

**Sygn. akt IV P 1229/21**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **D. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w K.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

**I. oddala powództwo;**

**II. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;**

**III nieuwiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powód **D. S.** pozwem z dnia 17 kwietnia 2021 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w K. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach i zasądzenie kosztów procesowych.

W uzasadnieniu swojego żądania powód podniósł, że pracował na podstawie umowy na czas nieokreślony jako magazynier. W dniu 30.03.2021 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Powód nie zgadza się ze wskazanymi w wypowiedzeniu przyczynami. Podkreślił, że przez 12 lat zatrudnienia pracodawca nie miał do niego zastrzeżeń. Zarzucił, że prawdziwym powodem wypowiedzenia była absencja chorobowa powoda po wypadku. Podniósł również, że jest osobą niepełnosprawną – niesłyszącą.

Na rozprawie w dniu 14 czerwca 2022 r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotności kwoty 3642,40 zł wobec podjęcia przez niego innej pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana **(...) sp. z o.o. w K.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że wskazane przez nią w wypowiedzeniu przyczyny były prawdziwe i uzasadniały wypowiedzenie umowy. Podkreśliła, że praca powoda jest mierzalna, powód był pracownikiem o niskiej wydajności i został zwolniony, podobnie jak inni pracownicy, których wydajność była niska i którzy nie rokowali poprawy.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku magazyniera od dnia 4 maja 2009 r., w ostatnim okresie na podstawie umowy na czas nieokreślony.

**Dowód:** umowy o pracę – w aktach osobowych (załącznik), a nadto k. 10-22

Bezpośrednim przełożonym powoda był R. L..

Pracownicy magazynowi pozwanej pracują za pomocą skanera kodów kreskowych, ich praca jest mierzalna, sporządzany jest comiesięczny ranking wydajności, o których pracownicy są informowani, ponadto wyniki pracy przekładają się na wysokość premii.

**Dowód:** bezsporne, a nadto:

zeznania R. L. k. 117v-118

Do zadań powoda, zgodnie z opisem stanowiska pracy z 2019 r., należało magazynowanie części zamiennych, materiałów, maszyn i urządzeń według planu sytuacyjnego, w sposób zabezpieczający je przed zniszczeniem oraz umożliwiając łatwe sprawdzenie ich jakości, terminowe i rzetelne przyjmowanie, wydawanie towarów i materiałów potwierdzając zgodność z dyspozycjami pod względem ilościowym i jakościowym, a w przypadku rozbieżności niezwłoczne zgłaszanie ich przełożonym, utrzymanie czystości na stanowisku pracy, na placach składowych, przestrzeganie przepisów BHP i Ppoż., wykonywanie pracy sumiennie i starannie, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych.

**Dowód:** opis stanowiska pracy ( w aktach osobowych)

wyjaśnienia powoda k. 182-183

Nowy opis stanowiska pracy z 2021 r. został przedstawiony powodowi dopiero po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, inni pracownicy podpisali go wcześniej, podczas nieobecności powoda.

**Dowód:** bezsporne, a nadto:

opis stanowiska pracy z 2021 r. k. 8-9

W okresie od stycznia 2020 r. do sierpnia 2020 r. powód zajmował następujące miejsca w rankingu wydajności: styczeń poz. 36 na 50, luty poz. 49 na 49, marzec poz. 31 na 49, kwiecień poz. 39 na 46, maj poz. 24 na 44, czerwiec poz. 37 na 43, lipiec poz. 37 na 44, sierpień poz. 35 na 44.

**Dowód:** rankingi wydajności magazynierów k. 64-71

wyjaśnienia powoda k. 182-183

W okresie od maja do lipca 2020 r. po raz pierwszy przeprowadzono ocenę roczną pracowników. Z oceny przełożonego wynikało, że powód posiada wiedzę i umiejętności, aby prawidłowo wykonywać swoje obowiązki (3 punkty). Powód otrzymał najniższą ocenę w kategoriach samodzielności w rozwiązywaniu problemów, przejawiania inicjatywy, radzenia sobie z powierzonymi obowiązkami, otwartości na zmiany i gotowości do nauki nowych zagadnień. W ocenie wskazano, że powód musi więcej zaangażować się w pracę, być bardziej chętny na nowe zadania.

**Dowód:** ocena pracy powoda k. 73-74

Ocena pracy powoda była jedną z najgorszych na jego zmianie.

**Dowód:** zeznania M. A. (1) k. 118-119

Powód wykonywał stale jedną czynność polegającą na zbieraniu towarów z półek. Powód nie chciał się nauczyć dalszego procesu pakowania. Kilkakrotnie nie wyraził zgody na wzięcie udziału w finansowanym przez pracodawcę kursie na obsługę wózka widłowego, nie podając przyczyny decyzji.

Powód zajmował się tylko pierwszym etapem – zbieraniem z półek – i nie chciał zdobyć doświadczenia w dalszych etapach. Bezpośredni przełożony proponował mu szkolenia z pakowania, proponował, że mu pokaże, jak wykonywać tę pracę, że go przyuczy. Powód nie chciał z tej propozycji skorzystać.

Powód nie był zainteresowany rozwojem w pracy, nie interesowały go żadne szkolenia, wykonywał swoją pracę i wychodził.

Strona pozwana dążyła do tego, aby każdy pracownik magazynowy był przeszkolony we wszystkich zadaniach, aby był wszechstronny i wielozadaniowy. Wykonywanie różnego typu prac w magazynie nie jest bardzo skomplikowane, radzą sobie z tym również pracownicy z Ukrainy, którzy mają barierę językową.

Bezpośredni przełożony R. L. co miesiąc rozmawiał z powodem o niskiej wydajności i konieczności rozwoju. Reakcja powoda była zawsze taka sama – powód nie zmieniał podejścia do pracy.

Ponadto inni pracownicy skarżyli się na powoda, wskazywali, że muszą wykonywać jego pracę.

**Dowód:** zeznania R. L. k. 117v-118

zeznania M. A. (1) k. 118-119

zeznania W. B. k. 119

zeznania M. A. (2) k. 181-182

częściowo wyjaśnienia powoda k. 182-183

Od 24.09.2020 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim po zdarzeniu z 22.09.2020 r., które nie zostało zakwalifikowane jako wypadek przy pracy przez komisję powypadkową. Zdaniem komisji z dokumentacji nie wynikało, że powód doznał urazu w czasie pracy. W sprawie uznania zdarzenia za wypadek nie toczy się postępowanie.

**Dowód:** bezsporne, a nadto

zeznania W. B. k. 119

wyjaśnienia powoda k. 182-183

Celem pozwanej w 2020 r. było podniesienie wydajności pracy magazynierów.

Część pracowników, pomimo niskich ocen w rankingach, rokowała poprawę wydajności. Część poprawiła znacznie swoją wydajność, awansowała

Po zakończeniu ocen pozwana zdecydowała o zwolnieniu pracowników, których wyniki są niskie i którzy nie rokują poprawy wydajności. W sierpniu 2020 r. zwolniono 6 pracowników magazynowych pracujących we W. i jednego pracującego w oddziale w K., we wrześniu 2020 r. kolejnych dwóch z W..

W związku z wynikami i postawą powoda bezpośredni przełożony R. L. zawnioskował o jego zwolnienie. Powód na koniec września 2020 r. miał otrzymać wypowiedzenie, ale wręczenie wypowiedzenia nie było możliwe z uwagi na zwolnienie lekarskie powoda.

W okresie październik – grudzień 2020 r. rozwiązano umowy o pracę z 17 pracownikami magazynowymi we W. i w K..

**Dowód:** zeznania R. L. k. 117v-118

zeznania M. A. (1) k. 118-119

zeznania M. A. (2) k. 181-182

Decyzję o zwolnieniu powoda podjął M. A. (1), przełożony R. L., na podstawie oceny rocznej, wydajności powoda i rozmowy z bezpośrednim przełożonym powoda.

Dowód: zeznania M. A. (1) k. 118-119

W dniu 30.03.2021 r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, które upływa w dniu 30.06.2021 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niespełnienie oczekiwań pracodawcy, polegające na:

- osiągnięciu niskich wyników pracy w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku pracy na przełomie 8 miesięcy poprzedzających półroczną absencję chorobową, a więc za okres styczeń – sierpień 2020 r., przy czym wskazano, że o zajmowaniu niskiej pozycji w rankingu wydajności powód był cyklicznie informowany przez bezpośredniego przełożonego, jednak w kolejnych okresach nie następowała poprawa wyników,
- ciągłej bierności na proponowane przez bezpośredniego przełożonego próby rozwoju w celu nauki nowych zagadnień, które bezproblemowo wykonują inni pracownicy, d dużo mniejszym stażem, a nawet cudzoziemcy nieznający dobrze języka polskiego.

Niechęć podejmowania nowych/innych zadań zgodnych z opisem stanowiska oraz pozostawiania nieporządku po wykonanej pracy działa negatywnie i demotywująco na pozostałych członków zespołu, z którymi powód współpracuje.

Wskazano również, że pracodawca założył, że zatrudnienie nowego, zaangażowanego oraz chętnego do rozwoju pracownika zapewni usprawnienie pracy w magazynie oraz zapewni lepszą realizację stojących przed nim zadań, a przede wszystkim uzdrowi pracę zespołu.

**Dowód:** oświadczenie o wypowiedzeniu k. 7

Powód jest osobą od urodzenia niepełnosprawną z przyczyn laryngologicznych, uznaną orzeczeniem (...) we W. w z 3.02.2011 r. za niepełnosprawną na stałe w stopniu umiarkowanym, wymagającą zatrudnienia w warunkach chronionych. Powód całkowicie nie słyszy na jedno ucho, na drugie ucho słyszy słabo, pomimo, że nosi aparat słuchowy.

Powód uważa język polski za język obcy, a za swój język – język migowy. Powód nie rozumie wszystkich słów w języku polskim. Powód ma problemy z komunikacją wśród osób zdrowych. Nie sygnalizuje jednak, gdy czegoś nie usłyszy lub czegoś nie zrozumie. Mama powoda jest w stanie poznać, że powód nie rozumie, co ktoś do niego mówi, po jego zachowaniu.

**Dowód:** orzeczenia o niepełnosprawności zgromadzone w aktach osobowych powoda (załącznik)

zeznania świadek R. S. k. 183

wyjaśnienia powoda k. 182-183

Powód zdobył uprawnienia na wózki widłowe samodzielnie i nie powiedział o tym pracodawcy.

**Dowód:** zeznania świadek R. S. k. 183

wyjaśnienia powoda k. 182-183

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3642,40 zł.

**Dowód:** zaświadczenie k. 79

**Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo było nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oparł się na przedstawionych w sprawie dowodach z dokumentów, żadna ze stron w toku postępowania skutecznie nie podważyła bowiem ich autentyczności i wiarygodności. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania przesłuchanych świadków, jako że były one spójne, znajdowały oparcie w zgromadzonej dokumentacji i wzajemnie się uzupełniały. Zeznaniami powoda Sąd dał wiarę tylko w zakresie, w jakim były one zgodne z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zaś nie dał wiary, że powodowi nikt nie sygnalizował konieczności poprawy wyników pracy i dalszego rozwoju, okoliczności te nie znajdują bowiem potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Ze zgromadzonych dowodów wynika, że powód był informowany o zastrzeżeniach pracodawcy wobec jego pracy, potwierdzili to spójnie i wiarygodnie wszyscy świadkowie. Ponadto zastrzeżenia pracodawcy wynikają z treści oceny powoda, które była mu udostępniona.

Prawodawca przewidział w art. 30 § 1 k.p. zamknięty katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę, do których zaliczył:

- 1) porozumienie stron,
- 2) oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) upływ czasu, na który umowa była zawarta.

Wypowiedzenie umowy o pracę, przewidziane w art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, jest uprawnieniem stron stosunku pracy, w wyniku którego następuje rozwiązanie umowy o pracę. Przysługuje zarówno pracownikowi jak i pracodawcy z tym zastrzeżeniem, że rozwiązanie umowy następuje po upływie odpowiedniego okresu wypowiedzenia (art. 32 § 1 pkt 3 k.p.).

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Orzecznictwo Sądu Najwyższego ostatnich lat zdecydowanie zmierza w kierunku większej swobody pracodawców przy zwykłym wypowiedzeniu umów o pracę, przy jednoczesnym zdecydowanie rygorystycznym traktowaniu podstaw do rozwiązania umów w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym okoliczność, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć dużej wagi, nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób. Ponadto, skoro rozwiązanie

umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś powody nadzwyczajne, uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione (por. wyroki SN: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Wymóg skonkretyzowania przyczyny nie oznacza istnienia po stronie pracodawcy obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku” (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania był przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody wykazała w toku niniejszego postępowania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa pracy, a wskazana w jego treści przyczyna była rzeczywista, konkretna i usprawiedliwiała rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem.

Strona pozwana powołała się na uchybienia powoda w wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych. Przeprowadzone przez Sąd I instancji dowody wskazują, że wbrew zarzutom powoda, nie było innej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę niż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, a ponadto - że przyczyny wymienione przez pracodawcę nie mają charakteru arbitralnego, ale znajdują uzasadnienie w okolicznościach faktycznych sprawy.

Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że powód był pracownikiem, który osiągał słabe oceny w rankingu wydajności, odlat nie rokował poprawy, a ponadto nie był zainteresowany rozwojem, zdobyciem nowych umiejętności, szkoleniami. Wykonywał zawsze te same zadania, nie chciał zdobyć nowych doświadczeń, nie był wszechstronny. Okoliczności te potwierdzili zgodnie przełożenie powoda, w tym jego wieloletni bezpośredni przełożony, który wnioskował o jego zwolnienie, a także przedłożone przez pozwaną dokumenty – ocena pracy powoda i rankingi wydajności pracowników magazynu. Przełożeni powoda potwierdzili również, że pozwana miała na celu wzrost wydajności pracowników magazynu i uczynienie ich pracownikami wszechstronnymi, mogącymi wykonywać pracę na każdym odcinku, doszkalala pracowników i zachęcała do rozwoju. W II połowie 2020 r. wielu pracowników, którzy mieli słabe wyniki wydajności, a do tego nie rokowali poprawy, zostało zwolnionych lub nie przedłużono z nimi umów okresowych. Takie zwolnienie miał również otrzymać powód, jednak wręczenie wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności powoda w pracy zostało przesunięte na okres po jego powrocie do pracy.

Wbrew stanowisku powoda, nie było również podstaw do przyjęcia, że zwolnienie powoda miało związek ze zdarzeniem wypadkowym z dnia 22.09.2020 r. Powód nie domaga się od pracodawcy żadnych roszczeń z tytułu zdarzenia. Jak trafnie zauważył pełnomocnik pozwanej, nielogiczne byłoby zaostrenie przez pracodawcę konfliktu przez niezasadne zwolnienie z pracy pracownika, który teoretycznie ma wobec pracodawcy potencjalne roszczenia z tytułu wypadku.

W ocenie Sądu istotne znaczenie dla funkcjonowania powoda u pozwanej musiały mieć problemy powoda z komunikacją, wynikające z jego niedosłyszania oraz nierozumienia przez powoda części słów w języku polskim. Szczęólnego podkreślenia wymaga – co potwierdził zarówno przebieg przesłuchania powoda, jak i zeznania matki powoda – że powód, nawet w sytuacji, gdy widzi, że ktoś się do niego zwraca, nie sygnalizuje temu rozmówcy, że nie słyszy lub nie rozumie jego wypowiedzi. Z tej przyczyny, a także mając na względzie spontaniczne i zbieżne ze sobą zeznania świadków R. L. i M. oraz M. A. (2), Sąd nie dał wiary powodowi, że przełożony nie informował go o zarzutach do jego pracy i postawy ani nie proponował mu doszkolenia ani wykonywania innej pracy.

Wbrew stanowisku powoda, nie sposób również przyjąć, by przyczyną jego zwolnienia była nietolerancja wobec osób niedosłyszających. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że pracodawcy, z uwagi na udogodnienia prawne i fiskalne, chętnie zatrudniają osoby posiadające umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Przyczyna rozwiązania umowy z powodem opisana w wypowiedzeniu była jasna, konkretna i zrozumiała. W ocenie Sądu była również prawdziwa, stanowiła rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy, nie zaś pretekst do jej rozwiązania, a nadto uzasadniała rozwiązanie umowy w zwykłym trybie z uwagi na interes pracodawcy. Jak wskazano wyżej, wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć istotnej wagi ani doniosłości. W ocenie Sądu osiąganie niskich wyników wydajności, powiązane ze słabą oceną roczną i brakiem po stronie powoda chęci rozwoju, uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę z powodem w zwykłym trybie. Problemy powoda z komunikacją musiały mieć wpływ na jego funkcjonowanie w miejscu pracy, jednakże przyczyna rozwiązania umowy nie musi być zawiniona przez pracownika. Ponadto nie sposób mówić o całkowitym braku winy powoda w sytuacji, gdy niejednokrotnie nie sygnalizuje on, że nie rozumie rozmówcy, co potwierdziła matka powoda, a także przebieg przesłuchania powoda przed sądem.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy za wypowiedzeniem było zgodne z prawem i uzasadnione i orzekł jak w pkt I sentencji wyroku, tj. żądanie odszkodowawcze powoda oddalił w całości.

Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd oparł na treści art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Mając na uwadze dysproporcję majątkową między stronami, a nadto niepełnosprawność, z którą powód boryka się od urodzenia, Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie pozwanej - zaś powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.