

Sygn. akt VI P 454/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. C. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powódki K. C. kwotę 96,93 złotych (dziewięćdziesiąt sześć złotych i 93/100) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od powódki K. C. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. kwotę 178,80 złotych (sto siedemdziesiąt osiem złotych i 80/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powódki K. C. kwotę 16,20 złotych (szesnaście złotych i 20/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 30 złotych (trzydzieści złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 454/15

UZASADNIENIE

Powódka K. C. pozwem z dnia 15 czerwca 2015 roku wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o przywrócenie do pracy, ewentualnie zapłatę odszkodowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż wykonywała pracę u pozwanego na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 9 czerwca 2015 roku pracodawca doręczył jej wypowiedzenie umowy. Powódka podała, iż nie zgadza się z powyższym, albowiem wypowiedzenie jest niezgodne z prawem. Jedynym powodem jej zwolnienia z pracy była okoliczność planowanego przez nią zabiegu na jaki miała się udać 14 lipca 2015 roku. Powódka podała, iż jest dobrym pracownikiem, zarówno klienci oraz współpracownicy nie mieli do niej żadnych zastrzeżeń. Gdyby nie jej choroba wypowiedzenie by nie nastąpiło, co jest w jej ocenie jawną dyskryminacją. (k. 2-3)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 25 sierpnia 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa, jako bezzasadnego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, która w swej treści przewidywała możliwość rozwiązania niniejszej z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W dniu 9 czerwca 2015 roku powyższa umowa została rozwiązana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwany podkreślił, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło na podstawie rzeczywistych i w pełni uzasadnionych przyczyn. Ponadto dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, nie wymaga podania uzasadnienia, jak to ma miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony lub rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany podał również, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę leżały wyłącznie po jej stronie. Powódka nie wywiązywała się bowiem ze swoich obowiązków pracowniczych w sposób zadowalający pracodawcę. Podczas wypełniania obowiązków służbowych wykazywała zbyt niskie zaangażowanie, co podważało zaufanie do pracownika i zachwiało jego rzetelnością. W świetle powyższego rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło zgodnie z prawem. Nie miała miejsca jakakolwiek dyskryminacja pracownika. Zarzut powódki jakoby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z powodu planowanego zabiegu operacyjnego jest zatem całkowicie bezpodstawny. (k. 27-30)

Na rozprawie w dniu 25 listopada 2015 roku oraz w dniu 21 stycznia 2016 roku powódka rozszerzyła powództwo i wniosła o zasądzenie jej rzecz kwoty 833,60 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. (k. 55, 58, 85)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. C. została zatrudniona u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 16 stycznia 2015 roku do dnia 31 marca 2015 roku - na stanowisku kasjera- sprzedawcy.

(Dowód : umowa o pracę z dnia 16 stycznia 2015 roku- akta osobowe pracownika, zeznania powódki K. C.- k. 59 (nagranie 00:05:30-00:19:56) w zw. z k.98v- 99 (nagranie 01:59:34-02:15:56)

Następnie dniu 31 marca 2015 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę tj. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia 31 marca 2017 roku. Na podstawie powyższej powódka została zatrudniona na stanowisku kasjera – sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.750 złotych brutto.

W treści powyższej strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

(Dowód : umowa o pracę- k. 4-6, akta osobowe pracownika, zeznania powódki K. C.- k. 59 (nagranie 00:05:30-00:19:56) w zw. z k. w zw. z k.98v- 99 (nagranie 01:59:34-02:15:56)

Powódka K. C. miała planowany zabieg operacyjny na dzień 14 lipca 2015 roku.

Powódka poinformowała o powyższym przełożonych w połowie marca 2015 roku.

U pozwanego pracują osoby, które uprzednio przebywały na długotrwałych zwolnieniach lekarskich.

