanowiska, które odpowiadałoby kwalifikacjom powoda, nie miała z resztą takiego obowiązku. Sąd I instancji podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z orzeczonym stopniem niepełnosprawności nie jest równoznaczne z dyskryminacją z uwagi na niepełnosprawność. Pracodawca ma prawo także z pracownikiem niepełnosprawnym rozwiązać umowę. W rozpoznawanej sprawie, pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę nie dlatego, iż ten uzyskał stopień niepełnosprawności, ale dlatego, iż powód odmówił wykonywania pracy na stanowisku technika serwisu. W podsumowaniu Sąd I instancji podniósł, że powód w toku postępowania nie wskazał faktów uprawdopodobniających nierówne traktowanie z powodu niepełnosprawności i oddalił powództwo zarówno o odszkodowanie jak i zadośćuczynienie. O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na mocy art. 102 k.p.c., częściowo odstępując od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego przy uwzględnieniu jego sytuacji osobistej oraz inwalidztwa.

W apelacji od wyroku powód zaskarżył wyrok w całości.

Powód zarzucił orzeczeniu naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na niezastosowaniu przepisów ustawy o rehabilitacji osób niepełnosprawnych w stosunku do osoby niepełnosprawnej. Ponadto podniósł zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego polegające na niewłaściwym zinterpretowaniu materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy, nie uwzględnieniu przedłożonych do akt dowodów w postaci komentarza do ustawy o rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz dokumentu PFRON o dostosowaniu stanowiska pracy na potrzeby osoby niepełnosprawnej.

Zdaniem apelującego z uwagi na stan zdrowia praca na stanowisku technika serwisu przekraczała zdecydowanie jego możliwości, a biorąc pod uwagę jej złożony charakter to ilość oraz rodzaj mogących pojawić się podczas pracy barier jest wręcz niemożliwa do oszacowania. W ocenie powoda, Sąd I instancji słusznie zauważył, że stanowiska pracy technika serwisu ze względu na jego mobilność nie można dostosować do potrzeb osoby niepełnosprawnej ze względu na chorobę narządu ruchu. Mobilnego stanowiska nie da się wyposażyć w specjalne podesty oraz podnośnik hydrauliczny. Powód podniósł, że w myśl art. 14 ustawy o rehabilitacji osób niepełnosprawnych, jeżeli niepełnosprawność powstała w wyniku wypadku przy pracy, to pozwana miała obowiązek stworzyć dostosowane stanowisko pracy. Zdaniem powoda, przydzielenie mu do pracy nowego pracownika skutkowałaby nałożeniem dodatkowych obowiązków w postaci obowiązku wyszkolenia pracownika, a na dodatek stwarzałaby dodatkowe zagrożenie wypadkiem w pracy przy podnoszeniu ciężarów. Pozwana prezentuje jedynie takie dostosowanie

stanowiska pracy i przedstawia je jako jedyne możliwe mając świadomość tego, że ze względu na ograniczenia wynikające z niepełnosprawności powoda nie był w stanie jej sprostac. Powód wskazał na przesłanki konieczności dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej i podał, że wizyty prezesa pozwanej i dopytywanie się o stan zdrowia miały wyłącznie na celu wywieranie presji na powoda i wpędzanie w poczucie winy.

Powołując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na jego rzecz odszkodowania i zadośćuczynienia za naruszenie zasad równouprawnienia.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

Pozwana zaprzeczyła zarzutom podnoszonym przez powoda w apelacji podnosząc, że Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i dokonał właściwej oceny prawnej stanu sprawy. W szczególności pozwana wskazała, że art. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2011r., Nr 127, poz. 721 j.t.) nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż orzeczeniem z dnia 13 czerwca 2014r. powód został uznany za zdolnego do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Pozwana wniosła zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego w Z. zawarte w punkcie 2 wyroku z dnia 10 listopada 2015 roku, zarzucając naruszenie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 3 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest zasądzenie stawki niższej niż minimalna. Ponadto podniosła zarzut naruszenia przepisu art. 102 w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż złożone w ramach postępowania dowody wykazujące sytuację osobistą oraz inwalidztwo powoda dają podstawy do zasądzenia od powoda, jako strony przegrywającej, tylko części kosztów.

Pozwana podnosiła, że całokształt okoliczności niniejszej sprawy nie wskazuje na istnienie wyjątkowej sytuacji uzasadniającej zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. i pominięcie tym samym reguł ogólnych dotyczących zwrotu kosztów procesu. Ponadto argumentowała, że proces został wywołany przez niesumienne i oczywiście niewłaściwe postępowanie powoda, który bezpodstawnie naraził pozwaną na zbędne koszty. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego postanowienia o kosztach i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Sąd I instancji szczegółowo umotywował przeprowadzoną analizę dowodów, która ma racjonalny charakter i w rezultacie wydał wyrok odpowiadający prawu.

W niniejszej sprawie powód zarzucał pozwanemu pracodawcy, iż dopuścił się względem niego dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Polskie prawo pracy przewiduje przepisy mające zapobiegać dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei w myśl art. 11³ k.p. jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Kryteria te zostały wymienione przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie

nawiązywania i rozwiązywania 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w P. w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 kwietnia 2013r., sygn. akt: III APa 21/12 (Lex nr 1327589) „Dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p.” Dyskryminacja w zatrudnieniu może przybrać postać dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej, która ma miejsce wtedy gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Na wstępie należy wskazać, że żądanie powoda zasądzenia zadośćuczynienia w kwocie 9000 zł za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na niepełnosprawność nie mogło zostać uwzględnione, jako że przepisy prawa pracy przewidują jedynie możliwość zasądzenia odszkodowania. W myśl 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. Z tych przyczyn żądanie zasądzenia zadośćuczynienia musiało zostać oddalone z uwagi na brak takiego roszczenia.

Przedmiotem niniejszego postępowania pozostaje zatem ocena zasadności dochodzonego przez powoda odszkodowania, co wymaga ustalenia czy pozwana naruszyła względem powoda zasady równego traktowania ze względu na jego niepełnosprawność i dopuściła się dyskryminacji.

Powód w toku procesu powoływał się na to, iż pracodawca dopuszczał się względem niego aktów dyskryminacji bezpośredniej. Miały one w ocenie powoda polegać na zarzucaniu mu, że jeśli nie wyzdrowieje zostanie zwolniony, zastraszaniu go i dopytywaniu się prezesa pozwanej o stan zdrowia, nakazaniu oddania firmowego laptopa i poinformowaniu go, że jeśli nie wróci do pracy „jako normalny zdrowy pracownik”, to firma będzie się od niego domagać zwrotu zakupu samochodu służbowego oraz narzędzi. Powód zeznał, iż prezes pozwanej H. A. dwukrotnie powiedział do niego, że kalek nie potrzebujemy (k. 148 akt). Jednakże wyniki postępowania dowodowego nie potwierdziły zarzutów powoda. Nie tylko prezes pozwanej H. A. zaprzeczył jakoby pod adresem powoda kierowano dyskryminujące określenia, zastraszano go czy zarzucano mu niepełnosprawność lecz również faktu tego nie potwierdzili pozostali świadkowie, pracownicy pozwanej. W szczególności obecna przy rozmowach powoda z prezesem K. M. wskazywała, że nie doszło do zastraszania powoda, ani nie była świadkiem dyskryminacji powoda, a rozmowy miały zwyczajny przebieg (k. 103). Świadek K. C. również zaprzeczyła aktom dyskryminacji względem powoda, a także zastraszaniu zwrotem samochodu służbowego i narzędzi. Podała także, że prezes firmy nie czuł się oszukany, że zatrudnił zdrowego pracownika, a także że nie padło stwierdzenie, iż kalek nie potrzebujemy (k. 105-106). Oczywistym dla Sądu II instancji jest, że żądanie zwrotu sprzętu służbowego w okolicznościach sprawy nie można traktować w kategoriach dyskryminacji, jako że stanowi to uprawnienie pracodawcy. Wersji zdarzeń przedstawionej przez powoda nie potwierdzili także pracownicy P. Ż. (k. 104) i G. K. (k. 105), którzy nie zaobserwowali aby powód był dyskryminowany w pracy czy też aby kierowano pod jego adresem poniżające uwagi. Powód podczas przesłuchania przed Sądem I instancji wskazał, że niektóre rozmowy z prezesem pozwanej H. A. odbywały się za zamkniętymi drzwiami i nie obserwowały ich osoby trzecie. Tym niemniej Sąd I instancji nie miał podstaw aby uwzględnić zarzuty powoda dotyczące dyskryminacji wyłącznie w oparciu o jego własne twierdzenia. Faktu zastraszania powoda, niewłaściwego traktowania czy poniżania ze względu na niepełnosprawność nie potwierdził żaden, poza zeznaniami powoda, dowód przeprowadzony w toku procesu. W tym stanie rzeczy Sąd II instancji podzielił przeprowadzoną przez

Sąd I instancji ocenił dowody, które wnioski wskazują, że powód nie był dyskryminowany przez pracodawcę z uwagi na niepełnosprawność.

W apelacji powód wskazywał, że pracodawca miał obowiązek zastosować względem powoda przepis art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dostosowując jego stanowisko pracy. Natomiast pozwana argumentowała, że art. 14 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie ma zastosowania do powoda, gdyż orzeczeniem z dnia 13 czerwca 2014r. został on uznany za zdolnego do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Po myśli art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2011r., Nr 127, poz. 721 j.t.) osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną. Przytoczony przepis wymienia przesłanki, których łączne zaistnienie powoduje powstanie po stronie pracodawcy obowiązku wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym: pracownik w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej traci zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracownik zostaje uznany za osobę niepełnosprawną, pracownik zgłasza gotowość przystąpienia do pracy w ciągu miesiąca od dnia uznania go za osobę niepełnosprawną (Tak: E. S. – Komentarz ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Lex 2015r.). Zgodnie z ustaleniami faktycznymi w kwietniu 2014r. podczas wykonywania czynności remontowych maszyny (...) powód poczuł ból w lewej nodze i opuchło mu kolano. Następnie powód rehabilitował się przez trzy miesiące przebywając na zwolnieniu lekarskim. Bezsprzeczne jest, że zdarzenie z kwietnia 2014r. nie zostało uznane za wypadek przy pracy, a sam powód nie występował z wnioskiem o takie ustalenie. W konsekwencji, w ocenie Sądu II instancji, pozwana nie miała obowiązku stosowania w przypadku powoda przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, bowiem nie uległ on wypadkowi w czasie pracy u pozwanej. Z tych przyczyn wszelkie zarzuty apelującego w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy wziął pod uwagę również, że powód został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, która istniała już w 1994r., a zatem nawet przed wypadkiem w pracy w 1999r. w zakładzie koncentratów spożywczych w Ś.. Potwierdza to uznanie, że niepełnosprawność powoda nie ma związku z pracą u pozwanej. Istotnym jest, że powód uzyskał zaświadczenie lekarskie z dnia 13 czerwca 2014r. stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku technika serwisu i kierowcy kat. (...), z zastrzeżeniem „stanowisko dostosowane”. Powód mógł zatem wykonywać dotychczasową pracę, jednakże pod warunkiem dostosowania jego stanowiska pracy. W opinii Sądu II instancji, pozwana nie będąc zobowiązana do stosowania ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, podjęła faktyczne działania zmierzające do dostosowania stanowiska pracy powoda do jego możliwości ruchowych.

W istocie zorganizowała dla powoda stanowisko pracy z odpowiednim zapleczem socjalnym. Jak wynika z § 2 pkt 8 w zw. z § 45 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przez stanowisko pracy rozumie się przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę. Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wymiary wolnej (niezajętej przez urządzenia) powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii. Tym niemniej w przedmiotowej sprawie charakterystyka pracy powoda polegała m.in. na tym, że swoje czynności wykonywał on w zakładzie klienta firmy. Powód w celu dokonania napraw maszyn firmy (...) musiał często podróżować, jednakże samo miejsce pracy było organizowane przez odbiorcę usługi. Sama praca technika serwisu była również obciążająca fizycznie, wiązała się z koniecznością wejścia na maszynę, przenoszenia niekiedy ciężkich elementów czy kufrów z narzędziami, nadto technicy średnio w czasie przeglądu spędzali na nogach od 8-10

godzin. Z uwagi na doznany uszczerbek narządu ruchu część tych prac okazała się nie do wykonania przez powoda i jego stanowisko pracy musiałyby zostać dostosowane. Pracodawca zaproponował powodowi pracę na stanowisku dostosowanym w ten sposób, że powód zgodnie z kwalifikacjami nadal będzie pracował na stanowisku technika serwisu, ale będzie wysyłany do prac lżejszych, a do prac cięższych będzie mu przydzielona dodatkowa osoba młodsza stażem. Jednakże powód nie chciał przyjąć zaproponowanych mu warunków i przedstawiał własne pomysły na dalsze zatrudnienie w firmie. Wskazywał, że mógłby być pomocnikiem serwisanta lub magazynierem. W pozwanej firmie nie ma jednak magazynu, stanowiska magazyniera ani stanowiska pomocnika serwisanta.

