

Sygn. akt IV P 16/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Grażyna Elżbieta Prawdzik Krystyna Kimera
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2018 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa B. M. (1)

przeciwko (...) S.A. w K.

o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony oraz z tytułu dyskryminacji

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki B. M. (1) na rzecz pozwanej (...) S.A. w K. kwotę 1350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Grażyna Elżbieta Prawdzik Krystyna Kimera

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 16/18

UZASADNIENIE

Powódka B. M. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA w K. domagała się zasądzenia kwoty 6.600,00 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony, wraz z odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż dnia 10.02.2018r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu, który upłynął 24 lutego 2018r. Jednocześnie nie została poinformowana o przyczynie wypowiedzenia. W orzecznictwie i doktrynie podnosi się, iż pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony (art. 30 § 4 kp a contrario), co nie oznacza jednak, że Sąd Pracy pozbawiony jest możliwości oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej

na ten czas. Możliwa jest bowiem ocena, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie (np. wyroki SN z 19.07.1984 r., I PRN 98/84, oraz 08.12.2005 r., I PK 103/05). Pracownik zatrudniony na czas określony nie może być pozbawiony ochrony przed rozwiązaniem umowy, w szczególności z przyczyn dyskryminacyjnych. Oznacza to, że Sąd Pracy może badać, czy przyczyny wypowiedzenia nie miały charakteru dyskryminacyjnego. Jeśli więc pracownik wskaże fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Jeśli nie udowodni, że takie powody istniały, rozwiązanie umowy o pracę należy uznać za dokonane z naruszeniem prawa ze względu na niedozwolone kryterium dyskryminacyjne. W ocenie powódki w niniejszej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony stanowiło nadużycie prawa przez pracodawcę ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pracę wykonywała bowiem w sposób sumienny, nie została ukarana przez pracodawcę nawet upomnieniem, w styczniu 2018r. otrzymała podwyżkę, w związku z czym uważa, iż nie było postaw do wypowiedzenia umowy o pracę, tym bardziej, że miało to miejsce od razu po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 27.03.2018r. wydanym w sprawie IV Np. 11/18 Sąd uwzględnił powództwo w całości (k. 6).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 27.03.2018r. pozwana (...) SA w K. domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana przyznała, iż powódka była jej pracownikiem od dnia 23.10.2017 r. do dnia 24.02.2018 r. w pełnym wymiarze godzin na stanowisku Sprzedawca-kasjer w sklepie (...). (...) w S. przy ul. (...).

Wskazała, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę był brak należytej staranności w wykonywaniu obowiązków na stanowisku Sprzedawca-Kasjer, nie wykonywanie poleceń przełożonych oraz brak przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy, przejawiający się w szczególności w:

1. braku należytej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań lub nie wykonywaniem poleceń przełożonych np.:

a) wykazanie różnicy kasjerskiej u powódki na kwotę ponad 100 zł. i następnie posądzenie przez powódkę Kierownictwa Sklepu o to że świadomie wyjęli pieniądze z kasetki powódki,

b) nie wykonywanie obowiązków pracowniczych - powódka po zejściu z kasy i oddelegowaniu przez Kierownictwo do innych obowiązków w sklepie nie wykonywała obowiązków pracowniczych zleconych przez Kierownictwo, bądź wykonywała obowiązki niestaranie.

c) notoryczne wchodzenie do sklepu przez drzwi magazynu (zamiast przez drzwi frontowe), co zmuszało innych pracowników do odrywania się od pracy i otwarcia drzwi magazynowych, dodatkowo wprowadzając ich w błąd (myśleli że jest to dostawa), w sytuacji gdy Kierownik sklepu kilkakrotnie zwracał uwagę powódce, że pracownicy przychodząc do pracy powinni wchodzić drzwiami frontowymi.

2. niezgodnym z zasadami współzycia społecznego oraz zasadami szacunku obowiązującymi u pozwanej zachowaniami prezentowanymi wobec części współpracowników oraz przełożonych, co przejawiało się m.in. w:

- aroganckim zachowaniu powódki w stosunku do przełożonych, powódka mówiła np. „Nie będziesz mi rozkazywał co mam robić”, powódka miała zawsze uwagi do poleceń Kierownictwa dot. zleczonych jej zadań,

- aroganckim i pozbawionym szacunku zachowaniem w stosunku do pozostałych pracowników sklepu co wzbudzało strach u innych pracowników, braku możliwości zlecenia pracy powódce - powódka po otrzymaniu

polecenia dot. wykonania pracy od przełożonego obruszała się, krzyczała, okazywała wyraźne niezadowolenie, nie wykonywała poleceń kierownictwa sklepu lub wykonywała je niestarannie.

