

Sygn. akt (...)

UZASADNIENIE

Powód G. B., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, wniósł o zasądzenie od pozwanej I. Administracji Skarbowej w S. kwoty 72 000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w dostępie do zatrudnienia w zakresie niepełnosprawności, płci i wieku. W uzasadnieniu wskazał, że kilkadziesiąt razy stawał do konkursów organizowanych przez jednostki organizacyjnego pozwanej i mimo wykształcenia wyższego w trzech kierunkach oraz wykazania się odpowiednią wiedzą, Osiągnięcie pułapu 60% punktów pozwoliłoby mu znaleźć się w pierwszej piątce kandydatów, co zgodnie z zasadą pierwszeństwa zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pozwoliłoby mu uzyskać zatrudnienie. Ostatecznie nie dowiedział się, jakie względy nie pozwoliły osiągnąć minimum punktowego. Nadto wskazał, że funkcjonująca u pozwanej „Instrukcja określająca zasady naboru kandydatów do służby cywilnej w Izbie Administracji Skarbowej” jest sprzeczna z powszechnie obowiązującymi przepisami, ponieważ w spornym okresie zawierała regulację formułującą wobec osoby niepełnosprawnej wymóg optymalnego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy. Dyskryminację ze względu na wiek uzasadniał nastawieniem pozwanej na zatrudnianie osób młodszych. Natomiast kryterium płci uzasadnił dysproporcją w zatrudnianiu kobiet względem mężczyzn (pismo procesowe z 2 lipca 2021 r. na kartach 31-36).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie w całości powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że powód nie przedstawił faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania. Jego twierdzenia są oparte na subiektywnym przekonaniu. Po stronie pozwanej nie powstało zobowiązanie do zatrudnienia każdego niepełnosprawnego kandydata. Aby skorzystać z pierwszeństwa zatrudnienia powód musiał osiągnąć wymagane minimum punktowe i trafić do finałowej grupy kandydatów. Postępowania konkursowe były prowadzone zgodnie z wymogami ustawy o służbie cywilnej. Wybór narzędzi konkursowych należy do pozwanego. Stosowanie rozmowy kwalifikacyjnej nie może zostać z góry uznane za instrument nieobiektywny, tym bardziej, że do wielu konkursów zgłaszała się ograniczona liczba kandydatów. Powód nie wykazał – zdaniem pozwanej – tendencyjnego charakteru ocen konkursowych. Z protokołów postępowań konkursowych wynika, że oceny członków komisji były zróżnicowane i nie można stwierdzić, aby byli uprzedzeni do osoby powoda. Pozwana podkreśliła, że powód prezentował mierny poziom merytoryczny odpowiedzi, które często były zdawkowe i nieprzekonujące. Brakowało mu doświadczenia zawodowe i cech interpersonalnych (odpowiedź na pozew na kartach 230-237).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. B. ma obecnie 47 lat. Jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym ze względu na uraz prawej ręki. Ukończył studia na kierunkach: administracja w Wyższej Szkole Administracji Publicznej w S., finanse i rachunkowość na Uniwersytecie (...), pedagogika w Wyższej Szkole (...) w S.. Jego doświadczenie zawodowe polega na odbyciu praktyk studenckich. Wiele lat temu pracował jako pomocnik spawacza oraz złotnik.

Niesporne, a nadto: dyplomy – k. 53, świadectwa pracy – k. 54, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. 55, opinia o stażu k. 56.

Począwszy od 2005 roku kilkadziesiąt razy stawał do konkursów organizowanych przez jednostki skarbowe podległe Izbie Administracji Skarbowej w S., które dotyczyły podstawowych stanowisk pracy: referenta lub młodszego księgowego. Praca na tych stanowiskach miała dotyczyć różnych sfer działalności organu podatkowego: czynności wierzycielskich lub egzekucyjnych, postępowania podatkowego, rachunkowości, obsługi bezpośredniej, czynności analitycznych i sprawdzających.

Każdy konkurs otrzymywał własny numer, a ogłoszenie publikowano w Biuletynie Informacji Publicznej. Na każdym z tych stanowisk był wymóg kontaktu z podatnikiem lub z instytucjami współpracującymi z urzędem. Z tego względu ogłoszenie o naborze każdorazowo zawierało w opisie warunków pracy zapis „kontakt z klientem”, a wśród

wymagań niezbędnych u kandydata „komunikatywność”. Komisja konkursowa miała obowiązek ocenić całokształt odpowiedzi kandydata, a więc poza wiedzą – także jego autoprezentację, doświadczenie zawodowe, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole i odporność na stres.

