

Sygnatura akt IV P 140/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 grudnia 2019r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

PrzewodniczącySSR Barbara Kokoryn

Ławnicy: Marianna Kurowicka, Danuta Czepułkowska

Protokolant:sekr. sąd. Renata Filip

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2019r., w O. na rozprawie

sprawy z powództwa J. L. (1),

przeciwko J. L. (2) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. L. (2) z siedzibą w S.,

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy i wynagrodzenie;

I. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.820,50 (siedem tysięcy osiemset dwadzieścia 50/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 marca 2019 r., do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie oddala powództwo;

II. koszty procesu wzajemnie znosi;

III. nadaje wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.258,76 (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt osiem 76/100) złotych;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w O.) kwotę 392 (trzysta dziewięćdziesiąt dwa) złote tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

Sygn. akt IVP 140/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 04 marca 2019r. J. L. (1) wniósł o zasądzenie od J. L. (2) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. L. (2) z siedzibą w S., na jego rzecz odszkodowania w kwocie 14.589,00zł (za 3 miesiące minimalnego wynagrodzenia) tytułem bezprawnego i dyskryminującego wypowiedzenia umowy o pracę. Żądał też wynagrodzenia za okres od dnia 17 – 31 marca 2019r. w kwocie 1.089zł.

W uzasadnieniu wskazał, że od października 2018r. wielokrotnie próbował ustalić ze swoim kierownikiem możliwy termin rozpoczęcia urlopu ojcowskiego, albowiem urodziło mu się dziecko. W odpowiedzi na swoje prośby uzyskał informację, że nie jest to możliwe, z uwagi na dużą ilość pracy. Ostatecznie powód wypełnił wniosek 13 lutego 2019r. W dniu 14 lutego 2020r. powód stawił się w pracy. Tego samego dnia powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stron, na co powód nie wyraził zgody. W dniu 15 lutego 2019r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowanie okresu wypowiedzenia za pośrednictwem poczty. W ocenie powoda przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę był tylko i wyłącznie fakt skorzystania przez niego z ustawowych uprawnień rodzicielskich. Przy czym powód podniósł, że w trakcie jego zatrudnienia inni pracownicy korzystali w

przeszłości z urlopu ojcowskiego. Ponadto powód podkreślił, że pracodawca zastosował wobec niego krótszy okres wypowiedzenia niż wskazany w przepisach ustawy.

W piśmie z dnia 31.07.2019r. powód sprecyzował: I roszczenie jako odszkodowanie z tytułu bezprawnego i dyskryminującego wypowiedzenia umowy o pracę z art. 50 § 4 k.p. - 3 miesiące po 2.250zł łącznie 6.750zł i II roszczenie e tej samej kwocie jako odszkodowanie za nierówne traktowanie pracownika z art.183^d k.p. oraz wynagrodzenie za okres 17.03. do 31.03.2019r. w kwocie 1.071,50zł brutto. Wnosił też o sprostowanie świadectwa pracy. Na rozprawie w dniu 04 września 2019r. powód ostatecznie wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6.750 złotych tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie i wypowiedzenia umowy o pracę, kwoty 1.071,50zł tytułem wynagrodzenia oraz sprostowanie świadectwa pracy oraz zasądzenie odsetek od dnia wydania wyroku, a także o nieobciążanie powoda kosztami postępowania.

J. L. (2) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwa (...) J. L. (2) z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania wg norm przepisanych ewentualnie wg spisu kosztów przedłożonego na rozprawie.

W uzasadnieniu pozwany stanowczo zaprzeczył, aby przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miał być fakt skorzystania przez powoda z ustawowych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Dodatkowo pozwany zaprzeczył, aby powód był kiedykolwiek i w jakikolwiek sposób dyskryminowany lub nierówno traktowany. Pozwany wskazał, że powód nie wykazał tego twierdzenia, a powód nigdy nie złożył skutecznie wniosku o urlop, albowiem nie zawierał on wymaganych dokumentów został złożony zbyt późno. Nadto podkreślił, iż faktyczną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy z uwagi na konieczność ograniczenia zatrudnienia w związku z restrukturyzacją i malejącą ilością zamówień w firmie.