Zgodnie z obowiązującą u pozwanej Procedurą odpowiedzialności za różnice kasjerskie w sklepach (...), postępowanie dyscyplinujące w stosunku do pracowników, u których podczas kontroli kasetki lub rozliczenia utargu stwierdzono różnicę kasjerską, niezależnie od tego, czy jest to niedobór, czy też nadwyżka, zależy od wysokości różnicy. W przypadku różnicy jednorazowo ponad 100 zł (ponad 25 EUR) - Kierownik Sklepu natychmiast informuje Kierownika Rejonu, który może w zależności od okoliczności rozwiązać umowę o pracę.

Z powódką były przeprowadzane przez Kierownictwo sklepu rozmowy dyscyplinujące, które jednak nie spowodowały zmiany zachowania powódki. Odnosząc się natomiast do podwyżki otrzymanej przez powódkę, pozwana podkreśliła, że wszyscy pracownicy sklepów (...) na stanowisku Sprzedawca- Kasjer otrzymali podwyżki od stycznia 2018 r., niezależnie od wyników ich pracy, co jest uzasadnione trudnym dla pracodawcy rynkiem pracy. Fakt ten nie ma zatem żadnego znaczenia przy ocenie pracy powódki.

Ponadto pozwana zarzuciła, iż powódka nawet nie próbowała uprawdopodobnić w jakikolwiek sposób sugerowanej przez nią dyskryminacji w stosunku do niej.

Sąd ustalił, co następuje:

B. M. (1) pozostawała zatrudniona w (...) SA w K. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 22.10.2017r. na czas określony tj. od dnia 23.10.2017r. do dnia 31.12.2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawca-kasjer, z miejscem wykonywania pracy w sklepie w S. przy ul. (...) (nr jednostki (...)).

/dowód: umowa o pracę w kopii akt osobowych, k. 27-koperta/

Od pierwszych dni zatrudnienia praca B. M. (1) budziła zastrzeżenia kierownictwa sklepu.

Powódka po zejściu z kasy i oddelegowaniu przez kierownictwo sklepu do innych obowiązków w sklepie nie wykonywała obowiązków pracowniczych zleconych przez kierownictwo, bądź wykonywała obowiązki niestarannie. Również arogancko zachowywała się w stosunku do bardziej doświadczonych pracowników, wobec których zdarzały się jej komentarze typu: „Nie będziesz mi rozkazywał co mam robić”. Postawa ta przejawiała się również na ignorowaniu przez B. M. polecenia wykonania określonego zadania (rozpakowania towaru) i udaniu się na przerwę do pokoju socjalnego. Ponadto powódka miała uwagi do poleceń kierownictwa dot. zleconych jej zadań.

B. M. (1) przed rozpoczęciem swojej zmiany jak też po jej zakończeniu w czasie otwarcia sklepu dla klientów wchodziła do sklepu/wychodziła ze sklepu przez drzwi magazynu, zamiast przez drzwi frontowe, co zmuszało innych pracowników do odrywania się od pracy i otwarcia drzwi magazynowych, dezorganizując ich pracę (dzwonek przy drzwiach magazynowych mógł sygnalizować dostawę towaru).

B. M. (1) odnosiła się do pozostałych pracowników sklepu w sposób arogancki – przebywając w pomieszczeniu socjalnym w obecności innych pracowników stała do nich odwrócona tyłem lub w ogóle do tego pomieszczenia nie wchodziła w ich obecności.

Powódka kierowała wobec kierownictwa sklepu nieuzasadnione oskarżenia o kontrolowanie jej szafki pracowniczej, otwieranie jej przez kierownictwo bez jej wiedzy (np. celem włożenia dokumentów dotyczących zatrudnienia), chociaż kierownicy sklepu mogli wrzucać dokumenty pracownicze przez specjalne otwory w drzwiczkach szafki.

