

*Sygn. VPa 44/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 9 września 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

*SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 9 września 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. D. (1)*

*przeciwko M. M. (1)*

o odszkodowanie

*na skutek apelacji powoda M. D. (1) od wyroku Sądu Rejonowego*

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia 24 stycznia 2014r. sygn. IV P 248/13*

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego M. M. (1) kwotę 450,00 ( czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

*Sygn. akt V Pa 44/14*

## UZASADNIENIE

M. D. (1) w pozwie z dnia 23 lipca 2013 roku, wniesionym przeciwko M. M. (1) wniósł o „dyskryminację i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i po jego ustaniu, naruszenie jego dóbr, wskutek których poniósł straty moralne i materialne związane działaniem pracodawcy, które doprowadziło u niego do rozstroju zdrowia, naprawienie wyrządzonej mu szkody poprzez zapłatę na jego rzecz odszkodowania za poniesione straty moralne i materialne w kwocie 9.036.00 złotych wraz z odsetkami od dnia 13 lipca 2011r.”

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż wskutek zatrudnienia u pozwanego i po nim, wystąpił u niego rozstrój zdrowia, przez co przez okres 6 miesięcy został wyłączony z rynku pracy, ponieważ zachorował i był niezdolny do pracy od 16. sierpnia 2011r. do 13 lutego 2012r. Podał, że był zatrudniony od 13 lipca 2011r. do 12 sierpnia 2011 roku na stanowisku operatora klipsownicy. Stanowisko zostało utworzone wskutek dofinansowania przez Powiatowy Urząd Pracy. Jednak pracował w innym dziale, na innym stanowisku, tj. w magazynie jako magazynier. W firmie panował dziwny nastrój

i warunki wprowadzone przez kierownika, byłego wojskowego. Po 2 tygodniach z niewiadomych przyczyn dostał wypowiedzenie umowy z tygodniowym okresem wypowiedzenia, który miał skończyć się 6 sierpnia 2011 roku. Pracodawca, po interwencji powoda, anulował wypowiedzenie, ale sytuacja ta doprowadziła do rozstroju zdrowia powoda, którego apogeum nastąpiło po wygaśnięciu umowy. Przyczyniły się do tego działania pracodawcy, albowiem wskutek decyzji kierownika np. miał mieć wolny dzień, gdy nagle był wzywany do pracy, ponadto pracodawca z dnia na dzień zmieniał godziny rozpoczęcia pracy przez powoda, co kolidowało z jego życiem prywatnym. Pracodawca wykazywał brak szacunku do pracowników, poprzez ich częste rotacje, zwalnianie i przyjmowanie następnych. Firma nie była „fair” wobec powoda, gdyż wypłaciła zaniżone wynagrodzenie za sierpień.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie żądań powoda i obciążenie go kosztami procesu.

Powód w toku procesu podtrzymując żądania pozwu wskazał, że wartość odszkodowania wyliczył na kwotę 9.036 złotych ( wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy -8.487 złotych oraz koszty leczenia-549 złotych).

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 stycznia 2014 roku**, wydanym w sprawie IVP 248/13, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń społecznych oddalił powództwo M. D. (1) oraz zasądził od niego na rzecz M. M. (1) kwotę 917,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powód M. D. (1) został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 13 lipca 2011 roku do 12 sierpnia 2011 roku. Pozwany dnia 28 lipca 2011 roku wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednotygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 6 sierpnia 2011 roku. Jednak strony wspólnie ustaliły, iż wypowiedzenie zostanie wycofane, a umowa o pracę zostanie rozwiązana z dniem 12 sierpnia 2011 roku.

Powód M. D. wystąpił przeciwko pozwanemu M. M. z pozwem o wynagrodzenie i odszkodowanie w związku z utratą możliwości dalszej pracy w firmie.

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb., w sprawie IV P 293/11, wyrokiem z dnia 29 lutego 2012 roku, oddalił powództwo M. D..

