

sygn. akt VII Pa 163/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

Sędziowie: SO Monika Roslan-Karasińska

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

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

o odszkodowanie, odszkodowanie z tytułu naruszania zasady równego traktowania  
w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 września 2017 r., sygn. VI P 106/16

1. oddała apelację;
2. zasądza od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu adwokata J. J. kwotę 660 (sześćset sześćdziesiąt) złotych podwyższoną o podatek od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. K. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. o odszkodowanie oraz  
odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wyrokiem z dnia 25 września 2017 r.  
w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7640,40 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od  
dnia 19 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne  
z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5550,00 zł wraz  
z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 19 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie  
zasady równego traktowania w zatrudnieniu,  
w punkcie 3 oddalił powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w  
pozostałym zakresie, w punkcie 4 zasądził od pozwanego na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu – adwokata J. J.  
– kwotę 2160,00 zł podwyższoną o podatek od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

w punkcie 5 przyznał pełnomocnikowi powoda z urzędu – adwokatowi J. J. – ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie – kwotę 1800,00 zł podwyższoną o podatek od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w punkcie 6 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 660,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz w punkcie 7 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2546,80 zł (k. 315 a. s.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. K. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 19 marca 2009 r. do dnia

31 maja 2009 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia

1 czerwca 2009 r. na stanowisku sprzedawca – kasjer w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem pracy powoda był sklep pozwanej Spółki przy ul. (...) w W.. Średnie wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2546,80 zł brutto. Powód pracował początkowo na stanowisku kasjer – sprzedawca, a następnie jego stanowisko, jak i innych pracowników, uległo zmianie na doradca klienta. W rzeczywistości jednak zakres obowiązków powoda nie zmienił się. Powód w zakresie swoich obowiązków zajmował się między innymi wykładaniem towaru na półkach, przywoził towar z magazynu na halę sprzedażową oraz dbał o prawidłową ekspozycję towaru na półkach. Powód zajmował się rozkładaniem napojów i soków, pomagał też innym pracownikom. Do obowiązków powoda należała również obsługa sprzętu kasowego oraz świadczenie obsługi klienta na najwyższym poziomie. Praca na stanowisku doradca klienta jest pracą zmianową. W sklepie pozwanego przy ul. (...) w W. pracownicy wykonywali obowiązki na tym stanowisku na trzy zmiany: od godziny 6 rano do 14, od godziny 14 do 22 oraz od godziny 22 do 6 rano dnia następnego. Pracowników sklepu pracujących na stanowisku takim samym jak powód można było przesuwac pomiędzy zmianami oraz przenosić ich ze zmiany dziennej na nocną i na odwrót. Do pracy na stanowisku doradca klienta przyjmowane są również osoby chcące pracować tylko na zmiany dzienne lub nocne. Powód pracował zwykle na zmianie nocnej, ale po wydaniu orzeczenia lekarskiego z dnia 9 lutego 2016 r. został dopuszczony do pracy na swoim stanowisku i pracował na zmianie od godziny 14 do 22. W sklepie przy ul. (...) w W. pracownicy będący na zmianie nocnej zajmowali się głównie wykładaniem towaru. W celu transportu towaru z magazynu na halę sklepową posługiwano się wózkiem sklepowym, wózkiem „paleciakiem”, a także wózkiem widłowym. Jedynie kilku pracowników miało uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym. Reszta pracowników posługuje się wózkami sklepowymi, albo „paleciakami”. Powód nie miał uprawnień do kierowania wózkami widłowymi i posługiwał się nimi sporadycznie w sytuacji, gdy nie było innego pracownika, który mógłby nimi przewieźć palety. Powód przy wywożeniu towaru posługiwał się głównie „paleciakiem” oraz „rolsem”. U pozwanego nie było wymogu, aby osoba na stanowisku zajmowanym przez powoda posiadała uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym. Podczas wykładania towaru na półki sklepowe część towaru trzeba wyłożyć na wyższe półki lub na samą górę regału sklepowego. Pracownicy, w tym powód, posługiwali się „stopą słonia” lub drabiną, dzięki której dosięgali do najwyższych półek. Powód, aby dosięgnąć na samą górę regału sklepowego, musiał wejść na drugi stopień drabiny. Trzeci stopień drabiny znajdował się na wysokości około 60 centymetrów, zaś najwyższy piąty stopień drabiny znajdował się na wysokości 99 centymetrów. Regał sklepowy, w którym pracował powód, miał około 2,2 metra wysokości. Pracownicy pozwanej zajmujący stanowisko doradcy klienta musieli na zmianach dziennych częściej obsługiwać kasę czy pracować przy pieczywie. Gdy nie było klientów w sklepie, pracownicy na zmianach nocnych zajmowali się głównie rozkładaniem towaru na półkach. Na zmianie dziennej kierownik może zlecić też inne prace do wykonania. Praca na kasie nie wymaga dźwigania dużych ciężarów.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód nie pracował na kasie. Zdarzało się, że powód kilkakrotnie w pracy w sytuacjach stresowych tracił przytomność i miał ataki padaczki. Na początku kierownictwo sklepu nie wiedziało o chorobie powoda. Pracownicy wiedzieli o atakach powoda, bo byli ich świadkami. Ataki powoda były bardzo rzadkie, lecz nasiliły się one w ostatnim okresie jego zatrudnienia, gdy kierownikami byli B. W. i K. C.. Powód denerwował się zarzutami odnoszącymi się do swojej pracy. Po kilku atakach padaczki kierownictwo podjęło decyzję o skierowaniu powoda na badania lekarskie. Skierowanie wystawiono w dniu 22 stycznia 2016 r. W treści orzeczenia lekarskiego nr (...) z dnia 9 lutego 2016 r., wydanego na podstawie skierowania na badania lekarskie z dnia 22 stycznia 2016 r., wskazano, iż wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, powód jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku

doradca klienta. Jednocześnie w treści tego orzeczenia lekarskiego wskazano, że powód ma zakaz pracy w nocy, na wysokości i kierowania wózkiem widłowym. Po badaniu u lekarza medycyny pracy i przekazaniu pracodawcy orzeczenia lekarskiego, powód wykonywał pracę na zmianie dziennej. W dniu 20 lutego 2016 roku wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał na przeciwwskazania lekarskie, stwierdzone orzeczeniem lekarskim z dnia 22 stycznia 2016 r. do wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku doradcy klienta. Pracodawca wskazał w treści wypowiedzenia, że w związku z niemożliwością wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku, nie jest możliwe kontynuowanie zatrudnienia powoda. Wypowiedzenie zostało wręczone powodowi przez kierownika sklepu K. C., która była upoważniona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników sklepu przy ul. (...) w W.. Po dwóch miesiącach powód znalazł pracę w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., gdzie został zatrudniony na stanowisku pracownika hali. Powód początkowo był zatrudniony na umowę o pracę na okres próbny od dnia 20 kwietnia 2016 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2000,00 zł, a następnie na umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. z wynagrodzeniem 2200,00 zł. W nowym miejscu pracy powód wykonuje czynności podobne do tych, jakie wykonywał będąc zatrudnionym u pozwanej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz zeznań świadków, chociaż nie zostały uznane za wiarygodne w pełnej rozciągłości oraz zeznań powoda. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka K. C. w zakresie, w jakim twierdziła, że nie praktykuje się przesuwania pracowników na zmianach, bowiem z zeznań innych świadków wynika, że można było przesunąć pracownika ze zmiany nocnej na dzienną. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków A. M. (1), W. H., T. P. oraz A. T. (1) w zakresie, w jakim twierdziły, że regał sklepowy miał 3 metry wysokości, czy też, że trzeba było wejść na wysokość 1,5 metra, aby dostać się do najwyższej półki regału, bowiem co innego wynika z zeznań powoda, popartych materiałem zdjęciowym z akt sprawy. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka W. H. w zakresie, w jakim wskazywała na konflikt powoda z innymi pracownikami, którzy mieli mu dokuczać, ponieważ jej twierdzenie nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a w szczególności w zeznaniach samego powoda. Odnośnie zeznań świadka T. P., Sąd Rejonowy nie uznał ich za wiarygodne również w zakresie, w jakim wynika z nich, jakoby przed grudniem 2016 r. nie było możliwe przenoszenie pracowników pomiędzy zmianami, bowiem co innego wynika zarówno z zeznań innych świadków, jak i z faktu przeniesienia samego powoda na ostatnie dni jego pracy na inną zmianę. Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek B. W. zeznał, że na zmianie nocnej ekipa była stała, jednak nie oznacza to, że nie było dopuszczone przenoszenie na zmianach pracowników. Z zeznań innych świadków wynika jednoznacznie zdaniem Sądu Rejonowego, że przenoszenie pracowników między zmianami było jednak możliwe. W pozostałym zakresie zeznania świadków A. M. (1), W. H., T. P., A. T. (1), R. L., B. W., P. B., A. T. (2), M. K. i A. M. (2) Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, w tym zakresie bowiem wzajemnie się one potwierdzają. Również zeznania powoda P. K. znajdują potwierdzenie w zeznaniach powyżej wskazanych świadków, stąd też Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda za wiarygodne w całości.