Sąd ustalił, co następuje:

J. L. (1) ma ukończone technikum. Pracował w okresie od dnia 01 września 2007 do 30 czerwca 2010r, 07 lipca 2010r. do 17 maja 2013r. 01 lipca 2013r. do 31 stycznia 2017r., co uprawniało go do 26 dni urlopu wypoczynkowego rocznie.

J. L. (1) był pracownikiem pozwanego od dnia 10 lipca 2017r., początkowo zatrudniony był na okres próbny na okres 2 miesięcy. Następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 07 września 2018r. strony zawarły umowę na czas określony, która miała trwać do dnia 31 marca 2020r.

Powód pracował na stanowisku ślusarza, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości najniższej krajowej czyli 2250zł brutto (k.20). Obowiązki powoda związane były z produkcją elementów kabin prysznicowych. Pracując od 6.00 do 14.00 spawał i szlifował. Z uwagi na to, że od dłuższego czasu ie było lakiernika powód malował także elementy konstrukcyjne. Lakierując konstrukcje pracował po południu, ponad wymiar czasu pracy, otrzymywał za to pieniądze „do ręki”. W okresie natężonej pracy na jesieni 2018r. powód 3 razy w tygodniu – w poniedziałki, środy i piątki zostawał po godzinach i malował kabiny prysznicowe, zwykle około 21 sztuk w tygodniu. (dowód: zeznania na rozprawie w dniu 04.09.2019r. M. K. 01:31:31-01:47::32 k.53 - 53v; przesłuchanie powoda k.89v w zw. z k. 78 00:05:31- 00:32:53 k. 78 v w zw. z k. 50 00:15:5300:03:59 k. 50)

J. L. (1) pozostaje w związku partnerskim z O. Ł. (1). Z tego związku posiadają dwoje dzieci; syna i córkę P., która urodziła się (...) Z uwagi na narodziny córki, a także na konieczność opieki nad drugim dzieckiem i partnerką powód chciał skorzystać z przysługującego mu prawa do urlopu rodzicielskiego. Z powodu narodzin córki powód skorzystał z przysługującego mu urlopu okolicznościowego, najpierw nie przedstawiając dokumentu potwierdzającego urodzenie dziecka. Po około miesiącu, z uwagi na ponaglenia ze strony kadr złożył odpis aktu urodzenia córki. W sekretariacie wykonano kopie dokumentu i oryginał zwrócono powodowi.

M. K. (2) jest zatrudniony w firmie pozwanego na stanowisku „inżyniera produkcji”, który rozdziela i rozlicza pracowników z wykonanej pracy. Uważany jest za przełożonego pracowników. M. K. (2) formalnie nie jest umocowany do nawiązywania i rozwiązywania umów z pracownikami (czynności przygotowawcze w tym zakresie wykonuje

księgową). Nie zajmuje się sprawami kadrowymi ani rozliczaniem czasu pracy. Decyzje kadrowe podejmował pozwany osobiście. Decydował o udzieleniu urlopów, o zatrudnianiu i rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami. Udzielenie każdego rodzaju urlopu z zasady odbywa się na pisemny wniosek pracownika. Pozwany wyrażał zgodę na skorzystanie z urlopu, po ocenie okoliczności, czy ktoś prosi o urlop z dnia na dzień, czy jest to urlop planowany, czy ilość pracy, zaległości i organizacja pracy w danym okresie pozwala na udzielenie urlopu. W zakresie wydawania świadectw pracy, podpisywania oświadczeń o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za porozumieniem lub bez porozumienia ustne pełnomocnictwo pozwanego posiadała główna księgową.

