

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 lutego 2023 r.

w Warszawie

sprawy z powództwa E. L.

przeciwko Zespołowi Szkół (...)

w W.

o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 5 października 2021r. sygn. akt VI P 317/18

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki E. L. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w W. kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą,
3. przyznaje r.pr. A. D. od Skarbu Państwa – Kasa Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie kwotę 450 (czterysta pięćdziesiąt) zł tytułem opłaty za udzielenie powódce pomocy prawnej z urzędu.

Sygn. akt VII Pa 92/21

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 października 2021 r. w sprawie o sygn. akt VI P 317/18 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z powództwa E. L. przeciwko Zespołowi Szkół (...) w W. o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w punkcie 1. oddalił powództwo; w punkcie 2. nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego; w punkcie 3. przyznał radcy prawnemu A. D. ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 1107 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Zespole Szkół (...)

w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 stycznia 1994 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. na stanowisku sprzątaczkii na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 2.167,20 zł. Do obowiązków powódki na stanowisku sprzątaczkii należało codzienne sprzątanie przed lub po zakończeniu zajęć lekcyjnych - w wyznaczonych przez dyrektora szkoły rejonach. Rejon powódki obejmował II piętro, korytarz z przyległymi schodami - w dół do półpiętra, wszystkie pomieszczenia użytkowe, sale gimnastyczne, bibliotekę, z wyłączeniem mycia okien oraz pokój nauczycielski. Powódka miała w zakresie obowiązków wietrzenie i sprzątanie pomieszczeń,

zamiatanie podłóg, przecieranie wszystkich mebli, tablic, lamperii olejnych, obrazów, gablot, drzwi oraz parapetów, odkurzanie dywanów i wykładzin, opróżnianie koszy na śmieci, sprawdzanie zabezpieczenia okien, kranów, drzwi, wygaszanie świateł, zgłaszanie zauważonych uszkodzeń, dbanie o wygląd estetyczny i dozór wyznaczonego rejonu. Do powódki należało też sprzątanie okresowe oraz sprzątanie szkoły podczas ferii i wakacji, a w ramach powyższego cotygodniowe przeprowadzanie dezynfekcji urządzeń sanitarno - higienicznych, usuwanie zanieczyszczeń z sufitów i ścian, pastowanie, olejowanie i froterowanie podłóg w wyznaczonych rejonach, mycie szyb, okien, pranie firan, sprzątanie szkoły po remontach, mycie mebli oraz wykonywanie innych czynności zleconych przez dyrekcję szkoły.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka była w okresie ochronnym, przedemerytalnym.

W okresie zatrudnienia powódka regularnie otrzymywała premie uznaniowe i nagrody. Miała zmieniane obszary, na których sprzątała, gdy zgłaszała, że ma za ciężką pracę i sobie nie radzi.

Do stanowisk gospodarczych w pozwanej szkole należały jeszcze: stanowisko szatniarki i pomocy kuchennej. Szatniarka miała tożsamy zakres obowiązków jak powódka, poza rejonem wyznaczonym do sprzątania. Szatniarka zatrudniona była na 3/4 etatu. Do zakresu obowiązków pomocy kuchennej należało: obróbka wstępna warzyw i owoców, sporządzanie posiłków, uzupełnianie potraw do wydawania, codzienne mycie garnków i urządzeń kuchennych, sprzątanie stołówek, raz w tygodniu generalne sprzątanie pomieszczeń kuchni, stołówki i zaplecza, higiena osobista, dbanie o przyjazną atmosferę z uczniami i pracownikami szkoły, inne wynikające z potrzeb szkoły czynności zlecane przez dyrektora lub specjalistę do spraw żywienia.

Stanowiska powyższe były w szkole obsadzone, natomiast zdarzało się, że inna sprzątaczką pomagała w kuchni pod nieobecność pomocy kuchennej.