Sąd Rejonowy zważył, że powód w zakresie obowiązków nie miał żadnego zapisu zobowiązującego go do pracy w nocy. Stanowisko pracy powoda nie było obsadzane jedynie w nocy. Doradcy klienta pracowali głównie na zmiany dzienne, a ich kwalifikacje nie różniły się niczym od kwalifikacji osób kierowanych na zmiany nocne. Nie było konieczności pracy powoda w nocy, bowiem pracownik ze zmiany nocnej mógł być przeniesiony na zmianę nocną i odwrotnie. Po otrzymaniu orzeczenia lekarskiego z dnia 9 lutego 2015 r., powód został dopuszczony do pracy przez pozwaną. Pracodawca skierował go wówczas do pracy na zmianę dzienną w godzinach od 14 do 22. W związku z tym była możliwość przeniesienia powoda na zmianę dzienną. Wobec powyższego pracodawca nie wykazał, aby powód musiał pracować na zmianie nocnej i nie było możliwości przeniesienia go na zmianę dzienną. Tym samym wskazanie w orzeczeniu lekarskim, że powód nie może pracować w nocy

nie może uzasadniać twierdzenia o niemożności dalszego zatrudniania powoda, bowiem mógł on wykonywać pracę na swoim stanowisku na zmianie dziennej.

Sąd Rejonowy w dalszej kolejności zważył, że powód nie pracował na wysokości większej niż 1 metr. Powód podczas wykładania towaru na najwyższą półkę regału sklepowego musiał wejść maksymalnie na trzeci stopień drabiny, a więc znajdował się na wysokości około 60 centymetrów nad ziemią. Nawet, gdyby przyjąć, że musiał on wchodzić na najwyższy stopień drabiny, to znajdowałby się wówczas na wysokości poniżej metra nad ziemią. Jednocześnie pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby powód faktycznie musiał pracować na wysokości większej niż 1 metr przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

U pozwanego występują działy, w których regały są niższe, gdzie nie ma potrzeby w ogóle wchodzenia na drabinę. Stąd też zakaz pracy na wysokościach nie stanowił żadnej przeszkody w wykonywaniu przez powoda jego obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku. Sąd Rejonowy zważył również, że powód nie kierował wózkiem widłowym. Powód przy rozładowywaniu towaru posługiwał się tzw. „paleciakiem”, czyli wózkiem mechanicznym, na prowadzenie którego nie trzeba posiadać dodatkowych uprawnień. Pracodawca nie wymagał od wszystkich zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta uprawnień do obsługi wózka widłowego. Na zmianie wystarczał tylko jeden pracownik z takimi uprawnieniami, bowiem większość pracowników przy rozładunku posługiwała się „paleciakami”, bądź też wózkami sklepowymi. Pozwana nie zdołała wykazać, że w jakikolwiek sposób zakaz kierowania wózkami widłowymi uniemożliwiał dalsze zatrudnianie powoda. Sąd Rejonowy uznał, że żadne z przeciwwskazań zawartych w orzeczeniu lekarskim z dnia 9 lutego 2016 r. nie uniemożliwiało dalszego zatrudniania powoda na jego dotychczasowym stanowisku pracy doradcy klienta. Tym samym wskazaną w treści wypowiedzenia przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym trybie Sąd Rejonowy uznał za nieprawdziwą, a wypowiedzenie jako naruszające zasady wypowiedzania umów. W ocenie Sądu I instancji pozwany pracodawca naruszył także zasady współżycia społecznego, bowiem wypowiedział umowę o pracę wieloletniemu pracownikowi z powodów, które sprawiają jedynie iluzoryczne wrażenie zasadności wypowiedzenia. W związku z tym zasadnym było roszczenie powoda w zakresie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Ostatecznie wysokość odszkodowania należnego powodowi została ustalona w kwocie 7640,40 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że prawdziwą przyczyną zwolnienia powoda z pracy była jego choroba. Po ujawnieniu się częstszych ataków padaczki u powoda, pracodawca skierował go na badania lekarskie, po których usilnie starał się znaleźć podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę wiedząc jednak, że przeciwwskazania zawarte w orzeczeniu lekarskim nie stanowią przeszkody do dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku. W ocenie Sądu I instancji jedyną prawdziwą przyczyną zwolnienia powoda z pracy była jego choroba. Tym samym pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z powodu jego choroby, zastosowała czynnik dyskryminujący. Pozwana nie zdołała udowodnić, że podstawą

