

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 lutego 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. C. (1) przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Ł. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu oddalił powództwo i zasądził od M. C. (1) na rzecz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód M. C. (1) był pracownikiem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł., na podstawie umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2006 roku zawartej na okres próbny od dnia 1 kwietnia 2006 roku do dnia 30 czerwca 2006 roku. Następnie strony zawarły umowy o pracę na czas określony – od dnia 1 lipca 2006 roku do dnia 30 listopada 2006 roku oraz od dnia 1 grudnia 2006 roku do dnia 31 listopada 2007 roku. W dniu 30 listopada 2007 strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód pracował na stanowisku radcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3 714 złotych.

W dniu 26 maja 2008 powód zawarł z pracodawcą umowę o skierowanie na 58 aplikację inspektorską.

Wraz z powodem w aplikacji tej uczestniczyli A. K. (1), S. N. (1), J. S. (1), K. M. (1).

Aneksem z dnia 26 maja 2008 roku strony zmieniły umowę o pracę powoda w zakresie stanowiska – na kandydata na podinspektora pracy. Kolejnym aneksem – z dnia 3 marca 2009 roku stanowisko powoda określone zostało jako „podinspektor pracy”.

W dniu 26 czerwca 2009 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku młodszego inspektora pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem pracy powoda był Okręgowy Inspektorat Pracy w Ł..

Od dnia 1 listopada 2009 roku powód został oddelegowany do wykonywania obowiązków służbowych w Oddziale w P.. Powyższe stanowiło odpowiedź na wniosek powoda o zmianę miejsca świadczenia pracy z dnia 28 października 2009 roku.

Z dniem 26 czerwca 2012 roku powód został mianowany na stanowisko młodszego inspektora pracy.

W okresie 2010-2011 powód prowadził około 70-76 kontroli – była to standardowa ilość. Nie wszystkie wówczas były bezbłędne w zakresie jakości, jednak było to do przyjęcia – w przypadku niedoświadczonego pracownika.

Załącznikiem do Regulaminu Wynagradzania były Z. przyznawania nagród pracownikom PIP, który wskazuje w §1, że pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do efektywnego wykonywania zadań Państwowej Inspekcji Pracy mogą być przyznawane nagrody.

Nagrody nie są przyznawane powszechnie, ale na podstawie bieżącej oceny pracy.

W latach 2011-2016 premie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Ł. otrzymywały corocznie 3 osoby: B. B., H. P. i T. S..

W roku 2012 nagrody okolicznościowe w Inspektoracie otrzymały 44 osoby, w roku 2013 było to 39 osób, zaś w roku 2014 – 36 osób.

W 2013 roku ilość prowadzonych przez powoda kontroli spadła do 42-46, pojawiły się błędy.

W każdym miesiącu przełożeni mają obowiązek sprawdzić 3 kontrole pracownika – jedną wybiera pracownik, 2 wybiera przełożony. Zdarzało się, że niektóre kontrole były prowadzone nieprawidłowo przez powoda.

Jeśli w zakładzie pracy funkcjonowały związki zawodowe biorą one udział w kontrolach – inspektor jest zobowiązany do współpracy ze związkami. W 2014 roku było kilka takich kontroli, gdzie powód nie spotkał się ze związkami – było to poważne uchybienie.

Zarządzeniem nr 4/13 Głównego Inspektora Pracy z dnia 20 lutego 2013 roku w sprawie określenia terminu i trybu przeprowadzenia ocen kwalifikacyjnych pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących czynności kontrolne wskazano, że ocenom wydanym na podstawie tego zarządzenia podlega praca pracowników wykonywana w okresie od 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

W ocenie okresowej powoda jakość pracy oceniono jako „zalecana poprawa”, odpowiedzialność wynikającą z zatrudnienia w służbie publicznej oceniono jako „spełnia wymagania”, zaś przestrzeganie przez powoda zasad współzycia społecznego oceniono jako „dobrze wykonuje zadania”.

W tej samej ocenie A. K. (1), K. M. (1) otrzymały ocenę „wyróżnia się” w każdym aspekcie; J. S. (1) otrzymała ocenę „spełnia wymagania” za jakość pracy oraz przestrzeganie zasad współzycia społecznego, za odpowiedzialność wynikającą z zatrudnienia w służbie publicznej otrzymała ocenę „dobrze wykonuje zadania”; S. N. (1) zaś otrzymał ocenę „dobrze wykonuje zadania” za odpowiedzialność wynikającą z zatrudnienia w służbie publicznej oraz przestrzeganie zasad współzycia społecznego, zaś za jakość pracy ocenę „spełnia wymagania”.

Uchwałą z dnia 19 kwietnia 2013 roku Komisja Egzaminacyjna stwierdziła, że powód uzyskał pozytywny wynik egzaminu radcowskiego. Na mocy kolejnej uchwały – z dnia 27 maja 2013 roku podjętej przez Radę Okręgową Izby Radców Prawnych powód został wpisany na listę radców prawnych prowadzoną przez (...) w Ł..

Po zdaniu przez powoda egzaminu radcowskiego odbyła się rozmowa M. C. z A. C. – jego przełożonym. A C. wskazał wówczas, iż powód albo zajmie się prowadzeniem kancelarii, albo będzie dobrym inspektorem.