Jeżeli liczba kandydatów była większa (co najmniej kilkunastu) konkurs składał się z dwóch etapów: pisemnego i rozmowy kwalifikacyjnej, do której kwalifikowano część osób z lepszymi wynikami części pisemnej. W razie mniejszej liczby osób konkurs polegał tylko na rozmowie kwalifikacyjnej.

Wyniki zarówno etapu pisemnego, jak i ustnego były dostępne na żądanie kandydata. Rozmowa kwalifikacyjna była prowadzona przez trzyosobową komisję, w skład której wchodził na ogół kierownik jednostki, w której miała odbywać się praca lub jego zastępca, przedstawiciel I. Administracji Skarbowej (jako centrali) oraz naczelnik danego urzędu lub jego zastępca. Rozmowa składała się z kilku pytań (od pięciu do ośmiu), a każdy z trzech członków komisji punktował osobno odpowiedź na każde pytanie, uwzględniając wiedzę kandydata, lecz w równym stopniu także jego umiejętność komunikacji, pracy w zespole, pracy pod presją czasu i w stresie. Wyniki spisywano w tabelach, a następnie dokumentowano protokołem naboru, w którym zestawiano wyniki wszystkich kandydatów i wskazywano 3-5 najlepszych kandydatów. Komisja nigdy nie proponowała zatrudnienia G. B., ponieważ ani razu nie osiągnął wymaganego od początku konkursu minimum 50 lub 60% punktów (w zależności od konkursu). Na ogół jego wynik istotnie odbiegał na niekorzyść względem pozostałych kandydatów.

G. B. pisemną część rekrutacji rozwiązywał z różnym wynikiem. Natomiast w trakcie rozmowy rekrutacyjnej zarówno na pytania stricte merytoryczne, jak i pytania dotyczące jego własnych cech, doświadczenia, predyspozycji, czy powiązania z oczekiwaną pracą odpowiadał zdawkowo, czasem niegrzecznie – odsyłając do złożonej przez siebie dokumentacji. Sprawiał wrażenie osoby zamkniętej na komunikację i nieodpornej na stres. Nie chciał rozmawiać z członkami komisji.

Członkowie komisji nie otrzymywali żadnych uwag lub sugestii pracodawcy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wiedzieli o zasadzie pierwszeństwa w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, która znalazła się w gronie kandydatów rekomendowanych do zatrudnienia.

Celem komisji rekrutacyjnych nie było zatrudnianie osób młodych. Nierzadko konkurs wygrywała osoba po 35 roku życia, która wykazała się doświadczeniem przydatnym do pracy w urzędzie skarbowym (np. w bankowości).

Zalogi w urzędach skarbowych są sfeminizowane. Podobnie do konkursów zgłasza się 70-80% kobiet i z reguły to kobieta wygrywa konkurs. Komisje nie miały żadnych preferencji w zakresie płci. Nierzadko w ich składach występowali mężczyźni.

Dowód: - dokumentacja konkursowa (protokoły naboru, arkusze oceny, testy wiedzy, wnioski o nabór, ogłoszenia o naborze, listy kandydatów, wyniki naboru) – k. 256 – 510,

- zeznania świadka B. L. – k. 600-601,

- zeznania świadka B. K. – k. 601,

- zeznania świadka B. S. – k. 602,

- zeznania świadka J. C. – k. 602v.-603,

- zeznania świadka J. G. – k. 603,

- zeznania świadka U. S. – k. 603v.-604,

- zeznania świadka M. O. – k. 605-606,

- zeznania świadka D. P. – k. 606,
- zeznania świadka A. T. – k. 606v.-607,
- zeznania świadka S. F. – k. 624-625,
- zeznania świadka P. K. – k. 625,
- zeznania świadka M. Ś. – k. 625v.-626,
- zeznania świadka R. B. – k. 626.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Izbie Administracji Skarbowej w S. wynosi 4,06% ogółu załogi. Przykładowo jako osoby niepełnosprawne zostały zatrudnione po wygranym konkursie M. A. i M. W.. Pracodawca nie informował ich, czy osiągnęły najwyższy wynik konkursu, czy jedno z pięciu najwyższych i zastosowano zasadę pierwszeństwa zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Nie pytano je o ograniczenia związane z ich niepełnosprawnością. Pracują u pozwanego od kilku lat.

Dowód: - pismo Wydziału (...) Prawnej – k. 252,

- zeznania świadka M. A. – k. 643,
- zeznania świadka M. W. – k. 626v.