W związku z kolejną prośbą powoda o urlop ojcowski, w okresie początku 2019r. M. K. (2) skierował go do księgowości.

Powód wielokrotnie zwracał się z ustną prośbą do inżyniera produkcji M. K. (2), którego traktował jak swojego bezpośredniego przełożonego o ustalenie terminu, w którym mógłby skorzystać z urlopu ojcowskiego. Po raz pierwszy o urlop powód zwrócił się w październiku/ listopadzie 2018r., wówczas otrzymał odpowiedź negatywną. Po raz kolejny zwrócił się do niego w grudniu 2018r. również uzyskał odpowiedź negatywną. Wnioski były składane nie tylko ustnie, ale także wysyłane w formie smsa. Za każdym razem powód otrzymywał negatywną odpowiedź. M. K. (2), tłumaczył mu ustną odmowę udzielenia urlopu dużą ilością pracy do wykonania. Powód jako sumienny pracownik, nie chciał przysparzać problemów pracodawcy, zatem dalej pracował i ponawiał prośbę o uzgodnienie terminu urlopu w kolejnym miesiącu, mimo, że jego partnerka chciała, aby zajął się dziećmi. (dowód: umowy o pracę k. 6-7 ; zeznania M. K. k.53 01:31:31-01:47::32 k.53v; O. Ł. 77 v 00:05:05-00:24:06 k. 78; przesłuchanie powoda k.89v w zw. z k. 78 00:05:31- 00:32:53 k. 78 v w zw. z k. 50 00:15:5300:03:59 k. 50)

Po nieskutecznych, ustnych próbach złożenia wniosku u kierownika, J. L. (1) udał się do kadr, gdzie został pouczony, że pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu ojcowskiego. W dniu 13 lutego 2019r.(środa) J. L. (1) ostatecznie złożył pisemny wniosek o urlop ojcowski. Poinformował o złożeniu wniosku swoją partnerkę, która od dłuższego czasu prosiła go o to, gdyż od października leczyła się dentystycznie, a nie było osoby, która mogłaby zająć się ich dziećmi. Partnerka odkładała podjęcie leczenia z zakresu chirurgii szczękowej z uwagi na to, że powód nie uzgodnił ze swoim przełożonym terminu urlopu ojcowskiego,

Składając wniosek, początkowo powód nie dołączył do niego odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka, będąc przekonany, że skoro już raz złożył taki dokument, z którego sporządzono kopię sporządzono wcześniej, to ponowne złożenie odpisu nie jest potrzebne.

J. L. (1) dowiedział się też, że urlop może być rozpoczęty po 7 dniach od złożenia wniosku. Na jego oświadczeniu dokonano korekty dwóch dat. Pierwsza korekta (dokonana przez powoda) dotyczyła dnia, od którego powód miał się udać na urlop ojcowski. Druga korekta dotyczyła dnia złożenia dokumentu i prawdopodobnie miała oznaczać datę 18.02.2019r.(poniedziałek) Nie została wykonana przez powoda. O złożonym wniosku o urlop ojcowski główna księgową poinformowała pracodawcę, a powód swoją partnerkę. Na piśmie dokonano adnotacji: „otrzymano 18.02.2019r.”

W dniu 14 lutego 2019r. (czwartek, Walentynki - po złożeniu wniosku o urlop ojcowski), J. L. (1) przybył do pracy i przygotowywał się do wykonywania obowiązków pracowniczych. W tym czasie M. K. (2) powiedział mu, że „widział jego podanie o urlop ojcowski”, że „ma udać się po pracy do biura”. J. L. (1) przez cały dzień wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Po ich zakończeniu, poszedł do biura, gdzie zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co nie wyraził zgody.

Specjalista do spraw wynagrodzeń i kadr, przy współpracy z księgową, przygotował oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, które potem zostało opatrzone pieczętą i podpisem pozwanego, datowane na dzień „14.02.2019r.”.

W oświadczeniu wpisane zostało, że wypowiedzenie dotyczy umowy o pracę z dnia „11.09.2017r.”. Wskazano, że następuje „z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływa dnia 16.03.2019r.”, a „przyczyną wypowiedzenia jest art. 30 § 1 pkt 2”. Oświadczenie nie zawierało inaczej sformułowanej przyczyny. Powód uważał, że idzie w sprawie

udzielenia urlopu, był zaskoczony. Oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało doręczone pocztą na adres powoda (jego matce) w dniu 15 lutego 2019r. Pod oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę podpisał się pozwany. (dowód: wniosek o urlop k.23, k.63, dokumenty w aktach osobowych; zeznania świadków: B. T. k.51 00:41:09-00:49:53 k.51v; A. P. k. 52 01:04:44-01:23:58 k. 53; przesłuchanie powoda k.89v w zw. z k. 78 00:05:31- 00:32:53 k. 78 v w zw. z k. 50 00:15:53- 00:03:59 k. 50)

W przedsiębiorstwie (...), J. L. (2) udzielał urlopów związanych z rodzicielstwem. We wcześniejszym okresie zatrudnienia powoda, pozwany nie stawiał innym pracownikom przeszkód w uzyskaniu urlopu ojcowskiego. Skorzystało z niego około 5-6 osób (bezsporne).

J. L. (1) po otrzymaniu wypowiedzenia udał się do domu. W dniu 15 lutego 2019r. (piątek) nie wykonywał obowiązków pracowniczych. Skorzystał z dnia opieki nad dzieckiem. W tym dniu powód z dzieckiem udał się do O.. Gdy dowiedział się o korespondencji, przybył do pozwanego, ale nikt nie rozmawiał z nim na ten temat. Powód zaś „wypisał” wnioski : o 2 dni na poszukiwanie pracy, 7 dni zaległego urlopu. Miał przekonanie, że nie musi stawiać się do pracy w okresie marca 2019r. W dniu 18-20 lutego 2019r. nie pracował. Powód skorzystał z urlopu ojcowskiego w okresie od dnia 21 lutego do dnia 06 marca 2019r. Po tym dniu nie przybywał celem wykonywania obowiązków pracowniczych. Pozwany ani pisemnie ani ustnie nie żądał przybycia powoda do pracy. Powód też nie zgłaszał się z pytaniem czy ma się stawić. W dniu 04 marca 2019r. powód dowiedział, że pozwany zastosował krótszy niż ustawowy okres wypowiedzenia, który powinien upłynąć w dniu 31 marca 2019r.

Na wezwanie J. L. (1) przybył do zakładu pracy w dniu 18 marca 2019r., aby odebrać świadectwo pracy i podpisać informację o archiwizowaniu dokumentacji pracowniczej. Również w tym momencie pozwany nie żądał od powoda wykonywania obowiązków pracowniczych. W dniu 20 marca 2019r. pozwany po otrzymaniu odpisu pozwu (z dnia 04 marca 2019r.) J. L. (1) wypłacił wynagrodzenie w kwocie 736,14zł netto, 1.071,50zł brutto.

Zgodnie z zaświadczeniem dołączonym przez pozwanego wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.069,34 złote. Powód nie zwracał się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy. Nie żądał wypłaty ekwiwalentu W świadectwie pracy z 18 marca 2019r. pozwany wpisał, że wypłacono powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni. W marcu ani kwietniu 2019r. powód nie otrzymywał ekwiwalentu za 7 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 736,14 złotych netto (1.071,50zł brutto) Jego wynagrodzenie powinno wynosić co najmniej 2.258,76 zł brutto miesięcznie. (dowód: świadectwo pracy k. 44-46; oświadczenie o wypowiedzeniu wraz z potwierdzeniem odbioru, k. C1, informacja k.47, k. C3, świadectwo pracy k. C 2 akt osobowych, dokument zatytułowany ekwiwalent za urlop k. 65-66, zaświadczenie k.81;; zeznania świadków na rozprawie w dniu 4.09.2019r.: B. T. k.51 00:41:09-00:49:53 k.51v; częściowo A. P. k. 52 01:04:44- 01:23:58; przesłuchanie J. L. k. 89v 00:05:06-00:20:10 k.90v, z k. 78 00:05:31- 00:32:53 k. 78 v i k. 50 00:15:53- 00:03:59 k. 50)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie w części.

Istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie kolejności zdarzeń związanych ze złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu i wniosku o urlop wychowawczy.

Sąd oparł się przede wszystkim na dołączonym na k.63. dokument ten posiada zapisy dwoma kolorami tuszu, dokonane co najmniej przez 2 osoby. Mimo poprawek wniosek o udzielenie urlopu zasługuje na wiarygodność. Wynika z niego, że został sporządzony z określeniem daty na 13.02.2019r. bardzo podobnym charakterem pisma i podpisany jak dokumenty sporządzone w aktach osobowych powoda. Określenie pierwotnej daty wpływu i rozpoczęcia urlopu 13.02.2019r. wskazuje, że powód został pouczone, że urlop będzie mógł być wykorzystany dopiero po upływie 7dni, zatem od 20.02.2019r. Jednak data ta została pewnym, wielokrotnym pociągnięciem przeprowiona na 21.02.2019r., przez powoda, (co sam przyznał), ale (co ciekawe) bez przeprowadzenia daty zakończenia z 06.03.2019r. na 07.03.2019r. Zatem w chwili przerabiania daty z 20 na 21.02.2019r. powód co najmniej zastanowił się od kiedy ma się rozpocząć termin rozpoczęcia wykorzystywania urlopu wychowawczego w związku z wnioskiem z dnia 13.02.2019r. W dniu

13.02.2019r. powód był pewien, że przybył do księgowej w czasie pracy i zostawił wniosek w tym dniu mimo przeprawienia daty na 21.02.2019r.(k. 50) Wiarygodnie też podał, że 14.02.2019r. M. K. (2) przy rozpoczęciu pracy i podpisywaniu listy obecności, potwierdził, że „widział jego wniosek o urlop”. Zażądał od niego stawienia się po pracy do A. P. (2). Powód bardzo plastycznie opisał, że gdy stawiał się do księgowej, ta kazała mu iść do M. K. (2), którego nie było, a na biurku było oświadczenie o „wypowiedzeniu za porozumieniem stron”. Powód z powrotem poszedł do księgowej, której powiedział, że nie wyraża zgody na zaproponowane mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. (k. 50)

Data w główce dokumentu z k. 63 wygląda na taką, którą przerabiano na 14 lub 17.02.2019r. i jest wykonana bardzo podobnym środkiem czarnym pisarskim, co pozostała część zapisu. Przekrzywienie laseczki obu tych cyfr nie wskazuje na chęć wykonania graficznego rysunku 8. Może być ewentualnie niewprawnym poprawieniem na cyfrę 8 ale niepewnym charakterem pisma przy wykorzystaniu już nakreślonego przez powoda znaku 3. Ósemki są przez powoda wykonywane przez powoda w zupełnie innej linii graficznej, na co wskazują zapisy na samym wniosku i dokumenty z akt osobowych. Zatem biorąc pod uwagę, że powód nie pracował w biurze, lecz wykonywał czynności na hali, co najmniej możliwe jest, że sam rozpoczął przekreślenia na cyfrę 14 lub 17 nie swoim długopisem albo ktoś inny zmienił zapis na cyfrę 18, ale w tym samym środku pisarskim. Powód po dniu 15.02.2019r. po złożeniu wniosków o urlopy nie przybywał do pozwanego do dnia 18.03.2019r., gdyż korzystał z urlopów i dni wolnych, jednocześnie to w interesie pozwanego było udokumentowanie złożenia wniosku w dniu 18.02.2019r. Zatem twierdzenia pozwanego, że powód dokonał zmiany daty i złożenia wniosku w dniu 18.02.2019r. jest niewiarygodne. Gdyby udzielenie urlopu powodowi nastąpiło po 7 dniach od 18.02.2019r. to pozwany udzieliłby tego urlopu od 25.02 do 11.03.2019r. Jest zatem wysoce prawdopodobne, że powód miał wolę złożyć wniosek w dniu 13.02.2019r. i go w tym dniu złożył. Wielokrotne przerabianie tylko daty 20.02. na 21.02.2019r. wskazuje, że powód był niezdecydowany, nie potrafił przeliczyć od którego dnia mógłby wykorzystać urlop, skoro składał wniosek w dniu 13.02.2019r. Być może nie wiedział, że zachowany termin 7dni byłby nawet wtedy gdyby wniosek złożył w dniu 13.02.2019r. Sposób zachowania się na sali rozpraw powoda wskazuje, że nie działa on w sposób wyrachowany, a raczej spontaniczny, nie do końca przemyślany. Powód kategorycznie i konsekwentnie zaprzeczył, aby złożył wniosek 18.02.2019r., lub żeby przerabiał datę 13.02.2019r. na 18.02.2019r., zatem Sąd dał mu w tym zakresie wiarę. W świetle jego przesłuchania oraz faktu, że pozwany udzielił powodowi urlopu wychowawczego na okres odpowiadający złożeniu wniosku w dniu 13.02.2019r., zarówno zapis niebieskim długopisem z pieczętką A. P. (2)(k. 63) pod wnioskiem powoda, jak i wypowiedzi świadka A. P. (2), że wniosek został złożony w dniu 18.02.2019r. są niewiarygodne.

Księgowa pozwanego i/lub pozwany miała/mieli świadomość, że w przypadku złożenia wniosku w dniu 18.02.2019r. brak byłoby podstaw do udzielenia urlopu w terminie 7dni od dnia 13.02.2019r., czyli od dnia 20/21.02.2019r. Jednak urlop został udzielony z dniem 21.02.2019r. Sąd nie dał też wiary świadkowi, A. P. (2), że wniosek został złożony dopiero w dniu 18.02.2019r., gdyż O. Ł. (1) wiarygodnie podała, że powód złożył wniosek w dniu 13.02.2019r. a w Walentynki otrzymał propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron(k. 77v)

W sytuacji wymienionego ciągu zdarzeń, logiczne i wiarygodne jest twierdzenie powoda, że do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu doszło z uwagi na dyskryminację. Udowodnione zatem zostało, że przy wyborze powoda do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie brano pod uwagę jego płci, wieku, rasy, religii, niepełnosprawności, narodowości, pochodzenia etnicznego, przynależności związkowej ani orientacji seksualnej. Bezsporne też było, że ani wygląd, światopogląd, nosicielstwo choroby nie były przyczyną dyskryminacji w postaci molestowania. Przy doborze zaś wzięto pod uwagę zgłaszaną konsekwentnie wolę skorzystania z uprawnień rodzicielskich.

W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, (...) bez względu na zatrudnienie (...) na czas określony lub nieokreślony.

Stosownie do § 2 przewiduje, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Należy podkreślić, że główne żądanie pozwu oparte zostało wprost na treści art. 18^{3d} Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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. Przepis ten statuuje szczególną odpowiedzialność pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego popełnionego względem pracownika.

Przepisy 18^{3a} § 1 k.p. i następne zostały wprowadzone ustawą z dnia 21.11.2008r. o zmianie ustawy –kodeks pracy, celem wdrożenia dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 09.02.1976r. i następnych. Powołany przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. ostatnia część zdania został wprowadzony do polskiego systemu prawnego w tym samym czasie co pozostała część przepisu związana z implementacją norm unijnych wymienionych wyżej. Jednocześnie zgodnie z art. 94 pkt 2b kp zasadniczo ocena wykonania tego obowiązku dokonywana jest w obrębie jednego pracodawcy,

(...) zatrudnia osoby, które skorzystały z takich uprawnień, jednak w określonej sytuacji ekonomiczno-organizacyjnej pozwanego na przełomie 2018r./2019r. pozwany zastosował zakazane kryteria różnicowania sytuacji pracowników w zakresie skorzystania z uprawnień rodzicielskich. Prawidłowy i logiczny był wniosek powoda, że gdyby nie prośby ustne zgłaszane od listopada 2018r. i wniosek pisemny złożony w dniu 13.02.2019r. nie doszłoby do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. J. L. (2) podkreślał, że rozwiązanie umowy z powodem nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, gdyż zmniejszył liczbę stanowisk pracy i liczbę zatrudnionych. Nie było dla niego korzystne udzielenie urlopu rodzicielskiego powodowi, który po zwolnieniu lakiernika, na przełomie 2018r./2019r. wykonywał jego obowiązki uzyskując za to wynagrodzenie „na czarno”, tym bardziej, gdy pozwany musiał płacić za usprawiedliwioną nieobecność powoda. Pozwany miał świadomość obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia (w myśl ar.30 § 4k.p.)w przypadku zatrudnienia pracownika na czas nieokreślony. Pozwany zatem w trudniejszej sytuacji ekonomicznej, wolał złożyć wypowiedzenie (domagającemu się urlopu rodzicielskiego) powodowi, któremu, jako pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę na czas określony nie musiał wskazywać przyczyny swojej decyzji, która podlegałaby łatwiejszej kontroli sądu.

W obronie swoich praw powód powoływał się w tym zakresie na art. 18^{3a} § 3-4 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 k.p. Słusznie wskazał też, że złożone wypowiedzenie narusza treść art. 8 k.p. i 11³ k.p. Sąd podziela konstatację powoda, że sporne oświadczenie narusza zasady współzycia społecznego i zakaz dyskryminacji. Działania podjęte przez pozwanego nie były obiektywnie uzasadnione. Cel polegający na zabezpieczeniu potrzeb wykonywania czynności spawalniczych i lakierniczych w momentach największego obłożenia na przełomie 2018r./2019r. jest zgodny z prawem. Ale środki służące temu celowi, w tym przydział większej ilości pracy i nie uwzględnianie ustnych wniosków o urlop pracownika, który stara się (mając na względzie interesy pracodawcy) dostosować swoje wnioski do konieczności zapewnienia wykonania zadań pracodawcy.

Powództwo przeciwko J. L. (2) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. L. (2) z siedzibą w S. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu było zatem zasadne. Problemem istotnym w niniejszej sprawie było określenie wysokości odszkodowania. Odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie i za dyskryminację przy wypowiedzaniu umowy o pracę z zasady to dwa odrębne roszczenia. Niekorzystne dla pracownika skutki naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania mają wpływ na wysokość odszkodowania, jeżeli uszczerbek, którego doznał pracownik, przekracza wartość odszkodowania minimalnego. Zatem konieczna była analiza stanu faktycznego pod tym kątem. Z cyt. art.18^{3d} k.p. wynika, że wysokość odszkodowania nie powinna być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Jednocześnie z art. 50 § 3 i 4 k.p. wynika, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące czyli kwota 6.750zł (2.250zł x3 = 6.750zł). Powodowi zatem przysługiwałaby za naruszenie warunków formalnych oświadczenia o wypowiedzeniu kwota odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie z ustalonego stanu faktycznego nie

wynika, aby pozwany naruszył warunki formalne (oświadczenie zostało złożone na piśmie, powód był obecny w pracy, nie był szczególnie chroniony).