W pozwanej jednostce obowiązuje Regulamin Wynagradzania pracowników. regulamin ten stanowi w §8 ust. 2 – wysokość dodatku kontrolerskiego ustalana jest na piśmie na okres trzech miesięcy; ust. 3 – o nieprzyznaniu lub przyznaniu dodatku w innej niż dotychczas wysokości powiadamia się pracownika na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca poprzedzającego kolejny okres, na który dodatek może być przyznany; ust. 5 – od tego powiadomienia pracownikowi przysługuje odwołanie do Głównego Inspektora Pracy w terminie 7 dni od dnia otrzymania powiadomienia.

Pismem z dnia 11 września 2013 roku powód został poinformowany o przyznaniu dodatku kontrolerskiego na okres od 1 października 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku w wysokości 100 złotych.

Powód nie odwołał się od tego zawiadomienia.

W 2014 roku powtarzał się błąd w prowadzeniu przez powoda kontroli polegający na tym, że ujawniał on pracodawcy tożsamość skarżącego. Stanowiło to poważne uchybienie. Ponadto bardzo pobieżnie powód opisywał sytuacje, bądź w ogóle się tym nie zajmował.

Kiedy przełożony wytykał powodowi błąd, to nie podejmował on polemiki w tym zakresie, przyznawał się do błędu.

Powód złożył w dniu 1 lipca 2014 roku wniosek o wyrażenie zgody na podjęcie przez niego zajęcia zarobkowego – w formie kancelarii radcy prawnego.

W opinii kierownika jednostki stanowiącej załącznik do wniosku wskazano, iż dodatkowa działalność powoda polegająca na prowadzeniu kancelarii radcowskiej może wpłynąć negatywnie na jego tok pracy. Wskazano również, iż

wątpliwości może budzić jednoczesne wykonywanie zawodu radcy prawnego i zatrudnienie na stanowisku inspektora pracy będącego organem kontroli państwowej.

W zakresie wniosku A. K. o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowej działalności kierownik wskazał, iż dodatkowe zajęcie nie wpłynie na jakość jej pracy. Wskazano również, iż wątpliwości może budzić jednoczesne wykonywanie zawodu radcy prawnego i zatrudnienie na stanowisku inspektora pracy będącego organem kontroli państwowej. Ostatecznie A. K. otrzymała zgodę na wykonywanie działalności zarobkowej – świadczenie pomocy prawnej zgodnie z ustawą o radcach prawnych.

Pismem z dnia 21 lipca 2014 roku powód otrzymał odmowną decyzję w zakresie wniosku na wyrażenie zgody pracodawcy na prowadzenie kancelarii radcy prawnego.

Decyzja odmowna była spowodowana głównie negatywną opinią wydaną przez kierownika jednostki.

Pismem z dnia 4 sierpnia 2014 roku powód poinformował pracodawcę o tym, że od dnia 1 lipca 2014 roku wykonuje zawód radcy prawnego w formie kancelarii.

Pracodawca w piśmie z dnia 22 września 2014 roku zobowiązał powoda do zaprzestania wykonywania zawodu radcy prawnego w formie kancelarii radcy prawnego do dnia 30 września 2014 roku.

Powód w piśmie z dnia 24 września 2014 roku złożył wniosek o przedstawienie pisemnego uzasadnienia stanowiska pracodawcy.

W odpowiedzi zastępca Głównego Inspektora Pracy w piśmie z dnia 9 października 2014 roku wskazał, iż zgodnie z art. 48 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o PIP, który stanowi że Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może wykonywać zajęć, które godziłyby w interes Państwowej Inspekcji Pracy lub byłyby niezgodne z jej zadaniami, a także pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz ust. 2 – pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może podejmować zajęć zarobkowych bez uprzedniej zgody Głównego Inspektora Pracy.

Pismem stanowiącym odpowiedź na korespondencję PIP z dnia 29 października 2014 roku, Dziekan Okręgowej Izby Radców Prawnych w Ł. poinformował, iż powód złożył w dniu 10 października 2013 roku zawiadomienie o wykonywaniu zawodu radcy prawnego w formie umowy cywilnoprawnej poczynając od dnia 1 września 2013 roku.

W dniu 11 grudnia 2014 roku powód złożył oświadczenie, iż od dnia 1 lipca 2014 roku wykonuje zawód radcy prawnego w formie kancelarii.

W opinii o pracy powoda wydanej w dniu 17 grudnia 2014 roku przełożony M. C. wskazał, iż:

- w okresie od 01.01.2014 r. do 30.11.2014 r. młodszy inspektor pracy M. C. (1) przeprowadził 31 kontroli. Ocenie poddano 25 kontroli. Pracownik otrzymał następujące oceny: zalecana poprawa – 10 kontroli, dobra – 15 kontroli. Oceny cząstkowe: nie spełnia wymagań – 3 razy, zalecana poprawa – 27 razy, dobra – 39, bardzo dobra – 6 razy;
- w okresie wykonywania przez M. C. (1) obowiązków inspektorskich wpłynęło na niego 6 skarg, z czego 3 zostały uznane za zasadne, 2 za częściowo zasadne, 1 za bezzasadną;
- niska jakość jego pracy spowodowała, że od 01.10.2013 r. został mu obniżony dodatek kontrolerski z 200 zł do 100 zł miesięcznie;
- ostatnią nagrodę okresową za wyniki w pracy otrzymał w maju 2013 r. Następnym pięciu nagród nie otrzymał ze względu na niską ocenę jego pracy. Nie był też typowany do awansu na inspektora pracy, pomimo że spełniał wymagania dotyczące stażu pracy;

- powód nie informował o wykonywaniu zawodu radcy prawnego.

W 2015 roku wydana została ocena powoda. Składała się z ocen cząstkowych, gdzie najwyższa była 6, najniższa 2. Powód nigdy nie miał 6 i 5, najczęściej były 3, zdarzały się 2 i 4. Ponadto przełożony dysponował trzema ocenami półrocznymi.

W ocenach okresowych od września 2014 roku do lipca 2015 roku J. S. nie miała ani razu oceny 2, oceny 3 zdarzały się sporadycznie, były oceny 4, przeważały natomiast oceny 5; S. N. (1): ocena 2 zdarzyła się raz, oceny 3 i 5 sporadycznie, przeważały oceny 4.

Kontrole prowadzone w 2013 roku wśród prowadzonych przez nich postępowań były oceniane biorąc pod uwagę 3 aspekty. Oceny inspektorów pracy z 58 aplikacji wyglądały następująco:

- powód – oceniane 10 pozycji: oceny A 3 razy, oceny B 10 razy, pozostałe oceny – C;
- A. K. – oceniane 26 pozycji, wszystkie oceny C;
- K. M. – oceniane 62 pozycje, wszystkie oceny C;
- S. N. – oceniane 24 pozycje, ocena B 5 razy, pozostałe oceny C.

Powód nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do wystawionej oceny, ale miał taką możliwość.

Na dzień 1 lipca 2015 roku powód osiągał wynagrodzenie brutto 3 714 złotych i jego ocena okresowa to było „spełnia wymagania”. Spośród osób z 58 aplikacji jedna osoba miała taką samą ocenę w tym dniu i jej wynagrodzenie wynosiło 3 726,10 złotych, 2 osoby miały ocenę „wyróżnia się” i ich wynagrodzenia wynosiły 4 138 złotych i 4 340 złotych, piąta osoba natomiast miała ocenę „dobrze wykonuje zadania” i osiągała wynagrodzenie 3 826 złotych.

W okresie 2010-2015 nie były przewidziane podwyżki ze względu na zamrożenie płac. Pierwsze podwyżki były w 2016 roku.

Wcześniej – w 2015 roku – były przeprowadzone niewielkie podwyżki wynikające z oszczędności etatowych. Podwyżki te objęły wynagrodzenia pracowników na stanowiskach kontrolnych, powód był nią objęty, otrzymał 150 złotych podwyżki.

Przełożeni powoda oceniali, że gdyby pracował on na poziomie z okresu 2010-2011 to najprawdopodobniej awansowałby na inspektora pracy. Jednak w 2012 roku jakość pracy powoda spadła. Powód mniej przykładał się do pracy.

W okresie od 2010 do 2015 roku na inspektorów z 58 aplikacji złożono skargi:

- A. K. – 3 skargi (2010 rok – dwie i jedna w 2013), dwie były bezzasadne i jedna wycofana;
- M. C. – 8 skarg (2010 rok – jedna, 2013 rok – dwie, 2014 rok – 3 skargi, 2015 rok – dwie), 4 były zasadne, 2 były częściowo zasadne, 2 były bezzasadne;
- J. S. 1 skarga w 2011 roku, częściowo zasadna;
- K. M. – 8 skarg (2010 rok – jedna, 2011 rok – jedna, 2012 rok – cztery, 2015 rok – dwie), 7 było bezzasadnych, co do jednej – brak informacji.

Mając na uwadze ilość dni urlopu i ilość dni absencji chorobowych w odniesieniu do ilości przeprowadzonych kontroli w latach 2013 – 2015, powód osiągał najgorsze wyniki spośród uczestników 58 aplikacji inspektorskiej.

Oświadczeniem wręczonym pracownikowi w dniu 8 kwietnia 2015 roku pracodawca rozwiązał umowę o pracę z M. C. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swojej decyzji pracodawca wskazał niedawanie rękopisami należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych, które wynika z prowadzenia przez powoda od dnia 1 września 2013 roku działalności prawniczej na podstawie umowy cywilnoprawnej, na następnie w formie kancelarii radcy prawnego bez zgody Głównego Inspektora Pracy oraz z podjętych przez powoda czynności w związku z kontrolą ZUS prowadzoną w dniach 3 listopada 2014 roku – 19 listopada 2014 roku u płatnika składek T. G., a także z treści ugód zawartych przez powoda przed Sądem Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w sprawach XI P 539/14 i XI P 192/14, w wyniku których powód uzyskał świadczenie pieniężne, do których pobrania jako inspektor pracy nie był uprawniony.

Powód odwołał się od wypowiedzenia umowy. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w sprawie o sygn. akt XP 30/16 wyrokiem z dnia 11 października 2016 roku oddalił powództwo i zasądził od powoda M. C. (1) na rzecz pozwanego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że powództwo podlega oddaleniu jako złożone po terminie, przy braku podstaw do przywrócenia terminu. Wyrok uprawomocnił się z dniem 19 listopada 2016 roku.

Powód udzielał porad prawnych w biurze poselskim A. M. i K. M. (2).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 18^{3b} Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1 Kodeksu pracy, takich w szczególności jak: 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 niepełnym wymiarze czasu pracy, 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.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, nie jest ono również prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} K.p.).

Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu była chęć zagwarantowania pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania osób zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 12² K.p.) jednakże wszelkie odstępstwa od zasady równości praw pracowniczych powinny znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu

ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 września 2008 roku w sprawie II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41; wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311).

Sąd Rejonowy podkreślił, że dyferencjacja pracowników zatem jest dopuszczalna i uzasadniona, jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/poz. 311).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ kp oraz art. 18^{3a} §1 kp. Użycie przez ustawodawcę w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ kp oraz art. 18^{3a} §1 kp – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), oraz przynależności osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku w sprawie I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347).

Wskazać także należy, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. W pierwszej fazie postępowania dowodowego pracownik powinien uprawdopodobnić zarzut dyskryminacji oraz wskazać fakty, z których powyższe twierdzenie ma wynikać. Pracodawca natomiast może obalić twierdzenie pracownika dowodząc, że w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi względami. Jest to konstrukcja prawna, według której pracownik powinien wykazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód stawiając zarzut dyskryminacji czterokrotnie zmieniał kryterium dyskryminujące (stan zdrowia, nepotyzm, działalność polityczna, fakt uzyskania zawodu radcy prawnego), inaczej przedstawiając zespół okoliczności faktycznych. Wielokrotnie zmieniał także wnioski dowodowe, najpierw je składając, a następnie cofał je, oczekując od strony pozwanej inicjatywy dowodowej. Ostatecznie zrezygnował z dowodu ze swojego przesłuchania, pomimo tego że sąd dwukrotnie odraczał termin rozprawy (w dniu 24 listopada 2017 roku powód telefonicznie poinformował, że nie stawia się na rozprawie, termin rozprawy w dniu 13 grudnia 2017 roku został odwołany na wniosek powoda). W dniu 24 stycznia 2018 roku powód stawiał się na rozprawie, jednak w żaden sposób nie starał się usprawiedliwić swojej nieobecności w dniu 24 listopada 2017 roku, nie podniósł także zastrzeżenia co do oddalonych wniosków dowodowych, ani ograniczenia przesłuchania do strony pozwanej. Wprost zapytany o stanowisko co do wniosków dowodowych, w tym przesłuchania stron, odpowiedział, że rezygnuje ze swojego przesłuchania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że postępowanie dowodowe toczyło się tylko na wniosek strony pozwanej, która reagując na kolejne zarzuty powoda, powoływane przez niego okoliczności faktyczne, wyczerpująco się do nich odnosiła, składając dokumenty i powołując świadków.

Należy przy tym jeszcze raz podkreślić, zdaniem Sądu I instancji, że to rolą pracownika jest wykazanie, że do zróżnicowania sytuacji pracowników doszło i według którego konkretnie kryterium dyskryminującego. Dopiero wówczas po stronie pracodawcy powstaje obowiązek uwolnienia się od zarzutu dyskryminacji, a to poprzez wskazanie obiektywnych kryteriów, jakimi się kierował wprowadzając zróżnicowanie. W niniejszej sprawie strona powodowa w toku całego postępowania sądowego nie wskazała podstawowej cechy dyskryminacji, którą jest kryterium dyskryminujące.

Powód wskazał w pozwie, że był dyskryminowany z uwagi na stan zdrowia. Wnioski dowodowe powód ograniczył tylko do dowodu z dokumentów – zestawień, które miałyby przygotować strona pozwana, przy czym wszystkie te wnioski w dalszym postępowaniu cofnął. Następnie przy piśmie z dnia 24 lutego 2017 roku (k.12) powód przedstawił zestawienie pracowników protegowanych przez P. S. i zatrudnionych przez A. Ś., podnosząc, że klucz powiązań rodzinno – towarzyskich, był podstawowym kryterium przyznania nagród i awansów. Wnioski dowodowe zostały ograniczone do zestawień, które złożyła strona pozwana. Pierwsze wnioski dowodowe osobowe zgłosiła strona pozwana, wnioskując o przesłuchanie występującego w imieniu strony pozwanej oraz świadków A. C. (2), M. W. i A. K. (2).

Powód dopiero pismem z dnia 21 czerwca 2017 roku (pół roku po złożeniu pozwu) wniósł o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków R. G., I. H., M. H., M. C. (3), B. S., K. M. (2), W. K. i M. C. (4), a następnie cofnął te wnioski za wyjątkiem przesłuchania swojego ojca M. C. (3) i żony M. C. (4). Jednocześnie powód zmienił kryterium dyskryminujące, wskazując, że był dyskryminowany z uwagi na podjęte działania zmierzające do ujawnienia nieprawidłowości w działaniu innych pracowników PIP. Należy przy tym podkreślić, że wszystkie dokumenty złożone przez powoda, które miałyby być przyczyną jego dyskryminacji, powstały po prawomocnym zwolnieniu powoda i nie mogły mieć wpływu na decyzje pracodawcy podjęte w trakcie zatrudnienia powoda u pozwanej. Następnym pismem z dnia 28 lipca 2017 roku (k.141) powód wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. M. i wniosek ten również cofnął w toku dalszego postępowania. W piśmie z dnia 17 sierpnia 2017 roku powód wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków K. M. (3), M. N. (1), S. N. (1), A. K. (1), J. B., K. M. (4), E. Z., K. B., U. Ś., M. N. (2) i D. O..

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań M. C. (3) i M. C. (4), ponieważ okoliczności na które mieliby zeznawać świadkowie nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Należy zaznaczyć, że M. C. (3) był pracownikiem pozwanej, ale w okresie, którego nie dotyczy zarzut dyskryminacji. Ogólna wiedza świadka na temat funkcjonowania PIP jest nieprzydatna w tej sprawie. Podobnie wiedza świadka żony powoda M. C. (4) dotycząca tylko przeprowadzenia kontroli przez ZUS, jest zbędna dla przedmiotu niniejszej sprawy, ponieważ były to kwestie dotyczące wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a kwestie te są już prawomocnie rozstrzygnięte.

Odnośnie dowodu z zeznań świadków wskazanych w piśmie z dnia 17 sierpnia 2017 roku Sąd oddalił wnioski w tym zakresie, po pierwsze z tego powodu, że były to wnioski spóźnione, po drugie nieprzydatne dla postępowania. Sąd Rejonowy wskazał, że udzielił powodowi na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2017 roku terminu na sprecyzowanie tezy dowodowej w odniesieniu do każdego ze świadków zgłoszonych w piśmie z dnia 21 czerwca 2017 roku. Tymczasem powód dowód z zeznań świadków wskazanych w piśmie z dnia 21 czerwca 2017 roku cofnął, wnosząc o przesłuchanie kolejnej grupy świadków na okoliczności związane w wypowiedzeniem umowy o pracę (K. M. (3), M. N. (1)), okoliczności wynikające z dokumentów i niesporne między stronami (S. N. (1), A. K. (1), J. B., K. M. (4), E. Z.) lub okoliczności niepozostające w związku z przedmiotem sprawy (K. B., U. Ś., M. N. (2), D. O.).

Odnośnie do merytorycznej oceny zebranego materiału dowodowego i stanowisk stron, w przedmiotowej sprawie powód podnosił, że był przez pracodawcę dyskryminowany ze względu na jego stan zdrowia, nepotyzm, przekonania polityczne, uzyskanie tytułu radcy prawnego. Dyskryminacja pracodawcy względem jego osoby przejawiała się natomiast w braku przyznawania powodowi podwyżek i nagród, braku awansowania powoda, nieotrzymaniu zgody na prowadzenie działalności w formie kancelarii radcowskiej, obniżeniu dodatku kontrolerskiego – podczas, gdy inni pracownicy, którzy wspólnie z powodem odbywali 58 aplikację inspektorską nie doświadczali takich zachowań ze strony pracodawcy.

Sąd Rejonowy w toku prowadzonego postępowania ustalił, iż powód został skierowany przez pracodawcę na 58 aplikację inspektorską, którą ukończył wspólnie z 4 innymi osobami z Okręgowego Inspektoratu w Ł.

Sąd Rejonowy zważył, iż wszelkie decyzje pracodawcy, które w ocenie powoda stanowiły przejawy dyskryminacji stosowanej wobec jego osoby uzależnione były od osiągniętych przez powoda ocen oraz od jakości i wydajności jego pracy.

Podczas swojej pracy M. C. podlegał szeregowi ocen okresowych. Przełożeni w początkowej fazie pracy powoda na stanowisku młodszego inspektora pracy widzieli w nim potencjał. Powód przeprowadzał oczekiwaną od niego ilość kontroli. Nieznaczące błędy jakie zdarzały się przy tych kontrolach były do poprawienia, jednak przełożeni spodziewali się ich, w przypadku osoby o niewielkim doświadczeniu. W 2012 roku przełożeni zauważyli spadek jakości pracy świadczonej przez powoda – w związku z czym wydawane przez nich oceny okresowe również były gorsze.

Zważyć należy, iż w zakresie ocen miesięcznych, półrocznych oraz rocznych wyniki powoda były zdecydowanie najslabsze. Przeważały tam oceny 3, często pojawiały się 2 i 4, nie było żadnej oceny 5. W przypadku innych osób ocena 2 pojawiła się tylko 1 raz (na 4 osoby), oceny 3 były sporadyczne, przeważały oceny 4 i 5.

W zakresie zaś przeprowadzanych przez przełożonego kontroli również oceny osiągnięte przez powoda były najslabsze – pojawiał się u niego największy odsetek ocen A i B, zaś najwyższą i najbardziej pożądaną była ocena C.

Podobnie sprawa wyglądała w zakresie skarg złożonych na powoda w okresie 2010-2015. Po pierwsze ilość tych skarg dotyczących M. C. była najwyższa spośród wszystkich osób, które ukończyły 58 aplikację, po drugie – w jego przypadku był również najwyższy odsetek skarg zasadnych.

Wszystko to wpłynęło na to, że przełożeni zaczęli postrzegać powoda jako pracownika mało wydajnego, który niewłaściwie angażuje się w powierzone mu zadania i nieefektywnie wykonuje swoją pracę.

Po zdaniu przez M. C. w 2013 roku egzaminu radcowskiego i uzyskaniu przez niego wpisu na listę radców prawnych złożył on wnioski o zezwolenie prowadzenia mu dodatkowej działalności w formie kancelarii radcy prawnego. Do wniosku tego została załączona opinia przełożonych, w której stwierdzono, że powód wykonuje swoją pracę w sposób mało efektywny i wydanie zezwolenia mogłoby wpłynąć na dalsze pogorszenie tych wyników. W analogicznym okresie wniosek o zezwolenie złożyła również inna uczestniczka 58 aplikacji – ona uzyskała zgodę na świadczenie pomocy prawnej, gdyż ocena przełożonych w zakresie świadczenia przez nią pracy była pozytywna. Wskazano w tej ocenie, że praca wykonywana jest w sposób rzetelny i efektywny, a wykonywanie dodatkowej działalności nie wpłynie na te aspekty.

W zakresie natomiast kwestii związanych z podwyżkami i nagrodami, jakie nie były przyznawane powodowi Sąd również nie dostrzegł nieprawidłowości.

Jak bowiem ustalono w toku postępowania u pracodawcy powoda nie było podwyżek od 2010 roku, w związku z zamrożeniem wynagrodzeń w sferze budżetowej. W 2015 roku doszło do nieznaczących podwyżek wynagrodzeń, w związku z poczynionymi oszczędnościami i podwyżki te objęły powoda. Co więcej – powód osiągał analogiczne wynagrodzenie w porównaniu do innych osób na tym samym stanowisku, które miały takie same oceny okresowe w 2012 roku.

Przyznawanie nagród natomiast było w pozwanej placówce uzależnione od uznania przełożonych. Nagrody te stanowiły element docenienia wkładu pracy i jej jakości, zaangażowania danego pracownika. W sytuacji zatem, kiedy powód osiągał najniższe oceny, nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków zrozumiałym jest, iż pracodawca nie przyznawał mu nagród i premii uznaniowych.

Kwestie związane z obniżeniem powodowi dodatku kontrolerskiego również były uzależnione od osiągniętych przez niego ocen okresowych. Pracodawca obniżył powodowi ten dodatek, kiedy doszło do pogorszenia jakości pracy

świadczonej przez M. C.. Wskazać należy jeszcze, iż powód nie kwestionował tej decyzji – a miał możliwość odwołania się od niej.

Brak awansowania powoda również był uzależniony w dużej mierze od osiągniętych przez niego wyników w pracy, co przekładało się na wystawiane mu oceny okresowe. Wskazać bowiem należy, że awans, powierzenie pracownikowi bardziej odpowiedzialnego stanowiska, wyższego wynagrodzenia stanowi swojego rodzaju gratyfikację, nagrodę, wyraz docenienia jego dotychczasowej pracy. W przypadku M. C. wyniki jego pracy nie były zadowalające, zaś otrzymywane oceny były niższe, niż w przypadku pozostałych osób kończących 58 aplikację. Zeznając w toku postępowania przełożeni powoda wskazywali, że gdyby wyniki pracy powoda były lepsze, to byłby on awansowany.

Podsumowując, powód nie uprawdopodobnił okoliczności, które miałyby dowodzić, że był dyskryminowany. Wszystkie decyzje pracodawcy podejmowane były z uwzględnieniem jakości pracy powoda, oceny tej sprawy lub wynikały z okoliczności obiektywnych, jak brak podwyżek wynagrodzeń, ograniczona liczba awansów, środków na nagrody. Pracodawca wykazał, że wszystkie decyzje jakie podejmował względem powoda były uzasadnione okolicznościami przytaczanymi w toku postępowania. Ważne jest to, że powód nie kwestionował żadnej z wystawionych ocen okresowych, nie odwołał się od decyzji w przedmiocie obniżenia dodatku kontrolerskiego. Nie zakwestionował także skutecznie decyzji pracodawcy w przedmiocie zakończenia stosunku pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając w punkcie 2 wyroku obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz strony pozwanej. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.700 złotych ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015. (...) ze zm.), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię tj. art. 183a § 4 k p

poprzez bezzasadne uznanie, iż nie otrzymywanie przez powoda premii za tzw. wyniki

pracy oraz jego nieawansowanie było obiektywnie uzasadnione a w konsekwencji niezastosowanie powołanego przepisu;

2. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania tj. art. 366 k.p.c. poprzez błędne uznanie, iż w sprawie dotyczącej rozwiązania z powodem umowy o pracę zachodzi sytuacja powagi rzeczy osądzonej, pomimo że przedmiot sporu nie był przedmiotem rozstrzygnięcia w innej sprawie;

3. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania tj. art. 102 k.p.c. poprzez bezzasadne przyjęcie, iż w sprawie nie zachodzą szczególne okoliczności pozwalające nie obciążać powoda kosztami i w związku z tym zasądzenie od niego kosztów procesu w pełnej wysokości.

Na podstawie tak sformułowanych zarzutów wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazane sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego;

2. na wypadek uznania, iż nie zachodzi podstawa do uchylenia zaskarżonego wyroku,

wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje;

3. w razie uwzględnienia zażalenia jedynie co do kosztów, wniósł o zmianę postanowienia o zasądzeniu od powoda kosztów procesu poprzez jego zmianę i nie obciążanie powoda kosztami procesu w pierwszej instancji oraz nie obciążanie

powoda kosztami za II instancję.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego uchylenia czy zmiany.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie doszło przy orzekaniu do naruszenia art. 18^{3a} § 4 kp.

Zgodnie z tym przepisem dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Należy podnieść, że trudno odnieść się do podniesionego zarzutu, bowiem apelacja nie wskazuje konkretnie, na czym naruszenie Sądu Rejonowego miałyby polegać. Apelujący powołuje się jedynie na składane w toku postępowania pisma procesowe, które w ocenie Sądu Okręgowego nie mogą być utożsamiane z konkretnymi zarzutami apelacyjnymi.

Wskazać także należy, że apelujący w żaden sposób nie zakwestionował prawidłowości oceny materiału dowodowego i poczynionych na tej podstawie ustaleń faktycznych (art. 233 kpc). Powód w toku postępowania przed sądem I Instancji nie zgłaszał zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc.

A konsekwencją powyższego było prawidłowe ustalenie przez Sąd Rejonowy, iż pracodawca nie naruszył w żaden sposób zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a zachowanie pracodawcy w postaci nieprzyznawania premii czy jego nieawansowania było obiektywnie uzasadnione negatywną oceną pracy powoda.

Sąd Rejonowy w toku prowadzonego postępowania prawidłowo ustalił, iż powód został skierowany przez pracodawcę na 58 aplikację inspektorską, którą ukończył wspólnie z 4 innymi osobami z Okręgowego Inspektoratu w Ł.. Podczas swojej pracy M. C. podlegał szeregowi ocen okresowych. Przełożeni w początkowej fazie pracy powoda na stanowisku młodszego inspektora pracy widzieli w nim potencjał. Powód przeprowadzał oczekiwaną od niego ilość kontroli. Nieznaczne błędy jakie zdarzały się przy tych kontrolach były do poprawienia, jednak przełożeni spodziewali się ich, w przypadku osoby o niewielkim doświadczeniu. W 2012 roku przełożeni zauważyli spadek jakości pracy świadczonej przez powoda – w związku z czym wydawane przez nich oceny okresowe również były gorsze. Także w zakresie ocen miesięcznych, półrocznych oraz rocznych wyniki powoda były zdecydowanie najslabsze. Przeważały tam oceny 3, często pojawiały się 2 i 4, nie było żadnej oceny 5. W przypadku innych osób ocena 2 pojawiła się tylko 1 raz (na 4 osoby), oceny 3 były sporadyczne, przeważały oceny 4 i 5. W zakresie zaś przeprowadzanych przez przełożonego kontroli również oceny osiągane przez powoda były najslabsze – pojawiał się u niego największy odsetek ocen A i B, zaś

najwyższą i najbardziej pożądaną była ocena C. Także ilość skarg dotyczących M. C. była najwyższa spośród wszystkich osób, które ukończyły 58 aplikację, po drugie – w jego przypadku był również najwyższy odsetek skarg zasadnych.

Wszystko to wpłynęło na to, że przełożeni zaczęli postrzegać powoda jako pracownika mało wydajnego, który niewłaściwie angażuje się w powierzone mu zadania i nieefektywnie wykonuje swoją pracę, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

Po zdaniu przez M. C. w 2013 roku egzaminu radcowskiego i uzyskaniu przez niego wpisu na listę radców prawnych złożył on wniosek o zezwolenie na prowadzenie dodatkowej działalności w formie kancelarii radcy prawnego. Do wniosku tego została załączona opinia przełożonych, w której stwierdzono, że powód wykonuje swoją pracę w sposób mało efektywny i wydanie zezwolenia mogłoby wpłynąć na dalsze pogorszenie tych wyników. W analogicznym okresie wniosek o zezwolenie złożyła również inna uczestniczka 58 aplikacji – ona uzyskała zgodę na świadczenie pomocy prawnej, gdyż ocena przełożonych w zakresie świadczenia przez nią pracy była pozytywna. Wskazano w tej ocenie, że praca wykonywana jest w sposób rzetelny i efektywny, a wykonywanie dodatkowej działalności nie wpłynie na te aspekty.

W zakresie podwyżek ustalono prawidłowo, że u pracodawcy powoda nie było podwyżek od 2010 roku, w związku z zamrożeniem wynagrodzeń w sferze budżetowej. W 2015 roku doszło do nieznacznych podwyżek wynagrodzeń, w związku z poczynionymi oszczędnościami i podwyżki te objęły powoda. Co więcej – powód osiągał analogiczne wynagrodzenie w porównaniu do innych osób na tym samym stanowisku, które miały takie same oceny okresowe w 2012 roku.

Przyznawanie nagród natomiast było w pozwanej placówce uzależnione od uznania przełożonych. Nagrody te stanowiły element docenienia wkładu pracy i jej jakości, zaangażowania danego pracownika. W sytuacji zatem, kiedy powód osiągał najniższe oceny, nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków zrozumiałym jest, iż pracodawca nie przyznawał mu nagród i premii uznaniowych, jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy.

Pracodawca obniżył powodowi dodatek kontrolerski, kiedy doszło do pogorszenia jakości pracy świadczonej przez M. C..

Podnieść należy, że powód nie kwestionował tej decyzji – a miał możliwość odwołania się od niej jak i sporządzanych opinii.

Brak awansowania powoda również był uzależniony w przeważającym zakresie od osiągniętych przez niego wyników w pracy, co przekładało się na wystawiane mu oceny okresowe.

Zatem prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, że powód nie uprawdopodobnił okoliczności, które miałyby dowodzić, że był dyskryminowany. Wszystkie decyzje pracodawcy podejmowane były z uwzględnieniem jakości pracy powoda, oceny tej sprawy lub wynikały z okoliczności obiektywnych, jak brak podwyżek wynagrodzeń, ograniczona liczba awansów, środków na nagrody. W konsekwencji brak było podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 18^{3a} § 4 kp.

Apelujący także nie precyzuje na czym miałyby polegać naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 366 kpc. Sąd Rejonowy bowiem jedynie czyni ustalenia w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę, wskazując na treść pisma rozwiązującego umowę oraz wskazuje na treść zapadłego orzeczenia, konkludując w rozważaniach, że powód nie zakwestionował skutecznie decyzji pracodawcy w przedmiocie zakończenia stosunku pracy, co odpowiadało treści zapadłego orzeczenia.

Sąd Rejonowy nie naruszył także zasad dotyczących rozliczenia kosztów zastępstwa procesowego, w szczególności art. 102 kpc.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy: „zastosowanie przez Sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów

procesu. Do kręgu tych okoliczności zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (postanowienie Sądu Najwyższego z 14.01.1974 r., sygn. akt II CZ 223/73). Należy także podkreślić, iż „art. 102 kpc nie wymaga, żeby strona wygrywająca sprawę na rzecz której nie został zasądzony zwrot kosztów procesu, postępowała niewłaściwie lub żeby można jej było przypisać jakąkolwiek inną postać winy” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 07.01.1982 r., sygn. akt CZ 191/81).

Ocena sądu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym, ma charakter dyskrejonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem, poczuciem sprawiedliwości oraz analizą okoliczności rozpoznawanej sprawy (por. postanowienie SN z dnia 2 czerwca 2010 r., I PZ 2/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 297; postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 10/12, OSNC 2012, nr 7–8, poz. 98, postanowienie SN z dnia 15 lutego 2012 r., I CZ 165/11, IC 2013, nr 3, s. 50).

Wskazane w art. 102 k.p.c. szczególnie uzasadnione wypadki są związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony, przedawnieniem roszczenia oraz subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach./tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 maja 2017 r., III AUa 1290/16 ,LEX nr 2304354/

Argumentacja apelującego w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem roszczenie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji nie ma w swej istocie nadzwyczajnego charakteru z punktu widzenia uprawnień przysługujących pracownikowi, a rodzaj pracodawcy nie ma w tym zakresie znaczenia, w szczególności, gdy brak było podstaw do ustalenia, iż w istocie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Powód podnosił, że doszło do pogorszenia jego sytuacji finansowej, jednak na tę okoliczność nie przedstawił żadnych dowodów. Należy jednak zauważyć, że nawet zwolnienie od kosztów sądowych, czy też ustanowienie pełnomocnika z urzędu, nie zwalnia strony od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi, jeżeli istnieje podstawa prawna do zasądzenia takich kosztów (por. postanowienie SN z dnia 5 lipca 2012 roku, IV CZ 42/12, LEX nr 1228597).

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił apelację, na podstawie art. 385 kpc, jako niezasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję strony pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z Rozporządzeniem MS z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. 2015 poz. 1804 z póź. Zm./ - § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 2 ust. 5, § 9 ust. 1 pkt. 2/.

Brak było podstaw do nieobciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego za II Instancję, mając na względzie to, że ocena, czy takie wypadki wystąpiły w konkretnej sprawie należy do sądu, który powinien dokonać jej w oparciu o całokształt okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Nie sposób pominąć także, że to do powoda jako dysponenta sporu należy obowiązek, jeszcze przed wytoczeniem powództwa, wszechstronnego rozważenia, czy przysługuje mu dochodzone roszczenie, od kogo może żądać jego zaspokojenia i w jakiej wysokości. Proces bowiem ze swej istoty zmierza do zrealizowania rzeczywiście przysługującej powodowi wierzytelności w drodze przymusu państwowego i to przez osobę rzeczywiście zobowiązaną do jej zaspokojenia. Konsekwencje wytoczenia powództwa bez dostatecznych podstaw musi ponieść strona powodowa. Sytuacja taka nie może uzasadniać nieobciążania strony przegrywającej kosztami procesu, poniesionymi przez przeciwnika, jako nie stanowiąca szczególnie uzasadnionego wypadku w rozumieniu art. 102 k.p.c., mogącego usprawiedliwić odstępstwo od zasady zwrotu przeciwnikowi przez stronę przegrywającą kosztów procesu (art. 98 § 1 k.p.c.).Odstąpienie od nałożenia na stronę obowiązku zwrotu kosztów procesu na podstawie art. 102 k.p.c., stanowi uprawnienie, nie zaś obowiązek sądu i wymaga ustalenia, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", co ustawodawca pozostawił swobodnej ocenie sądu./tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 16 grudnia 2015 r. ,I ACa 1602/14/.Trzeba przypomnieć, że komentowany przepis nie może być narzędziem ochrony strony, która wprawdzie jest w trudnych warunkach życiowych i materialnych, jednak wytoczyła oczywiście bezzasadne powództwo. Proces ma charakter dwustronny, a strona przeciwna musi podjąć obronę i ponieść jej koszty. W sytuacji, w której powództwo okazało się oczywiście bezzasadne, swoiste premiowanie strony odstąpieniem od obciążania jej kosztami procesu w całości, ze

szkodą dla pozwanej, nie ma jakiegokolwiek uzasadnienia (postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 10/12, LEX nr 1170442).

Powód, będący radcą prawnym, po zapoznaniu się z treścią uzasadnienia Sądu Rejonowego winien rozważyć przed wniesieniem środka odwoławczego jego zasadność i skoro apelacja okazała się bezzasadna, powód jako przegrywający proces, winien ponieść koszty zastępstwa procesowego strony przeciwnej. Okoliczność, iż pełnomocnik pozwanego jest jednocześnie jego pracownikiem pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie, bowiem podstawą zasądzenia są przepisy prawa procesowego – art. 98 kpc.

Przewodnicząca: Sędziowie: