

Sygn. akt V Pa 19/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Regina Stępień (spr.)

Sędziowie: sędzia Andrzej Marek

sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 23 lipca 2020 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie w związku z dyskryminacją

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 28 stycznia 2020 r.

sygn. akt IV P 254/19

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

sędzia Andrzej Marek sędzia Regina Stępień sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

Sygn. akt V Pa 77/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2020 roku Sąd Rejonowy w Lubinie w pkt I zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L. na rzecz powoda A. W. kwotę 16.800,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami, w pkt II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt III zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1080,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt IV zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.620,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt V nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 840,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd ustalił, iż powód A. W. początkowo został zatrudniony na trzymiesięczny okres próbny na stanowisku inspektora nadzoru w (...) w L.. Po okresie próbnym powód otrzymał umowę o pracę na czas określony tj. od 06 listopada 2018 r. do 05 listopada 2020r. na tym samym stanowisku.

Wynagrodzenie powoda w okresie próbnym wynosiło 4.600,00 zł brutto miesięcznie plus premia uznaniowa w wysokości 10% miesięcznej płacy zasadniczej. Od 6 listopada 2018 r. wynagrodzenie wynosiło 5.100,00 zł brutto, dodatkowo powód otrzymywał premię uznaniową w wysokości 10% miesięcznej płacy zasadniczej. Porozumieniem zmieniającym z dnia 07 marca 2019 r. przyznano powodowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.600,00 zł brutto miesięcznie.

Do zadań powoda należało między innymi: przygotowywanie wycen wstępnych, kosztorysów inwestorskich, specyfikacji technicznych wykonania i odbioru robót, weryfikacja otrzymywanej dokumentacji projektowej, udział w przygotowywaniu dokumentacji przetargowych, kontrola formalna i rachunkowa faktur za wykonane roboty, wykonywanie innych prac zleconych przez Kierownika Działu lub wynikających z wewnętrznych aktów normatywnych, prowadzenie spraw związanych z przekazaniem na majątek przedsiębiorstwa urządzeń wodociągowych i kanalizacyjnych oraz pełnienie funkcji inspektora nadzoru przy inwestycjach realizowanych przez spółkę.

Powód w czasie zatrudnienia u strony pozwanej, prowadził własną działalność gospodarczą - biuro projektowe, którą stopniowo miał zamiar wygaszać. Prowadzona działalność gospodarcza nie kolidowała z czynnościami wykonywanymi na rzecz strony pozwanej. Powód sprawy związane z prowadzoną działalnością załatwiał popołudniami. Powód już podczas rozmowy kwalifikacyjnej poinformował stronę pozwaną o prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, a także o fakcie, iż jest biegłym sądowym. Okoliczności te nie stanowiły problemu w związku z zatrudnieniem powoda.

Bezpośrednim przełożonym powoda był R. P.. Przełożony nigdy nie miał zastrzeżeń, co do pracy powoda, wskazywał iż powód jest potrzebny u strony pozwanej. Powód był cenionym pracownikiem, co do jego pracy nie było nigdy zastrzeżeń. Swoje czynności wykonywał rzetelnie w związku z czym otrzymywał premię i nagrody.

W okresie kiedy strony wiązała umowa o pracę na okres próbny, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z przebytym zabiegiem wszczepienia kardiowertera. Z uwagi na przeprowadzony zabieg, powód mógł ubiegać się o wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Na podstawie przeprowadzonego badania, wywiadu i analizy dokumentów medycznych stwierdzono u powoda schorzenie kwalifikujące się do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. W dniu 28 lutego 2019 r. wydano orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wobec powoda. Stopień niepełnosprawności orzeczono do dnia 28 lutego 2022 r. Wskazano także na konieczność zastosowania pracy w warunkach chronionych.

Powód w dniu 29 marca 2019r. złożył w siedzibie strony pozwanej orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. W dniu przekazania przez powoda tego orzeczenia, powód został poinformowany przez Kierownika (...) - D. D. (1), a następnie przez prezesa strony pozwanej, iż w przypadku złożenia takiego orzeczenia, zostanie powodowi wypowiedziana umowa o pracę. Powód pomimo informacji o możliwości zakończenia zatrudnienia, przedłożył to orzeczenie.

W dniu 2 kwietnia 2019 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia do dnia 31 maja 2019 r. Strona pozwana w dniu 3 kwietnia 2019 r. pismem datowanym na dzień 2 kwietnia 2019 r. poinformowała powoda także o warunkach zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Powód w okresie wypowiedzenia, przez cały miesiąc maj przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W okresie ostatnich pięciu lat strona pozwana zawarła z pracownikami, którym kończyła się umowa o pracę na czas próbny łącznie 40 dalszych umów o pracę w tym: z 10 osobami umowę o pracę na czas nieokreślony, z 20 osobami

umowę o pracę na czas określony dwóch lat, z 7 osobami umowę o pracę na czas określony jednego roku oraz z 3 osobami umowę na czas zastępstwa. Na miejsce powoda strona pozwana zatrudniła nowego pracownika.

Powód po wypowiedzeniu mu umowy o pracę nie podjął innego zatrudnienia, nadal prowadził działalność gospodarczą.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Powód oparł swoje roszczenie na treści art. 18^{3a} § 1 -3 kp w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 kp. W świetle powołanych powyższej przepisów pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudniania (...).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, którego skutkiem jest w szczególności m.in. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy.

Wymóg zagwarantowania równości praw i równego traktowania zawarty jest w Konstytucji RP, a ograniczenia tego prawa mogą być wprowadzone tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, doszło po stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. do zachowań dyskryminujących powoda w ramach stosunku pracy.

Sąd Rejonowy powołując się na regulacje art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 6 k.c. wskazał, że w niniejszej sprawie powód zarzucił stronie pozwanej dyskryminację poprzez wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Tymczasem strona pozwana oprócz twierdzeń, że w wobec powoda nie stosowano dyskryminacji, a wypowiedzenie umowy o pracę było związane z tym, iż strona pozwana negatywnie oceniała pracę powoda, jego podejście do wykonywanych obowiązków, oraz utratę zaufania, nie przedstawiła skutecznych dowodów, które wskazywałyby, iż powód nie był dyskryminowany przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, na podstawie którego uznał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było bezpośrednio to, iż powód otrzymał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Sąd ten zweryfikował zeznania świadków ze stanowiskiem strony pozwanej wyrażonym w odpowiedzi na pozew wskazując, iż wystąpiły w nich rozbieżności. Świadek D. D. (1) wskazywała, iż powód zataił, iż jest biegłym sądowym, nie wskazał na prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą, podała iż powód był konfliktowy, źle wyrażał się do pracowników. Z zeznań świadka R. P. natomiast wynikało, iż powód był, roszczeniowy, trudny we współpracy, zamknięty w sobie, był mało komunikatywny, a dodatkowo prowadził wiele rozmów telefonicznych w sprawie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, a także często zwalniał się z pracy celem załatwienia spraw prywatnych. Jednocześnie świadek ten podał, iż pomimo trudności we współpracy z powodem, nie miał zarzutów, co do wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Istotnym jest wskazanie, iż prezes strony pozwanej R. Z. podał jedynie, iż powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były problemy dotyczące terminowości i jakości wykonywanej przez powoda pracy.

Powyższym zeznaniom Sąd Rejonowy nie dał wiary. Wskazał, iż okoliczność prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej, a także fakt, iż był biegłym sądowym wynikała z dokumentacji, którą powód przedłożył już podczas rekrutacji. Nadto podczas przeprowadzonej rozmowy kwalifikacyjnej, powód wskazywał, iż prowadzi własną działalność gospodarczą, którą chciałby zakończyć i obecnie jest na etapie jej wygaszania.

Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom dotyczącym zastrzeżeń co do pracy powoda. Dla weryfikacji kompetencji i zakresu umiejętności powoda, zawarto z nim początkowo umowę na okres próbny, a następnie na czas określony dwóch lat. Powód był rzetelnym pracownikiem, wywiązywał się ze swoich obowiązków na co wskazuje także fakt, iż z przedłużono stosunek pracy z powodem a w szczególności powód otrzymał wyższą stawkę zaszerogowania,

następnie podwyżkę, a także premię uznaniową. Pracownik, który nie wykonuje właściwie swoich obowiązków, jest konfliktowy i nieterminowy nie byłby w ten sposób nagradzany.

Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność otrzymania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności i przedłożenie jej stronie pozwanej, niewątpliwie spowodowała, że strona pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powyższe okoliczności zbiegły się w czasie.

Sąd Rejonowy uznał jednak, iż dochodzone przez powoda odszkodowanie jest nazbyt wygórowane. Powód w prawdzie stracił zatrudnienie, została wypowiedziana mu umowa terminowa, ale w związku z wypowiedzeniem umowy powód też pracy nie świadczył. Powód w okresie wypowiedzenia przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż powód dalej prowadził działalność gospodarczą - zarobkową. Zdaniem tego Sądu nie można wobec tego uznać, iż skoro umowa o pracę została wypowiedziana to powodowi przysługuje odszkodowanie za cały okres trwania tej umowy. Powód wysokość odszkodowania wyliczył poprzez podanie wysokości wynagrodzenia jakie by mu przysługiwało przez cały okres zatrudnienia tj. przez 8 miesięcy.

Sąd Rejonowy dokonując oceny żądania powoda miał na uwadze przepisy art. 58 k.p., art. 56 k.p. oraz art. 18^{3d} k.p. jak również orzecznictwo Sądu Najwyższego – wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. II PK 256/13, dochodząc do przekonania, że kwota 16.800,00 zł rekompensuje powodowi szkodę, jaką poniósł w związku z dyskryminacją.

Wyrok powyższy apelująca zaskarżyła w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 16.800,00 zł i zarzuciła mu:

Naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. **art. 18^{3a} § 1-3 k.p. w zw. z art. 18^{3b} k.p.** - poprzez jego błędną wykładnię i wskazanie, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, zawartej na czas określony, było formą dyskryminacji powoda ze względu na jego niepełnosprawność (schorzenie - wadę serca), w sytuacji gdy - w pierwszej kolejności pracodawca zatrudniając osobę na czas określony ma prawo podjąć decyzję o wypowiedzeniu takiej umowy bez podawania przyczyn takiej decyzji, nie ma obowiązku tłumaczenia się komukolwiek z motywów tej decyzji, pracodawca działał w ramach prawa, nie nadużył prawa - tym bardziej, iż w okolicznościach niniejszej sprawy powód był osobą konfliktową, nie potrafił pracować w zespole, wywyższał się względem innych pracowników, traktował innych z wyższością - w ten sposób nie przestrzegał w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego - okoliczności te są nad wyraz uprawniające każdego pracodawcę do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony (której nie trzeba uzasadniać), co więcej takie zachowanie powoda powodowałoby możliwość wypowiedzenia (a nawet rozwiązania) powodowi umowy bezterminowej, natomiast schorzenie powoda (powodujące jego niepełnosprawność) nie miało żadnego wpływu na sposób wykonywania przez niego pracy, strona pozwana wiedziała na wiele miesięcy przed wypowiedzeniem powodowi umowy o tym schorzeniu - na wiele miesięcy przed przyniesieniem przez powoda orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, schorzenie to nie miało żadnego wpływu na sposób zachowania się powoda względem innych pracowników, było dla pozwanego pracodawcy całkowicie obojętne, niepełnosprawność powoda nie miała żadnego wpływu na możliwość wykonywania przez niego powierzonej mu pracy (zarówno co do zakresu, jak i jakości);

2. **art. 100 § 2 pkt 6 k.p.** - poprzez jego niezastosowanie - w sytuacji gdy jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest przestrzeganie (w zakładzie pracy) zasad współzycia społecznego, w obowiązku tym właśnie mieści się - właściwe zachowanie współpracowników, nieprzestrzeganie przez pracownika tego obowiązku daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym albo poprzez wypowiedzenie umowy terminowej - z pewnością jest oczywistą podstawą do podjęcia przez pracodawcę suwerennej decyzji o wypowiedzeniu umowy terminowej, tylko nieprzestrzeganie przez

powoda tego obowiązku (brak zachowania prawidłowego odnośnienia się do innych pracowników) był podstawą decyzji pozwanego, a nie jakakolwiek cecha (kryterium) po stronie powoda;

3. art. 6 k.c. - poprzez błędne stwierdzenie, iż pozwany nie wykazał, że motywem decyzji o wypowiedzeniu terminowej umowy o pracę, zawartej z pozwanym, był inna okoliczność niż dostarczenie przez powoda orzeczenia o stopniu o niepełnosprawności-w sytuacji gdy strona pozwana po pierwsze nie miała takiego obowiązku (decyzja o wypowiedzeniu umowy terminowej jest suwerenna, pracodawca działa zgodnie z prawem, zgodnie z przysługującymi mu uprawnieniami, nie może z tego powodu ponosić negatywnych konsekwencji) – niemniej jednak strona pozwana wykazała, że powód był osobą konfliktową, próbującą się wywyższać, niepotrafiącą współpracować,