(Dowód: zeznania świadka M. C. – k. 94v-95v (nagranie 00:07:56-00:36:49), zeznania świadka H. Ż. –k. 95v-96 (nagranie 00:37:00-00:58:42), zeznania świadka P. H.- k. 96-96v (nagranie 00:58:57-01:09:51), zeznania świadka A. W. – k. 96v-97v (nagranie 01:10:04-01:29:52), zeznania świadka A. G.- k. 97v-98v (nagranie 01:29:57-01:57:27), zeznania powódki K. C.- k. 59 (nagranie 00:05:30-00:19:56) w zw. z k.98v- 99 (nagranie 01:59:34-02:15:56)

W okresie zatrudnienia przełożeni powódki oraz współpracownicy zgłaszali zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez nią pracy oraz jej niesatysfakcjonującej jakości. Uwagi dotyczyły powolnego i niestarannego wykładania towarów na półkach, w szczególności nieprzestrzegania procedury (...) zobowiązującej do układania towarów według terminów ważności. Nadto powódka nie wykorzystywała w pełni czasu pracy, albowiem niejednokrotnie w godzinach pracy rozmawiała z innymi pracownikami. Zdarzało się również, iż w czasie kiedy powódka pracowała na kasie, nie pytała klientów o kartę stałego klienta, jak również opuszczała stanowisko kasowe bez zgody i wiedzy przełożonych, jak również współpracowników i nikt nie wiedział gdzie w tym czasie przebywa. Powyższe powodowało nieporozumienia pomiędzy pracownikami. Były również sytuacje, iż powódka spóźniała się do pracy. Nie zawsze również wykonywała polecenia przełożonych, bądź wykonywała je nienależycie. Przełożeni oceniali powódkę jako pracownika słabo zaangażowanego w pracę.

Powódka otrzymywała premię uznaniową, jakkolwiek w nie najwyższej wysokości tj. w kwocie około 200 złotych (premia dla kasjerów wynosiła należność od 50 złotych do 400 złotych)

Powódka przed zawarciem kolejnej umowy o pracę została poinformowana przez przełożone M. C. oraz A. G. o zastrzeżeniach do jej pracy oraz konieczności poprawy jej jakości, jak również oczekiwaniach pracodawcy w stosunku do jej osoby. Wskazano również, iż przedłużenie z nią umowy o pracę stanowi szansę dalszego jej zatrudnienia.

(Dowód: zeznania świadka M. C. – k. 94v-95v (nagranie 00:07:56-00:36:49), zeznania świadka H. Ż. –k. 95v-96 (nagranie 00:37:00-00:58:42), zeznania świadka P. H.- k. 96-96v (nagranie 00:58:57-01:09:51), zeznania świadka A. W. – k. 96v-97v (nagranie 01:10:04-01:29:52), zeznania świadka A. G.- k. 97v-98v (nagranie 01:29:57-01:57:27), zeznania powódki K. C.- k. 59 (nagranie 00:05:30-00:19:56) w zw. z k. w zw. z k.98v- 99 (nagranie 01:59:34-02:15:56)

Oświadczeniem z dnia 9 czerwca 2015 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 27 czerwca 2015 roku.

Powyższe oświadczenie doręczyła powódce kierownik zmiany H. Ż., w obecności pracownika P. H..

W trakcie powyższego spotkania nie wskazano powódce, iż ma to związek z planowanym przez nią zabiegiem operacyjnym.

Dowód : oświadczenie- k. 7, zeznania świadka H. Ż.- k. 95v-96 (nagranie 00:37:00-00:58:42), zeznania świadka P. H.- k. 96-96v (nagranie 00:58:57-01:09:51), częściowo zeznania powódki K. C.- k. 59 (nagranie 00:05:30-00:19:56) w zw. z k. w zw. z k.98v- 99 (nagranie 01:59:34-02:15:56)

Powódka nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni.

W okresie zatrudnienia powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w następujących dniach: 31 stycznia 2015 roku, 14 maja 2015 roku, 19 maja 2015 roku oraz 20 maja 2015 roku.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka otrzymała kwotę 484,80 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za 5 dni niewykorzystanego urlopu.

Wysokość ekwiwalentu za jeden dzień stanowi kwotę 96,93 złotych brutto.