Powódka przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich z uwagi na schorzenie kręgosłupa lędźwiowego i szyjnego. Cierpiała też na zawroty głowy i cukrzycę. Orzeczeniem z dnia 4 września 2017r. lekarza medycyny pracy nie została dopuszczona do pracy na zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 11 września 2017 r. Dyrektor szkoły wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 grudnia 2017r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano stwierdzoną w orzeczeniu lekarskim utratę zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Od dnia 1 października 2017 r. zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy. Pismo o rozwiązaniu umowy powódka otrzymała w dniu 11 września 2017 r. Przed rozwiązaniem umowy Dyrektor nie przedstawił powódce propozycji zatrudnienia na innym stanowisku, bo faktycznie nie istniała możliwość zatrudnienia jej na innym stanowisku pomocniczym z uwagi na stan zdrowia. Powódka nie miała zezwolenia do pracy w ramach swojego zakresu czynności, a inne stanowiska gospodarcze miały podobne zakresy obowiązków. Także pracownicy zatrudnieni w kuchni na zmywaku nie tylko zmywali naczynia, ale też sprząтали i przenosili ciężkie garnki oraz produkty spożywcze. Do pracy na stanowisku biurowym powódka nie miała odpowiedniego wykształcenia. Powódka w trakcie zatrudnienia nie zgłaszała, że czuje się dyskryminowana.

Powódka wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ustalenie prawa do renty. Decyzją z dnia 26 stycznia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. odmówił jej prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Od powyższej decyzji odwołująca się odwołała się do Sądu. Sprawa toczyła się przed Sądem Okręgowym Warszawa- Praga w Warszawie pod sygnaturą akt VII U 291/18. W toku postępowania Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych specjalistów neurologa, ortopedy i lekarza medycyny pracy. Neurologicznie uznana została za częściowo niezdolną do pracy na dotychczasowym stanowisku. Bez wskazań co do niezdolności do pracy z punktu widzenia ortopedycznego. Lekarz medycyny pracy uznał odwołującą się za częściowo niezdolną do pracy z powodu cukrzycy leczonej insuliną, nawracających bólów odcinka szyjnego kręgosłupa W dniu 16 października 2018 r. orzeczono niezdolność do pracy na okres 3 lat. W dniu 23 lipca 2019 r. biegła z zakresu medycyny sądowej w opinii stwierdziła niezdolność do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy sprzątaczką od listopada 2017 r. do daty osiągnięcia przez nią prawa do świadczenia emerytalnego.

Wyrokiem z dnia 30 marca 2021 r. w sprawie VII U 291/18 Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie zmienił decyzję ZUS i przyznał odwołującej się rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres od 9 kwietnia 2018 r. do 21 grudnia 2018 r. oddalając odwołanie w pozostałym zakresie.

Wykonując wyrok Sądu, decyzją z dnia 7 czerwca 2021 r. znak (...), ZUS przyznał odwołującej się rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy od 9 kwietnia 2018r. do 21 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, na podstawie dowodu z dokumentów wyroku w sprawie VII U 291/18 wraz z uzasadnieniem z dnia 30 marca 2021, na podstawie akt osobowych powódki oraz na podstawie zeznań świadków: D. T. k. 47 e - protokół 00:04:31 - 00:11:47, L. P. k. 54 e - protokół 00:04:00 - 00:18:28 oraz powódki. 149v e - protokół 00:09:25 - 00:22:58 i dyrektora pozwanej Szkoły - K. M. k. 149v -150 e - protokół 00:22:58 - 00:28:31.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, bowiem były one logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne. Świadkowie potwierdzili, że do pracy powódki nie było zastrzeżeń, jedyną przyczyną zakończenia współpracy była okoliczność, że nie została ona dopuszczona do pracy w związku z orzeczeniem lekarza medycyny pracy. Zeznali, że szkoła nie miała możliwości zapewnienia jej innego stanowiska, niż to, które zajmowała powódka.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanej, bo były one zgodne z zeznaniami świadków. Zeznaniami powódki Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie w części, w jakiej korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a przede wszystkim nie dał wiary w zakresie kiedy powódka podniosła, że mogłaby wykonywać pracę na stanowisku szatniarki, czy pomocy kuchennej oraz, że jest zdrowa.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że powódka zarzuciła pozwanemu dyskryminację z uwagi na wiek i stan zdrowia.