Przełożeni powódki dyscyplinowali B. M. ustnie, podczas osobistych rozmów, co jednak nie zmieniło jej zachowania.

W dniu 12 stycznia 2018r. na kasie obsługiwanej przez B. M. (1) stwierdzono różnicę kasjerską w postaci nadwyżki w kwocie 100,05 zł. Wówczas powódka twierdziła, iż odchodząc od kasy zostawiła ją zablokowaną, a o spowodowanie różnicy kasjerskiej oskarżyła kierownictwo sklepu.

W dniu 10.02.2018r. pracodawca doręczył B. M. (1) oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 24.02.2018r.

/dowód: zeznania powódki B. M. (1) w charakterze strony k. 91-91v, kopia akt osobowych powódki k. 27 – koperta, fragmenty podręcznika sprzedawcy-kasjera k. 44-59, regulamin pracy k. 60-70, raport rozliczenia kasjera k. 71-72, zeznania świadków: A. F. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 00:37:16 – 01:09:16, k. 75v-76v, M. Ś. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 01:09:48 – 01:33:29, k. 76v-77, M. O. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 01:35:26 – 01:48:52, k. 77, U. Ś. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 01:51:56 – 02:07:20, k. 77v-78, J. I. k. 89v-90, J. C. k. 90-90v/

Sąd zważył, co następuje:

Jednostronne czynności prawne zmierzające do rozwiązania umów o pracę są skuteczne, nawet jeśli są wadliwe. Pracownik może je podważyć, składając odwołanie do sądu pracy. Reguła ta ma zastosowanie do wypowiedzania terminowych umów o pracę. Sąd Najwyższy potwierdził, że ograniczenie dochodzenia roszczeń z art. 264 § 1 KP ma zastosowanie także w przypadku domagania się przez pracownika odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (art. 50 § 3 KP) – zob. wyr. SN z 16.6.1999 r. (I PKN 119/99, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 647).

Kodeks pracy nie wymaga, aby rozwiązanie za wypowiedzeniem umów terminowych było uzasadnione. Przesłanką dochodzenia roszczeń odszkodowawczych jest "naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów", a nie ewentualna bezzasadność działań pracodawcy.

Zgodnie bowiem z treścią art. 50 § 3 i 4 kp:

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Naruszeniem przepisów będzie zatem brak zachowania formy pisemnej lub naruszenie zasad ochrony szczególnej.

Wypowiedzenie umów terminowych może podlegać, jak wskazuje na to orzecznictwo Sądu Najwyższego, również ocenie przez pryzmat naruszenia zasad współżycia społecznego.

Stosownie zatem do celu umów terminowych przy umowach na okres próbny i czas określony w razie rozwiązania tych umów przez pracodawcę z naruszeniem przepisów o ich wypowiedzaniu stosuje się tylko odszkodowanie. W razie oceny zasadności wypowiedzenia umów o pracę na czas określony może natomiast mieć zastosowanie art. 8 kp przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 nie ma zastosowania (por. wyrok SN z 19.7.1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985, Nr 12, poz. 237).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, iż powódce nie przysługuje odszkodowanie z tytułu rozwiązania za wypowiedzeniem terminowej umowy o pracę.

Wypowiedzenie przedmiotowej umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z zachowaniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, a w szczególności wskazać należy, iż pracodawca zachował formę pisemną wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca nie miał obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. I chociaż kodeks pracy nie wymaga, aby rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy terminowej z powódką było uzasadnione, to jednak pozwany pracodawca wykazał w toku procesu przyczyny, które doprowadziły go do takiej decyzji.

Wskazać należy, iż pozwany pracodawca podał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką był brak należytej staranności w wykonywaniu obowiązków na stanowisku Sprzedawca-Kasjer, nie wykonywanie poleceń przełożonych oraz brak przestrzegania zasad współzycia społecznego w miejscu pracy, przejawiający się w szczególności w:

1. braku należytej staranności w wykonywaniu powierzonych zadań lub nie wykonywaniem poleceń przełożonych np.:

a) wykazanie różnicy kasjerskiej u powódki na kwotę ponad 100 zł. i następnie posądzenie przez powódkę Kierownictwa Sklepu o to że świadomie wyjęła pieniądze z kasetki powódki,

b) nie wykonywanie obowiązków pracowniczych - powódka po zejściu z kasy i oddelegowaniu przez Kierownictwo do innych obowiązków w sklepie nie wykonywała obowiązków pracowniczych zleconych przez Kierownictwo, bądź wykonywała obowiązki niestarannie.

c) notoryczne wchodzenie do sklepu przez drzwi magazynu (zamiast przez drzwi frontowe), co zmuszało innych pracowników do odrywania się od pracy i otwarcia drzwi magazynowych, dodatkowo wprowadzając ich w błąd (myśleli że jest to dostawa), w sytuacji gdy Kierownik sklepu kilkakrotnie zwracał uwagę powódce, że pracownicy przychodząc do pracy powinni wchodzić drzwiami frontowymi.

2. niezgodnym z zasadami współzycia społecznego oraz zasadami szacunku obowiązującymi u pozwanej zachowaniami prezentowanymi wobec części współpracowników oraz przełożonych, co przejawiało się m.in. w:

- aroganckim zachowaniu powódki w stosunku do przełożonych, powódka mówiła np. „Nie będziesz mi rozkazywał co mam robić”, powódka miała zawsze uwagi do poleceń Kierownictwa dot. zleczanych jej zadań,

- aroganckim i pozbawionym szacunku zachowaniem w stosunku do pozostałych pracowników sklepu co wzbudzało strach u innych pracowników, braku możliwości zlecenia pracy powódce - powódka po otrzymaniu polecenia dot. wykonania pracy od przełożonego obruszała się, krzyczała, okazywała wyraźne niezadowolenie, nie wykonywała poleceń kierownictwa sklepu lub wykonywała je niestarannie.

Okoliczności te pracodawca wykazał dowodami – zeznaniami świadków – przełożonych powódki oraz jej współpracowników – por. zeznania świadków: A. F. – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 00:37:16 – 01:09:16, k. 75v-76v, M. Ś. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 01:09:48 – 01:33:29, k. 76v-77, M. O. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 01:35:26 – 01:48:52, k. 77, U. Ś. - por. protokół skrócony rozprawy z dnia 21.05.2018r. czas: 01:51:56 – 02:07:20, k. 77v-78, J. I. k. 89v-90, J. C. k. 90-90v.

Zeznania wszystkich tych osób (które Sąd obdarzył wiarą w całości) jednoznacznie potwierdzają, iż pracodawca powódki w sposób prawidłowy ocenił jej pracę (całościowo) negatywnie, a decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była podyktowana uprzedzeniami względem powódki, nie naruszała również zasad współzycia społecznego.

W szczególności w/w świadkowie potwierdzili w swoich zeznaniach, iż powódka po zejściu z kasy i oddelegowaniu przez kierownictwo sklepu do innych obowiązków w sklepie nie wykonywała obowiązków pracowniczych zleconych przez kierownictwo, bądź wykonywała obowiązki niestarannie. Również arogancko zachowywała się w stosunku do przełożonych, odwracała się do nich plecami podczas rozmów dyscyplinujących, zdarzały się jej wobec bardziej doświadczonych współpracowników rozdzielające zadania do wykonania komentarze typu: „Nie będziesz mi rozkazywał co mam robić”. Postawa ta przejawiała się również w ignorowaniu przez B. M. polecenia wykonania określonego zadania (rozpakowania towaru) i udaniu się na przerwę do pokoju socjalnego. Ponadto powódka miała uwagi do poleceń kierownictwa dot. zleczanych jej zadań.

Jak relacjonowali w/w świadkowie, B. M. (1) przed rozpoczęciem swojej zmiany jak też po jej zakończeniu w czasie otwarcia sklepu dla klientów wchodziła do sklepu/wychodziła ze sklepu przez drzwi magazynu, zamiast przez

drzwi frontowe, co zmuszało innych pracowników do odrywania się od pracy i otwarcia drzwi magazynowych, dezorganizując ich pracę (dzwonek przy drzwiach magazynowych mógł sygnalizować dostawę towaru).

B. M. (1) odnosiła się do pozostałych pracowników sklepu w sposób arogancki – przebywając w pomieszczeniu socjalnym w obecności innych pracowników stała do nich odwrócona tyłem lub w ogóle do tego pomieszczenia nie wchodziła w ich obecności. Raczej unikała wchodzenia w relacje ze współpracownikami, rozmawiała z nimi „szorstko” (por. zeznania świadka J. I.)

Powódka kierowała wobec kierownictwa sklepu nieuzasadnione oskarżenia o kontrolowanie jej szafki pracowniczej, otwieranie jej przez kierownictwo bez jej wiedzy (np. celem włożenia dokumentów dotyczących zatrudnienia), chociaż kierownicy sklepu mogli wrzucać dokumenty pracownicze przez specjalne otwory w drzwiczkach szafki, co było powódce prezentowane.

Przełożeni powódki dyscyplinowali B. M. ustnie, podczas osobistych rozmów, co jednak nie zmieniło jej zachowania (por. zeznania świadków: A. F., M. Ś., m. O.).

Dowody przeprowadzone w sprawie również potwierdziły, iż w dniu 12 stycznia 2018r. na kasie obsługiwanej przez B. M. (1) stwierdzono różnicę kasjerską w postaci nadwyżki w kwocie 100,05 zł. Wówczas powódka twierdziła, iż odchodząc od kasy zostawiła ją zablokowaną, a o spowodowanie różnicy kasjerskiej oskarżyła kierownictwo sklepu (por. zeznania powódki w charakterze strony k. 91-91v, raport rozliczenia kasjera k. 71-72). W ocenie Sądu tłumaczenie powódki w tej kwestii jest nielogiczne – jakież bowiem cel miałby inny pracownik podrzucając do kasetki powódki 100 zł. (inaczej tą kwestię należałoby rozważyć, gdyby stwierdzono niedobór, co jednak nie miało miejsca w przedmiotowej sprawie). Co więcej – takie działanie (tzn. ingerowanie w kasetkę sprzedawcy-kasjera po jej zablokowaniu) w świetle zeznań przesłuchanych świadków, jest niemożliwe.

Postępowanie powódki jednoznacznie wskazuje, w ocenie Sądu, iż jej postawa jako pracownika pozostawała sprzeczna z zasadami szacunku opracowanymi na potrzeby funkcjonowania pracodawcy, a zwłaszcza z odpowiedzialną współpracą, dialogiem, informacją zwrotną, zauważaniem człowieka w pracowniku, obowiązkiem angażowania się w swoją pracę, kulturą osobistą (por. zasady szacunku k. 45). B. M. (1) swoim postępowaniem, które zostało wyżej zaprezentowane, uchylała się również od odpowiedzialności związanej z zajmowanym stanowiskiem sprzedawcy-kasjera zwłaszcza w zakresie respektowania hierarchii służbowej, obsługi klientów zgodnie z obowiązującymi standardami (por. podręcznik sprzedawcy-kasjera k. 46-57). Opisane zachowania powódki pozostawały nadto sprzeczne z porządkiem wewnętrznym pracodawcy określonym w regulaminie pracy (por. Regulamin pracy k. 60-70) – przede wszystkim w zakresie nakazu rzetelnego i efektywnego wykonywania pracy, przestrzegania regulaminu pracy oraz ustalonego w spółce czasu pracy i porządku, przestrzegania zasad zawartych w Kodeksie Etycznym, dokładnego i sumiennego wykonywania poleceń przełożonych.

Również, zgodnie z procedurą odpowiedzialności za różnice kasjerskie (por. przepisy procedury k. 58), w przypadku różnicy kasjerskiej jednorazowo ponad 100 zł. (ponad 25 euro), umowa o pracę z kasjerem-sprzedawcą może zostać w zależności od okoliczności rozwiązana.

Oczywiście, praca powódki u pozwanego miała również i pozytywne aspekty, na co wskazywała przesłuchana świadek U. Ś. („powódka na kasie radziła sobie bardzo dobrze”), stąd też powódka nie może twierdzić, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę była podyktowana uprzedzeniami osobistymi (powódka przy tym nie wykazała na czym te uprzedzenia miałyby polegać i z czego wynikać).

Jak wynika z zeznań powódki przesłuchanej w charakterze strony (k. 91-91v), pracowała uczciwie i sumiennie, zgodnie z umową. Zaprzeczyła, aby wchodziła do sklepu w godzinach jego otwarcia przez drzwi magazynowe. Wyraziła swoje podejrzenia o przeszukiwanie jej szafki pracowniczej, przeglądanie zawartości telefonu przez kierownictwo sklepu czy też nieautoryzowane logowanie się na obsługiwanej przez nią kasie. Podniosła, iż w grudniu 2017r. nie udzielono jej

urlopu na żądanie w sytuacji, gdy była niezdolna do pracy z powodu choroby i zmuszona była skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, jak również, iż po powrocie z tego zwolnienia została skierowana do pracy innym sklepie pozwanej w S..

Jednakże powódka żadnego ze swoich podejrzeń w żaden sposób nie udowodniła. Co więcej – przesłuchani w sprawie świadkowie zaprzeczyli depozycjom powódki o nieautoryzowanej ingerencji w jej kasetkę, czy przeszukiwaniu jej szafki pracowniczej. Wszyscy również potwierdzili stanowczo okoliczność korzystania przez powódkę z drzwi magazynowych przy wchodzeniu i wychodzeniu ze sklepu w godzinach jego otwarcia.

Zarzuty powódki wobec pracodawcy pozostały zatem nieudowodnione.

Wskazać należy, iż ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaoferowania dowodów nie pozwalających poczynić kategorię ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę. Wnioski takie wynikają wprost z wyroku SA w Gdańsku z dnia 10.02.2017r. III AUa 987/16.

Również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 4.06.2013r. w sprawie II PK 39/13 wskazał, iż kontradiktoryjność procesu cywilnego, a w takim trybie rozpoznawane są sprawy z zakresu prawa pracy, wymaga, by strony wskazywały dowody w celu wykazania swoich twierdzeń. Bierność strony w tym zakresie nie zobowiązuje sądu - poza wyjątkowymi przypadkami - do prowadzenia dowodów z urzędu. Z art. 232 KPC wynika obowiązek stron wskazywania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy, sąd zaś jest wyjątkowo uprawniony jest do dopuszczenia innych, niewskazanych przez strony dowodów, według własnej oceny, czy zebrany w sprawie materiał dowodowy jest dostateczny do rozstrzygnięcia. Działanie sądu z urzędu i prowadzenie dowodu niewskazanego przez stronę, po uchyleniu art. 3 § 2 KPC, jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach oraz musi wynikać z opartego na zobiektywizowanej ocenie przekonania o konieczności jego przeprowadzenia. Okoliczność działania w procesie przez stronę bez pełnomocnika nie wystarcza do stwierdzenia, że zaszła taka wyjątkowa sytuacja.

Powódka jako strona dochodząca roszczenia winna zatem wskazać na okoliczności faktyczne z nim związane w taki sposób, aby możliwa była ocena jego zasadności, zaś zaniechania w tym zakresie muszą prowadzić do oceny, iż powódka obowiązkowi temu nie sprostала. To strona powodowa w pierwszej kolejności określa zakres okoliczności faktycznych, które podlegać będą badaniu w procesie, stosownie do stanowiska zajętego przez stronę pozwaną.

Zatem Sąd nie ustalił żadnych działań pracodawcy, które mogły naruszać dobra osobiste (godność) powódki, zwłaszcza co do formy wydawania jej poleceń w zakresie świadczenia pracy.

W szczególności wskazać należy, iż samo złożenie przez powódkę wniosku o urlop na żądanie nie oznacza, iż mogła ona ten urlop rozpocząć bez zgody pracodawcy, jak również nie oznacza, że pracodawca miał obowiązek udzielenia tego urlopu na żądanie pracownika. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiającą jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne obowiązki, które powodują, że jego zasługujący na ochronę majątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy (wyrok SN z dnia 28 października 2009 r. sygn. akt II PK 123/09). Sąd Najwyższy jednoznacznie rozstrzygnął, iż rozpoczęcie urlopu "na żądanie" (art. 167² k.p.) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy (wyrok SN z dnia 16 września 2008 r. II PK 26/08), a więc stanowiącą podstawę do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Skoro zatem powódka rzeczywiście, jak twierdzi, była niezdolna do pracy z powodu choroby (jak wynika z zaświadczeń lekarskich złożonych do akt osobowych – w dniach od 17.12.2017r. do

24.12.2017r. oraz w dniach od 29.12.2017r. do 5.01.2017r.), to zasadnie pracodawca odmówił jej urlopu na żądanie, który przecież nie objąłby wszystkich dni jej niezdolności do pracy. Z kolei incydentalne polecenie wykonywania pracy w innym sklepie pozwanego w S. mieściło się w zakresie decyzyjnym pracodawcy i wynikało z podporządkowania pracowniczego powódki.