(Dowód : wyliczenie stawki za urlop- k. 69, listy obecności- k. 71-72, listy płac oraz dowody wypłaty- 73-81, pismo z dnia 27 czerwca 2015 roku- akta osobowe pracownika, zeznania powódki K. C.- k. 59 (nagranie 00:05:30-00:19:56) w zw. z k. w zw. z k.98v- 99 (nagranie 01:59:34-02:15:56)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach świadków w osobach M. C., H. Ż., P. H., A. W., jak również A. G. oraz powódki K. C..

Zdaniem Sądu zeznania świadków zasługiwały na uwzględnienie w całości, albowiem były spójne, zgodne, wzajemnie ze sobą korespondowały tworząc ze sobą logiczną całość. W ocenie Sądu brak podstaw by odmówić powyższym mocy dowodowej.

Powołani wyżej świadkowie potwierdzili okoliczności związane z licznymi zastrzeżeniami do pracy powódki. W tym zakresie w/w zgodnie wskazali, iż powyższe uwagi dotyczyły sposobu wykonywania przez powódkę pracy, podejścia do wykonywanych obowiązków, jak również słabej jakości jej pracy. Uwagi dotyczyły powolnego i niestarannego wykładania towarów na półkach, w szczególności nieprzestrzegania procedury (...) zobowiązującej do układania towarów według terminów ważności. Nadto powódka nie wykorzystywała w pełni czasu pracy, albowiem niejednokrotnie w czasie godzin pracy rozmawiała z innymi pracownikami, nie poświęcając należytej uwagi wykonywanym obowiązkom. Zdarzały się również sytuacje nieusprawiedliwionego opuszczania przez powódkę stanowiska kasowego bez zgody i wiedzy przełożonych i współpracowników. Powyższe powodowało kłótnie i nieporozumienia pomiędzy pracownikami.

Były również sytuacje, iż powódka spóźniała się do pracy. Generalnie przełożeni nisko oceniali pracę powódki, uważali ją za pracownika słabo zaangażowanego w wykonywane obowiązki. Nadto świadkowie potwierdzili okoliczności związane z przebywaniem pracowników na długotrwałych zwolnieniach, a mimo to kontynuowaniem ich zatrudnienia u pozwanego.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługiwały na uwzględnienie w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności w zeznaniach powołanych wyżej świadków.

W świetle powyższego Sąd odmówił powyższym zeznaniom wiary w takim zakresie w jakim powódka wskazywała na wzorowe, jak również właściwe realizowanie przez nią obowiązków pracowniczych. Okoliczności powyższych nie potwierdził żaden z dowodów powołanych wyżej. Co istotne również powódka potwierdziła okoliczności związane z opuszczaniem przez nią stanowiska kasowego, jak również spóźnianiem się do pracy. Nadto na uwzględnienie nie zasługiwały twierdzenia powódki, iż przyczyną jej zwolnienia z pracy były okoliczności związane z planowanym przez nią zabiegiem operacyjnym. Twierdzeń powódki w tym zakresie nie potwierdził żaden z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania. Na uwagę w tym zakresie zasługiwały zeznania samej powódki, która podała, iż od około 10 marca 2015 roku przełożeni wiedzieli o jej chorobie i planowanym zabiegu. W tym miejscu zauważyć należy, iż zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony (kolejnej umowy o pracę) nastąpiło w dniu 31 marca 2015 roku, a zatem gdyby pracodawca rzeczywiście, zgodnie z twierdzeniami powódki, zamierzał zakończyć współpracę z powódką ze względu na jej stan zdrowia, to dłużej zawarł w powódką kolejną umowę, skoro zgodnie z twierdzeniami powódki na moment zawierania powyższej umowy w tym przedmiocie posiadał. Nadto nie potwierdziły się w toku prowadzonego postępowania okoliczności podnoszone przez powódkę, iż w trakcie doręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę H. Ż. stwierdziła, iż powyższe ma związek z jej planowaną operacją.