W ocenie Sądu II instancji pozwana wywiązała się z obowiązku dostosowania stanowiska pracy powoda poprzez przydzielenie mu pomocnika, który wykonywałby cięższe prace. Powód przedstawił szereg przeciwwskazań do takiego sposobu organizacji stanowiska pracy wskazując, że źle by się czuł będąc głową takiej operacji, jak również że czułby się źle stanowiąc słabsze ogniwo w zespole z uwagi na swoją niepełnosprawność (k. 149 akt). W apelacji powód również wskazywał na trudności w realizacji takiej organizacji pracy i podał, że w praktyce praca polegałaby na „prowadzeniu kulawego przez ślepego”. Nie sposób, zdaniem Sądu Okręgowego, zgodzić się z twierdzeniami powoda, który przedstawia szereg mniej lub bardziej istotnych z punktu widzenia organizacji pracy problemów, a w istocie dąży do przeprowadzenia własnej woli w firmie pracodawcy. Mimo, iż podczas pracy w zespole z pomocnikiem niewątpliwie pojawiłyby się różnego rodzaju kłopoty (związane np. z niemożnością wejścia powoda na maszynę) to jednak są one do przewyciężenia. Dostosowanie stanowiska pracy nie polega bowiem na przeprowadzeniu jego modyfikacji dokładnie zgodnie z życzeniem pracownika lecz musi uwzględniać specyfikę pracy i słuszne interesy pracodawcy. Jest to zwłaszcza widoczne w przedmiotowej sprawie, gdzie możliwości dostosowania stanowiska pracy przez pozwaną są ograniczone z racji tego, że czynności serwisu odbywają się na ogół w zakładzie pracy klienta firmy. Dlatego też, zdaniem Sądu II instancji, pracodawca wykonał swój obowiązek dostosowania stanowiska pracy, zaś odmowa podjęcia pracy przez powoda była podyktowana niejasnymi względami ambicjonalnymi. Nie istniały również przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na zajmowanym przez powoda stanowisku technika serwisu. W rezultacie odmowy wykonywania pracy na stanowisku technika serwisu w dniu 16 czerwca 2014r. prezes zarządu pozwanej wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 4 marca 2013r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zasadnie wskazał Sąd Rejonowy w Z., iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie można uznać za przejaw dyskryminacji z uwagi na niepełnosprawność, gdyż pracodawca zaproponował powodowi dostosowane środowisko pracy.

Reasumując zgłaszane przez powoda zarzuty apelacyjne nie zostały podzielone przez Sąd II instancji, nie znalazły bowiem uzasadnienia w ustaleniach faktycznych postępowania. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację (pkt. 1 wyroku).

W ocenie Sądu II instancji zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego w Z. zawarte w punkcie 2 wyroku z dnia 10 listopada 2015 roku nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie odstąpił na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej. Sąd I instancji decyzję swoją uzasadnił, w opinii pozwanej niesłusznie, sytuacją osobistą oraz inwalidztwem powoda.

Argumenty strony pozwanej nie zasługują na aprobatę. Ocena możliwości majątkowych strony należy do Sądu I instancji i jedynie wyjątkowo, w sytuacji rażąco niesłusznego zastosowania przepisu art. 102 k.p.c. uzasadniona jest ingerencja Sądu II instancji. Jak podniósł Sąd Apelacyjny w W. w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 2015r., sygn. akt: I ACa 2058/14, Lex nr 1820933, „Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych.” Powołanie się na sytuację materialną nie uzasadnia odstąpienia od obciążenia kosztami procesu, jednakże w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji powołał się na zaistnienie szczególnie uzasadnionego wypadku w postaci sytuacji osobistej oraz inwalidztwa powoda. Bez wątplenia jest to okoliczność

uzasadniająca przynajmniej częściowe odstąpienie od obciążenia kosztami procesu. Pozwana argumentowała, że proces został wywołany przez niesumienne postępowanie powoda i bezpodstawnie naraził ją na zbędne koszty. Jednakże należy podnieść, iż powód był subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia, zaś jego roszczenie nie było oczywiście nieuzasadnione, gdyż wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego i rozstrzygnięcia przez sąd. Sąd Apelacyjny w G. w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 października 2012r., sygn. akt: III APa 21/12, Lex nr 1236146 podał, iż „za wypadek szczególnie uzasadniony należy uznać sytuację, w której powód - pracownik dochodzi roszczeń ze stosunku pracy, przy czym jest subiektywnie (choć niesłusznie) przekonany o zasadności swoich żądań.” Podsumowując Sąd II instancji nie znalazł podstaw do modyfikacji zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji, gdyż argumenty strony pozwanej okazały się nieprzekonujące. Wobec powyższego Sąd Okręgowy w punkcie 2 wyroku na mocy art. 385 k.p.c. w zw. 397 § 2 k.p.c. oddalił zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego w Z. w punkcie 2 wyroku z dnia 10 listopada 2015 roku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt. 3 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sąd wziął pod uwagę okoliczności przedstawione przez powoda na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 czerwca 2016r., a mianowicie iż obecnie jest on zatrudniony w K. N. jako kontroler jakości maszyn z wynagrodzeniem rzędu 1750 Euro miesięcznie.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia