

*Sygn. akt IV P 72/14*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 21 maja 2014 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Teresa Maślukiewicz**

Ławnicy: B. R., M. P.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 maja 2014 roku w Ś.

sprawy z powództwa **K. K. (1)**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W. Oddział w Ś.

o odszkodowanie

I oddała powództwo;

II zasądza od powoda K. K. (1) na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w W. kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział w Ś. o odszkodowanie za naruszenie przez pozwaną zasad równego traktowania w zatrudnieniu, „w wysokości minimalnego wynagrodzenia, przewidzianego przez kodeks pracy”.

W uzasadnieniu podniósł, że jego bezpośredni przełożony odsunął go od wykonywania obowiązków montera na dotychczasowym stanowisku, co gwarantowała mu umowa o pracę, a co doprowadzić mogło do dezorganizacji produkcji oraz zagrożenia dla innych pracowników pozwanej. Przełożony nie podając przy tym żadnego powodu zmusił go do wykonywania innych czynności, polegających na sprzątaniu nieotwartej jeszcze linii produkcyjnej. Dyskryminacja powoda polegać miała nadto na zmuszaniu go do sprzątania dróg przejazdowych, po których poruszają się wózki transportowe, co skończyć się mogło wypadkiem, a także wydaniu mu polecenia samodzielnego (ręcznego) transportu kuchenek, których waga przekracza 50 kg. Powód wskazał, że na stanowiskach pracy, zgodnie z zapisami instrukcji (...) (...)017.10, nie można było przechowywać prywatnych rzeczy. Takie praktyki były jednak tolerowane, a zakaz ów odnosił się wyłącznie do powoda. Przyczyną dyskryminacji K. K. (1) miała być absencja powoda spowodowana pobytem na zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział w Ś. wniosła o oddalenie powództwa, przeprowadzenie rozprawy również pod nieobecności pozwanej oraz zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przypisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że powód zatrudniony został u strony pozwanej najpierw jako pracownik tymczasowy od dnia (...) do dnia (...) a następnie na podstawie umowy o pracę na okres próby od dnia (...) na stanowisku monter w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód wykonywał pracę na linii nr 1, stanowisku nr 5 – montaż panela bocznego

i cokoła kuchenki. W okresie (...)powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W trakcie jego absencji czynności na zajmowanym przez niego dotychczas stanowisku powierzono innemu pracownikowi. Po powrocie do pracy powód został skierowany przez bezpośredniego przełożonego na stanowisko nr 17, należące do tej samej linii montażowej nr 1.

Pozwana podniosła, że pracownicy zatrudnieni na stanowisku montera rotują pomiędzy stanowiskami na danej linii, jak również pomiędzy liniami montażowymi, w zależności od potrzeb i nakładu pracy na danym stanowisku. Jest to powszechna praktyka w zakładzie pracy pozwanej i nie rodzi żadnego niebezpieczeństwa, ponieważ wykonywanie czynności montera jest zbliżone na poszczególnych liniach. W skład instruktazu stanowiskowego, którego dokonuje lider w pierwszych dniach zatrudnienia nowego pracownika, wchodzi omówienie wszystkich stanowisk na danej linii. Również ryzyko zawodowe z którym zapoznawany jest pracownik na szkoleniu wstępnym bhp jest jednakowe dla wszystkich monterów bez względu na rodzaj stanowiska i linii na której pracuje. Ponieważ powód odmówił pracy na stanowisku nr 17 został skierowany do prac porządkowych. Oprócz tego wykonywał również czynności pomocnicze w brygadzie naprawczej. Następnie został skierowany do pracy na stanowisku nr 20 linia nr 6, gdzie zajmował się dokręcaniem śrub osłony górnej piekarnika.

Pozwana wskazała, że wykonywanie prac porządkowych przez pracowników nie jest przypadkiem odosobnionym. Bardzo często zdarza się, że pojedyncze osoby m.in. zamiatają czy wyklejają linię taśmą w czasie pracy innych monterów, co w żaden sposób nie prowadzi do dezorganizacji produkcji, nie rodzi zagrożenia dla innych pracowników ani tym bardziej nie jest przejawem dyskryminacji. Wykonywanie prac porządkowych należy do normalnych obowiązków osób zatrudnionych na stanowisku montera.

Powód po powrocie do pracy poleceniem przełożonego skierowany został do pracy na stanowisku nr 17 na linii montażowej nr 1, jednakże odmówił wykonania pracy bezpodstawnie twierdząc, że nie został przeszkolony. Konsekwencja niewykonania przez powoda polecenia przełożonego mogło być nałożenie na pracownika jednej z kar porządkowych bądź też potraktowanie tej odmowy jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czego skutkiem byłoby zwolnienie powoda. Wyłącznie dobrą wolą przełożonego było potraktowanie powyższego incydentu pobłażliwie i zlecenie powodowi innych czynności, wchodzących w zakres zajmowanego stanowiska, czyli prac porządkowych.

Odnośnie zarzutu powoda dotyczącego zmiany instrukcji (...). (...)(...) i zakazu przechowywaniu prywatnych rzeczy na stanowisku pracy pozwana wskazała, że zakaz ów dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku montera i nie prawdą jest, iż odnoś się wyłącznie do powoda. Pozwana wskazała, że zmiany w instrukcji, w tym i zakaz słuchania radia przez dwie słuchawki, podyktowana była wcześniejszym zachowaniem powoda. W zakładzie pracy pozwanej dopuszczalne było słuchanie muzyki, ale pracownikom zwracano szczególną uwagę aby używali tylko jednej słuchawki, ponieważ musieli słyszeć co się działo w zakładzie. Powód nie stosował się jednak do tych poleceń, powołując się na brak stosowanych w tym zakresie zapisów.

Pozwana podniosła również, że umowa o parce nie została przedłużona z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Początkiem roku zamówienia na wyroby pozwanej spadają w związku z czym zmuszona jest dostosować zatrudnienie do wysokości produkcji.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód K. K. (1) był zatrudniony u strony pozwanej od dnia (...), początkowo jako pracownik tymczasowy do dnia (...)a następnie na okres próbny na podstawie umowy o pracę z dnia (...) na stanowisku montera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem (...) zł miesięcznie brutto. K. K. (1) był nadto uprawniony do premii regulaminowych. Miejszem wykonywania pracy powoda był Oddział (...) Sp. z o.o. zlokalizowany w Ś. przy ul. (...). Przed podjęciem pracy powód odbył szkolenie z zakresu bhp, zapoznał się z obowiązującym w zakładzie pozwanej regulaminem pracy i przeszedł zorganizowany przez jednego z liderów zespołu instruktarz stanowiskowy.

### ***Dowód:***

- akta osobowe powoda – w załączeniu
- zeznania I. S., k. 87v-88
- zeznania P. K., k. 88v-90
- zeznania P. O., k. 90-90v
- przesłuchanie powoda, k. 40v

K. K. (1) wykonywał pracę na linii produkcyjnej nr 1, stanowisko nr 5, gdzie zajmował się składaniem paneli bocznych i cokołu kuchenek. Bezpośrednim przełożonym powoda był P. K., który u strony pozwanej zatrudniony jest na stanowisku lidera zespołu. P. K. rozdzielał prace pomiędzy podległych mu pracowników oraz miał prawo przesuwac monterów na inne linie montażowe w zależności od potrzeb zakładu.

W zakładzie pozwanej, na 6 liniach montażowych, zatrudnionych jest około 600 monterów. Aby zapewnić płynność produkcji monterzy – w zależności od potrzeb i nakładu pracy – rotują pomiędzy stanowiskami. W razie urlopu jednego pracownika, czy też jego absencji spowodowanej chorobą, strona pozwana – dysponując wówczas wszechstronnie przeszkolonymi monterami – ma możliwości obsadzania wolnych stanowiska pracy.

**Dowód:**

- zeznania I. S., k. 87v-88
- zeznania P. K., k. 88v-90
- zeznania P. O., k. 90-90v

W okresie od dnia (...) K. K. (1) niezdolny był do pracy z powodu choroby. W tym czasie w zakładzie pracy pozwanej zatrudniony został nowy pracownik, który podjął pracę na linii produkcyjnej nr 1, stanowisko nr 5.

Po powrocie ze zwolnienia chorobowego K. K. (1) wszedł na zajmowane dotychczas stanowisko. P. K., widząc stojącego obok powoda nowo zatrudnionego pracownika i chcąc nauczyć K. K. (1) wykonywania innych czynności na linii montażowej, polecił podległemu sobie pracownikowi aby zaprowadził powoda na stanowisko nr 17 (linii produkcyjnej nr 1). Powód odmówił jednak pracy na tym stanowisku twierdząc, że nie został przeszkolony, mimo, iż takie szkolenie przeszedł przed podjęciem zatrudnienia u strony pozwanej. K. K. (1) na stanowisku nr 17, pod nadzorem doświadczonego pracownika, miał się uczyć montażu kuchennych szuflad.

Po odmowie pracy na stanowisku nr 17 P. K. skierował powoda do wykonywania prac porządkowych. K. K. (1) pomagał jednocześnie grupie naprawczej. Rozdzierał folie i styropiany z kuchenek, przesuwał je na linie montażowe. Następnie został skierowany do pracy na stanowisku nr 20 linia nr 6, gdzie zajmował się dokręcaniem śrub osłony górnej piekarnika. W taki sposób powód pracował kilka dni. Zlecenie prac porządkowych jest obowiązującą zasadą. Każdy monter jest zobowiązany do przestrzegania porządku na swoim stanowisku pracy.

Będąc niezadowolonym z decyzji bezpośredniego przełożonego, K. K. (1) wystosował trzy pisma adresatem których był m.in. P. O., a w których domagał się przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku.

Ostatecznie w dniu (...)K. K. (1) powrócił do wykonywania czynności na stanowisku nr 5 linii produkcyjnej nr 1.

**Dowód:**

- pisma powoda, k. 5, 6, 7
- zeznania I. S., k. 87v-88

- zeznania P. K., k. 88v-90
- zeznania P. O., k. 90-90v
- przesłuchanie powoda, k. 40v

W (...) Sp. z o.o. monterzy zatrudnieni na liniach produkcyjnych mogli słuchać muzyki, ale zgodnie z obowiązującą w zakładzie pracy pozwanej zasadą tylko przy użyciu jednej słuchawki. Spowodowane było to względami bezpieczeństwa. Po tym jak powód odmówił wykonania polecenia P. K. podnosząc, że żadne zarządzenia ani instrukcje nie zabraniają mu słuchania muzyki przez 2 słuchawki w obowiązującej u pozwanej instrukcji bezpieczeństwa pracy znalazł się zapis, który o powyższej zasadzie zaczął stanowić wprost. Wraz z tą zmianą do instrukcji wprowadzono zasadę zabraniającą przechowywania prywatnych rzeczy na stanowisku pracy.

**Dowód:**

- instrukcje bezpieczeństwa pracy, k. 19, 20
- zeznania I. S., k. 87v-88
- zeznania P. K., k. 88v-90

W miesiącu grudniu 2013r. strona pozwana nie przedłużyła umów o pracę z 17 pracownikami, a w dniu (...)z około 8, w tym i z K. K. (1). Powyższe spowodowane było spadkiem zamówień na wyroby pozwanej i związaną z tym potrzebą dostosowania zatrudnienia do wysokości produkcji.

**Dowód:**

- świadectwa pracy J. W. i M. F., k. 17, 18
- zeznania I. S., k. 87v-88
- zeznania P. O., k. 90-90v

Na pisemną skargę K. K. (1) w marcu 2014r. u strony pozwanej przeprowadzona została kontrola PIP, która nie wykazała żadnych nieprawidłowości m.in. w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę.

**Dowód:**

- pismo PIP z dnia (...) k. 70-71
- protokół kontroli, k. 82-86

***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 18<sup>3a</sup> §1 kp wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w przepisie art. 11<sup>3</sup> kp, powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 kp utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji stanowiąc, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów.

Zgodnie z przepisem art. 18<sup>3a</sup> § 3 kp dyskryminowanie bezpośrednio istnieje, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 art. 18<sup>3a</sup> kp był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, 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 cytowanego przepisu, 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.

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 przepisu art. 18<sup>3a</sup> kp jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady oraz niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) – przepis art. 18<sup>3a</sup> §5 kp.

W myśl przepisu art. 18<sup>3b</sup> §1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w przepisie art. art. 18<sup>3a</sup> §1 kp, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> §1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (przepis art. 18<sup>3b</sup> §2 kp).

Z powyższego wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników

i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wówczas, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż różnicowanie praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (zob. wyrok SN z dnia 05.10.2007r., II PK 14/07).

Zgodnie z przepisem art. 18<sup>3d</sup> kp osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przepis art. art. 18<sup>3b</sup> §1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w przepisie art. 6 kc w zw. z art. 300 kp zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji; pracodawca, chcąc się zwolnić z odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego za ugruntowany należy uznać pogląd, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany (wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny), a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (zob. postanowienie SN z dnia 24.05.2005r., II PK 33/05; wyrok SN z dnia 09.06.2006r., III PK 30/06; wyrok SN z dnia 09.01.2007r., II PK 180/06).

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom I. S., P. K. i P. O. przesłuchanych w niniejszej sprawie w charakterze świadków, albowiem depozycje tych osób były spójne, logiczne, w pełni ze sobą korespondowały, a nadto znalazły potwierdzenie w pozostałych przedłożonych przez strony dokumentach. Autentyczność i wiarygodność tych dokumentów nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. Zeznaniami powoda Sąd dał wiarę w takiej części, w której pokrywały się one z zeznaniami ww. świadków i pozostałymi, zebranymi w sprawie dowodami.

Przebieg zatrudnienia powoda wynikał z dokumentów znajdujących się w jego aktach osobowych i nie był kwestionowany. Bezspornym w rozpoznawanej sprawie pozostawał fakt, iż w okresie od dnia (...). K. K. (1) niezdolny był do pracy z powodu choroby. Poza sporem było i to, że pracodawca miał prawo powierzyć innemu pracownikowi wykonywanie w tym okresie na zajmowanym dotychczas przez pozwanego stanowisku pracę. Wreszcie, iż miał on prawo powierzyć powodowi wykonywanie innych obowiązków, niż te które przypisał mu na początku jego zatrudnienia. Okolicznością tym powód nie przeczył.

W kontekście wyżej wymienionych regulacji, a także twierdzeń powoda, koniecznym było ustalenie czy działania pracodawcy – właściwie lidera zespołu (...) – w zakresie powierzonych powodowi po dniu (...) zadań pracowniczych, były działaniami uzasadnionymi i obiektywnymi, czy abstrakcyjnie nakierowanymi na niekorzyść K. K. (1), mającymi poniżyć go w oczach innych pracowników.

Zakaz dyskryminacji obejmuje ustalenie praw i obowiązków pracownika, co odnosi się zwłaszcza do rodzaju i rozmiaru pracy wyznaczonej pracownikowi.

Z zeznań świadka P. K. wynika, że powód stawił się w pracy w dniu (...) i zajął swoje dotychczasowe miejsce pracy. Obok K. K. (1) świadek zauważył wówczas nowo zatrudnionego pracownika, który podjął pracę na stanowisku obsadzonym uprzednio przez powoda. Świadek zeznał, że widząc tą sytuację i chcąc jednocześnie nauczyć K. K. (1) wykonywania innych czynności na linii montażowej polecił jednemu ze swoich podwładnych, aby zaprowadził powoda na inne stanowisko pracy, gdzie pod nadzorem doświadczonego pracownika powód miał zająć się montażem kuchennych szuflad. K. K. (1) odmówił, bezpodstawnie jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, podjęcia pracy na wskazanym przez P. K. stanowisku twierdząc, że nie został przeszkolony. Jak wskazywali I. S., P. K. i P.

O. w skład instruktazu stanowiskowego, który odbył powód w pierwszych dniach zatrudnienia u strony pozwanej, a który to instruktaż przeprowadził jeden z liderów zespołu, wchodzi omówienie wszystkich stanowisk na danej linii. Z zeznań świadków wynikało nadto, że i ryzyko zawodowe z którym zapoznał się K. K. (1) jest jednakowe dla wszystkich monterów bez względu na rodzaj stanowiska i linii na której pracują.

Ww. świadkowie wskazali ponadto, że aby zapewnić płynność produkcji w zakładzie pozwanej monterzy – w zależności od potrzeb i nakładu pracy – rotują pomiędzy stanowiskami. W ten sposób uczą się wykonywać różne czynności – jak P. O. wskazał na 6 liniach produkcyjnych zatrudnionych jest około 600 pracowników – a strona pozwana ma szeroką możliwość zadysponowania takim wszechstronnie przygotowanym do pracy monterem. Taka praktyka była więc zjawiskiem normalnym i ogólnie przyjętym u pozwanej.

P. K. jako lider zespołu był bezpośrednim przełożonym powoda i jako taki miał prawo przesuwac K. K. (1) do pracy na inne stanowiska. Ponadto powód winien stosowac się do wydawanych mu przez P. K. poleceń. I. S. i P. K. wskazali tymczasem, że powód niechętnie to czynił. Zmiany w instrukcji bezpieczeństwa pracy, w tym i zakaz przechowywania prywatnych rzeczy na stanowiskach pracy, został wprowadzony wraz z zakazem sluchania radia przez dwie sluchawki, który podyktowany była wcześniejszym zachowaniem powoda. W zakładzie pracy pozwanej dopuszczalne było sluchanie muzyki, ale pracownikom – ze względów bezpieczeństwa – zwracano szczególna uwagę aby używali tylko jednej sluchawki, ponieważ musieli słyszeć co się działo w zakładzie. Powód nie stosował się jednak do tych poleceń, powołując się na brak stosowanych w tym zakresie zapisów.

Strona pozwana wskazał ponadto, że zlecenie prac porządkowych jest obowiązującą w zakładzie pozwanej zasadą. Każdy monter jest zobowiązany do przestrzegania porządku na swoim stanowisku pracy. W świetle powyższego trudno przyjąć, by powierzenie powodowi obowiązków w zakresie wykonywania prac porządkowych miało na celu, lub by pracodawca miał tym zamiar, ponizyc lub upokorzyc powoda.

Nie może być wątpliwości, że łącząca strony umowa o pracę była umową terminową, a więc umową, która ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda i wskazała, że główną przyczyną nieprzedłużenia umowy z K. K. (2) był spadek zamówień na wyroby pozwanej i związana z tym potrzeba dostosowania zatrudnienia do wysokości produkcji. Jak P. O. zeznał, w związku z tym, w miesiącu grudniu 2013r. strona pozwana nie przedłużyła umów o pracę z 17 pracownikami, a w dniu (...) z około 8, w tym i z K. K. (1).

Reasumując, na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, iż pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. Oddział w Ś. nie naruszyła wobec powoda K. K. (1) zasady równego traktowania w zatrudnieniu, stąd też orzekł jak w pkt I wyroku.

Zgodnie z przepisem art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Mając na uwadze treść przepisu § 6 pkt 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tek jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490) Sąd zasądził od powoda K. K. (1) na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

Oddział w Ś. kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).