Naruszenie prawa procesowego, tj.:

4. **art. 207 w związku z art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 258 k.p.c.** (w brzmieniu ustawy na dzień wydania postanowienia o oddaleniu wniosku dowodowego - rozprawa październik 2019 r.) poprzez oddalenie wniosku dowodowego strony pozwanej z zeznań pracownika strony pozwanej G. W. (mającej istotną wiedzę co do faktów istotnych dla sprawy - pracownik tego samego Działu, w którym pracował powód) i wskazanie, iż wniosek ten był spóźniony - w sytuacji gdy przeprowadzenie tego dowodu w żaden sposób nie przedłużyłoby postępowania (w momencie oddalenia tego wniosku Sąd Rejonowy zaplanował już kolejną rozprawę) - świadek ten mógłby być przesłuchany na kolejnej rozprawie;

5. art. 233 k.p.c. - poprzez błędną oceną materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie i ustalenie (niedanie wiary zeznaniom R. P., D. D. (1) oraz przesłuchaniu prezesa zarządu pozwanej - R. Z.), że powód nie był osobą konfliktową, roszczeniową, - w sytuacji gdy osoby te w sposób spójny wskazały (zeznały), że powód taką osobą był w okresie zatrudnienia, podawali stosowne przykłady takiego zachowania powoda;

6. art. 232 k.p.c. - poprzez błędne stwierdzenie, iż pozwany nie wykazał, że motywem decyzji o wypowiedzeniu terminowej umowy o pracę, zawartej z pozwanym, była inna okoliczność niż dostarczenie przez powoda orzeczenia o stopniu niepełnosprawności - w sytuacji gdy strona pozwana wykazała, że powód był osobą konfliktową, próbującą się wywyższać, niepotrafiącą współpracować;

7. błąd w ustaleniach faktycznych - polegających na błędnym wskazaniu (ustaleniu), iż powód nie był osobą konfliktową - w sytuacji gdy powyższe zeznania, przykłady w sposób jednoznaczny wskazują, iż powód w okresie zatrudnienia u strony pozwanej taką osobą był, tak odnosił się do innych.

W związku z przedstawionymi zarzutami strona pozwana wniosła o:

- zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

ewentualnie o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego
- rozpoznanie apelacji na rozprawie apelacyjnej.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem Rejonowym, który starannie zebrał i rozważył wszystkie dopuszczone w sprawie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający zasady swobodnej oceny dowodów.

Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy przyjmuje za własną, w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 387 § 2¹ k.p.c. nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów.

Wniesiona przez stronę pozwaną apelacja zawierała szereg zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz zarzut dotyczący błędów w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym ustaleniu, iż powód nie był osobą konfliktową.

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić, że zarzut dotyczący naruszenia przepisów postępowania polegający na oddaleniu wniosku dowodowego z zeznań świadka G. W. przez Sąd Rejonowy jest chybiony, bowiem treść regulacji zawartych w art. 227 k.p.c. i art. 217 k.p.c. nie może być stosowana w oderwaniu od pozostałych przepisów procesowych określających zakres i tok postępowania dowodowego, w tym przewidujących koncentrację materiału dowodowego i terminy dla stron do zgłaszania dowodów i twierdzeń.

O tym, czy dane twierdzenie lub dowód zostały zgłoszone w terminie rozstrzyga przede wszystkim treść art. 207 k.p.c., w tym § 6 tego artykułu, w świetle którego spóźnione są twierdzenia i dowody, których strona nie zgłosiła w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym.

Wskazane przepisy wprowadzają regulacje mające na celu zapewnienie sprawności postępowania cywilnego poprzez nałożenie na strony obowiązku możliwie najszybszego przedstawiania dowodów i twierdzeń, koncentrację materiału dowodowego i ograniczenie możliwości nadużywania przez strony uprawnień procesowych, w tym polegających na składaniu pism przygotowawczych.

Przepis art. 217 § 1 i § 2 k.p.c. utrzymuje zasadę, że strony mogą prezentować materiał procesowy do zamknięcia rozprawy, ale jednocześnie przewiduje, że sąd pomijać będzie spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swej winy lub uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki

w rozpoznawaniu sprawy albo wystąpią inne wyjątkowe okoliczności. W ten sposób ustanowiony został tzw. system dyskrecjonalnej władzy sędziego jako zasadnicza metoda koncentracji materiału procesowego prezentowanego przez strony. Od oceny sądu zależeć będzie, czy strona powołała twierdzenia lub dowód we właściwym czasie, czy też uczyniła to zbyt późno. Ocena ta powinna być uwarunkowana tym, czy strona mogła i z uwagi na naturalny przebieg procesu powinna była powołać twierdzenie lub dowód wcześniej ze względu na jego łączność z materiałem poprzednio zaprezentowanym. Ustalenie, że doszło do opóźnienia w prezentacji twierdzenia lub dowodu, obliguje sąd do jego pominięcia. Skoro strona pozwana zgłosiła omawiany wniosek dowodowy dopiero na rozprawie z 10 października 2019 r., a w sprawie nie zaistniały okoliczności, które usprawiedliwiłyby zgłoszenie tego dowodu dopiero na rozprawie to Sąd Rejonowy był uprawniony aby ten wniosek oddalić. Należy bowiem podkreślić, że doręczając pozew, strona pozwana została pouczona, że w terminie 14 dni może złożyć wnioski dowodowe w sprawie pod rygorem utraty prawa do ich powołania w dalszym toku postępowania. Dodatkowo okolicznością kwalifikowaną pozostaje, iż pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Wniosek pełnomocnika niewątpliwie stanowił próbę usankcjonowania twierdzeń i wniosków dowodowych wniesionych przez stronę pozwaną po terminie określonym w zarządzeniu i z tych też względów zarzut apelacji jest bezzasadny.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c. należy wyjaśnić, że przepis ten określając reguły rozkładu ciężaru dowodu, stanowi niejako procesowy „odpowiednik” przepisu art. 6 k.c. Przywołany przepis wyraża zasadę kontrydiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony, a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2008 roku, II PK 307/07, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 1998 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662). Oznacza to, że to strona ma obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń, uzasadniających żądanie. Przepis art. 232 zd. 1 k.p.c. wskazuje jedynie na obowiązek przedstawienia faktów i dowodów przez strony. Przepis ten nie stanowi podstawy wyrokowania sądu i z tego względu nie może mieć wpływu na poprawność wydanego

przez sąd rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 15 lutego 2008 roku, I CSK 426/07, Legalis). Adresatem omawianej normy są strony, a nie sąd, co oznacza, że to strony obowiązane są przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać. Nie może również co do zasady zastępować stron w jego wypełnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2007 roku, II CSK 293/07, Legalis). Z kolei przepis art. 6 k.c. ustanawia podstawową regułę dowodową, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Konsekwencją niewykazania przez stronę prawdziwości jej twierdzeń o istotnych faktach jest to, że fakty te nie będą stanowiły podstawy rozstrzygnięcia sądowego, przez co strona nie osiągnie korzystnego dla siebie orzeczenia. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy regulacje zawarte w przepisach art. 18^(3b) § 1 k.p. prowadzą do zmiany rozkładu ciężaru dowodowego przewidzianego w art. 6 k.c., stosownie do art. 18^(3b) § 1 in fine pracownik ma wykazać tylko fakt odmiennego ukształtowania jego sytuacji zaś pracodawca, jeżeli chce się uwolnić od odpowiedzialności, powinien wykazać, że owo zróżnicowanie nie ma charakteru dyskryminacyjnego. Skoro w sprawie okoliczność bezsporna stanowi, iż powód 29 marca 2019 r. złożył w siedzibie strony pozwanej orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, a 2 kwietnia 2019 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia to na pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że pomiędzy tymi zdarzeniami nie zachodzi związek przyczynowo – skutkowy czego w ocenie Sądu Okręgowego uczynić nie zdołała. Nie można bowiem przyjąć, że zeznania świadków wnioskowanych przez pozwaną, które są wzajemnie sprzeczne w zakresie oceny pracy powoda oraz przyczyn jego zwolnienia, jak również są sprzeczne z aktami osobowymi powoda załączonymi do sprawy, uzasadniają uwzględnienie argumentacji pozwanej.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, nie doszło też do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez są, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

W ocenie strony pozwanej wykazała ona że powód był osobą konfliktową, która nie potrafiła współpracować z innymi pracownikami, co było podstawą jego zwolnienia. Dowody zgromadzone w aktach sprawy w ocenie Sądu Okręgowego temu przeczą. W ślad za ustaleniami Sądu Rejonowego należy w tym miejscu wskazać, że pozwany dla weryfikacji kompetencji i zakresu umiejętności powoda, zawarł z nim początkowo umowę na czas próby, a

następnie na czas określony - dwóch lat. Analiza informacji o umowach zawieranych z pracownikami pozwanego w okresie ostatnich 5 lat nie wykazała, aby taka forma zatrudnienia wbrew twierdzeniom pozwanego świadczyła o nienależytym wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda. Ponadto powód za swoją pracę otrzymywał premie i nagrody. Sąd Okręgowy podziela również ustalenia Sadu Rejonowego w zakresie oceny zeznań świadków i wynikających z nich rozbieżności. Świadek D. D. (1) zeznała, iż powód zataił fakt, że jest biegłym sądowym i nie wskazał na prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą, podczas gdy okoliczność prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej, a także fakt, że był biegłym sądowym wynika z dokumentacji, którą powód przedłożył już podczas rekrutacji. R. P., który był przełożonym powoda zeznał, że o tym, iż powód jest biegłym dowiedział się od D. D. (1) po trzech miesiącach pracy, przy czym zeznając dalej podkreślił, że zawsze mówił żeby dawać powodowi czas z racji tego, że jest projektantem, biegłym sądowym, w związku z czym pewnie się wykaże. Następnie z zeznań R. P. wynika, że powód był roszczeniowy, trudny we współpracy, zamknięty w sobie, był mało komunikatywny, jednocześnie świadek ten podał, że pomimo trudności we współpracy z powodem, nie miał zarzutów, co do wykonywanych przez niego obowiązków pracowniczych. Z kolei prezes strony pozwanej R. Z. zeznał, że powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były problemy dotyczące terminowości i jakości wykonywanej przez powoda pracy, nie wspominał natomiast nic o tym, że to konfliktowy charakter powoda doprowadził do jego zwolnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe rozbieżności świadczą o prawidłowej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy należycie wyjaśnił sprawę, nie doszło do naruszenia przepisów postępowania ani do poczynienia na tej podstawie błędnych ustaleń faktycznych, jednocześnie brak jest podstaw do dania wiary świadkom w zakresie w jakim żąda tego strona pozwana.

To właśnie te wiążące ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, których nie udało się podważyć pozwanej winny być podstawą oceny prawidłowości stosowania prawa materialnego w sprawie.

W tym miejscu należy wyjaśnić, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest tylko takie zróżnicowanie sytuacji pracownika w porównaniu z innymi, które jest podyktowane jedną z przyczyn wskazanych w art. 18^{3a} §1 k.p.

Przyjmuje się w orzecznictwie powszechnie, iż przepis ten wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów różnicowania. Po pierwsze nakazuje on bowiem równe traktowania pracowników bez względu na ich właściwości osobiste, wymienione w przepisie przykładowo, a po drugie bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy oceniony przez Sąd Okręgowy, w ślad za Sądem I instancji, jako wiarygodny uprawdopodobnił, iż strona pozwana nie traktowała równo powoda z pozostałymi pracownikami, czego efektem było rozwiązanie umowy o pracę 4 dni po przedłożeniu przez powoda orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Działanie pozwanej w sposób jednoznaczny wskazuje na to, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było spowodowane jego przymiotami osobistymi, czyli tymi związanymi z faktem, że zdiagnozowano u niego umiarkowany stopień niepełnosprawności, co nakładało na pracodawcę określone obowiązki. Strona pozwana musiałaby bowiem zachować szczególne wymogi związane z zatrudnieniem powoda. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie można zgodzić się z pozwaną, że to niska jakość świadczonej pracy była rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy, ani też zachowanie powoda względem innych pracowników. Zwłaszcza historia zatrudnienia oraz fakt, że w określonym momencie powód składał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, a kilka dni później pracownik otrzymuje oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę świadczą o prawdziwych motywach podjętej przez stronę pozwaną decyzji.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jako bezzasadną.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Odwoławczy oparł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sędzia Andrzej Marek Sędzia Regina Stępień Sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz