

Sygn. akt III APa 12/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka – Szkibiel
Sędziowie:	SSA Anna Polak (spr.) SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2016 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 listopada 2014 r. sygn. akt VI P 3/13

1. oddała apelację,

2. zasądza od A. C. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwotę 300 zł (trzystu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym i odstępuje od obciążenia kosztami powoda w pozostałym zakresie.

**Sygn. akt III APa 12/15**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27.02.2013 roku A. C. wniósł o zasądzenie

od (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. kwoty 89.900 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnianiu, którego przejawem było rozwiązanie z powodem umowy o pracę z powodu wieku. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że nie istniały żadne merytoryczne powody rozwiązania z nim umowy o pracę. Za podstawę swojego roszczenia wskazał przepisy art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i wyjaśnił, że umowa o pracę została zawarta do dnia 31.07.2015r., w związku z czym żądana kwota odszkodowania odpowiada sumie wynagrodzeń za pracę, jakie otrzymywałyby za pozostały okres 29 miesięcy, tj. do 31.07.2015r. (3100 zł x 29 miesiące).

Zdaniem powoda kwota odszkodowania winna wyrównać szkodę w jego majątku oraz naprawić szkody moralne, stres związany z obawą o znalezienie nowej pracy i zrekompensować problemy zdrowotne (brak snu) i nerwowość.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. w S. wniosła o jego oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła, że zarzut dotyczący dyskryminacji powoda jest w całości bezpodstawny, gdyż zawierała z A. C. łącznie aż trzy umowy i jego wiek nie stanowił przeszkody także podczas podpisywania ostatniej z umów o pracę na czas określony do dnia 31.07.2012r. To nie wiek powoda był podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy. Pozwana skorzystała z prawa rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, lecz nie jest to przejawem dyskryminacji powoda.

Na rozprawie w dniu 30 września 2014r. A. C. podniósł dodatkowo, że przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy był niedosłuch, gdyż taką informację przekazał mu pracownik pozwanej M. J.. Powód podał przy tym, że podczas przyjęcia do pracy miał aktualne badania lekarskie i lekarz medycyny pracy nie widział przeciwwskazań do pracy ze względu na słuch, gdyż słuch nie stanowił przeszkody w świadczeniu pracy. A. C. wywodził, że nie zgłaszał pracodawcy problemów ze słuchem, bowiem nie miał problemów z komunikowaniem się z innymi pracownikami, chociaż nie słyszy na lewe ucho, niedosłyszany na prawe ucho.

Na rozprawie z dnia 04.11.2014r. powód podał, że wywodzi swoje roszczenie odszkodowawcze z tytułu dyskryminacji polegającej na rozwiązaniu z nim umowy o pracę z powodu wieku oraz głuchoty. Oświadczył, że w pracy nikt nie traktował powoda odmiennie w porównaniu z innymi pracownikami (k.219).

Stanowiska stron w toku postępowania nie uległy zmianie.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 listopada 2014 roku oddalił powództwo (pkt I orzeczenia) i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II wyroku).

Sąd I Instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

(...) sp. z o.o. w S. zajmuje się produkcją konstrukcji stalowych. W okresie od 25 kwietnia 2012r. do dnia 24 maja 2012r. strony łączyła umowę zlecenia, na mocy której powód prowadził magazyn i pomagał w załadunku. Za świadczone usługi otrzymywał wynagrodzenie według stawki 16 zł za godzinę, na podstawie wystawionego przez siebie rachunku. W dniu 25 maja 2012r. strony podpisały umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 lipca 2012r. Zgodnie z umową A. C. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik porządkowy – pomocnik pracownika utrzymania ruchu, za wynagrodzeniem w wysokości 16 zł za godzinę. Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 25 maja 2012r.

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 20 lipca 2012r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2015r. Zgodnie z umową A. C. został zatrudniony jako konserwator w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 17 zł za godzinę. Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 1 sierpnia 2012r. Strony zastrzegły sobie prawo rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. (...) sp. z o.o. w S. zatrudniła powoda z uwagi na posiadanie przez niego uprawnień poddźwigowego. W okresie zatrudnienia A. C. wykonywał na rzecz spółki prace porządkowe, obowiązki konserwatora, pracował przy załadunkach i rozładunkach towarów jako hakowy.

Przełożeni A. C. nie byli zadowoleni z jego pracy, a gdy zwracali mu uwagę na źle wykonane prace porządkowe, próbował polemizować i kwestionował polecenia. Pracownicy pozwanej zgłaszali pracodawcy uwagi co do niewłaściwego wykonywania przez powoda obowiązków hakowego. Powód w trakcie tych czynności był nerwowy, nie przestrzegał procedur, nie ostrzegał pracowników, że jakiś element jest transportowany, a nadto miał kłopoty z komunikowaniem się z osobami obsługującymi suwnicę. Często w trakcie załadunku i wyładunku towarów dochodziło

do utarczek słownych między powodem, a innymi pracownikami. Współpracownicy obawiali się pracować z powodem przy załadunkach i wyładunkach towarów ważących ok. 8 ton, bowiem nie czuli się bezpiecznie.

W dniu 22 lutego 2013r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W pisemnym wypowiedzeniu nie podał przyczyny zakończenia stosunku pracy. Jak ustalił Sąd Okręgowy powodem rozwiązania umowy o pracę było niezadowolenie pracodawcy z wykonywania przez A. C. obowiązków pracowniczych.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika również, że (...) spółka z o.o. w S. zatrudnia pracowników pobierających emerytury oraz w wieku przedemerytalnym. Od czasu zwolnienia A. C. stan zatrudnienia w spółce zwiększył się. Po zwolnieniu powoda pozwana skierowała swoich pracowników na kurs, po odbyciu którego uzyskali oni uprawnienia poddźwigowych.

Sąd Okręgowy ustalając stan faktyczny w sprawie oparł się na niebudzących wątpliwości dokumentach oraz wiarygodnych zeznaniach świadków: R. S., A. M., M. Ż. i M. S.. Sąd orzekający nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka M. J. w zakresie w jakim świadek podał, że A. C. prawidłowo wykonywał swoją pracę, gdyż świadek nie był przełożonym powoda i w pozwanej spółce pracował jako kierowca na zastępstwo jedynie przez okres 4 miesięcy (do sierpnia 2012), zatem jego ocena nie mogła być miarodajna. Jako niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka W. G., który wskazywał, że pracował obok pozwanej firmy u swojego wujka, którego nazwiska ani numeru telefonu nie znał. Podał, że pomagał w pracy powodowi, ale świadek zarazem nie pamiętał, ile sam zarabiał i przyznał, że u „wujka” pracował dwa, trzy dni w tygodniu. Podane okoliczności wskazują na kłopoty świadka z odtwarzaniem postrzeganej rzeczywistości. Świadek M.S. zaprzeczył, aby znał W. G. i aby widział go kiedykolwiek jak pomagał w pracy powodowi.

Sąd nie dał wiary również zeznaniom powoda w zakresie w jakim twierdził, że wyłączną przyczyną zwolnienia go z pracy był wiek i wada słuchu. Twierdzenie powoda, iż M. J. poinformował o tym, że przyczyną zwolnienia była wada słuchu, również nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach świadka M. J..

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy zważył, że powództwo okazało się w całości niezasadne.

Sąd I instancji podniósł, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu było oparte na treści art. 18<sup>3d</sup> k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

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<sup>3a</sup> § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art.18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).

Sąd orzekający podniósł również, że zgodnie z art.18<sup>a</sup> § 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18<sup>a</sup> § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie 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.

Sąd Okręgowy podniósł, że przepis art. 11<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11<sup>3</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakakolwiek 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. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmienność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące.

Według stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 2 października 2012r. (II PK 82/12) ściśle odczytanie art. 18<sup>(3)</sup> (a) k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany

za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>(3a)</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347). Sąd Okręgowy podniósł, że z w judykaturze Sądu Najwyższego przeważa aktualnie pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>(2)</sup> k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>(3b)</sup> § 1 w związku z art. 18<sup>(3c)</sup> § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>(3b)</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>(3a)</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (wyrok z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12, wyrok z dnia 25 stycznia 2013r, IPK 172/12, wyrok z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; wyrok z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; wyrok z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057). Sąd pierwszej instancji wyjaśnił również, że ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11<sup>(2)</sup> i art. 11<sup>(3)</sup> k.p. polega na tym, iż jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11<sup>(3)</sup> (art. 18<sup>(3a)</sup> § 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. 11<sup>(2)</sup> k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11<sup>(3)</sup> k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (wyrok z dnia 25 stycznia 2013r, IPK 172/12, wyrok z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12, wyrok z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia). Także w wyroku z dnia 10 maja 2012 r. ( II PK 227/11) Sąd Najwyższy wskazał, iż do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji.

