

sygn. akt VII Pa 35/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Monika Roslan-Karasińska

SO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 września 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa U. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 3 stycznia 2019 r., sygn. VI P 200/18

1. oddala apelację,
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

SSO Dorota Michalska SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 stycznia 2019 r. w punkcie 1 oddalił powództwo U. K. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę oraz o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, zaś w punkcie 2 zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zatrudniona była w (...) Sp. z o.o.

z siedzibą w W. w okresie od dnia 23 czerwca 2005 r. do dnia 31 października 2011 r. na stanowisku asystentki. W dniu 31 października 2011 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego rozwiązały łączący je stosunek pracy. Jednocześnie od dnia 1 listopada 2011 r. strony ponownie zawarły umowę o pracę. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. zakupów. Stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2018 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.362,00 złotych brutto. Pozwany umożliwił wszystkim pracownikom, także z innych działów, uczestnictwo

w zajęciach języka angielskiego. Zajęcia odbywały się w godzinach pracy. W dziale zamówień pracują osoby, które zajmują się księgowaniem oraz zamawianiem towaru. Pracownicy, do których obowiązków należy zamawianie towaru, miały szerszy zakres obowiązków i bardziej odpowiedzialne zadanie niż osoby zajmujące się księgowaniem. Każdemu z pracowników działu zamówień przyporządkowani zostali określone dostawcy współpracujący z pozwanym. Niektórzy z pracowników działu zamówień, obsługujący strategicznych dostawców pozwanego, musieli wykazywać się określonymi cechami i umiejętnościami, takimi jak posiadanie wiedzy technicznej w zakresie zamawianych towarów, bardzo dobra znajomość asortymentu poszczególnych dostawców, umiejętność zamawiania towaru pod konkretnego klienta na specjalne zamówienie, bardzo dobra komunikacja z działem sprzedaży, jak i innymi działami, umiejętność przewidywania oraz szeroka analiza i spojrzenie na cały proces zamawiania towarów. Również ze względu na obszerność asortymentu, strategiczni dostawcy zostali przyporządkowani tylko takim pracownikom, którzy wykazują wyżej wymienione cechy. Początkowo do obowiązków powódki należało m.in. zamawianie towarów marki własnej (...). Jej zakres obowiązków wiązał się z zaangażowaniem, a także ze ścisłą współpracą z działem sprzedaży pod kątem wymiany informacji dotyczących zapotrzebowania i dostępności towaru dla klientów pozwanego. Jednakże z uwagi na nienależyte wywiązywanie się i niesprostanie przydzielonym obowiązkom oraz ze względu na konfliktowość powódki w trakcie współpracy z działem sprzedaży, obsługa marki (...) została jej odebrana. Ze względu na mniejsze wymagania, powódce zostali przyporządkowani mniej istotni dostawcy, o mniejszej randze ważności dla pozwanego, wymagający mniejszego nakładu pracy oraz wykonywania mniej skomplikowanych czynności. Po odebraniu obowiązków dotyczących marki (...), powódka zajmowała się głównie księgowaniem, czyli wprowadzaniem faktur zakupowych do systemu. W 95% czasu powódka zajmowała się księgowaniem, natomiast proces zamawiania towarów u małych dostawców wynosił około 5 % całokształtu jej obowiązków pracowniczych. Pomimo zmiany zakresu obowiązków powódki i przekazania jej łatwiejszych zadań, nie zostało jej obniżone wynagrodzenie. W dziale zamówień pracowało dziewięciu pracowników: cztery kobiety oraz pięciu mężczyzn. Powódka jako jedyna była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. zakupów. K. C. zatrudniona była na stanowisku referenta ds. księgowości, J. P. na stanowisku dyrektora działu, natomiast I. K., U. O., M. J., M. P., R. S. (1) oraz P. W. na stanowisku specjalisty ds. gospodarki materialnej. Wynagrodzenie każdego z pracowników działu jest uzależnione od poszczególnych zadań i obowiązków służbowych, umiejętności, kompetencji oraz od rangi dostawców obsługiwanych przez każdego z pracowników. Powódka otrzymywała wynagrodzenie adekwatne do posiadanych umiejętności, zakresu obowiązków oraz znajomości specyfiki asortymentu.

W 2017 r. wynagrodzenie pracowników działu kształtowało się w następujący sposób:

1. powódka U. K. otrzymywała płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 2.100,00 złotych. Łącznie średnio około 4.400,00 złotych brutto miesięcznie;
2. M. J. otrzymywał płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 2.500,00 złotych. Łącznie średnio około 4.800,00 złotych brutto miesięcznie;
3. I. K. otrzymywała płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 2.800,00 złotych. Łącznie średnio około 5.100,00 złotych brutto miesięcznie;
4. U. O. otrzymywała płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 2.300,00 złotych. Łącznie średnio około 4.600,00 złotych brutto miesięcznie;
5. J. P. otrzymywał płacę zasadniczą w kwocie 3.075,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 3.075,00 złotych. Łącznie średnio około 6.150,00 złotych brutto miesięcznie;
6. M. P. otrzymywał płacę zasadniczą w kwocie 2.000,00 złotych brutto (do września 2017 r., od października 2.300,00 złotych brutto) oraz premię miesięczną w kwocie średnio 2.400,00 złotych. Łącznie średnio około 4.500,00 złotych brutto miesięcznie;

7. R. S. (1) otrzymywał płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 2.200,00 złotych. Łącznie średnio około 4.500,00 złotych brutto miesięcznie;
8. P. W. otrzymywał płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto oraz premię miesięczną w kwocie średnio 3.200,00 złotych. Łącznie średnio około 5.500,00 złotych brutto miesięcznie;
9. K. C. otrzymywała płacę zasadniczą w kwocie 2.300,00 złotych brutto (pracowała tylko w maju i czerwcu) oraz premię miesięczną w kwocie średnio 900,00 złotych. Łącznie średnio około 3.200,00 złotych brutto miesięcznie.

Osoby otrzymujące wyższe wynagrodzenie niż powódka miały inne zakresy obowiązków. Ich zadania były bardziej skomplikowane i wymagające. Głównym czynnikiem przesądającym o wysokości wynagrodzenia był stopień odpowiedzialności za pracę.

W dziale zamówień pracowała I. K., która otrzymywała wynagrodzenie wyższe od powódki oraz niektórych mężczyzn z działu. Wynikało to z zakresu ich obowiązków. I. K. zajmowała się m.in. zamawianiem towarów istotnych dostawców, wprowadzaniem i kontrolą cen zakupowych, księgowaniem faktur zakupowych oraz sprawami związanymi z logistyką, w tym odprawami celnymi. Dodatkowo pełniła funkcję wicedyrektora. Jeden pracownik otrzymywał wynagrodzenie niższe od powódki. Powódka była osobą roszczeniową i konfliktową. Miała problemy w komunikacji zarówno z klientami, jak również ze współpracownikami. Powódka zwracała się do zarządu pozwanej z wnioskiem o podwyżkę, oczekując wzrostu wynagrodzenia o kwotę 800,00 złotych netto. Na stanowisku zajmowanym przez powódkę nie był przewidziany wzrost wynagrodzenia a jedynie tzw. podwyżki inflacyjne. Dyrektor działu zamówień K. P. w trakcie rozmowy

z powódką poinformował, że decyzją zarządu nie jest możliwy wzrost jej wynagrodzenia na zajmowanym stanowisku przy zachowaniu dotychczasowych obowiązków. Chcąc wyjść naprzeciw oczekiwaniom finansowym powódki oraz wobec zmian organizacyjnych w firmie, Ł. W. zaproponował jej przejście do podległego mu nowo powstałego działu eksportu i importu z powodu znajomości przez nią języków obcych. Zmiana stanowiska miała się wiązać z odpowiednim wzrostem wynagrodzenia. Przejście do nowo powstałego działu dawało powódce szansę na rozwój, zdobycie nowego doświadczenia oraz szansę na znacznie wyższe wynagrodzenie. W nowym dziale powódka miała zajmować się wystawianiem faktur. Powódka nie przyjęła propozycji, argumentując swoją decyzję negocjowaniem podwyżki na dotychczasowym stanowisku. Z racji specyfiki swojej działalności, pozwany na przełomie roku przeprowadza wcześniej zapowiadaną inwentaryzację towarów. Inwentaryzacja za poprzedni rok odbywała się w okresie od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 5 stycznia 2018 r. Powódka w okresie od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 3 stycznia 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka powróciła do pracy na dwa ostatnie dni inwentaryzacji, tj.

w dniach 4 i 5 stycznia 2018 r. W tych dniach inwentaryzacja ograniczała się wyłącznie do prac zakończeniowych związanych z wpisywaniem danych do komputerów. W poprzednim roku powódka również nie uczestniczyła w całej inwentaryzacji, która była zaplanowana na okres od dnia 27 grudnia 2016 r. do dnia 5 stycznia 2017 r. Wówczas powódka w okresie od dnia 22 grudnia 2016 r. do dnia 27 grudnia 2016 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, zaś w okresie od dnia 4 stycznia 2017 r. do dnia 5 stycznia 2017 r. na zwolnieniu lekarskim. Powódka była jedynym pracownikiem, który składał wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego w trakcie trwania inwentaryzacji. Pracodawca wyrażał na powyższe zgodę z uwagi na jej szczególną sytuację rodzinną. Powódka nie chciała uczestniczyć w inwentaryzacji z uwagi na panujące temperatury w zimnym magazynie. W związku

z wypadkiem jednego z pracowników działu, pracodawca pod koniec stycznia 2018 r. zorganizował spotkanie działowe mające na celu podjęcie decyzji w sprawie przejścia obowiązków nieobecnego pracownika do momentu jego powrotu do pracy. Mając na uwadze ilość obowiązków każdego z pracowników, zaproponowano czasowe przejście części obowiązków przez każdego z nich. Dodatkowe obciążenie nowymi obowiązkami miało zostać odpowiednio wynagrodzone. Powódka okazała niezadowolenie i niechęć do przejścia części obowiązków. Swoje negatywne nastawienie powódka przekazywała również innym pracownikom działu. W dziale zapanowało niezadowolenie, niechęć i nerwowa atmosfera.