Natomiast bezsporne jest, że pozwany wadliwie określił dzień ustania stosunku pracy. Pozwany po otrzymaniu pozwu, starając się uniknąć odpowiedzialności za tę wadę, wypłacił powodowi wynagrodzenie za dni do końca okresu wypowiedzenia, czyli do dnia 31.03.2019r, czego powód nie negował. Zarzut dyskryminacji powoda był ciężki zatem odszkodowanie nie może być ustalone w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd uznał, że powód powinien otrzymać kwotę zbliżoną do odszkodowania związanego z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę na czas określony. Naruszenie równego traktowania z uwagi na prawa rodzicielskie powinno być dolegliwe dla naruszającego pozwanego, jednocześnie mieć walor naprawiający uszczerbek w mieniu powoda, który chciał pracować do czasu oznaczonego w umowie. Kwota żądana przez powoda z art. 18^{3d} k.p. jest zatem zasadna, przy jednoczesnym braku podstaw do zasądzenia odszkodowania w tej samej kwocie w oparciu o treść art. 50 § 4 k.p.

Powód powinien też otrzymać ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Był uprawniony do 26dni urlopu rocznie. W 2019r. przepracował 3miesiące, zatem przysługuje mu 7dni urlopu(26dni :12 miesiące x3 miesiące = 2,666x3= 6,5dnia zaokrąglone do 7dni). Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie, ale nie ekwiwalent, co wynika z przedstawionych wiarygodnych dokumentów. Wysokość jego ekwiwalentu została podana na k. 81. Pozwany udzielił powodowi dni na poszukiwanie pracy 14.03.do 15.03.2019r. i opieki nad dzieckiem w dniu 15.02.2019r., co potwierdza świadectwo pracy, natomiast zaznaczył korzystanie z urlopu ojcowskiego w okresie 21.02.2019r. do 06.03.2019r. Podkreślił też, że powód wykorzystał też urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni. Nie podał w świadectwie pracy, aby powód otrzymał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W świadectwie pracy pozwany wpisał udzielenie 5dni urlopu, ale nie przedstawił wniosków urlopowych, na które dni i w jakim wymiarze powód wykorzystał urlop. Nie przedstawił też dokumentu potwierdzającego wypłatę ekwiwalentu. W tej sytuacji powód jest uprawniony do żądanej w pozwie kwoty tytułem ekwiwalentu. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.820,50złoty brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 marca 2019r., do dnia zapłaty, a w pozostałej części powództwo oddalił.

W ustalonym stanie faktycznym doszło do zróżnicowania w zakresie zatrudnienia, naruszenia zasad współzycia społecznego dlatego też mając na uwadze art. 100 k.p.c. i art. 102 k.p.c. Sąd uznał, że niesprawiedliwe byłoby obciążenie powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego w części przegranej, mimo, że powód w połowie przegrał sprawę, a pozwany był reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego. Obie strony domagały się kosztów procesów, przy czym powód nie był reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego i nie wskazał kwoty, a pozwany przedłożył spis kosztów na kwotę 3.042,68zł. Sąd wzajemnie zniósł koszty procesu, gdyż w części nie uwzględnił powództwa. Wobec powyższego Sąd uznał wypadek powoda za szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 kpc. Zatem na podstawie powołanych przepisów, Sąd orzekł o kosztach procesu jak w pkt II sentencji.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.258,76 złotych, tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, jak w pkt III.

W części przegranej przez pozwanego, Sąd nakazał na podstawie art. 108 k.p.c. i § 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 z późn. zm.). ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w O.) kwotę 392 złote tytułem nieopłaconych kosztów sądowych, od których uiszczenia powód był zwolniony w całości, jak w pkt IV.

W uzasadnieniu Sąd wykorzystał tezy z orzeczeń Sądu Najwyższego w sprawach: z dnia 28.09.2016r., sygn. akt IIIPZP 3/16, z dnia 14.03.2013r., sygn. akt III PK 31/12, z dnia 14.02.2013r., sygn. aktIIIPK31/12, z dnia 10.07.2014r., sygn. akt II PK 256/13.

/-/SSR Barbara Kokoryn