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. rozpoznający sprawę wskutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 15.listopada 2012 roku, w sprawie V Pa 67/12, oddalił apelację powoda.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód M. D. (1) przebywał przez okres sześciu miesięcy na zwolnieniu lekarskim. Zwolnieniu było związane z dyskopatią, na którą cierpi powód i okresowymi napadami niedokrwienia mózgu. Schorzenia te zostały u powoda stwierdzone przed podjęciem pracy u pozwanego.

M. D. (1) przez okres jednomiesięcznego zatrudnienia u pozwanego M. M. nie był dyskryminowany, nie zostały naruszone wobec niego zasady równego traktowania.

W toku procesu powód złożył tylko wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego neurologa w celu ustalenia związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem jego zdrowia a zachowaniem jego pracodawcy.

Sąd Rejonowy wniosku tego nie uwzględnił, gdyż w jego ocenie, powód nie wskazał żadnych dowodów na istnienie w zakładzie pozwanego warunków pracy, które odbiegałyby od normalnych warunków pracy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż powód był zatrudniony u pozwanego tylko przez 1 miesiąc, na taki okres została zawarta z nim umowa o pracę na okres próbny. Jak wskazał Sąd I instancji umowa taka może być rozwiązana za wypowiedzeniem, przy czym okres wypowiedzenia przy takiej długości umowy wynosił 1 tydzień (art. 34 kp).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż pozwany pracodawca cofnął dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, w konsekwencji czego powód świadczył pracę do końca trwania umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego, działania pracodawcy jako zgodne z prawem i z wolą zarówno jego, jak i powoda, nie mogą być uznane za naruszające normy prawa pracy.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy przywołał Rozdział IIa kodeksu pracy, który normuje zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz wskazuje przesłanki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że w przedmiotowej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że pozwany w okresie zatrudnienia powoda naruszył zasady równego traktowania, aby warunki pracy były warunkami nieodpowiednimi do stanowiska pracy i skutkowały zachorowaniem powoda.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powód został zatrudniony na okres próbny, a zatem pracodawca miał pełne prawo nie zatrudniać powoda po upływie okresu tej umowy, natomiast powód jako pracownik nie miał żadnych podstaw do przyjęcia, że po umowie na okres próbny zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podniósł, iż powód po rozwiązaniu umowy o pracę przebywał na zwolnieniu lekarskim i pobierał z tego tytułu przez okres 182 dni zasiłek chorobowy. Nie ma zatem w ocenie Sądu Rejonowego żadnych podstaw do przyjęcia, że przysługiwać mu powinno wynagrodzenie za pracę w tym okresie, nadto że pracodawca nie zawierając z nim umowy o pracę, spowodował utratę przez powoda jakiegokolwiek dochodu.

Nie ma także, zdaniem Sądu Rejonowego, żadnych podstaw do przyjęcia, że fakt rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta spowodował u niego naruszenie dóbr osobistych, że był przyczyną rozstroju zdrowia, w którym ujawniło się schorzenie, na które powód już wcześniej cierpiał.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy powództwo jako całkowicie niezasadne oddalił, a ponieważ powód przegrał sprawę, Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 uksc zobowiązał powoda do zwrotu kosztów, jakie pozwany poniósł w procesie.

#### ***Apelacje od powyższego wyroku wniósł powód w całości zarzucając mu:***

1. dyskryminację i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i po jego ustaniu,
  2. naruszenie moich dóbr, wskutek których poniosłem straty moralne i materialne związane z działaniem pracodawcy które doprowadziło u mnie do rozstroju zdrowia;
  3. naprawienie wyrządzonej mi szkody, poprzez zapłatę na moją tytułem zadośćuczynienia za poniesione straty moralne i materialne w kwocie 9.036 złotych oraz należne od tej kwoty odsetki umowne od 13 lipca 2011 roku do dnia zapłaty.
- . W związku z powyższym wniósł o jego zmianę lub ewentualne przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Rejonowy i ponowne rozpatrzenie powództwa oraz o zwolnienie powoda „ od wszelkich kosztów procesowych, między innymi od opłaty za wniesienie apelacji”.

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

#### **apelacja powoda jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.**

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, dlatego też Sąd Okręgowy je w pełni akceptuje i przyjmuje za własne.