wręczenia powodowi wypowiedzenia była przyczyna, która nie byłaby związana tylko i wyłącznie z jego chorobą. Choroba powoda nie uniemożliwiała mu dalszego świadczenia pracy na jego dotychczasowym stanowisku pracy. Przy ustalaniu wysokości należnego powodowi odszkodowania, Sąd Rejonowy miał na uwadze, że odszkodowanie to powinno być proporcjonalne zarówno do stwierdzonego naruszenia, jak i do szkody poniesionej przez pracownika. Powinno ono również spełniać funkcję odstraszającą. Powód nie wykazał, aby zwolnienie go z pracy wiązało się dla niego ze szczególnie ciężkim stresem. Jednocześnie zwolnienie z pracy zawsze niesie ze sobą pewien poziom stresu i negatywnych przeżyć dla zwalnianego pracownika. Powód był zadowolony ze swojej pracy u pozwanej, bowiem pracował u pozwanego kilka lat, co też ma wpływ na wymiar jego krzywdy poniesionej

w związku z nagłą utratą pracy w Spółce. Powód dwa miesiące po zwolnieniu znalazł pracę w (...) na podobnym stanowisku, jak w pozwanej spółce i z podobnym zakresem obowiązków. Wobec powyższego Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że zasadnym było przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości trzykrotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2016 r. Sąd I instancji miał ponadto na uwadze wiek powoda oraz to, że przez dwa miesiące był bezrobotny i czuł się pokrzywdzony. Odszkodowanie w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia minimalnego powinno zarówno czynić zadość szkodzie poniesionej przez powoda, jak i spełniać

funkcję penalizującą zachowanie pracodawcy oraz odstraszącą. Trzykrotność minimalnego wynagrodzenia w 2016 r. wynosiła 5550,00 zł. W pozostałym zakresie tego roszczenia co do kwoty przewyższającej kwotę 5550,00 zł, Sąd I instancji oddalił powództwo.

O odsetkach od obu zasądzonych odszkodowań Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. Za datę wymagalności obu roszczeń odszkodowawczych Sąd I instancji przyjął 19 lipca 2016 r., tj. dzień, w którym pozwany najpóźniej posiadał wiedzę o tych roszczeniach. Powód wniósł o zasądzenie odsetek od dnia doręczenia pozwanej pisma modyfikującego powództwo i podnoszącego oba dochodzone roszczenia. W praktyce jednak brak jest w aktach postępowania dokładnej informacji o dniu otrzymania odpisu pisma procesowego z dnia 8 lipca 2016 r. przez pozwaną. Wobec tego za dzień otrzymania wiadomości o tych roszczeniach, a więc za dzień ich wymagalności, od którego należy liczyć odsetki za czas opóźnienia, Sąd I instancji przyjął dzień 19 lipca 2016 r., a więc dzień sporządzenia pisma procesowego przez stronę pozwaną w odniesieniu do modyfikacji powództwa.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu z dnia

22 października 2015 r. według jego brzmienia na dzień wniesienia pozwu oraz na dzień wniesienia pisma procesowego zawierającego roszczenie odszkodowawcze związane

z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zasądzając na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 (360,00 zł związane z roszczeniem o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę) oraz pkt 2 (1800,00 zł związane z roszczeniem o odszkodowanie za naruszenie zasady nierównego traktowania w zatrudnieniu obliczone od zasądzonej

na rzecz powoda kwoty 5550,00 zł) tego rozporządzenia od pozwanej na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu kwotę 2160,00 zł podwyższoną o podatek od towarów i usług.

Sąd Rejonowy przyznał od Skarbu Państwa pełnomocnikowi powoda z urzędu zwrot kosztów udzielonej pomocy prawnej w kwocie 1800,00 zł na podstawie § 2 rozporządzenia, obliczonej na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 wskazanego rozporządzenia w związku z oddalonym powództwem co do roszczenia odszkodowawczego ponad kwotę 5550,00 zł. Kwota ta została również podwyższona o podatek od towarów i usług, zgodnie z § 4 ust. 3 rozporządzenia. Sąd I instancji nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kwotę 660,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, obliczonej od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2546,80 zł stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda.

Pozwany w dniu 28 listopada 2017 r. wywiódł apelację zaskarżając wyrok w zakresie punktów 1 i 2 i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego i materialnego, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego polegającego na wprowadzeniu wniosków z niego niewynikających i niepoprawnych logicznie, co spowodowało nieprawidłowe i całkowicie dowolne ustalenie stanu faktycznego sprawy i błędną jego ocenę, a w szczególności:

- ustalenie wbrew treści zeznań świadka K. C., że praktyka polegająca na przenoszeniu pracowników ze zmiany nocnej na zmianę dzienną w placówce pozwanej przy ulicy (...) była możliwa i stosowana;

- ustalenie, iż praca na stanowisku zajmowanym przez powoda nie wymaga pracy na wysokości wbrew zeznaniom świadków W. H., M. T., T. P. i A. M. (1);

- ustalenie w oparciu wyłącznie o dokumentację zdjęciową dostarczoną przez powoda, która uniemożliwia precyzyjne odczytanie odległości od podłoża do górnych szczebli drabiny

na zdjęciach ukazujących całą długość taśmy mierniczej oraz w oparciu o fotografie ukazujące w zbliżeniu jedynie fragment taśmy mierniczej bez ukazania całości mierzonej odległości;

- pominięcie okoliczności potwierdzonej w zeznaniach świadków W. H. i P. B., że stan zdrowia powoda cierpiącego na padaczkę stanowił istotne zagrożenie dla jego życia i zdrowia, a w konsekwencji stanowił przeciwwskazania do pracy na zajmowanym stanowisku doradcy klienta.

2. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie miało swojej podstawy w prawdziwej i rzeczywistej przyczynie w sytuacji, w której zaistniała w postaci przeciwwskazań zdrowotnych do realizowania podstawowych obowiązków pracownika na stanowisku doradcy klienta;

3. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w niniejszej sprawie doszło do nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, podczas gdy zaistniała dla tego subiektywna i uzasadniona przyczyna w postaci przeciwwskazań zdrowotnych po jego stronie do pracy na zajmowanym stanowisku;

4. art. 8 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego poprzez rozwiązanie z wieloletnim pracownikiem umowy o pracę z powodów iluzorycznych, podczas gdy rzeczywiste i uzasadnione przyczyny dla rozwiązania umowy o pracę zaistniały w postaci przeciwwskazań natury zdrowotnej potwierdzonych orzeczeniem lekarza medycyny sprawy;

5. § 105 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 2 września 1997 r. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie;

6. art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez rozwiązanie z powodem umowy o pracę ze względu na jego chorobę, podczas gdy rzeczywistymi przyczynami rozwiązania umowy były jego przeciwwskazania i brak zdolności do pracy na stanowisku doradcy klienta związane z jego stanem zdrowia, co pozwana wykazała i udowodniła przed Sądem I instancji.

Na podstawie powyższych zarzutów pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych oraz o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego ds. BHP na okoliczność wskazanego i prawidłowego sposobu pracy przy uzupełnianiu artykułów o wadze 8, 10 i 12 kilogramów na półkach znajdujących się na wysokości 2 metrów i powyżej oraz celem ustalenia, czy dopuszczalna jest praca powoda w zakresie uzupełniania towarów na półkach na wysokości 2,2 metra biorąc pod uwagę wymogi BHP.

Pozwany wniósł ewentualnie o uchYLENIE zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych (k. 331-334 a. s.).

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości jako całkowicie bezzasadnej, oddalenie wniosku dowodowego pozwanego w postaci dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu BHP jako spóźnionego oraz przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, które to koszty nie zostały pokryte w całości ani w części (k. 353-355 a. s.).

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jako niezasadna podlegała oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego wyrok został wydany w oparciu o prawidłowo ustalony stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zebranego w toku postępowania. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007r. V CSK 37/07).

Skarżący podniósł zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego i materialnego, w tym zarzut sprzeczności istotnych ustaleń oraz naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Z kolei zarzut sprzeczności w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd na skutek nieprawidłowej oceny dowodów z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego dokonał ustaleń, które wzajemnie się wykluczają. Powyższe nieprawidłowości, zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa, powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń. Takich okoliczności pozwany jednak nie wykazał. Choć pozwany wskazywał jakie okoliczności faktyczne zostały w jego ocenie ustalone w sposób nieprawidłowy, to jego argumentacja sprowadzała się w istocie do przedstawienia odmiennej oceny faktów i dowodów oraz zaprzeczeniu okolicznościom wynikającym z materiału dowodowego. Pozwany nie wykazał nieprawidłowości w procesie myślowym Sądu Rejonowego, nie sprecyzował również na czym miały polegać zarzucane skarżonemu wyrokowi sprzeczności. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie udowodnił, aby Sąd Rejonowy błędnie zinterpretował i zastosował przepisy prawa materialnego. W tym kontekście zarzuty strony pozwanej skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń, które, (jak wspomniano powyżej), Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Zaznaczenia wymaga, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 r., PR 228/69, niepublikowany; z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W oparciu o przepis art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wynika z dyspozycji przepisu art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd Okręgowy podziela rozważania Sądu Rejonowego wskazującego, że żadne z przeciwwskazań zawartych w orzeczeniu lekarskim z dnia 9 lutego 2016 nie uniemożliwiało dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku doradcy klienta. Trafnie ocenił Sąd Rejonowy, że w wypowiedzeniu umowy o pracę brak było wskazania prawdziwej przyczyny tego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zważył, że ustalenia poczynione przez Sąd I instancji były trafne i miały odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Dodatkowo Sąd Rejonowy w sposób logiczny i prawidłowy ocenił dowody. W ocenie Sądu Okręgowego apelujący błędnie przyjmuje, że u pozwanej nie było możliwe przenoszenie pracowników