Zgodnie z art. 18^{3b}. § 1 k.p. (Sąd I instancji wskazał k.p.c.) za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.).

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^{3a} § 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^{3a} § 1 k.p.). Dyskryminacja pośrednia ujawnia się dopiero przez praktyczny skutek. Zakaz dyskryminacji przewidziany w art. 18^{3a} k.p. rozciąga się na wszystkie fazy stosunków pracy.

Przepisy art 11³ k.p. oraz art 18^{3a} § 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. Zabroniona jest tym samym jakakolwiek dyskryminacja ze względu na wszelkie okoliczności, które mogą stanowić przyczynę

nieuzasadnionej dyferencjacji sytuacji prawnej i faktycznej pracowników. Aby ocenić, czy doszło do dyskryminacji należy porównać sytuację pojedynczego pracownika, który uważa, że jest dyskryminowany w odniesieniu do sytuacji innego pracownika, który nie posiada danej cechy stanowiącej podstawę do nierównego traktowania.

Sąd I instancji wskazał, że to na powódce spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności podejmowania przez pracodawcę działań dyskryminacyjnych. Przepis art. 18^(3b) § 1 k.p. daje możliwość zmiany rozkładu ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p). Powoływany przepis zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji ale tylko w sytuacji, gdy pracownik ten przed sądem powoła fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r. (III PK 30/06 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160) wskazał, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu i określić niedozwolone kryterium różnicujące, stanowiące podstawę do jego gorszego traktowania. Natomiast pracodawca chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, że nie traktuje go inaczej niż innych pracowników lub nierówne traktowanie wynika z okoliczności niemających charakteru dyskryminującego, że zróżnicowanie które nastąpiło miało charakter korzystny lub neutralny lub, że kierował się obiektywnymi powodami (także Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza komentarz LEX/el. 2011 Komentarz bieżący do art.18(3(a)), art.18(3(b)), art.18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)) kodeksu pracy).

Sąd Rejonowy zważył, że powódka nie podała ani okoliczności faktycznych, ani przyczyn nierównego traktowania. Strona powodowa nie tylko nie wykazała okoliczności uzasadniających stawiane żądania, ale również nie podjęła nawet próby wykazania wysokości poniesionej szkody. Powódka nie podała na czym miałyby polegać zróżnicowanie jej sytuacji względem innych pracowników.

Sąd I instancji po dokonaniu wnikliwej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że w niniejszej sprawie nie miała miejsce dyskryminacja, czy to z uwagi na wiek, czy to z uwagi na stan zdrowia. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, by powódka na jakimkolwiek etapie zatrudnienia była dyskryminowana. Otrzymywała premie, a pracodawca nie miał uwag do jej pracy. Pozwany uwzględnił jej prośby o zmianę zakresu obowiązków, gdy skarżyła się, że nie daje rady fizycznie. Była traktowana tak, jak inni pracownicy. Nigdy nie skarżyła się w trakcie zatrudnienia na gorsze traktowanie. Powódka była długotrwale niezdolna do pracy, korzystała ze zwolnień lekarskich. Cierpiała na silne dolegliwości ze strony kręgosłupa lędźwiowego i szyjnego, miała zawroty głowy i cukrzycę. Nie mogła pracować fizycznie. W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle ustalonych faktów jedyną realną i prawdziwą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę było orzeczenie lekarskie niedopuszczające jej do pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku. W toku procesu, jedyne właściwie co podnosiła powódka to to, że pozwany mógł przedstawić jej wypowiedzenie zmieniające z propozycją pracy na stanowisku kucharki lub szatniarki, a tego nie uczynił. Jak natomiast wynika zgodnie z zeznań świadków szkoła nie miała możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku gospodarczym, a do pracy biurowej powódka nie miała kwalifikacji. Wakaty, o jakich mówiła powódka były natomiast związane z pracą fizyczną, a zakresy obowiązków były na tych stanowiska zbliżone do tych, do których powódka nie została dopuszczona przez lekarza medycyny pracy. Powódka bezsprzecznie nie mogła wykonywać pracy fizycznej, co potwierdziły też opinie biegłych przeprowadzone w postępowaniu przed Sądem Okręgowym Warszawa-Praga w Warszawie w sprawie o rentę. Ostatecznie też rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy powódka otrzymała. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy nie dopatrył się w sprawie jakichkolwiek znamion dyskryminacji powódki, dlatego oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając powódki kosztami procesu. Sąd wskazał, że sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegranej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, I ACa 2058/14, LEX nr 1820933). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o

rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 lipca 2015 roku, I ACa 279/15, LEX nr 1950637). Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd biorąc pod uwagę fakty związane z przebiegiem procesu, sytuacją życiową i osobistą powódki, zgodnie z zasadą słuszności, nie obciążył jej kosztami procesu.

Sąd Rejonowy wskazał, że w toku postępowania powódkę reprezentował radca prawny ustanowiony z urzędu, a wobec oddalenia powództwa i co za tym idzie braku formalnoprawnych podstaw do obciążenia strony przeciwnej obowiązkiem zwrotu powodowi kosztów procesu, pełnomocnikowi przysługuje uprawnienie do żądania od Skarbu Państwa zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce. Wobec powyższego Sąd, na podstawie § 15 ust 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2019.0.68 t.j.) zasądził na rzecz pełnomocnika z urzędu kwotę 1.107 zł (900 zł plus 23% VAT) tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (wyrok – k. 152; uzasadnienie – k. 156-163).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła powódka E. L., zaskarżając go w części, tj. w pkt pierwszym wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- 1) naruszenie prawa materialnego tj, art. 18(3a) § 1 k.p. w zw. z art. 39 k.p. poprzez rozwiązanie umów o pracę z powódką w sytuacji, gdy znajdowała się w okresie ochronnym przewidzianym przez art. 39 k.p.,
- 2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 18(3a) § 1 k.p. także w ten sposób, iż Sąd nie uwzględnił oczywistego, zdaniem powódki, naruszenia równych praw pracowniczych przez pozwaną poprzez brak zaproponowania powódce pracy o lepszym charakterze, przy czym powódka, również podczas swoich zeznań, wyraźnie wskazywała, jakiego rodzaju prac mogłaby się podjąć bez uszczerbku dla swojego stanu zdrowia,
- 3) naruszenie prawa procesowego tj, art. 233 § 1 k.p.c. w ten sposób, iż Sąd I instancji nieprawidłowo ocenił możliwości powódki wykonywania pracy oraz pozwanej w zakresie możliwości zaproponowania innego stanowiska pracy, przyjmując iż pracodawca innego stanowiska nie mógł zaproponować.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że wielokrotnie podnosiła, jaką pracę jest gotowa świadczyć w zastępstwie pierwotnie powierzonej i deklarowała chęć wykonywania tej pracy. Powódka wskazała, że deklarowała wielokrotnie, iż mogłaby pracować w kuchni jako dodatkowa pomoc, co nie stałoby w kolizji z jej stanem zdrowia. Apelująca zauważyła, że Sąd I instancji w swoim uzasadnieniu zwrócił uwagę, że praktyka u pozwanego, iż pracownik przesuwany jest swobodnie z jednych obowiązków na inne (np. z szatni do kuchni) istniała, a zatem, nie jest niczym szczególnym. Powódka deklarowała chęć obierania ziemniaków, czy mycia naczyń, do czego nie potrzeba specjalnych kwalifikacji, a które to czynności pozwoliłyby powódce osiągnąć wiek emerytalny. Powódka uważa, że pracodawca powinien też skierować ją na badania pod kątem innej pracy niż dotychczasowa, którą mogłaby pogodzić ze swoim stanem zdrowia (apelacja – k. 167-169).

W odpowiedzi na apelację, pozwany Zespół Szkół (...) stopnia w W.(...) (...) wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zwrot od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania drugoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (odpowiedź na apelację – k. 176-177).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd II instancji podziela w całości dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym oraz rozważania prawne wskazujące na bezzasadność apelacji powódki.

Zgłoszone w apelacji zarzuty E. L. nie zasługują na uwzględnienie. Wbrew twierdzeniom apelującej, sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie – dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.11.2003r., II CK 177/02, LEX nr 457755). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23.01.2001r., IV CKN 970/00 LEX nr 52753; wyrok Sądu Najwyższego z 27.09.2002r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

W ocenie Sądu Okręgowego strona powodowa nie wykazała, aby Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych rażąco wadliwie lub oczywiście błędnie. Dodać należy, że w ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy dowody, a w swoim obszernym uzasadnieniu wyroku szczegółowo omówił ustalenia stanu faktycznego i dokonał wyczerpującej oceny materiału dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo uznał, że w niniejszej sprawie nie miała miejsce dyskryminacja, czy to z uwagi na wiek, czy z uwagi na stan zdrowia. Pracodawca odpowiadał na sugestie odnośnie obowiązków powódki, otrzymywała ona premie, pracodawca nie wnosił zastrzeżeń do jej pracy. Odnosząc się do twierdzeń powódki, że deklarowała, iż mogłaby pracować w kuchni jako dodatkowa pomoc, wskazać należy, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że szkoła nie miała możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku gospodarczym, bowiem każde wymagało wykonywania pracy fizycznej, do której powódka miała przeciwwskazania. Z kolei do pracy biurowej E. L. nie miała kwalifikacji. Opinie biegłych sporządzone w postępowaniu przed Sądem Okręgowym Warszawa-Praga w Warszawie w sprawie o prawo do renty potwierdziły, że powódka nie mogła wykonywać pracy fizycznej. W takiej sytuacji nie sposób uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką przez pracodawcę pozbawione było obiektywnych i uzasadnionych podstaw. Słusznie Sąd I instancji uznał, że w świetle ustalonych faktów jedyną realną i prawdziwą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę było orzeczenie lekarskie niedopuszczające jej do pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku.

Zawarty w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 39 k.p. także uznać należy za chybiony. Wskazać bowiem należy, że przewidziana w art. 39 k.p. ochrona przedemerytalna doznaje ograniczeń, takich jak w art. 43 pkt 2 k.p., czyli z uwagi na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. Zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, o której mowa w art. 43 pkt 2 k.p., oznacza możliwość realizacji wszystkich obowiązków spoczywających na pracowniku zajmującym określone stanowisko, które należy przecież rozumieć zarówno jako określenie rodzaju pracy, jak i miejsca (warsztatu) pracy. A contrario utrata możliwości wykonywania istotnej części tych obowiązków, nawet przy zachowaniu zdolności do wykonywania pozostałej ich części, powoduje, że nie zostanie w pełni zrealizowany zakres obowiązków spoczywający na pracowniku, co musi prowadzić do wniosku, że dalsze zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku, a zwłaszcza w dotychczasowym wymiarze czasu pracy, staje się niemożliwe (Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 maja 2021 r., I PSKP 12/21, Legalis nr 2631470).

Wskazać należy, że słusznie zauważył pozwany w odpowiedzi na apelację, że zarzuty apelacji oparte na naruszeniu prawa materialnego de facto odnoszą się do ustaleń stanu faktycznego sprawy oraz gatunkowo dotyczą one

postępowania w przedmiocie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś postępowania w przedmiocie dyskryminacji. Wyrokiem z dnia 6 listopada 2018r., sygn. akt VI P 100/18 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W ocenie Sądu II instancji, prawidłowo Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powódka nie wykazała żadnych okoliczności faktycznych ani przyczyn dyskryminacji, które mogłyby zostać ocenione przez pryzmat kategorii dyskryminacyjnych oraz nie podjęła próby wykazania wysokości poniesionej szkody. E. L. nie wskazała także na czym miałyby polegać różnicowanie jej sytuacji względem innych pracowników.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd II instancji uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Apelacja powódki nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, a w istocie stanowiła jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Sąd II instancji rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do wskazywanych przez skarżącą uchybień. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądzając od powódki E. L. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w W. kwotę 675 zł, której wysokość została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). Nadto, Sąd przyznał r.pr. A. D. od Skarbu Państwa – Kasa Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie kwotę 450 zł tytułem opłaty za udzielenie powódce pomocy prawnej z urzędu na podstawie § 16 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2019 r. poz. 68).