W niniejszej sprawie powód wskazywał, iż dyskryminacja w jego przypadku polegała na zwolnieniu go z pracy z powodu wieku, w toku procesu dodał że także z powodu głuchoty. Tak więc powód powoływał się na niedozwolone różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.). Powód nie wskazał jednak żadnego pracownika, w stosunku do którego czuje się dyskryminowany, a który byłby w jednakowej jak powód sytuacji faktycznej i prawnej. Konieczność wskazania osoby, w stosunku do której osoba dochodząca roszczeń z tytułu dyskryminacji jest gorzej traktowana wynika z samej istoty dyskryminacji (wyjątkiem jest jedynie molestowanie).

Sąd Okręgowy uznał, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków R. S., A. M., M. Ż. i M. S. wynika, iż pozwana spółka po zwolnieniu powoda w dalszym ciągu zatrudnia osoby znajdujące się w wieku przedemerytalnym oraz pobierające już emeryturę. Z tej przyczyny wykluczone jest ustalenie, że powód został zwolniony z powodu wieku. W grę nie może wchodzić także ubytek słuchu jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, skoro już w dniu nawiązania stosunku pracy powód miał niedosłuch, i wada ta nie uległa pogorszeniu w toku zatrudnienia. Gdyby pracodawcy przeszkadzał niedosłuch powoda to z pewnością nie zawarłby z nim kolejnej umowy (trzeciej jeśli liczyć umowę o dzieło). Co najważniejsze świadkowie, R. S., A. M., M. Ż. i M. S. stanowczo zaprzeczyli, by powód został zwolniony z uwagi na wiek, czy głuchotę i zgodnie wskazywali, że powodem rozwiązania umowy o pracę był niezadowolający sposób wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, w tym całkowity brak predyspozycji do wykonywania pracy hakowego. Świadkowie wskazywali, iż powód był nerwowy, nie przestrzegał procedur związanych z bezpiecznym przemieszczaniem ładunków, miał kłopoty z komunikowaniem się z operatorem suwnicy, nie przestrzegał pracowników o przemieszczaniu ciężarów. Niektóre z opisywanych cech miał okazję stwierdzić także Sąd Okręgowy w trakcie posiedzeń Sądu obserwując u powoda trudności w komunikowaniu się i niezdolność opanowania emocji. W ocenie Sądu orzekającego świadkowie zgodnie wskazywali, iż po podjęciu przez powoda zatrudnienia pracownicy pozwanej dawali mu szansę i nie skarżyli się na niego, jednak niezadowolenie z jego pracy narastało i ostatecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. Sąd stwierdził, że świadek M. J. zaprzeczył kategorycznie, by słyszał o tym, że powodem zwolnienia powoda była jego wada słuchu.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze wyżej wskazane argumenty oraz ustalenie, że powód nie był dyskryminowany uznał powództwo oparte na art. 18<sup>3d</sup> k.p. za niezasadne. O kosztach procesu orzekł stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c., omyłkowo wskazując w pisemnych motywach rozstrzygnięcia jako kwotę zasądzoną od powoda na rzecz pozwanej 1817 zł (zamiast jak w sentencji wyroku 540 zł).

**Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się powód.** Zaskarżył wyrok w całości. Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez oddalenie powództwa na skutek uznania, że nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu,
2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego i ocenę dowodów w całkowitym oderwaniu od zasad logiki, doświadczenia życiowego i wskazań wiedzy, wyrażający się w szczególności w uznaniu za wiarygodne zeznań świadków R. S., A. M., M. Ż. i M. S., natomiast uznanie za niewiarygodne zeznań świadka M. J. i W. G.,
3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 102 k.p.c. poprzez obciążenie powoda z tytułu zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanej w sytuacji, gdy przeciwko takiemu rozstrzygnięciu przemawiała zasada słuszności.

Nadto, apelujący zarzucił w treści uzasadnienia apelacji, że odmowa ustanowienia dla niego adwokata urzędu pozbawiła go możliwości obrony. W ocenie skarżącego, nie umiał samodzielnie argumentować, nie wiedział jak właściwie zadawać i formułować pytania do świadków, a strona przeciwna była reprezentowana przez pełnomocnika, który ma zdecydowanie znacznie większe umiejętności niż powód. Zdaniem skarżącego, odmowa przyznania mu adwokata z urzędu postawiła go w nierównej pozycji, a to jest sprzeczne z zasadami sprawiedliwości społecznej. W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł również, że jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, m.in. ze względu na wiek, niepełnosprawność jest niedopuszczalna. Świadkowie, których zeznaniem Sąd Okręgowy dał wiarę, są osobami w jakimś stopniu uzależnionymi od pozwanej, jako jej pracownicy. Nie jest również prawdą, co zeznawali R. S., A. M., M. Ż. i M. S., że powód niewłaściwie wykonywał pracę, gdyż pozwana nigdy nie kierowała w stosunku do powoda zastrzeżeń w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych, wprost przeciwnie miał wrażenie, że przełożeni są zadowoleni, a nadto logiczne jest, że gdyby nie byli zadowoleni, to nie zawarto by z nim kolejnej umowy, na czas określony, po zakończeniu okresu próbnego. Świadek M. J. powiedział coś innego niż, kiedy zeznał w Sądzie na temat przyczyn rozwiązania z powodem umowy.

Apelujący podniósł, że nie może znaleźć świadków, którzy zeznawaliby na jego korzyść i potwierdzili jego twierdzenia o przyczynie zwolnienia z pracy. W trakcie procesu nie był w stanie podać imion i nazwisk konkretnych osób, które znajdowały się w podobnej sytuacji jak on, ponieważ w momencie kiedy przestał pracować, utracił kontakt z tymi osobami. Dlatego apelujący uważa, że ustalenie wszystkich okoliczności sprawy wyłącznie na podstawie zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, z pominięciem zeznań powoda i świadków zawnioskowanych przez powoda jest krzywdzące.

W zakresie naruszenia przepisu art. 102 k.p.c. skarżący podał, że nie pracując, nadal nie może znaleźć pracy, pozostając na utrzymaniu cioci bez pomocy której nie byłby w stanie utrzymać się, choć też cały czas szuka pracy. Z całą pewnością nie jest w stanie ponieść zasądzonych na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości,
2. o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu,
3. ewentualnie, o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości, a nadto o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

#### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zarzutów apelacyjnych, doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że wyrok Sądu Okręgowego jest prawidłowy. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności, mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w zakresie zarzuczonego przez powoda naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także postaci kwalifikowanej zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, trafnie wywodząc ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę, za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, a przed okresem na jaki umowa została zawarta, nie stanowiło przejawu nierównego traktowania, czy dyskryminacji w zatrudnieniu, z powodu niedozwolonego kryterium różnicowania ze względu na wiek, czy niepełnosprawność (niedosłuch). Brak jest bowiem w sprawie dowodów uprawdopodobniających, aby powód był dyskryminowany w zatrudnieniu. Sąd Okręgowy, nie naruszył tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest trafne i nie było podstaw do jego zmiany, czy uchylenia, w tym z powodu wyartykułowanego w treści uzasadnienia apelacji zarzutu pozbawienia powoda prawa do obrony, przy zachwianiu równości stron w procesie.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacyjnych, pierwszej kolejności konieczne jest odniesienie się do najdalej idącego z nich, tj. pozbawienia powoda prawa do obrony. Sąd Apelacyjny podnosi, że pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na tym, że z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, OSP 1975 nr 3, poz. 66; zob. też uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, LEX nr 36068; zob. również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00, LEX nr 55517). W niniejszej sprawie A. C. został pouczone na piśmie m.in. o treści art. 232 k.p.c. i art. 381 k.p.c. (k.109), brał aktywny udział w procesie, a składane przez niego pisma procesowe, począwszy od pozwu, a skończywszy na apelacji, wraz ze sformułowanymi w nich zarzutami i argumentacją, wskazują, że powód miał dobre opanowanie z materiału prawną oraz rozumiał istotę sporu. Powód logicznie i zrozumiale formułował swoje

twierdzenia, wnosił o przesyłanie mu protokołów poszczególnych rozpraw, co wskazuje, że miał potrzebę zapoznania się z przeprowadzonymi dowodami dodatkowo, poza rozprawą. Posiadał możliwość dowodzenia swoich twierdzeń wszelkimi dostępnymi środkami dowodowymi, w tym w formie pism procesowych, i z tej możliwości korzystał, składając zarówno wnioski dowodowe, jak i usiłując podważyć wiarygodność już złożonych zeznań świadków, tak w pismach procesowych, jak i na rozprawie. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji wnosił o przesłuchanie świadków celem uprawdopodobnienia, że to nie z powodu niewłaściwego wykonywania obowiązków hakowego rozwiązano z nim umowę o pracę, lecz ze względu na wiek i głuchotę, co stanowiło rozwinięcie pierwotnego twierdzenia zawartego w pozwie, że przyczyną rozwiązania umowy był wiek, a następnie, już w toku procesu, stanowiska o rzekomej dyskryminacji ze względu na wiek oraz głuchotę. Powód w sposób zrozumiały artykułował i uzasadniał swoje stanowisko i w żadnej mierze nie wykazywał w sprawie nieporadności, powoływał się w swoich pismach na artykuły, na podstawie których oparł swoje powództwo.

Nadto, co należy zauważyć, powód w toku procesu przyznał, m.in. w jednym z pism procesowych (k.118 akt i na rozprawie apelacyjnej), że korzysta z pomocy adwokata, co znajduje potwierdzenie choćby w składanych przez powoda pismach i zarzutach sformułowanych we wniesionej apelacji. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega zatem wątpliwości, że powód dobrze sobie radził w toku procesu, a przy tym był wspierany przez profesjonalnego pełnomocnika poza rozprawami. Odmowa uwzględnienia wniosków o przyznanie pełnomocnika z urzędu (postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 30.08.2013r., postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 25.02.2014r. postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 26.01.2015r., a także postanowienie Sądu Apelacyjnego z dnia 15.04.2015r., sygn. III APz 3/15, mając na uwadze wyżej przywołane okoliczności, nie może więc stanowić zasadnej podstawy zarzut, że powód został pozbawiony możliwości obrony swych praw, co miałoby prowadzić do stwierdzenia nieważności postępowania przed Sądem I instancji, a w konsekwencji prowadzić do uchylecia zaskarżonego wyroku i skierowania sprawy do Sądu Okręgowego do ponownego rozpoznania, skoro powód aktywnie działał w procesie i bronił swoich racji, składał stosowne wnioski dowodowe.

Ustosunkowując się do zarzutu naruszenia prawa materialnego, Sąd Apelacyjny wskazuje, że naruszenie prawa materialnego może nastąpić w dwojaki sposób: przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Pierwszy sposób naruszenia prawa materialnego polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu. Naruszenie prawa przez niewłaściwe jego zastosowanie, to kwestia prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, sprawa właściwego skonfrontowania okoliczności stanu faktycznego z hipotezą odnośnej normy prawnej i poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tej normy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2006r. sygn. II CSK 101/05, Lex 180197, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2003r., sygn. I CKN 160/01, Lex nr 78813). Skarżący zarzucając naruszenie prawa materialnego winien zatem określić konkretny przepis prawa, jaki w jego ocenie został naruszony przez Sąd, wskazać na czym polega błędna jego wykładnia lub niewłaściwe zastosowanie, ale również podać, jaka powinna być wykładnia prawidłowa lub jaki inny przepis należało zastosować. A. C. zarzucając naruszenie przepisu art 18<sup>3d</sup> k.p. „przez oddalenie powództwa wskutek uznania, że nie została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu”, nie podał na czym w jego ocenie polega wadliwość na gruncie wykładni lub zastosowania prawa. Przy tak sformułowanym zarzucie, należy uznać, że zakwestionował wyłącznie przyjęte przez Sąd orzekający ustalenia faktyczne. Nie można jednak skutecznie dowodzić niewłaściwego zastosowania prawa materialnego przez kwestionowanie prawidłowości dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2001 r., sygn. V CKN 510/00, Lex nr 53098).

Sąd Apelacyjny ustosunkowując się do pozostałych zarzutów uznał, że Sąd orzekający przeprowadził pełne postępowanie dowodowe. Uwzględnił wnioski dowodowe powoda o przesłuchanie świadków, dokonując przy tym prawidłowych ustaleń faktycznych i wszechstronnej oceny materiału dowodowego. Z prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych wyprowadził trafne wnioski. Sąd orzekający wskazał w pisemnych motywach wyroku jaki stan faktyczny stał się podstawą rozstrzygnięcia oraz podał na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu, stosując przy tym prawidłową wykładnię mających zastosowanie w niniejszej sprawie przepisów prawnych art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 i § 3 k.p. w zw. z art. 18<sup>3d</sup> k.p.



Odnosząc się do zarzutu błędnego ustalenia stanu faktycznego i rzekomego zaniechania wyjaśnienia spornych okoliczności, Sąd Apelacyjny wyjaśnia, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje Sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczenia życiowego. Wyłącznie więc w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to wówczas przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 listopada 2014 r., sygn. III AUa 233/14, Lex nr 1602949). Skuteczne postawienie więc zarzutu naruszenia przez sąd zasad określonych w art. 233§1 k.p.c., wymaga wykazania, że uchybił on zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy przy ocenie dowodów nie naruszył wyżej wskazanych zasad, bowiem w uzasadnieniu jasno i logicznie przedstawił jakie dowody uznał za istotne i wiarygodne w sprawie, a którym i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności (np. zeznania świadka W. G. - który nie pracował w pozwanej firmie i tym samym nie mógł pomagać powodowi oraz zeznania świadka M. J. – którzy pracował u pozwanej tylko do sierpnia 2012r., podczas, gdy oceniany był okres zatrudnienia powoda do dnia wypowiedzenia umowy o pracę w lutym 2013r.). W ocenie Sądu Odwoławczego, zarzuty apelacyjne miały charakter wyłącznie polemiczny co do poczynionych przez Sąd Okręgowy pełnych ustaleń faktycznych oraz ich oceny i nie zostały skutecznie podważone.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zeznania świadka M. J. niewiele mogły wnieść do sprawy, gdyż świadek jako kierowca pojazdu ciężarowego był obecny jedynie podczas rozładunku pojazdu. Świadek zeznał, że nie słyszał, aby którykolwiek z pracowników miał pretensje do powoda. Okoliczność sposobu wykonywania obowiązków przez powoda i ewentualnie związanych z tym zastrzeżeń ze strony innych pracowników nie była jednak przedmiotem sporu. Powód winien był uprawdopodobnić, że był dyskryminowany w zatrudnieniu z powodu wieku lub niedosłuchu, lecz twierdzeń powoda w tym zakresie, świadek nie potwierdził. Świadek zeznał bowiem, że nie zna powoda, z jakiego zwolniono A. C. z pracy (k. 158-159 akt), a zatem nie mógł potwierdzić tezy, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było stosowanie niedozwolonych kryteriów.

Nadto, Sąd Okręgowy właściwie ocenił, zeznania W. G. uznając je za niewiarygodne, bowiem świadek nie był pracownikiem pozwanej, a więc nie mógł przebywać ani na terenie zakładu pozwanej, ani tym bardziej pomagać powodowi w pracy. Wątpliwości budzi również obecność świadka w pobliżu zakładu pracy powoda, skoro miał pracować w przylegającym do zakładu pracy powoda skupie złomu należącym do „przybranego wuja”, skoro nie znał ani nazwiska wuja, ani też nie miał do niego numeru telefonu. Świadek ten miał rzekomo pracować dorywczo u bliżej nieokreślonego wuja, a do tego jeszcze przychodzić do zakładu pracy powoda i pomagać mu w pracy przy pracach porządkowych, choć jak zeznał jest osobą całkowicie niezdolną do jakiejkolwiek pracy i ma przyznane z tego tytułu prawo do renty (k.194). Zdaniem Sądu Apelacyjnego niemożliwa była stała pomoc tej osoby powodowi przy pracach fizycznych, pomijając przy tym pobudki jakimi miałyby kierować się świadek pomagając powodowi, przy uwzględnieniu okoliczności że osoby postronne nie mogły przebywać w zakładzie pracy pozwanej. Co istotne, świadek zeznał, że nie wie, jakie były przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, a jedynie słyszał od nieznanego mu osób, że „niewinnie go zwolnili”. Świadek ten przekazał jedynie zasłyszane informacje, nie nadające się nawet do zweryfikowania, gdyż nie znał swoich rozmówców. Nie był też świadkiem naocznym okoliczności świadczących o dyskryminowaniu powoda.

Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił także przydatność i wiarygodność zeznań świadków R. S., A. M., M. Ż., M. S. oraz zawnioskowanych przez powoda W. G. oraz M. J.. Świadców nie uprawdopodobnili, że doszło do dyskryminacyjnego zachowania pracodawcy względem powoda.

Sąd Apelacyjny uważa, że gołosłowne twierdzenia powoda, które nie zostały poparte dowodami, ani nie zostały uprawdopodobnione w zakresie okoliczności mających wskazywać na dyskryminację w zatrudnieniu nie

mogą przemawiać za zmianą zaskarżonego orzeczenia. Polemizowanie w apelacji z ustaleniami, bez dowodów podważających, samo w sobie nie może i nie mogło zmienić poczynionych przez Sąd I Instancji ustaleń. Nie wystarczy też przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 kwietnia 2009 r. II PK 261/08, LEX 707877).

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny przyjął poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne za własne, czyniąc je zarazem integralną częścią niniejszego orzeczenia, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., sygn. II UKN 61/97, opubl. w OSNP z 1998r., Nr 3, poz. 104, Lex nr 31200, orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. w OSNPiUS z 1999r., Nr 24, poz. 776, z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, opubl. w OSNP z 2011., Nr 9-10, poz. 124, OSP z 2011r., Nr 12., poz. 131, Lex nr 794857, z dnia 22 lutego 2010r., sygn. I UK 233/09, Lex nr 585720).

Zważywszy na przedmiot sprawy należy podnieść, że to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko fakt rozwiązania z powodem umowy o pracę, który zresztą jest niesporny ale także to, że odmienne gorsze względem innych pracowników potraktowanie powoda było spowodowane niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). W sprawie o dyskryminację dochodzi bowiem do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, a modyfikacja w tym zakresie, określona w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., polega na zwolnieniu pracownika z konieczności udowodnienia twierdzeń o jego dyskryminacji. Pracownik powinien jednak wskazać fakty, uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, i wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. W niniejszej sprawie powód powinien był zatem powołać takie okoliczności, które świadczyłyby nie tylko o odmiennym, ale i gorszym potraktowaniu powoda względem ogółu pracowników, na podstawie przyjętego przez pracodawcę określonego, niedopuszczalnego prawem kryterium, tj. z powodu wieku, czy niepełnosprawności. Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi bowiem wtedy, kiedy pracownik był, jest lub mógłby być potraktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.). Dyskryminacja, w odróżnieniu od nierównego traktowania oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość.

A. C. powoływał się na dwie okoliczności z powodu których rozwiązano z nim umowę o pracę, tj. wiek oraz głuchotę. Powód twierdził, że koledzy z pracy powiedzieli mu, że „dużo ludzi mówiło mu”, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę, był jego wiek. Jak podał „oni to przeczuwali, domyślali się”. Okoliczności, niewątpliwie istotne w sprawie, na które powoływał się powód, a mianowicie jego wiek, czy niedosłuch, nie znalazły jednak potwierdzenia ani w jego zeznaniach ani zeznaniach świadków, czy w pozostałym materiale dowodowym. Powód przyznał, że w chwili przyjmowania go do pracy, oświadczone mu, że jego wiek nie stanowi przeszkody w zatrudnieniu. Również podczas informacyjnego przesłuchania podał, że nie słyszał, aby kogokolwiek zwolniono u pozwanej z powodu wieku. Pozwana natomiast w toku procesu wykazała, że zatrudniała nie tylko młode osoby, czy w średnim wieku, ale także osoby w wieku przedemerytalnym, jak i emerytalnym (w wieku od 60 lat – według stanu na dzień 24.04.2012r. – 4 pracowników, według stanu na dzień 25.05.2012r. – 5 pracowników, na dzień 01.08.2012r. – 4 pracowników, na dzień 14.01.2014r – 6 pracowników, zestawienie na k.122, 123). Częściowo więc, przyjął Sąd Okręgowy, że nie wiek był przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy, lecz niewłaściwe wykonywanie zadań hakowego, na co wskazują zeznania choćby dwóch świadków A. K. i R. S..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego twierdzenia powoda o gorszym traktowaniu w zatrudnieniu z powodu wieku nie zostało uprawdopodobnione, a tym bardziej wykazane. Wiek powoda był znany pozwanej podczas zawierania z powodem ostatniej z umów o pracę. Zarówno świadkowie, jak i pozwana zgodnie podali, że w spółce byli i są nadal zatrudniane osoby w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Pracodawca wykazał zróżnicowaną strukturę wiekową zatrudnianych przez siebie pracowników i przy zatrudnianiu pracowników pozwanemu jak wykazał zebrany w sprawie materiał dowodowy nie chodziło o młody wiek pracowników, lecz przede wszystkim o niezbędne kwalifikacje, a także właściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Także druga przyczyna nierównego traktowania w zatrudnieniu nie została przez powoda wykazana. Na rozprawie w dniu 30 września 2014r. powód wskazał, że przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy był niedosłuch. Przyznał jednak, na tej samej rozprawie, że podczas przyjęcia do pracy miał aktualne badania lekarskie i lekarz medycyny pracy nie widział przeciwwskazań do pracy ze względu na słuch („gdyż słuch nie jest tu przeszkodą”), także podczas badań okresowych nie stwierdzono przeciwwskazań do pracy ze względu na słuch. Powód nie zgłaszał także pracodawcy problemów ze słuchem i nie miał problemów z komunikowaniem się z innymi pracownikami.

Również wskazywani przez powoda świadkowie M. J. i R. S., zeznający na rozprawie z dnia 04.11.2014r., nie potwierdzili aby niedosłuch stanowił przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Jak wynika z protokołu rozprawy, M. J. wyraził jedynie własne przypuszczenie, że do zwolnienia powoda mogło dojść z powodu niedosłuchu. Nie było to jednak stwierdzenie faktu istnienia rzeczywistej przyczyny zwolnienia powoda z pracy, ani tym bardziej nie posiadał takiej wiedzy od świadka R. S. tj. przełożonego powoda.

Należy podkreślić, że wielokrotnie zadawano powodowi na rozprawach przed Sądem Okręgowym pytania i w ocenie Sądu Apelacyjnego bez trudności udzielał on na nie odpowiedzi, nie wykazując przy tym takiego niedosłuchu, który powodowałby problemy w komunikacji.

W sprawie brak jest zatem nie tylko dowodów, ale i uprawdopodobnienia przez powoda, że naruszono przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu oraz, że doszło do dyskryminacji poprzez zastosowanie wobec powoda niedozwolonego przez ustawę kryterium wieku i niepełnosprawności, ze względu na niedosłuch, skutkujący rozwiązaniem z powodem stosunku pracy. Powód w żaden sposób nie wyjaśnił na czym w jego ocenie miałyby polegać gorsze traktowanie go względem ogółu pracowników z powodu przywołanych powyżej właściwości powoda (art. 183<sup>a</sup> § 3 k.p.). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast, że powód nie zawsze radził sobie z obowiązkami hakowego, gdyż nie wykonywał należycie zadania uprzedzania pracowników znajdujących się w otoczeniu o podniesionym i przenoszonym ładunku, wydawał sprzeczne komendy, co utrudniało dźwigowemu współpracę z powodem, naruszał procedury bezpieczeństwa, co w ocenie jego przełożonego było kwalifikowane jako brak niezbędnych umiejętności w wykonywaniu obowiązków hakowego (poddźwigowego).

Powyższe świadczy o tym, że pracodawca miał rzeczywiste powody rozwiązania umowy o pracę z powodem i zastosował przy tym zobiektywizowane i dozwolone kryterium, nie mające nic wspólnego ani z naruszeniem zasady równego traktowania, ani z kwalifikowaną postacią: dyskryminacją, korzystając z możliwości rozwiązania umowy za 2 – tygodniowym wypowiedzeniem.

Reasumując, Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie dokonał prawidłowych ustaleń, w oparciu o zebrany materiał dowodowy i wyprowadził z niego należycie uzasadnione wnioski, wyjaśnił w toku procesu wszystkie istotne okoliczności i przyjął właściwą podstawę prawną swojego rozstrzygnięcia. Chybione okazały wszystkie zarzuty apelacyjne. Niezasadny jest zarzut naruszenia przepisu art. 102 k.p.c. , gdyż wbrew twierdzeniu skarżącego został on zastosowany prawidłowo. Trudna sytuacja materialna powoda została uwzględniona nie tylko poprzez zwolnienie od opłaty od pozwu, a następnie od opłaty od apelacji, i częściowo przy rozstrzygnięciu o kosztach zastępstwa procesowego za pierwszą instancję. Nie oznacza to jednak, że powód decydując się na wytoczenie powództwa nie powinien liczyć się z obowiązkiem poniesienia choćby części kosztów zastępstwa procesowego, jakie wyłożyła strona przeciwna w związku z wniesionym powództwem. Pełnomocnik strony pozwanej uczestniczył w rozprawach aktywnie, udzielał odpowiedzi na pisma procesowe, składał wnioski dowodowe i był obecny na wszystkich rozprawach, a więc Sąd Okręgowy trafnie orzekł o zwrocie części kosztów procesu. Powód miał dostatecznie dużo czasu, licząc od dnia wniesienia pozwu w dniu 27.02.2013r. do dnia wyrokowania, tj. 28.11.2014r., aby zgromadzić niezbędne środki na pokrycie części kosztów zastępstwa procesowego. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 98 § 1, § 3 k.p.c. w zw. z § 6 ust. 1 pkt 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, powód powinien był zwrócić pozwanej kwotę 2700 zł (według stawki minimalnej). Sąd Okręgowy przyjmując zasadę słuszności, wyrażoną

w art. 102 k.p.c., zasądził od powoda jedynie część należnej pozwanej kwoty, tj. 540 zł, odstępując więc od zasądzenia od powoda pozostałej kwoty 2160 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Tak argumentując Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda jako bezzasadną (pkt 1).

Nadto Sąd Apelacyjny podstawie art. 108 § 1 zdanie 1 k.p.c., przy uwzględnieniu zasady słuszności, wyrażonej w art. 102 k.p.c., oraz w związku z § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 6 ust. 1 pkt 6 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800), mając na uwadze trudną sytuację materialną A. C., odstąpił również częściowo od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu stronie przeciwnej kosztów procesu, wobec czego zasądził na rzecz pozwanego kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym, mając na uwadze trudną sytuację finansową powoda, który nie pracuje, utrzymuje się z pomocy ciotki i środków finansowych konkubiny oraz zasiłku z pomocy społecznej.

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Anna Polak