W dniu 17 stycznia 2018 r. powódka otrzymała skierowanie do szpitala. Na badania laboratoryjne udała się w dniu 29 stycznia 2018 r. W okresie od dnia 1 lutego 2018 r. do dnia 9 lutego 2018 r. powódka ponownie przebywała

na zwolnieniu lekarskim. O swojej nieobecności poinformowała przełożonego za pośrednictwem wiadomości sms, pomimo że praktyką było telefonowanie celem przekazania informacji o przyczynie oraz planowanym okresie nieobecności. Doprowadziło to do sytuacji, w której oprócz obowiązków nieobecnego pracownika, do wykonania pozostały również obowiązki powódki. Nieobecność powódki przysporzyła pozwanemu problemu związanego z niewykonaniem powierzonych jej obowiązków. Skutkowało to niezaksięgowaniem faktur w terminie, co spowodowało zniekształcenie marży i braki w analizie. Pismem z dnia 12 lutego 2018 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 maja 2018r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

1. brak akceptacji do nagłych zmian organizacyjnych zachodzących w Dziale Zamówień, wynikających w związku z wypadkiem jednego z pracowników działu;
2. wywoływanie wśród pracowników działu zamówień nastroju niezadowolenia do mających nastąpić koniecznych zmian;
3. brak zaangażowania do mających nastąpić zmian w dziale zamówień;
4. negatywny stosunek do przejęcia dodatkowych zadań umożliwiających wzrost wynagrodzenia;
5. brak akceptacji przejścia do nowo powstałego działu na nowe stanowisko pracy stwarzającego nowe możliwości rozwojowe oraz wzrost wynagrodzenia;
6. oczekiwanie drastycznej podwyżki płacy przy zachowaniu obecnego zakresu obowiązków;
7. brak uczestnictwa pracownika w cyklicznej inwentaryzacji przeprowadzanej u pracodawcy odbywającej się na przełomie roku;
8. utrata zaufania do pracownika będąca konsekwencją postawy pracownika określonej w pkt 1-7.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zeznań powódki U. K., świadków J. M., K. P. oraz Ł. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. W pozostałej części nie było podstaw, aby zeznania w/w świadków zakwestionować. Ich zeznania były logiczne oraz korespondowały ze sobą nawzajem. Brak było podstaw, aby odmówić im wiarygodności w jakimkolwiek zakresie. Świadkowie potwierdzili, że powódka była niezadowolona z nowych obowiązków i publicznie demonstrowała swoje niezadowolenie buntując innych pracowników działu. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wskazywała, że mężczyźni zarabiali więcej od kobiet pracujących w dziale zamówień.

Z przedstawionych przez stronę pozwaną zestawień wynagrodzeń wynika bowiem, że były kobiety takie, jak np. I. K., które zarabiała więcej niż powódka, czy niektórzy mężczyźni. Powódka przyznała, że I. K. zarabiała więcej, ponieważ miała od niej większy zakres obowiązków i pełniła funkcję wicedyrektora działu. Nadto Sąd I instancji nie dał jej wiary w zakresie, w jakim wskazywała, że nie odmówiła przejścia do nowego działu.

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika bowiem, że powódka nie była zainteresowana przejściem do nowego działu. Świadek Ł. W. zeznał, że złożył powódce propozycję przejścia do jego działu z uwagi na znajomość przez nią języków obcych. Powódka odmówiła, ponieważ negocjowała wówczas podwyżkę na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy. Powódka zeznała ponadto, że wiedziała, iż w nowym dziale będzie dużo pracy, ponieważ trzech pracowników miało wykonywać obowiązki trzydziestu osób. Sąd Rejonowy pominął dowód z przedłożonych przez powódkę sprawozdań

z wykonania badań laboratoryjnych z dnia 10 kwietnia 2017 r. oraz 30 stycznia 2017 r. Powyższe dokumenty nie miały związku ze sprawą i nie wносиły nic do stanu faktycznego sprawy. Pozostałe zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd Rejonowy ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy

strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu oraz nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo U. K. nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji w pierwszej kolejności doszedł do przekonania, że wbrew twierdzeniom powódki, wymienione przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe, a nadto uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że niezasadne są również roszczenia odszkodowawcze powódki związane z naruszeniem zasady równego traktowania

w zatrudnieniu. Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 37.000,00 złotych wskazując, że obliczając żadaną kwotę pomnożyła różnicę średnich miesięcznych wynagrodzeń pozostałych pracowników zespołu i własnego uposażenia miesięcznego przez okres 63 miesięcy. Powyższa kwota odpowiadała wysokości wynagrodzenia, jakie zdaniem powódki uzyskałaby, gdyby pracodawca w spornym okresie wypłacał jej wynagrodzenie w wysokości takiej, jak innym pracownikom na tym samym stanowisku. Żądanie skarżącej oparte było na treści art. 18^{3d} k.p. stanowiącej, że 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. Powódka wywodząc swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązana była wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec niej nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli jednej

z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. W toku postępowania powódka podnosiła, że przyczyną dyskryminacji była jej płeć, ponieważ jest jedną z kilku kobiet zatrudnionych na cały etat w dziewięcioosobowym zespole w dziale zamówień. W jej ocenie, pomimo posiadania takich samych, albo wyższych kwalifikacji od kolegów z działu, otrzymywała wynagrodzenie znacznie mniejsze, pomimo zatrudnienia na podobnym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu I instancji, powódka nie zdołała wykazać, aby świadczyła pracę jednakową, jak pozostali pracownicy działu zamówień, którzy otrzymywali wyższe wynagrodzenie. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wynagrodzenie

w dziale zamówień było uzależnione od odpowiedzialności za powierzone obowiązki.

W sprawie bezsporne pozostawało, że początkowo powódka miała odpowiedzialne zadania, ponieważ zajmowała się zamawianiem towarów marki (...). Jednakże z uwagi na nienależyte wywiązywanie się i niesprostanie przydzielonym obowiązkom oraz ze względu na konfliktowość powódki w trakcie współpracy z działem sprzedaży, obsługa marki (...) została jej odebrana. Ze względu na mniejsze wymagania, powódce zostali przyporządkowani mniej istotni dostawcy o mniejszej randze ważności dla pozwanego, wymagający mniejszego nakładu pracy oraz wykonywania mniej skomplikowanych czynności. Po odebraniu obowiązków dotyczących marki (...), powódka zajmowała się głównie księgowaniem, czyli wprowadzaniem faktur zakupowych do systemu. Księgowanie zajmowało jej 95% czasu pracy, a proces zamawiania towarów u małych dostawców wynosił około 5% całokształtu jej obowiązków pracowniczych. Natomiast pracownicy, z którymi powódka porównuje swoje wynagrodzenie, zajmowali się wyłącznie zamawianiem towaru od kluczowych klientów. Sama nazwa zajmowanych przez pracowników stanowisk wskazywała, że zakres obowiązków był inny. Powódka była jedyną osobą w dziale zatrudnioną na stanowisku specjalisty ds. zakupów. Zaś pozostali pracownicy, którzy zajmowali się zamawianiem towarów, byli zatrudnieni na stanowisku specjalisty ds. gospodarki materialnej. Przy czym na uwagę zasługuje fakt, że płaca zasadnicza wszystkich pracowników działu była ustalona na takim samym poziomie 2.300,00 złotych. Wyjątkiem było wyższe wynagrodzenie J. D., który był dyrektorem działu, a także M. P., który do września 2017 r. otrzymywał jedynie 2.000,00 złotych z tytułu pensji zasadniczej.

W przypadku pozostałych pracowników zróżnicowanie wynagrodzeń dotyczyło wyłącznie premii miesięcznej, co wynikało wyłącznie z zakresu powierzonych obowiązków. Powódka nie zdołała także wykazać, aby kobiety w dziale zarabiały mniej niż mężczyźni. Na dziewięć osób zatrudnionych w dziale, zatrudnionych było pięciu mężczyzn i cztery kobiety, w tym powódka. Powódka zeznała, że I. K. zarabiała więcej od niej, co wynikało

z zakresu jej obowiązków i powierzonej funkcji wicedyrektora. Z przedstawionego przez pracodawcę zestawienia wynagrodzeń pracowników działu z 2017 r. wynika, że R. S. (2) zarabiał mniej niż powódka. W świetle zgromadzonego

materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, że wynagrodzenie powódki ustalone na poziomie średnim względem pozostałych pracowników wynikało z tego, że pracodawca brał pod uwagę odpowiedzialność za powierzone obowiązki. Powódka nie wykonywała takich samych obowiązków, co inni pracownicy działu zamówień. Wynagrodzenie każdego z pracowników działu było uzależnione od poszczególnych zadań i obowiązków służbowych, umiejętności, kompetencji oraz od rangi dostawców obsługiwanych przez każdego z pracowników niezależnie od płci pracownika. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka otrzymywała wynagrodzenie adekwatne. Powódka nie zdołała wykazać, aby pracodawca naruszył wobec niej zasady równego traktowania. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego przesłanki roszczenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie zostały zrealizowane. Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji orzekł, jak w sentencji.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. Sąd I instancji zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 w/w rozporządzenia.

Powódka w dniu 13 lutego 2019 r. wniosła apelację zaskarżając wyrok Sądu I instancji w części oddalającej powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Skarżąca zarzuciła sprzeczność ustaleń co do faktów oraz błędną ocenę wiarygodności zgromadzonego materiału dowodowego. Wskazując na powyższe powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.

1. art. 231 k.p.c. poprzez błędne uznanie, że J. P. pełnił funkcję dyrektora działu zakupów oraz, że jego wynagrodzenie było wyższe od I. K., która była zatrudniona na stanowisku wicedyrektora, co prowadziło do ustalenia, że w dziale zakupów kobiety nie były dyskryminowane ze względu na płeć. W dalszej kolejności powódka wskazała, że J. P. był zatrudniony w dziale zakupów na stanowisku specjalisty ds. importu od dnia 1 lipca 1998 r.;

2. art. 229 k.p.c. poprzez uznanie za nieudowodnione, że świadczyła ona jednakową pracę, jak pozostałe osoby zatrudnione w dziale zamówień a przez to błędne przyjęcie, że pracodawca nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

3. art. 233 § 1 k.p.c. związane z błędną oceną wiarygodności materiału dowodowego poprzez uznanie, że:

- J. P. był dyrektorem działu zakupów, podczas gdy zajmował stanowisko specjalisty ds. importu od dnia 1 lipca 1998 r.;

- M. P. do września 2017 r. zatrudniony był w magazynie (...), a od dnia 1 października 2017 r. zatrudniony był w dziale zamówień z wynagrodzeniem w kwocie 2.300,00 złotych;

- R. S. (2) zatrudniony był w dziale zakupów od dnia 26 września 2017 r.;

- powódka zatrudniona była na stanowisku specjalisty ds. zakupów, które odzwierciedlało jej zakres obowiązków, a kilkoro pracowników zatrudnionych było na stanowisku specjalisty ds. gospodarki materiałowej, a nie materialnej;

- powódka zajmowała się zamawianiem towaru ponad 20 dostawców przez 5% całokształtu obowiązków i miała jedynie 5 minut na zrobienie zamówienia do dostawcy, co było nierealne, podczas gdy na te obowiązki poświęcała około 45% czasu pracy;

- zeznania świadków J. M., K. P. i Ł. W. nie były spójne;

- powódka nigdy nie brała udziału w inwentaryzacji;

- powódka była konfliktowa;

- jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę był brak akceptacji przejścia do nowo powstałego działu na nowe stanowisko pracy stwarzające nowe możliwości rozwojowe oraz wzrost wynagrodzenia.

Uzasadniając apelację powódka wskazała, że posiadała ponad siedmioletnie doświadczenie w dziale zakupów, wyższe wykształcenie i posługiwała się dwoma językami obcymi. W dalszej kolejności uznała, że jej wysokość wynagrodzenia na stanowisku specjalisty ds. zakupów była niższa od zarobków pracowników w dziale zamówień, w tym M. P. zatrudnionego od dnia 1 października 2017 r., ponieważ nie znał on języków obcych oraz nie posiadał wyższego wynagrodzenia i doświadczenia w dziale zakupów. W ocenie skarżącej, kiedy zamawiała najważniejszy asortyment marki własnej (...) przez 3 lata, jej wynagrodzenie wynosiło około 2.700,00 złotych netto miesięcznie i było około 30% niższe od wynagrodzenia mężczyzn wykonujących mniej odpowiedzialne zadania. Powódka podniosła, że wysokość zarobków U. O. zajmującej się zamawianiem towarów, księgowaniem faktur oraz wprowadzaniem nowych cenników była niższa od wynagrodzenia otrzymywanego przez P. W. i M. J., którzy mieli za zadanie jedynie zamawiać towar. W ocenie apelującej księgowanie faktur i kontrola cen były bardzo odpowiedzialnym zadaniem w dziale zamówień, gdyż nawet kilkudniowa nieobecność w pracy mogła spowodować duże straty dla firmy.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na apelację z dnia 12 marca 2019 r. wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w drugiej instancji według norm przepisanych. W ocenie spółki apelacja powódki jest bezzasadna i zmierza tylko do przedłużenia postępowania w niniejszej sprawie, albowiem Sąd I instancji prawidłowo ocenił wiarygodność i moc dowodów przedstawionych przez strony. Pozwana podniosła, że powódka zajmowała się ograniczonym zakresem obowiązków, nie posiadała określonych cech ani umiejętności a co za tym idzie nie świadczyła jednakowej pracy jak pozostali pracownicy działu zamówień. Wskazała również, że wynagrodzenia pracowników w dziale zakupów, niezależnie od płci, uzależnione były wyłącznie od poszczególnych zadań i obowiązków służbowych, umiejętności, kompetencji, odpowiedzialności oraz od rangi dostawców obsługiwanych przez każdego z pracowników. Wedle spółki ujawnienie wynagrodzenia dyrektora K. P. nie jest konieczne, ponieważ pracodawca posiada swobodę kształtowania wynagrodzenia kadry zarządzającej. Pozwana uznała, że I. K. nie pełni w spółce funkcji wicedyrektora w dziale zamówień, ponieważ zatrudniona jest na stanowisku głównego specjalisty ds. zakupów i administracji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Środek zaskarżenia wniesiony przez stronę apelującą opierał się wyłącznie na zarzutach dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego.

W rozumieniu art. 229 k.p.c. nie wymagają również dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości.

Na podstawie art. 231 k.p.c. sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne).

Sąd Okręgowy wskazuje, że zdaniem powódki również został naruszony art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Co prawda skarżąca nie wskazała na pogwałcenie tego przepisu, lecz sama treść apelacji niewątpliwie na to wskazuje mając na uwadze zarzut błędnej oceny wiarygodności materiału dowodowego.

Sąd II instancji zważył, że żaden z wymienionych przepisów nie został naruszony przy rozpatrywaniu sprawy przez Sąd Rejonowy. Sporządzona apelację stanowi jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem dokonanym przez Sąd I instancji w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy w sposób niebudzący wątpliwości prawidłowo ustalił stan faktyczny zaistniały w toku postępowania sądowego. Na karcie 122 akt sądowych znajduje się umowa o

pracę M. P. zawarta w dniu 1 października 2017 r. Zgodnie z jej postanowieniami miał otrzymywać miesięczną stawkę płacy zasadniczej

w kwocie 2.300,00 złotych oraz premię uznaniową na podstawie regulaminu wynagradzania. Tak też ustalił Sąd I instancji w treści uzasadnienia, co było zgodne z dokumentem znajdującym się w aktach sprawy.

Tożsamy stan faktyczny został ustalony w przypadku R. S. (2), który był zatrudniony w dziale zamówień. Sąd I instancji nie wskazał, aby ta osoba pracowała w dziale zakupów, co podnosiła powódka w apelacji. Stanowisko powódki o nazwie specjalista ds. zakupów odzwierciedlało faktyczny jej zakres obowiązków.

Z zeznań świadków J. M. i K. P. jednoznacznie wynika, że apelująca zajmowała się głównie księgowaniem. Po odebraniu jej obowiązków pracowniczych związanych z zamawianiem towarów m.in. marki (...) będącej dużym dostawcą spółki, skarżąca miała za zadanie wprowadzanie faktur zakupowych do systemu, co zajmowało jej około 95% czasu pracy. Jedynie przez 5% powódka zamawiała towary u mniejszych dostawców, co nie wiązało się z poświęceniem na te obowiązki dużej ilości czasu. Sąd I instancji ustalił tą okoliczność w oparciu o zeznania dwóch niezależnych w/w świadków, których treść nie została podważona za pomocą zebranego materiału dowodowego. Powódka nie wskazała żadnych świadków ani dokumentów, które pozwoliłyby przyjąć, że jej stanowisko przedstawione w toku postępowania sądowego jest wiarygodne. Wobec powyższego Sąd Rejonowy trafnie uznał, że w rzeczywistości poświęcała jedynie 5% czasu pracy na obowiązki związane z zamawianiem towarów u mniejszych dostawców. Również ze względu na powyższe należało przyjąć, że apelująca była osobą konfliktową, co wynikało z zeznań w/w świadków.

Powódka uznała także, że zeznania świadków J. M., K. P. i Ł. W. nie były spójne, jednak nie wskazała jakie okoliczności wskazują na odmowę przyznania waloru wiarygodności. Zatem należało potraktować jej zarzuty w tym zakresie za gołosłowne i niemające odzwierciedlenia w niniejszej sprawie.

Powódka również błędnie przyjęła, że rzekomo zdaniem Sądu Rejonowego nigdy nie brała udziału w inwentaryzacji. Jej twierdzenia są niezgodne z prawdą, bowiem Sąd I instancji wskazał jedynie, że skarżąca nie chciała uczestniczyć w inwentaryzacji ze względu na panujące temperatury w magazynie. Dodatkowo wskazał, że powódka nie brała udziału w całym jej przebiegu, ponieważ na przełomie lat 2016-2017 przebywała na urlopie wypoczynkowym a następnie na zwolnieniu lekarskim, z którego korzystała również na przełomie lat 2017-2018, co wynika z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy.

Powódka mylnie wskazuje, że jej wysokość wynagrodzenia na stanowisku specjalisty ds. zakupów była niższa od zarobków osiąganym przez M. P.. Jak wynika z akt sprawy, U. K. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.300,00 złotych brutto, co zostało zawarte w aneksie nr (...) do umowy o pracę w dniu 1 stycznia 2016 r. Wspomniany zaś M. P. miał zagwarantowaną również miesięczną stawkę płacy zasadniczej w kwocie 2.300,00 złotych brutto na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2017 r.

W kontekście kolejnego zarzutu znajdującego się w treści uzasadnienia apelacji, Sąd Okręgowy zważył, że wysokość zarobków U. O. w porównaniu do mężczyzn pracujących w spółce nie miała znaczenia dla dokonanego przez Sąd I instancji rozstrzygnięcia. Przedmiot sporu dotyczył jedynie żądań wniesionych przez apelującą.

W związku z tym należy podkreślić, że wynagrodzenie otrzymywane przez innego pracownika nie mogło stanowić dowodu na to, iż powódka była dyskryminowana ze względu na wysokość otrzymywanej przez nią miesięcznej pensji. Jednocześnie należy też podkreślić, że skonstruowany zarzut również nie był trafny. M. J., P. W. i U. O. otrzymywali również wynagrodzenie w kwocie 2.300,00 złotych brutto miesięcznie.

W związku z tym nie doszło do nierównego traktowania w sferze płacowej pracowników spółki. Wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia była odmienna ze względu na wypłacane premie, co zostanie rozważone w dalszej części uzasadnienia.

W ocenie strony powodowej brak akceptacji przejścia do nowo powstałego działu na nowe stanowisko pracy stwarzające możliwości rozwoju oraz wzrost wynagrodzenia nie mógł być jedną z przyczyn wypowiedzenia z nią

umowy o pracę. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego podnoszona argumentacja przez powódkę była nieprawidłowa w kontekście zaskarżonego wyroku jedynie w części dotyczącej zarzutu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Apelująca nie skarżyła wyroku w części oddalającej powództwo dotyczące żądania odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Zatem jej stanowisko w omawianym zakresie było nieprzydatne dla rozważenia zasadności wniesionej apelacji.

Powódka uznała, że Sąd I instancji błędnie uznał, iż J. P. pełnił funkcję dyrektora działu zakupów. Sąd Okręgowy zważył, że faktycznie z dokumentów załączonych w aktach sprawy wynika, iż ten pracownik zatrudniony był jako specjalista ds. importu. Jednak przedmiot sprawy dotyczył rozważenia, czy powódka była dyskryminowana ze względu na płeć z powodu otrzymywanego przez nią niższego wynagrodzenia w stosunku do innych pracowników. Jak już zostało podniesione, pozwana osobom zatrudnionym w spółce w dziale zamówień takim, jak M. J., P. W. czy M. P. wypłacała taką samą wysokość podstawy miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 2.300,00 złotych brutto. Powyższe nie mogło prowadzić do wniosku, że w dziale zakupów kobiety były dyskryminowane przez pracodawcę ze względu na płeć.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze powyższe, oddalił wnioski dowodowe powódki dotyczące ujawnienia wysokości zarobków dyrektora działu zamówień K. P.. Sąd II instancji doszedł do wniosku, że świadek będący przełożonym pozostałych pracowników w dziale zamówień musiał osiągać wyższe zarobki od swoich podwładnych. Reguła ta jest podyktowana zasadami logiki, które wskazują, że osoba zatrudniona na wyższym stanowisku powinna otrzymywać odpowiednio wyższe wynagrodzenie. W tym przypadku płeć pracownika zajmującego stanowisko dyrektora działu zamówień nie miała znaczenia w kontekście zarzutów dotyczących naruszenia zasad dyskryminacji.

Jedynym zasadnym zarzutem apelacyjnym okazało się wskazanie powódki, jakoby kilkoro pracowników zatrudnionych było na stanowisku specjalisty ds. gospodarki materiałowej. Należy przyznać, że Sąd I instancji błędnie wskazał, iż niektóre osoby wykonywały obowiązki jako specjaliści ds. gospodarki materialnej. Mimo to Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że uwypuklony w apelacji błąd nie mógł zmierzać do uchylecia zaskarżonego wyroku.

W niniejszej sprawie powódka nie udowodniła, aby świadczyła ona jednakową pracę, co pozostałe osoby zatrudnione w dziale zamówień, jak również, że otrzymywała za nią niższe wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników - mężczyzn.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. 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.

W myśl art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Na podstawie art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Sąd zważył, że powódka porównuje swój zakres obowiązków do pracowników zatrudnionych co prawda w tym samym dziale, ale na zupełnie różnych stanowiskach pracy. Skarżąca pracowała jako specjalista ds. zakupów, zaś pozostali jak I. O., M. J., M. P. czy P. W. byli zatrudnieni na stanowisku specjalisty ds. gospodarki materialnej. W rozpatrywanej sprawie nie można przyjąć, aby ich zakresy obowiązków były tożsame a co za tym idzie otrzymywali wynagrodzenie w tej samej wysokości. Powódka początkowo zajmowała się zamawianiem towarów u głównego

dostawcy spółki dotyczącego marki (...). Jednak po odebraniu jej tego zakresu obowiązków, do jej głównych czynności należało wprowadzaniem faktur zakupowych do systemu, co było zadaniem mniej odpowiedzialnym. Natomiast inni pracownicy mieli bardziej rozbudowany zakres obowiązków, a co ważniejsze wykonywane przez nich czynności były bardziej odpowiedzialne od tych świadczonych przez powódkę. Dodatkowo nie można uznać, że otrzymywała ona za swoją pracę niższego wynagrodzenia, bowiem miała przyznaną taką samą stawkę płacy zasadniczej jak osoby będące zatrudnione na stanowiskach specjalisty ds. zamówień.

Sąd Okręgowy zważył, że pomiędzy pracownikami, którzy zostali wymienieni przez powódkę w treści apelacji, dochodziło jedynie do różnic w wynagrodzeniach dotyczących wypłaty premii uznaniowych. Powódka otrzymywała premię miesięczną w kwocie 2.100,00 złotych, M. J. 2.500,00 złotych, M. P. 2.300,00 złotych, zaś P. W. 3.200,00 złotych. Niewątpliwie wysokość ich premii uznaniowej była wyższa aniżeli skarżącej.

Sąd Okręgowy wskazuje, że art. 105 k.p. przewiduje, iż pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Nagroda jest więc formą gratyfikacji pracownika wypłacaną wedle uznania pracodawcy, jako wyraz uznania szczególnie dobrego wywiązywania się przez pracownika z jego obowiązków. W wyroku z dnia 21 stycznia

2011 r. wydanym w sprawie o sygn. II PK 169/10 Sąd Najwyższy wskazał jednoznacznie, że nagroda przewidziana w art. 105 k.p. jest wynagrodzeniem pracownika w rozumieniu art. 18^{3a} Kodeksu pracy. Powyższe oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pracodawca przyznając nagrody zgodne ze swoim uznaniem nie może ich wypłacać

w sposób arbitralny i krzywdzący niektórych pracowników. Jeśli pracownik wykaże, że jest traktowany w sposób niekorzystny w porównaniu z innym pracownikiem wykonującym pracę jednakową lub o jednakowej wartości, to może dochodzić odszkodowania za dyskryminację. Mimo, że faktycznie wypłacone premie innych pracowników różniły się względem powódki, o tyle Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż ich obowiązki nie były jednakowe. W związku z tym nie można uznać zarzutu powódki dotyczącego odmiennej wysokości otrzymywanej premii za dyskryminujący jej osobę jako pracownika ze względu na płeć. Obowiązki powódki zostały ograniczone przez jej pracodawcę do minimum. Do jej zakresu czynności należało głównie wprowadzanie faktur zakupowych do systemu. Zamawianie towarów

u najważniejszych dostawców, którzy przynosili największe zyski dla spółki, należało do obowiązków pracowników zatrudnionych przez pozwaną na stanowisku specjalisty ds. gospodarki materialnej. Mając powyższe na uwadze, nie doszło do dyskryminacji powódki

w systemie wynagradzania obowiązującego u pozwanej ze względu na płeć.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

Sąd II instancji w punkcie 2 wyroku nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej. Ze względu na okoliczności zachodzące w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy zastosował dyspozycję art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis 102 k.p.c. chroni w wypadkach szczególnie uzasadnionych stronę przegrywającą w ten sposób, że sąd uwzględniając całokształt okoliczności sprawy może nie obciążyć jej obowiązkiem zwrotu kosztów procesu strony wygrywającej w ogóle albo też obowiązek ten ograniczyć do części należnych kosztów. Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (poruszone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., sygn. akt II CZ 223/73). Zdaniem Sądu Okręgowego dla rozstrzygnięcia w przedmiocie zasądzenia kosztów najistotniejszą była sytuacja życiowo-materialna odwołującej. Sąd Najwyższy

przyjął, że przepis art. 102 k.p.c. wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Podstawę do jego zastosowania stanowią konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w rozpoznawanym przypadku obciążenie strony przegranej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, czy wręcz niesprawiedliwe. Artykuł 102 k.p.c. znajduje zastosowanie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, które nie zostały ustawowo zdefiniowane i są każdorazowo oceniane przez sąd orzekający na tle okoliczności konkretnej sprawy. Do okoliczności tych zalicza się m.in. sytuację majątkową i osobistą strony powodującą, że obciążenie jej kosztami może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego. Przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. mogą być również brane pod uwagę okoliczności dotyczące charakteru sprawy. Zastosowanie art. 102 k.p.c. wymaga dokonania oceny ostatecznego wyniku sprawy, jak również podlega dyskrecjonalnej ocenie sędziowskiej. Ustalenie, czy takie szczególne wypadki zachodzą, ustawodawca pozostawił swobodnej ocenie sądu. Ocena ta powinna uwzględniać wszystkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej podjęcie. Rozstrzygnięcie w tym zakresie może zostać skutecznie zakwestionowane w ramach kontroli instancyjnej jedynie w razie oczywistego naruszenia reguł zastosowania art. 102 k.p.c. (poruszone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., sygn. akt V CZ 26/12).

W art. 102 k.p.c. ustawodawca odwołuje się do pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Takie sformułowanie wprawdzie nie jest klauzulą generalną, jednak opiera się na zwrocie niedookreślonym, który może odsyłać również do argumentów natury aksjologicznej. Regulacja ta znajdzie zastosowanie w wyjątkowych sytuacjach, gdy z uwagi na okoliczności konkretnej sprawy, zastosowanie reguł ogólnych kodeksu postępowania cywilnego dotyczących zwrotu kosztu procesu byłoby nieuzasadnione. Rozstrzygnięcie na podstawie art. 102 k.p.c. ma charakter dyskrecjonalny, kontrola instancyjna w tym zakresie jest ograniczona do sytuacji, gdy zastosowanie wzmiankowanego przepisu nie zostało w ogóle uzasadnione bądź nastąpiło z rażącym naruszeniem reguł przewidzianych w tym przepisie (poruszone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III CZ 75/12).

W ocenie Sądu II instancji sytuacja materialna powódki potwierdzona w oświadczeniu o stanie majątkowym powoduje uzasadnione wątpliwości dotyczące poniesienia przez nią kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.800,00 złotych. Charakterystyka sprawy oraz okoliczność, że powódka działała sama bez obsługi profesjonalnego pełnomocnika stanowi usprawiedliwienie w kontekście zainicjowania przez nią procesu. W związku z tym Sąd Okręgowy zastosował art. 102 k.p.c., zgodnie z którym nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie.

SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Dorota Michalska

(...).

(...)