ze zmiany nocnej na zmianę dzienną zgodnie ze stanowiskiem K. C.. W ocenie Sądu II instancji argumentacja wywiedziona przez pozwanego nie ma oparcia w pozostałym materiale dowodowym. Jak wynika bowiem z zeznań świadków A. M. (1), R. L. oraz P. B., możliwym było u pozwanego przenoszenie pracowników ze zmiany nocnej na zmianę dzienną. Sąd I instancji dysponując zbieżnymi relacjami trójki świadków w konfrontacji z twierdzeniami K. C., w sposób logiczny odmówił jej zeznaniom waloru wiarygodności. Ponadto z zeznań świadka P. B. wynikało, że w miejsce powoda, który wykonywał czynności w porze nocnej, nie został zatrudniony żaden nowy pracownik. W związku z tym Sąd II instancji zważył, że praca powoda na zmianie nocnej nie była de facto potrzebna, skoro nikt nie przejął jego zakresu obowiązków. Apelujący wskazywał również, że Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił stan faktyczny w oparciu o dokumentację zdjęciową przedstawioną przez powoda. Skarżący wskazał również, że błędnie uznano jednocześnie za niewiarygodne twierdzenia świadków odnoszące się do pracy na wysokości na stanowisku zajmowanym przez powoda. W ocenie Sądu II instancji wskazania świadków dotyczące wysokości półek w sklepie i stojących na nich przedmiotów były orientacyjne. Sąd Okręgowy zważył, że powód nie musiał wchodzić na drabinę na wysokości 1,5 metra, aby włożyć towar na najwyższe półki znajdujące się w markecie. Zdaniem Sądu II instancji powód za pomocą wykonywanych zdjęć w sposób wiarygodny udowodnił, że wejście na trzystopniową drabinkę celem ułożenia produktów nie przekraczało 1 metra wysokości. Pozwany w toku procesu w postępowaniu przed Sądem Rejonowym nie zakwestionował wiarygodności zdjęć wykonanych przez powoda oraz nie czynił jakichkolwiek zarzutów. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał za spóźniony wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu BHP związanego z ustaleniem, czy praca powoda na wysokości była dopuszczalna. Zdaniem Sądu II instancji pozwany miał możliwość złożenia tego wniosku na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym, a nie dopiero po niekorzystnym dla siebie rozstrzygnięciu i zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku. Ponadto Sąd Rejonowy prawidłowo nie poczynił ustaleń na podstawie zeznań świadków H. i B. w zakresie w jakim wskazywali, że stan zdrowia powoda cierpiącego na padaczkę stanowił istotne zagrożenie dla jego zdrowia i życia, a w konsekwencji przeciwwskazania do pracy na stanowisku doradcy klienta. Zgodnie z przytoczonym orzeczeniem lekarskim z dnia 9 lutego 2016 r., powód został dopuszczony do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Ograniczenia dotyczyły tylko zakazu wykonywania pracy w nocy, na wysokości oraz kierowania wózkiem widłowym. Mając na uwadze orzeczenie lekarskie, pozwany wysunął niezasadnie uznał, że powód nie mógł wykonywać pracy żadnej pracy i konieczne jest wypowiedzenie mu umowy o pracę. Sąd Okręgowy zważył ponadto, że po wydaniu orzeczenia lekarskiego dopuszczającego powoda do wykonywania pracy, pozwany zmienił mu godziny czasu pracy i powód pracował w godzinach 14-22. Ponadto Sąd Okręgowy zważył, że w stanowisku apelującego zawiera rozbieżności. Apelujący wskazywał bowiem, że stan zdrowia powoda wykluczał możliwość świadczenia pracy na stanowisku doradcy klienta, co było wbrew orzeczeniu lekarskiemu z dnia 9 lutego 2016 r. Ponadto w okresie bezpośrednio następującym po wydaniu orzeczenia, powód został przeniesiony do pracy w godzinach popołudniowych. W związku z tym apelujący wykazał niekonsekwencję przyjmując, że czynności wykonywane przez powoda w pracy zagrażają jego zdrowiu lub życiu, jednakże nie złożył powodowi wypowiedzenia umowy o pracę np. w dniu 10 lutego 2016 r. lecz dopiero po upływie 10 dni, przez który to okres powód świadczył pracę w godzinach 14-22.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, że wywiedzione przez pozwanego zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego również są bezzasadne. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że na podstawie przepisu art. 30 § 4 k.p. przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie były prawdziwe ani rzeczywiste. Sąd Najwyższy w jednym ze swoich orzeczeń stwierdził, że przeciwwskazania lekarskie do pracy na zajmowanym stanowisku oraz długotrwała nieobecność pracownika, dezorganizująca proces pracy, stanowią uzasadnione przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę na czas nieokreślony zgodnie z art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 491/97) Jednakże w niniejszej sprawie przeciwwskazania zawarte w orzeczeniu lekarskim nie skutkowały stwierdzeniem, jakoby powód był osobą niezdolną do wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku doradcy klienta. Na podstawie zeznań świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę, należało uznać, że pozwany miał jednak możliwość przesunięcia pracowników z pory nocnej na dzienną, w szczególności, że funkcjonowały trzy zmiany. Pozwany nie kwestionował, że przesunął powoda ze zmiany nocnej na zmianę popołudniową i powód przez 10 dni wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze z uwzględnieniem przeciwwskazań lekarskich z dnia 9 lutego



2016 r. Ponadto - skoro nikt nie został zatrudniony w miejsce powoda na nocnej zmianie, nieobecność powoda nie spowodowała zakłócenia prawidłowego funkcjonowania marketu.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszył również zasady współzycia społecznego. P. K. był zatrudniony u pozwanego od dnia 19 marca 2009 r., a więc był jego wieloletnim pracownikiem. Zdaniem świadków, powód wykonywał swoje obowiązki z należytą starannością, a pracodawca był zadowolony z efektów jego pracy. Skarżący zarzucił naruszenie art. 8 kp ograniczając uzasadnienie zarzutu do lakonicznego stwierdzenia, że „powowany wypowiadając umowę kierował się obiektywnymi przesłankami związanymi ściśle z możliwością wykonywania pracy na zajmowanym przez powoda stanowisku”. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku (strona 10) powołał się na dyspozycję tego przepisu, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, zaś takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Sąd Okręgowy uznał, że w istocie pozwany postąpił sprzecznie z cytowanym wyżej przepisem, argumentacja Sądu Rejonowego znalazła aprobatę Sądu Okręgowego.

Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że brak było rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, a jego nieuzasadnione zwolnienie nosi znamiona naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Sądu Okręgowego powód w toku postępowania sądowego udowodnił, że był dyskryminowany przez swojego pracodawcę. Sąd Najwyższy wypowiadając się w tej kwestii uznał, że „pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., sygn. akt III PK 30/06) Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany nie przedstawił wykazał rzeczywistych przesłanek, które uzasadniałyby rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę biorąc w istocie pod uwagę, że powód był chory na padaczkę. Lekarz uznał powoda za zdolnego do pracy z zakazem wykonywania jej w nocy, na wysokości i kierowania wózkiem widłowym. Wszystkie te przeciwskazania nie stanowiły wszakże faktycznej przeszkody do zapewnienia powodowi pracy zgodnie z orzeczeniem lekarskim. W związku z tym Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że jedyną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była choroba padaczki.

Jak wynika z przepisu art. 18<sup>3a</sup> kp 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Zgodnie z § 3 i 4 tego przepisu dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. 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.

Jak wynika z przepisu art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp 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, którego skutkiem jest w szczególności (...) rozwiązanie stosunku pracy - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie wykazał w toku postępowania dowodowego, że została spełniona przesłanka wskazana w § 2 tego przepisu, zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy pozwany na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdził brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda, jednakże skoro (jak twierdził) kierował się wymogiem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy powoda nie powinien przez 10 dni dopuszczać go do pracy wbrew orzeczeniu lekarskiemu.

Pod pojęciem dyskryminacji należy rozumieć różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Dyskryminowanie może być bezpośrednie - istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3 art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.) oraz 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 (§ 4 art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dyskryminacja pośrednia ujawnia się dopiero przez praktyczny skutek. Zakaz dyskryminacji przewidziany w art. 18<sup>3a</sup> k.p. rozciąga się na wszystkie fazy stosunków pracy.

Przepisy art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymieniają zabronione prawnie przesłanki dyskryminacyjne, którymi są płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyliczenie to nie ma jednak charakteru wyczerpującego i nie wskazuje jako przesłanki dyskryminacji choroby pracownika. Zabroniona jest jednak jakakolwiek dyskryminacja ze względu na wszelkie okoliczności, które mogą stanowić przyczynę nieuzasadnionej dyferencjacji sytuacji prawnej i faktycznej pracowników. Z uwagi na znalezienie przez powoda pracy u innego pracodawcy w nieodległym odstępie czasowym 2 miesięcy, w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo wyliczył na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kp wysokość odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Odnosnie kolejnego zarzutu apelacyjnego naruszenia przez Sąd Rejonowy § 105 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy Sąd Okręgowy uznał, że zarzut ten nie okazał się uzasadniony. Przepis ten stanowi, że za pracę na wysokościach uznaje się wykonywaną co najmniej 1 metr nad poziomem podłogi lub ziemi. Powód wykladał towary na półki sklepowe używając przy tym trzystopniowej drabinki. Powód najczęściej stawał na pierwszym lub drugim stopniu, aby położyć dany produkt w odpowiednie miejsce. Tym niemniej zebrany materiał dowodowy w postaci fotografii przedstawionych przez powoda wskazuje, że osoba wchodząca na trzeci stopień drabiny, znajdowała się 99 centymetrów nad ziemią. W związku z literalnym brzmieniem rozporządzenia, nie można było uznać, że praca wykonywana przez powoda była pracą na wysokości. Pozwany nie kwestionował w toku postępowania przed Sądem Rejonowym wiarygodności wykonanych fotografii oraz wniosków, które wynikały bezpośrednio z przedstawionych zdjęć. Wobec spóźnionego wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, zarzuty sformułowany w apelacji, a dotyczący rzekomo wykonywanej pracy przez powoda na wysokości również należało uznać za niezasadny.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że apelacja pozwanego stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami Sądu Rejonowego i jako taka podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Wniosek o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania był niezasadny, Sąd Rejonowy rozpoznał bowiem istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) i nie doszło do nieważności postępowania branej przez Sąd Okręgowy pod uwagę z urzędu (art. 386 § 2 k.p.c.). Ponadto wniosek ten nie został w żaden sposób uzasadniony.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od pozwanego na rzecz pełnomocnika z urzędu powoda kwotę 660 zł j na podstawie przepisów § 8 pkt. 4 i § 16 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2015r. poz. 1801 ze zm.)

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek

Z. (...)