Podstawę ustaleń Sądu, w zakresie przebiegu zatrudnienia oraz zawartych przez strony umów, stanowiły również akta osobowe powódki, kopie dokumentów przedłożonych do akt sprawy. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż powódka K. C. była zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 16 stycznia 2015 roku, od dnia 31 marca 2015 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kasjera- sprzedawcy. Nadto w treści niniejszej umowy strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Spór stron w niniejszym postępowaniu dotyczył w istocie oceny prawidłowości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony.

Zdaniem Sądu powództwo jest bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 33 kp (obowiązującego w okresie spornym- utrata mocy obowiązującej 22 lutego 2016 roku) przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tejże umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W świetle powyższego wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony było możliwe, jeżeli łącznie spełnione były dwa warunki: była ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przewidziały dopuszczalność jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strony zgodnie z treścią przywołanego wyżej artykułu, możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy przewidziały, statuuując ją w treści umowy o pracę z dnia 31 marca 2015 roku.

W myśl natomiast art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być zawarta przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika jednoznacznie, iż wymóg podawania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy tylko i wyłącznie wypowiedzania umów o pracę na czas nie określony, bądź rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z takim jednak trybem rozwiązania umowy nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Stwierdzić należy, iż w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tego typu umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. (art. 50 § 3 kp).

Reasumując wskazać należy, iż konsekwencją powyższych unormowań było z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, z drugiej zaś bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona.

Z treści bowiem przywołanego wyżej art. 30 §4 kp jednoznacznie wynika, iż tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Oznacza to, że strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany, w kontekście powołanych wyżej przepisów do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego, bez względu na to czy, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa.

Oceniając złożone przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę stwierdzić należy, iż jest ono prawidłowe, jak również odpowiada wymogom określonym w powołanych wyżej przepisach prawa.

Podnieść należy, iż oświadczenie pozwanego zostało dokonane na piśmie, przez osobę do tego uprawnioną, w którym pracodawca zawarł również stosowne pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu pracy, jak również zastosowany został właściwy, przewidziany umową okres jej wypowiedzenia.

Do odmiennych wniosków nie można również dojść analizując treść art. 11¹⁻³ kp, 18^{3a} i art. 8 kp.

Przepisy art. 11¹⁻³ kp wymagają od pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, nakazują równe traktowanie praw mężczyzn i kobiet z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, zabraniają dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, przekonania polityczne, religijne i inne.

Zgodnie natomiast z art. 18^{3a} kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn podanych wyżej. Przepis powołany wskazuje, iż przez dyskryminowanie bezpośrednie rozumieć należy sytuację, gdy z podanych przyczyn pracownik jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Natomiast dyskryminowanie pośrednie wyraża się w tym gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przepis art. 8 kp nie pozwala natomiast czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Podkreślić również należy, iż pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero wówczas pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 roku, II PK 33/05)

Przed wszystkim stwierdzić, należy iż ustawodawca przewidział w Kodeksie Pracy umowy o pracę na czas określony i przyjął iż co do zasady rozwiązują się one z upływem czasu, na jaki zostały zawarte. Ustalił również powołaną wyżej zasadę, iż umów tych nie można wypowiedzieć. (art. 32§1 kp). W regulacji tej na zasadzie wyjątku dopuścił wcześniejsze rozwiązanie umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, wtedy gdy strony zawierając umowę na okres dłuższy niż 6 miesięcy taką możliwość przewidziały (art.33 kp). Zakaz wypowiedzania umowy terminowej dotyczy obu stron stosunku pracy, od obu stron zależy również, czy przyjmą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze nie można uznać zatem, iż skorzystanie przez pracodawcę z prawa wcześniejszego rozwiązania umowy, stanowiło w warunkach określonych w art. 33 kp, nadużycie przez niego prawa lub jego obejście albo też było czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego lub zasadą niedyskryminacji.

Nie można również wywodzić, iż brak uzasadnionych przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony jest nadużyciem prawa ze strony pracodawcy lub naruszeniem przez niego zasad współzycia społecznego.

Jak to bowiem zostało wskazane wyżej, od uzasadnionych przyczyn zależy tylko skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odmienne stanowisko prowadziłoby do zatarcia odrębności istniejących pomiędzy umowami zawartymi na czas nie określony oraz umowami terminowymi oraz przyjętych w kodeksie pracy różnic w sytuacji prawnej pracowników w

razie rozwiązania tych umów, a ponadto do badania w każdej sprawie, czy wypowiedzenie umowy terminowej było uzasadnione.

Należy zaznaczyć, iż powyższe stwierdzenie nie oznacza niedopuszczalności stosowania art. 8 kp, w sprawach których przedmiotem jest wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony.

Jest to jednak możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przemawiają za tym, że wskutek wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej.

W tym ujęciu, przyczyna wypowiedzenia umowy jest elementem mogącym wskazywać na owe szczególne okoliczności i w tym aspekcie podlegać ocenie. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 19 lipca 1984 roku (I PRN 98/84, OSP 1985/12/237), wskazując iż art. 8 kp może mieć zastosowanie przy ocenie wypowiedzenia terminowych umów o pracę.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie brak podstaw do przyjęcia, iż zachodzą jakiegokolwiek szczególne okoliczności powodujące postawienie pracownika w niekorzystnej sytuacji wymagającej udzielenia mu ochrony prawnej. Podstawy do takich ustaleń nie daje materiał dowodowy sprawy.

W tym zakresie dowody zgromadzone w aktach sprawy potwierdziły, iż podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę stanowiły zarzuty pracodawcy związane z nienależytym wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych na stanowisku kasjera- sprzedawcy.

W tym zakresie dowody z zeznań wszystkich świadków powołanych wyżej potwierdziły szereg zarzutów dotyczących wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, jak również jakości jej pracy.

Mając powyższe na uwadze decyzja pracodawcy o zakończeniu współpracy z powódką została podjęta mając na uwadze negatywną ocenę jej pracy.

Reasumując twierdzenia powódki o wzorowym i satysfakcjonującym wykonywaniu przez nią pracy na zajmowanym stanowisku nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Powódka zaś nie przedstawiła sądowi jakichkolwiek dowodów pozwalających na dokonanie odmiennych ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu nie sposób również przyjąć, iż w niniejszej sprawie pracodawca naruszył regulacje wynikające z treści art. 11²⁻³kp.

Zauważyć bowiem należy, iż dyskryminacja pracownika nie polega bowiem na wykonywaniu przez pracodawcę prawa do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż jest to zgodne z powołaną regulacją prawną, lecz mogłaby polegać na wykorzystaniu przez pracodawcę przewagi w celu narzucenia pracownikowi warunków stawiających go w sytuacji niekorzystnej w porównaniu z innymi pracownikami, ze względu na przykład na wiek, sytuację majątkową, czy osobistą itp.

Prowadzi to do wniosku, że dyskryminacja to kwalifikowane, niekorzystne traktowanie pracownika w zakresie jego praw i obowiązków w stosunku do innych pracowników, charakteryzujących się takimi samymi istotnymi cechami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 roku, I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12.poz 360).

W tym miejscu podkreślić należy, iż powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z Kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11² kp) i niedyskryminacji (art. 11³ kp), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego).

Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 roku w sprawie C-38/13, M. N. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. S. D. w C. (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z głosem M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (na temat dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony zachodzącej na gruncie art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. (por. zwłaszcza zdanie odrębne sędziego TK T. Liszcz do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008 nr 10, poz. 173). Zastosowanie różnych okresów wypowiedzenia (uzależnionych od rodzaju umowy o pracę - na czas określony lub nieokreślony) stanowi odmienne traktowanie pracowników w kontekście warunków zatrudnienia (..)

Skoro zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest cechą relewantną, uzasadniającą równe traktowanie pracowników, to w związku z tym warunki pracy (i odpowiadające im warunki ustania zatrudnienia) pracowników zatrudnionych na czas określony powinny być co do zasady ukształtowane w sposób nie gorszy (nie mniej korzystny) niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, co zresztą wynika wprost ze wskazanej klauzuli 4 Porozumienia ramowego. Z tej przyczyny pracownik, któremu pracodawca wypowiedział terminową umowę o pracę na podstawie art. 33 kp, ma prawo negocjować prawidłowość (zasadność) zawarcia takiej umowy w kontekście nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem osób zatrudnionych na czas nieokreślony (na temat następstw, jakie powyższy wyrok TSUE może wywoływać w polskim porządku normatywnym, por. P. Bocianowski: Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony - wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie Nierodzik, PiZS 2014 nr 4 oraz P. Zawadzka-Filipczyk: Co z okresem wypowiedzenia umów terminowych? Czy będzie taki jak przy umowach na czas nieokreślony?, Komentarz praktyczny ABC nr 194287).(uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego dnia 27 maja 2014 roku, II PK 225/13)

W niniejszej sprawie nie można jednak mówić o jakiegokolwiek dyskryminacji powódki w zakresie wypowiedzenia umowy.

W przypadku powódki bez względu bowiem na podstawę jej zatrudnienia – umowa o pracę na czas określony, czy też nieokreślony, okres wypowiedzenia wynosiłby 2 tygodnie (art. 36 § 1 pkt 1 kp). Poza tym nie potwierdziły się okoliczności podnoszone przez powódkę, iż była gorzej – nierówno traktowana niż inni pracownicy, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę związane było z jej chorobą. Jak to zostało wskazane wyżej okoliczności tej nie potwierdził żaden z dowodów w sprawie.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie II na podstawie art. 50 § 3 kp.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwało natomiast częściowo żądanie powódki dotyczące zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż mając na uwadze okres zatrudnienia powódki u pozwanego nabyła ona prawo do 10 dni urlopu wypoczynkowego. W okresie zatrudnienia powódka korzystała zaś z urlopu wypoczynkowego w następujących dniach: 31 stycznia 2015 roku, 14 maja 2015 roku, 19 maja 2015 roku oraz 20 maja 2015 roku.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka otrzymała również kwotę 484,80 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za 5 dni niewykorzystanego urlopu. Mając powyższe na uwadze pracodawca nie wypłacił na rzecz powódki ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wypoczynkowego, w wysokości 96,93 złotych brutto. W tym zakresie Sąd miał na uwadze wyliczenia wysokości powyższego świadczenia przedstawione przez pozwanego w zestawieniu rachunkowym z k. 69.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, na podstawie art. 171 § 1 kp.

O rygorem natychmiastowej wykonalności – w punkcie VI orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie III i IV na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze zakres nieuwzględnionego powództwa tj. odnośnie rozwiązania umowy, jak również częściowo w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (tj. 88%)

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku, na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 30 złotych.

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Sąd nie uwzględnił natomiast żądania strony pozwanej dotyczącego uwzględnienia w ramach kosztów procesu również kosztów dojazdu pełnomocnika strony pozwanej w kwocie 1.685 złotych.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż wniosek w tym przedmiocie został złożony po zamknięciu rozprawy.

Zgodnie zaś z treścią art. 316 § 1 i 2 kpc po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Rozprawa powinna być otwarta na nowo, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu.

W świetle powyższego Sąd ocenia sprawę, mając na uwadze stan sprawy, czyli istniejące okoliczności faktyczne i stan prawny obowiązujący na dzień, do którego strony procesu mogły przytaczać fakty i dowody (art. 217 § 1), tj. na dzień zamknięcia rozprawy (zasada aktualności orzeczenia sądowego).

W ocenie zatem Sądu złożenie wniosku o przyznanie powyższych kosztów po zamknięciu rozprawy nie mogło stanowić również podstawy do jej otwarcia na nowo. W tym zakresie nie można bowiem mówić o ujawnieniu się istotnych okoliczności po tejże dacie. W żadnej mierze powyższa czynności procesowa nie może stanowić próby konwalidacji, czy też uzupełnienia oświadczeń procesowych.