Odnosząc się do apelacji powoda, Sąd Okręgowy stwierdza, iż nie zawiera ona konkretnych zarzutów odnoszących się do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, lecz stanowi w istocie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. W niniejszej sprawie powód podstawę dochodzonego przez siebie roszczenie wywodzi z naruszenia przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu i po jego ustaniu, naruszenia jego dóbr osobistych, wskutek których poniósł straty moralne i materialne i które doprowadziły u niego do rozstroju zdrowia.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, przepisy Rozdziału IIa kodeksu pracy, zawierają szczegółową regulację **obowiązku równego traktowania przez pracodawcę pracowników** w zakresie określonym w art. 18<sup>3a</sup> § 1. Ustawodawca wyróżnił przy tym **dyskryminację bezpośrednią**, dotyczącą indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą i na taką właśnie dyskryminację powołuje się powód w przedmiotowej sprawie oraz **dyskryminację pośrednią, którą** określa art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. i nie jest ona skutkiem zachowania pracodawcy w odniesieniu do indywidualnego pracownika, ale wobec całej grupy pracowników, wyodrębnionej przy pomocy niedozwolonej przyczyny określonej w art. 18<sup>3a</sup> § 1k.p.

Odnosząc się do pojęcia dyskryminacji bezpośredniej stwierdzić należy, iż zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. tj. 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. Dyskryminacją jest więc różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, kroje są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 - 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 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). Różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (tak wyroki z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 256, oraz z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202, SN określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1. Stwierdził, że dyskryminacją jest 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, 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 niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, działania pozwanego pracodawcy w żadnym razie nie wypełniają powyżej wskazanych znamion. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika bowiem, iż powód był zatrudniony u pozwanego tylko przez jeden miesiąc, ponieważ na taki okres została zawarta z nim umowa o pracę na okres próbny. Pozwany pracodawca co prawda wypowiedział M. D. (1) umowę o pracę, jednakże ostatecznie je cofnął, w konsekwencji czego, powód świadczył pracę do końca trwania umowy. Słusznie więc Sąd I instancji uznał, iż działania pozwanego pracodawcy, jako zgodne z prawem i z wolą stron, nie mogą być uznane za naruszające normy prawa pracy. Wszak zgodnie z treścią art.32 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny i na czas nie określony. Strona pozwana skorzystała z wynikającego z tego przepisu prawa (tzw. kształtującego) i wypowiedziała umowę o pracę powodowi, a następnie skutecznie za zgodą powoda cofnęła złożone przez siebie oświadczenie woli (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 406/99, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r. III PZP 62/86).

Wbrew stanowisku powoda, zachowaniem pozwanego świadczącym o jego dyskryminacji nie może być także fakt nie zawarcia z powodem umowy o pracę, skoro strony zawarły umowę na okres próbny, co z istoty wskazuje na możliwość zakończenia współpracy na tym etapie przez każdą de stron.

Powód nie wykazał także, aby pozwany pracodawca naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu w inny sposób, a wszak to pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany. Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78 - zob. część trzecia Komentarza, także w tezie 1 wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160). Powyższa zasada wynika także z zasady kontradyktoryjności procesu cywilnego, która wymaga, aby strony wskazywały dowody dla wykazania swoich twierdzeń. Wszak rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.) (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76, z glosą A. Zielińskiego, Palestra 1998, nr 1-2, s. 204; wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., II CKN 70/96, OSNC 1997, nr 8, poz. 113; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 643; wyrok SN z dnia 15 grudnia 1998 r., I CKN 944/97, Prok. i Pr.-wkl. 1999, nr 11-12, poz. 38; wyrok SN z dnia 7 lipca 1999 r., II CKN 417/98, Prok. i Pr.-wkl. 1999, nr 11-12, poz. 35; uzasadnienie wyroku SN z dnia 15 lipca 1999 r., I CKN 415/99, LEX nr 83805; wyrok SN z dnia 7 października 1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662; postanowienie SN z dnia 28 września 1999 r., II CKN 269/99, Prok. i Pr.-wkl. 2000, nr 2, poz. 27; uzasadnienie wyroku SN z dnia 11 października 2000 r., II UKN 33/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 251). Powód tymczasem nie zgłosił w toku postępowania żadnych wniosków dowodowych na potwierdzenie podnoszonych przez siebie okoliczności, za wyjątkiem wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego neurologa, który Sąd I instancji słusznie oddalił. Wszak powyższy wniosek powód złożył w celu ustalenia związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem jego zdrowia a zachowaniem pracodawcy, jednocześnie jednak skarżący nie wykazał dowodowo o jakie zachowania pracodawcy chodzi, nie przedstawił także żadnych dowodów na potwierdzenie istnienia u niego schorzeń neurologicznych i faktu ich pojawienia się w okresie zatrudnienia u pozwanego lub bezpośrednio po jego ustaniu. W tej sytuacji Sąd Rejonowy zasadnie uznał dopuszczenie powyższego dowodu za niezasadne. W tym miejscu wskazać należy, iż wbrew twierdzeniom skarżącego zawartym w uzasadnieniu apelacji Sąd Rejonowy nie miał obowiązku doręczenia mu odpisu postanowienia w przedmiocie oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, albowiem zgodnie z treścią art. 356. k.p.c. rozstrzygnięcia zawarte w postanowieniach niekończących postępowania w sprawie, wydanych na posiedzeniach jawnych, wpisuje się do protokołu bez spisywania odrębnej sentencji, jeżeli nie przysługuje na nie zażalenie. Przepis art. 394 k.p.c. wskazuje zaś, iż zażalenie do sądu drugiej instancji przysługuje na postanowienia sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie, a ponadto na postanowienia sądu pierwszej instancji i zarządzenia przewodniczącego, których przedmiotem jest: 1)zwrot pozwu, odmowa odrzucenia pozwu, przekazanie sprawy sądowi równorzędnemu lub niższemu albo podjęcie postępowania w innym trybie;

2)odmowa zwolnienia od kosztów sądowych lub cofnięcie takiego zwolnienia oraz odmowa ustanowienia adwokata lub radcy prawnego lub ich odwołanie;

3)oddalenie opozycji przeciwko wstąpieniu interwenienta ubocznego oraz niedopuszczenie interwenienta do udziału w sprawie wskutek uwzględnienia opozycji;

4)rygor natychmiastowej wykonalności;

4<sup>1</sup>)wstrzymanie wykonania prawomocnego orzeczenia do czasu rozstrzygnięcia skargi o wznowienie postępowania;

4<sup>2</sup>) stwierdzenie prawomocności orzeczenia;

5) skazanie świadka, biegłego, strony, jej pełnomocnika oraz osoby trzeciej na grzywnę, zarządzenie przymusowego sprowadzenia i aresztowania świadka oraz odmowa zwolnienia świadka i biegłego od grzywny i świadka od przymusowego sprowadzenia;

6) zawieszenie postępowania i odmowa podjęcia zawieszzonego postępowania;

7) odmowa uzasadnienia orzeczenia oraz jego doręczenia;

8) sprostowanie lub wykładnia orzeczenia albo ich odmowa;

9)<sup>(4)</sup> zwrot kosztów, określenie zasad ponoszenia przez strony kosztów procesu, wymiar opłaty, zwrot opłaty lub zaliczki, obciążenie kosztami sądowymi, jeżeli strona nie składa środka zaskarżenia co do istoty sprawy, koszty przyznane w nakazie zapłaty, zwrot kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu oraz wynagrodzenie biegłego i należności świadka;

10) oddalenie wniosku o wyłączenie sędziego;

10<sup>1</sup>) zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem;

11) odrzucenie zażalenia;

12) odrzucenie skargi na orzeczenie referendarza sądowego.

Analiza powyższych przepisów wskazuje, iż postanowienie w przedmiocie dowodu z opinii biegłego, jako niezaskarżalne (nie jest bowiem postanowieniem kończącym postępowanie w sprawie, ani też nie zostało wymienione w art. 394 k.p.c.), podlega wpisaniu do protokołu i nie jest doręczane stronie.

Odnosząc się do zarzutu powoda w zakresie naruszenia przez pozwanego jego dóbr osobistych, Sąd Okręgowy stwierdza, iż aktualne są w tym zakresie poczynione powyżej rozważania w zakresie nieudowodnienia przez powoda powyższych okoliczności. Oczywiście jest, iż dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach (art. 23 k.c.). Ten zaś, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 24 k.c.). Powód wskazując na naruszenie przez pozwanego jego dobra osobistego w postaci zdrowia, ograniczył się jedynie do wskazania pewnych zachowań pracodawcy, które w jego ocenie miały do tego naruszenia doprowadzić, nie wykazał jednak żadnej inicjatywy dowodowej w powyższym zakresie, także w zakresie dochodzonego odszkodowania.

Kończąc powyższe rozważania Sąd Okręgowy zauważa, iż niezrozumiałe są uwagi powoda dotyczące legitymacji procesowej pozwanego. Wszak powód wniósł pozew przeciwko swojemu pracodawcy M. M. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...), z którym zawierał umowę o pracę i w toku postępowania przed Sądem I instancji nie zgłaszał wątpliwości w powyższym zakresie.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy stwierdza, iż podniesione w apelacji zarzuty nie zasługują na uwzględnienie. Wbrew stanowisku apelującego, Sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy i poczynił

ustalenia faktyczne w sposób prawidłowy. Wszak nie można wymagać od sądu, aby przejmował inicjatywę dowodową oraz formułował wnioski za stronę.

Odnosząc się do kwestii rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy o kosztach postępowania, sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd ten prawidłowo zastosował art. 98 k.p.c., zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powołany przepis ustanawia dwie zasady rozstrzygnięcia o kosztach procesu, tj. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, więc obciążenie strony przegrywającej kosztami postępowania oraz zasadę orzekania o zwrocie kosztów niezbędnych i celowych. Wyjątkiem od tej reguły jest orzeczenie o kosztach postępowania na podstawie art. 102 k.p.c., według którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sama treść tego przepisu przemawia za tezą, że jego wykładnia nie może być rozszerzająca (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, nie publ. oraz z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, nie publ.), a w konsekwencji zastosowanie art. 102 k.p.c. może mieć miejsce w sytuacjach wyjątkowych. W doktrynie oraz judykaturze do grona sytuacji uzasadniających zastosowanie art. 102 KPC można zaliczyć następujące stany faktyczne: w sprawie o rozwód sąd orzeka rozwiązanie małżeństwa, ale z winy powoda, w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, choćby zamiary stron były całkowicie zgodne (np. w sprawie o zaprzeczenie ojcostwa), oddalenie roszczeń powoda na podstawie art. 5 KC, finalne uwzględnienie powództwa strony winnej przedłużania się procesu. Jak widać są to sytuacje wyjątkowe i trudno je odnieść do realiów niniejszej sprawy. Wszak wskazać należy, iż wytoczenie powództwa przez stronę stanowi zawsze jej uprawnienie, a nie obowiązek z prawnego punktu widzenia. Niezależnie od pobudek osobistych, jakie kierują stroną w takim działaniu, z prawnego punktu widzenia nie musi ona powództwa wytaczać albo - decydując się na taki krok - ocenić ryzyko, wiążące się z potencjalną przegraną w sprawie i przewidzieć ewentualne koszty z tym faktem związane. Nadto pamiętać należy, iż nieobciążenie strony kosztami postępowania skutkuje przerzuceniem ciężaru poniesienia kosztów na drugą stronę, która pomimo uzyskania korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia zostaje „ukarana” obowiązkiem poniesienia kosztów postępowania. Stąd, przed zastosowaniem powyższej instytucji, Sąd winien wnikliwie rozważyć, czy okoliczności danej sprawy dają asumpt do uznania, iż zachodzą w sprawie szczególne okoliczności w rozumieniu art. 102 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, w sprawie niniejszej nie ma powodu do zastosowania względem M. D. (1) kryteriów, uzasadniających odstąpienie od obciążenia go kosztami postępowania.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z &12 ust.1 pkt 2 w związku z & 6 pkt 4 oraz & 13 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).

Stosownie do powyższych rozważań, Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.