W Izbie Administracji Skarbowej w S. obowiązywała od 2017 roku „Instrukcja określająca zasady i tryb naboru kandydatów do pracy w Służbie Cywilnej oraz postępowania kwalifikacyjnego do służby celno-skarbowej w Izbie Administracji Skarbowej w S. i podległych urządach”.

Zgodnie z jej § 6 ust. 4 w przypadku stwierdzenia, że osoba o określonym stopniu niepełnosprawności jest w stanie wykonywać zadania w sposób optymalny dla danego stanowiska w ogłoszeniu powinna być również zamieszczona informacja o treści: „Do składania ofert zachęcamy również osoby niepełnosprawne, które spełniają wymagania określone w niniejszym ogłoszeniu”.

Dowód: Instrukcja określająca zasady i tryb naboru kandydatów do pracy w Służbie Cywilnej oraz postępowania kwalifikacyjnego do służby celno-skarbowej w Izbie Administracji Skarbowej w S. i podległych urządach – k. 240-250.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18^{3d} kodeksu pracy, okazało się niezasadne. Zgodnie z jego treścią osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem ochronie przed dyskryminacją podlegają nie tylko bieżące warunki zatrudnienia, ale również samo nawiązanie stosunku pracy.

Powód wywodził swoje roszczenia z okoliczności faktycznych polegających na odmowie nawiązania stosunku pracy po bezskutecznym przejściu kilkudziesięciu postępowań konkursowych organizowanych przez jednostki podległe

pozwanemu, jako kryterium wskazując niepełnoprawność (z argumentacji powoda wynikało, że jest to kryterium podstawowe), a także płeć i wiek (kryteria uzupełniające).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany mniej korzystnie od innych pracowników (kandydatów do zatrudnienia), ale i to, że różnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), wyrok z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

Dyskryminacja jest więc kwalifikowanym rodzajem nierównego traktowania – poprzez wskazanie na kryterium, ze względu na które dochodzi do powstania nierówności. Przepis art. 18^{3a} w otwartych katalogach wymienia dwa rodzaje kryteriów dyskryminacji: pierwsze wiążą się z jakąś cechą osobistą osoby dyskryminowanej, jak wiek, płeć, niepełnosprawność, a drugie z cechą umowy o pracę (na przykład zatrudnienie w pełnym albo niepełnym wymiarze czasu pracy).

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób z poszczególnych grup kryteriów polega na odpowiednim ich traktowaniu w porównaniu do osób z grupy „docelowej”, jako punktu odniesienia. Na przykład zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć polega na porównaniu sytuacji kobiety do mężczyzny znajdującego się w tej samej grupie zawodowej. Natomiast w przypadku osób niepełnosprawnych sytuacja jest nieco inna, ponieważ te osoby zawsze będą traktowane nieco inaczej i nie można postawić znaku równości i traktować tak samo osoby niepełnosprawne i pełnosprawne. Niepełnosprawni w każdym przypadku znajdują się w sytuacji chronionej.

W myśl dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L Nr 303, str. 16) nierówne traktowanie osób niepełnosprawnych będzie uznawane za dyskryminację wtedy, gdy pracodawca nie podjął właściwych, to jest racjonalnych usprawnień w celu zlikwidowania niedogodności. Za racjonalne usprawnienia uznaje się takie, które umożliwiają osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej i podnoszenie kwalifikacji, jeśli te środki nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Sąd stwierdził, że w postępowaniach konkursowych organizowanych przez pozwanego występowały tego rodzaju racjonalne usprawnienia, a wymaganie zatrudnienia osoby, która – jak powód – nie spełnia minimalnych wymagań dla określonego rodzaju pracy, stanowiłoby zbyt daleko idące obciążenie z punktu widzenia potrzeb pracodawcy oraz specyfiki jego funkcjonowania.

Po pierwsze pozwany nie stawiał żadnych przeszkód w zatrudnianiu niepełnosprawnych. Każdy przesłuchany w sprawie świadek, będący członkiem różnych komisji konkursowych, zeznał, że nie spotkał się z żadną sugestią lub uwagą, z których wynikałaby niechęć, czy obawa pracodawcy przed angażem dla osoby niepełnosprawnej.

Po drugie pozwany faktycznie zatrudniał niepełnosprawnych (4% ogółu załogi), co potwierdzili również świadkowie M. A. i M. W., które zostały zatrudnione jako osoby niepełnosprawne po pomyślnie dla nich odbytym konkursie, a obecnie z zadowoleniem kontynuują swoją pracę w aparacie skarbowym. Z zeznań pozostałych świadków oraz zestawienia pozwanego wynika, że takich pracowników jest u pozwanego więcej.

Po trzecie Izba Administracji Skarbowej jest podmiotem administracji publicznej, której działalność jest oparta głównie o wytyczne wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących. Wprowadza racjonalne usprawnienie dla osób niepełnosprawnych w oparciu o ustawową regulację art. 29 a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o Służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r., poz. 1233 ze zm.), zgodnie z którym: w toku naboru komisja konkursowa wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia dyrektorowi generalnemu urzędu celem zatrudnienia

wybranego kandydata. Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób, o których mowa w ust. 1.

Powód zarzucał, że pozwany nie realizował wynikającej z tego przepisu zasady pierwszeństwa zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w sytuacji gdy odsetek zatrudnionych u niego takich osób nie przekraczał 6%. Umknęło jednak z pola widzenia powoda, że pierwszeństwo zgodnie z normą tego przepisu należy się takiej osobie niepełnosprawnej, która znalazła się w gronie pięciu najlepszych kandydatów, a także spełniła wymagania niezbędne dla danego stanowiska.

Tymczasem z protokołów postępowań konkursowych przedłożonych przez pozwanego wynika, że w żadnym z konkursów powód nie osiągnął minimum określonego – w zależności od konkursu – na 50 lub 60% ogółu punktów. Jest oczywiste, że „wymagania niezbędne”, o których mowa w art. 29 a ustawy o służbie cywilnej będą precyzowane przez każdego pracodawcę z sektora administracji publicznej, stosownie do jego własnej specyfiki funkcjonowania.

W przypadku pozwanego – o czym zeznawali wszyscy słuchani świadkowie – zatrudnienie na stanowisku stażysty w urzędzie skarbowym (takich jedynie stanowisk dotyczyły konkursy, do których stawał powód) każdorazowo wiąże się z potrzebą kontaktu z podatnikiem lub z instytucjami, z którymi współpracuje urząd. Znajdowało to odzwierciedlenie w treści ogłoszeń o naborze, gdzie w opisie warunków pracy wpisywano „kontakt z klientem”, a wśród wymagań niezbędnych „komunikatywność”. Powód musiał być więc przygotowany na to, że o wynikach konkursu decyduje nie tylko wiedza na temat podatków, ale również umiejętności interpersonalne. Świadkowie będący członkami komisji konkursowych każdorazowo zeznawali, że powód otrzymywał niski wynik punktowy, ponieważ w ustnym etapie konkursu (często jedynym), to jest podczas rozmowy kwalifikacyjnej, nie wykazywał w ogóle tego rodzaju umiejętności. Pytany o cechy własne zdawkowo odsyłał do złożonej przez siebie dokumentacji, unikał odpowiedzi lub odpowiadał niechętnie. Nie dawał po sobie poznać, że jest skłonny do komunikacji. Jak sam o sobie zeznał jest introwertykiem, a pytania o jego własne doświadczenia i cechy rodzą u niego psychiczną blokadę. Wynikający stąd obraz wskazuje, że powód po prostu nie spełniał podstawowego wymogu stawianego przez pracodawcę dla tego rodzaju stanowisk pracy, czyli komunikatywności. Nie jest rolą sądu pracy rozpoznającego zarzut dyskryminacji przy nawiązaniu stosunku pracy, by określać potrzeby pracodawcy inaczej, niż czyni to on sam. Skoro urzędy skarbowe potrzebują osób dobrze komunikujących się i ma to odzwierciedlenie w specyfice pracy na danym stanowisku, to nie można wymagać, aby zatrudniły osobę, która w ogóle nie wykazuje takiej cechy. Zasada pierwszeństwa zatrudnienia niepełnosprawnego kandydata nie może w tym wypadku oznaczać nakazu angażu osoby nie spełniającej podstawowego wymogu. Tworzyłoby to bowiem nieproporcjonalnie wysokie obciążenie pracodawcy w rozumieniu dyrektywy Rady 2000/78/WE.

Ustaleń faktycznych na temat przebiegu konkursów i każdorazowego braku spełniania przez powoda podstawowego wymogu pracodawcy sąd dokonał w oparciu o szczegółową dokumentację konkursową, a także w oparciu o zeznania trzynastu świadków, którzy w bardzo zbieżny, stanowczy, a jednocześnie spontaniczny i nie budzący wątpliwości sądu sposób opisali te okoliczności. Jedynym dowodem przeciwstawnym było przesłuchanie powoda, które jednak cechuje subiektywne przekonanie własnej krzywdy. Powód nie dostrzega podstawowego wymogu wszystkich konkursów związanego z komunikatywnością i najwyraźniej oczekuje od pozwanego, że przeznaczy dla niego stanowisko nie wymagające komunikowania się, ani pracy zespołowej. Jak już wyżej wskazano – sąd pracy nie jest uprawniony do tego, by kreować za pracodawcę wymogi właściwe stanowisk objętych rekrutacją.

Sąd uznał także, że obowiązująca u pozwanej „Instrukcja określająca zasady i tryb naboru kandydatów do pracy w Służbie Cywilnej oraz postępowania kwalifikacyjnego do służby celno-skarbowej w Izbie Administracji Skarbowej w S. i podległych urzędach” nie jest sprzeczna z art. 29a ustawy o Służbie Cywilnej. Regulacja ta precyzuje kwestie związane z naborem w realiach pozwanej i nie narusza zasady pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Uściśla jedynie wymagania niezbędne i dodatkowe, o których mowa w tym przepisie. Nie można w ocenie sądu stwierdzić sprzeczności między ustawowym zwrotem „spełnia wymagania niezbędne” oraz „w największym stopniu

spełnia wymagania dodatkowe” a użytym przez pozwaną w Instrukcji zwrotem „jest w stanie wykonywać zadania w sposób optymalny dla danego stanowiska”. Poza tym postępowanie dowodowe nie wykazało choćby w minimalnym stopniu, by taka treść Instrukcji w jakikolwiek sposób wpłynęła na przebieg postępowań konkursowych z udziałem powoda.

W żadnym stopniu postępowanie dowodowe nie potwierdziło pozostałych kryteriów dyskryminacji wskazanych przez powoda, to jest wieku i płci. W oparciu o zeznania wszystkich przesłuchanych świadków sąd ustalił, że celem komisji rekrutacyjnych nie było zatrudnianie osób młodych. Nierzadko konkurs wygrywała osoba po 35 roku życia, która wykazała się doświadczeniem przydatnym do pracy w urzędzie skarbowym (np. w bankowości).

Również wszyscy świadkowie zeznali, że nie mieli żadnych sugestii lub preferencji co do płci kandydata. Z ich relacji wynikało, że załogi w urzędach skarbowych są sfeminizowane. Analogicznie więc do konkursów zgłasza się 70-80% kobiet i z reguły to kobieta ten konkurs wygrywa. Komisje nie miały żadnych preferencji w zakresie płci. Natomiast nie można opierać się ściśle na procentowym udziale płci w wynikach konkursu. Pełnomocnik powoda podnosił, że w naborach brało udział 75% kobiet, co powinno przekładać się na zatrudnienie 21,57 kobiet, a faktycznie zatrudniono 27 kobiet. Gdyby w taki sposób postrzegać zachowanie parytetu płci i rygorystycznie traktować proporcje zatrudnienia, to w ocenie sądu prowadziłyby do wypaczenia wyników naborów, szczególnie tych prowadzonych pod koniec okresu rozliczeniowego, dla którego liczone są wspomniane proporcje.

W rezultacie powództwo podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz 102 k.p.c. Zgodnie z pierwszym z nich strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty te ograniczyły się do tych poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 oraz z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) i wynosi 2 880 zł – to jest 2 700 zł dla roszczenia odszkodowawczego oraz 180 zł dla pierwotnie zgłoszonego przez powoda roszczenia nawiązania stosunku pracy.

Sąd na mocy art. 102 k.p.c. postanowił obciążyć powoda połową tych kosztów, czyli kwotą 1 440 zł, z uwagi na jego trudną sytuację materialną i osobistą (jest osobą niepełnosprawną o niskich dochodach). Z drugiej strony powód – z łatwością formułujący daleko idące roszczenia – musi zdać sobie sprawę z zasady odpowiedzialności finansowej za wynik procesu. Pełnomocnik strony przeciwnej dołożył istotnego nakładu pracy w sprawie, która miała obszerne postępowanie dowodowe.

Koszty zastępstwa procesowego udzielonego powodowi z urzędu podlegały zwrotowi od Skarbu Państwa na mocy § 15 ust. 1 pkt 2 w związku z § 8 pkt 6 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 (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 68). Wyliczono je od wartości odszkodowania, jako roszczenia przedstawionego już z udziałem pełnomocnika z urzędu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)