Odnosząc się natomiast do podwyżki wynagrodzenia otrzymanej przez powódkę, wskazać należy, iż w świetle zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, wszyscy pracownicy sklepów (...) na stanowisku Sprzedawca- Kasjer otrzymali podwyżki od stycznia 2018 r., niezależnie od wyników ich pracy. Zgodzić się zatem należy ze stanowiskiem pozwanego pracodawcy, iż fakt ten nie ma żadnego znaczenia przy ocenie pracy powódki.

Z kolei, uzyskany w sprawie audyt sklepu nie dotyczy oceny pracy pracowników, (a w szczególności powódki), ale niektórych uchybień pracy sklepu jako całości (por. raport z audytu z dn. 12.12.2017r. k. 83-85, oświadczenie k. 82).

Odnosnie zarzutu dyskryminacji:

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna (art. 11³ KP). Pracownicy powinni być równo traktowani (art. 18^{3a} § 1 KP). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio (art. 18^{3a} § 2 KP). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 KP), a dyskryminowanie pośrednie - gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 4 KP). 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 (relewantnymi) cechami (por. wyrok SN z 10.9.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS Nr 12/1998, poz. 360).

Katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty i nie ogranicza się wyłącznie do przyczyn wymienionych („w szczególności”) w art. 11³ KP i art. 18^{3a} § 1 KP. Przepisy te nie nakładają na pracownika, który zarzuca pracodawcy dyskryminację ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji, obowiązku uprawdopodobnienia, że pracodawca podejmując kwestionowane działanie, kierował się tym konkretnym zabronionym przez prawo kryterium różnicowania pracowników. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik dochodzący przed sądem pracy sądowej ochrony w związku z nierównym traktowaniem przez pracodawcę powinien nie tylko uprawdopodobnić fakt nierównego traktowania, ale także wskazać (powołać) prawdopodobne (przypuszczalne) niedozwolone kryterium różnicowania sytuacji własnej i innego pracownika (innych pracowników). Jest to pożądane zwłaszcza wówczas, gdy przyczyna dyskryminacji nie jest oczywista, np. nie jest determinowana w sposób wyraźny (widoczny) płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą lub pochodzeniem etnicznym dyskryminowanego pracownika.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 KP, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie

zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10).

Powódka tego oczekiwania, w ocenie Sądu, nie spełniła, albowiem nie tylko nie podała niedozwolonych kryteriów dyskryminacyjnych, jakie wobec niej miałyby stosować pracodawca, ale również kryteriów tych nie uprawdopodobniła w żaden sposób.

Za kryterium dyskryminacyjne nie można bowiem, w ocenie Sądu uznać zarzutu powódki, iż otrzymała obuwie ochronne po pewnym czasie od zatrudnienia. Zaopatrzenie pracowników w obuwie ochronne było bowiem uzależnione – jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków – od dostępności odpowiedniej numeracji, a powódka nie posiadała uprawnienia do obsługi wózka widłowego, przy obsłudze którego obowiązkowe jest posiadanie takiego obuwia.

Niemożliwe również okazało się uzyskanie nagrań z monitoringu sklepu przy ul. (...) w S. z uwagi na ich skasowanie wobec upływu czasu, w którym są przechowywane (por. pismo pozwanej k. 81).

W ocenie Sądu, powódka zatem nie uprawdopodobniła, że była odmiennie traktowana od innych pracowników pozwanej spółki, znajdujących się w porównywalnej (podobnej) sytuacji, co stanowiło podstawę do przyjęcia, w oparciu o domniemania faktyczne (art. 231 KPC), że nie była poddana dyskryminacji.

Wobec powyższego powództwo B. M. (1) o zasądzenie odszkodowania podlegało oddaleniu w całości na podstawie art. 50 §3 i 4 kp w zw. z art. 18^{3d} kp (a contrario)- pkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98§1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) i zasądzono z tego tytułu od powódki B. M. (1) na rzecz pozwanej (...) SA w K. kwotę 1.350,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – punkt II sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski