

Sygn. akt VII P 335/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Andrzej Jankowski, Barbara Orzechowska
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa W. R.

przeciwko (...) sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie

1. powództwo oddala;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej Spółki kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Andrzej Jankowski SSR Marcin Winczewski Barbara Orzechowska

Sygn. akt VII P 335/17

UZASADNIENIE

W. R. wniósł pozew przeciwko (...) sp.

z o.o. w B. (sprecyzowany pismem z dnia 10 lipca 2017 r. – k. 7), domagając się zasądzenia kwoty 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz kwoty 1.529,00 zł tytułem odszkodowania za pozbawienie możliwości uczestniczenia w zajęciach języka obcego. W uzasadnieniu wskazał, że zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę z dnia 23 września 2015 r. na czas określony, która to nie zawierała klauzuli o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia, stąd umowa została rozwiązana niezgodnie z prawem. Odnośnie drugiego z żądań podniósł, iż pozwana w roku szkolnym 2016/17 zorganizowała dla pracowników naukę języka angielskiego, w której początkowo pozwolono mu uczestniczyć. Po kilku lekcjach jednak mu tego zabroniono, nie podając konkretnej przyczyny. Podjął więc naukę prywatnie, a roszczenie to jest oparte o art. 94 pkt 1 ust. 6 k.p., poprzez dyskryminacyjne wykluczenie go z zajęć.

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 12 lipca 2017 r. (k. 8) powód wskazał, że umowa o pracę nie zawiera zapisu o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia, a ponadto podniósł zarzut dyskryminacji ze względu na wiek.

W odpowiedzi, pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powód był zatrudniony od dnia 1 października 2015 r., a w § 1 umowy o pracę na czas określony z dnia 23 września 2015 r. strony uzgodniły dwutygodniowy okres wypowiedzenia (pkt 5). Powód uczestniczył w firmie w licznych szkoleniach, także poza granicami kraju, a spółka liczyła, że nabytą wiedzę przekaże współpracownikom. Niestety dzielił się nią niechętnie, robił to powierzchownie, miał trudności w komunikowaniu się z innymi pracownikami. Okazywał niezadowolenie z powierzanych mu zadań, miał wybuchy agresji, publicznie kwestionował decyzje pracodawcy, nie doprowadzał spraw do końca, miał trudności z dostosowaniem się do organizacji pracy, np. przy zwalnianiu się. Spółka przyznała, iż prowadzi dla wybranych pracowników lekcje języka angielskiego, który jest jedynym językiem obowiązującym w kontaktach w całej grupie M.. Celem tego kształcenia jest osiągnięcie przez pracowników poziomu C1, który umożliwia pracę. Pozwana nie prowadzi natomiast zajęć z języka niemieckiego, który nie jest w firmie wykorzystywany. Powód uczestniczył w zajęciach z języka angielskiego we wrześniu i październiku 2016 r., a następnie z uwagi na ocenę nauczyciela co do wysokiego poziomu znajomości języka, został poinformowany przez pracodawcę o braku obowiązku uczestnictwa w tych zajęciach. Pozwany nie był w jakikolwiek sposób dyskryminowany. W orzecznictwie prezentowany jest trafny pogląd, iż pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu musi najpierw wykazać, że pracodawca dopuścił się względem niego dyskryminacji, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Sąd ustalił, co następuje:

W. R. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w B. w okresie od 1 lipca 2015 r. do 30 czerwca 2017 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 23 września 2015 r., na stanowisku technologa, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.000,00 zł miesięcznie.

W § 1 pkt 5 umowy z dnia 23 września 2015 r. wskazano: „Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia: (...) okres wypowiedzenia umowy: 2 tygodnie.” Dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony była standardem w zawieranych przez pracodawcę umowach. Informacje o ogólnych warunkach zatrudnienia, w tym kodeksowych okresach wypowiedzenia wszelkich rodzajów umów o pracę, powód uzyskał natomiast w dniu 1 lipca 2015 r., na stosownym druku, który podpisał.

W dniu 31 maja 2017 r. pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2017 r. Podano w nim jednocześnie, iż w okresie od 1 do 23 czerwca 2017 r. powodowi udzielono urlopu wypoczynkowego, a w okresie od 26 do 30 czerwca 2017 r. zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: umowy o pracę z dnia 12 maja 2015 r. i z dnia 23 września 2015 r. – k. 1 i 10 części B akt osobowych powoda; informacja o warunkach zatrudnienia – k. 6 części B akt osobowych powoda; świadectwo pracy z dnia 30 czerwca 2017 r. – k. 4 części C akt osobowych powoda; oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 31 maja 2017 r. – k. 2; przesłuchanie powoda – k. 49-51, 71-72; przesłuchanie Członka Zarządu pozwanej Spółki (...) – k. 72-75)

Od września 2016 r. (...) sp. z o.o. w B. podjęła współpracę z L. B., (...) – Szkołą (...) w B., w zakresie prowadzenia zajęć językowych dla pracowników. Cel językowy pozwana określiła, jako C1 wg skali Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego (ESOKJ), albowiem poziom ten umożliwiał swobodne komunikowanie się pracowników pozwanej z pracownikami innych spółek prowadzonych przez M. na terenie Świata, w których to językiem porozumiewania się był właśnie język angielski. Dla oszacowania poziomu zaawansowania językowego pracowników, L. B. została zobowiązana do przeprowadzenia testu poziomującego oraz określenia potrzeb językowych do rozwoju konkretnego słuchacza. Powód został początkowo skierowany na te zajęcia, które odbywały się indywidualnie. W przypadku powoda test poziomujący wypadł na bardzo wysokim poziomie, wskazując już wówczas znajomość języka

na poziomie co najmniej C1. O tym wyniku została poinformowana Członek Zarządu spółki (...), która biorąc pod uwagę, że test taki z reguły sprawdza znajomość struktur gramatycznych i zasób słownictwa, poleciła L. B. dodatkową ocenę i dokładne przeanalizowanie umiejętności pracownika, włączając w tok zajęć zadania egzaminacyjne z słuchania, mówienia i pisania. Zajęcia z powodem odbywały się w okresie od 13 września do 24 października 2016 r. Po przeprowadzeniu 7 indywidualnych zajęć, L. B. utwierdziła się w przekonaniu, że W. R. płynnie posługuje się językiem angielskim we wszystkich powyższych aspektach, co najmniej na poziomie C1, o czym poinformowała wówczas R. M., wskazując że posiada on wystarczającą sprawność językową, aby reprezentować firmę w kontaktach z klientami zagranicznymi. Jednocześnie nikt inny ze skierowanych na szkolenie pracowników spółki nie osiągnął z testu poziomującego, celu określonego przez pracodawcę, jako C1, wobec czego ich uczestnictwo w zajęciach prowadząca uznała za uzasadnione.

Także w ocenie współpracowników i przełożonych, powód wykazywał się bardzo dobrą znajomością języka angielskiego, co uwidaczniało się m.in. podczas wizyt pracowników M. z innych krajów, z którymi bezproblemowo się w tym języku komunikował.

O fakcie i przyczynie zaprzestania kierowania na kurs języka angielskiego (wystarczającej dla pracodawcy znajomości języka) powód został poinformowany przez R. M..

(dowód: oświadczenie L. B. – k. 32; mail z dnia 9 września 2016 r. – k. 33; raport z zajęć z języka angielskiego w październiku 2016 r. – k. 34; zeznania świadków: D. Ł. – k. 51-55, A. W. – k. 65-66, T. K. – k. 66-69 i R. B. – k. 69-71; przesłuchanie powoda – k. 49-51, 71-72; przesłuchanie Członka Zarządu pozwanej Spółki (...) – k. 72-75)

Powód wykonywał swe obowiązki technologa w D. P., a jego bezpośrednim przełożonym był Kierownik Produkcji D. Ł.. Obowiązki świadczyli w dużym pomieszczeniu, w którym wydzielono trzy mniejsze, które jednakże nie były od siebie oddzielone drzwiami.

Podczas wydawania poleceń lub choćby rozmów na temat obowiązków, D. Ł. odczuwał agresję i lekceważenie ze strony powoda, który pomimo bardzo niewielkiej odległości dzielącej ich stanowiska pracy, wszelkie informacje przesyłał mu drogą mailową, zamiast informować go osobiście lub choćby telefonicznie. Takie zachowanie przeszkadzało przełożonemu głównie z uwagi na problemy z przekazywaniem wiedzy, którą powód posiadał już wcześniej, jak również nabywał w toku zagranicznych szkoleń, na które był wysyłany przez pracodawcę. D. Ł. był bowiem specjalistą z zakresu głównie kół zębatych (którymi to kwestiami zajmował się drugi z podległych mu działów), niejednokrotnie więc potrzebował pomocy specjalisty w zakresie pasów, którym był w jego ocenie powód. Prosił więc go m.in. o pomoc przy technologiach zgrzewania, klejenia i szlifowania pasów, jednak powód tłumaczył się głównie brakiem czasu, a w sytuacjach, kiedy przełożony nalegał, ich rozmowy kończyły się kłótniami, gdyż W. R. nie był w stanie podporządkować się wydawanym mu poleceniom. D. Ł. odbierał jego zachowanie jako agresję emocjonalną, w związku z czym coraz rzadziej zwracał się o cokolwiek, a w ostatnim okresie prawie w ogóle już nie rozmawiał z powodem, bojąc się jego reakcji. Powód posiadał telefon służbowy, a numer telefonu przełożonego był powszechnie znany, gdyż został wywieszony na tablicy ogłoszeń, albowiem D. Ł. chciał, aby każdy pracownik miał z nim łatwy kontakt.

W. R. zajmował się m.in. rozpatrywaniem reklamacji klientów, które w około 90% uznawał za zasadne. Wielokrotnie przełożony chciał rozmawiać z nim na ich temat, pragnąc m.in. dowiedzieć się, jakie ewentualnie błędy popełnia się w firmie. Powód zbywał go w takich sytuacjach, nie chcąc mu nic w tym zakresie przekazać, stąd ostatecznie reklamacje były uznawane. W pewnym okresie D. Ł. prosił go o uporządkowanie biurka w zakresie reklamacji z okresu 2-3 poprzednich lat, w tym zwrotu klientom niepotrzebnej już dokumentacji. Powód przełożył wówczas jedynie tę dokumentację z jednego miejsca na drugie, nie wykonując polecenia. U pozwanej istniała zasada, iż chęć zwolnienia się z pracy lub wcześniejszego wyjścia zgłaszano osobiście lub telefonicznie D. Ł., z którym to jednocześnie od razu ustalano, kiedy konkretna nieobecność zostanie odpracowana. Powód natomiast nie stosował się do tych zasad, a chcąc wyjść z pracy przysyłał do przełożonego maila z taką informacją, nie czekając na jakąkolwiek zgodę lub też brak aprobaty w sytuacjach wymagających jego obecności w firmie. Ostatnia taka sytuacja miała miejsce w dniu 26 maja 2017 r., kiedy to powód bez zgody przełożonego przyszedł wcześniej do pracy i o godzinie 6.10 napisał maila do

przełożonego, który rozpoczynał pracę o 8.00 o treści „Dzisiaj chciałbym prosić o wcześniejsze wyjście, dlatego już jestem.” O fakcie, iż będzie chciał w tym dniu wyjść wcześniej z pracy powód wiedział już w godzinach popołudniowych poprzedniego dnia, kiedy umówił się do lekarza, jednakże nie zadzwonił, ani wówczas, ani następnego dnia do D. Ł., przestając na wysłaniu rzeczony maila.

W. R. był dla pozwanej kluczowym pracownikiem, mając bardzo bogatą wiedzę i doświadczenie. Z tej przyczyny był wysyłany na różnego rodzaju szkolenia, w tym zagraniczne do Niemiec i Włoch, mimo że był pracownikiem stosunkowo młodym stażem w spółce. Obowiązkiem powoda po powrocie ze szkoleń było m.in. przekazywanie zdobytych informacji innym pracownikom spółki. Podczas spotkań, które miały na celu właśnie przekazanie wiedzy, powód czynił to bardzo niechętnie, z dużymi oporami, a spotkania te były bardzo krótkie i niesatysfakcjonujące dla współpracowników, którzy zgłaszali przełożonym niski poziom przekazywania wiedzy i trudności w odbiorze przekazywanych informacji.

Zastrzeżenia do pracy powoda zgłaszali jego przełożonym również pracownicy Działu S., dla których istotnym było potrzebne im wsparcie techniczne m.in. z jego strony, przy sprzedaży produktów firmy. Pracownicy tego Działu mieli bardzo dużo uwag co do terminowości i szybkości pracy powoda. W ich pracy kluczowe było bardzo szybkie odpowiadanie na wszelkie uwagi, czy pytania klientów, co miało być możliwe właśnie dzięki technicznemu wsparciu powoda. Najczęściej pytania do W. R. były wysyłane w tym zakresie drogą mailową, jednakże bardzo często nie odpowiadał on na nie w wyznaczonym terminie, a zdarzało się niejednokrotnie, że trzeba było mu o konkretnych problemach przypominać lub nawet dopominać się odpowiedzi. Sytuacja taka kolidowała z pracą Działu S., który nie mógł przez to przykładowo złożyć ważnej oferty, czy sprzedać konkretnego produktu. Współpraca z pozostałymi technologami spółki – (...) i J. S. układała się natomiast dużo lepiej. Zastrzeżenia swoich podwładnych przekazywał R. M. kierownik D. Sprzedaży R. B..

Także współpraca powoda z innym technologiem spółki, zatrudnionym w Dziale K.Z. T. K., nie była z jego strony właściwa i bardzo często dochodziło do nieporozumień wynikających z problemów z komunikacją i porozumieniem z W. R.. Kilka miesięcy przed rozwiązaniem umowy Członek Zarządu spółki (...) postanowiła na cyklicznym spotkaniu m.in. z technologami, iż od tego momentu to właśnie oni będą odpowiedzialni za wydawanie klientom z magazynu właściwych kół zębatych, z czym do tego momentu w firmie było sporo problemów natury organizacyjnej. Powód miał się zamieniać w wykonywaniu tych obowiązków z T. K., w odstępach cotygodniowych. Mający większą wiedzę z zakresu kół zębatych T. K. przeprowadził z powodem krótkie szkolenie, dał odpowiedni katalog i wyjaśnił sposób rozróżniania konkretnych detali. To właśnie T. K. zajmował się tymi obowiązkami w pierwszym tygodniu po poleceniu R. M., gdyż powód powiedział mu wówczas, że nie ma akurat czasu. W momencie kiedy nadszedł kolejny tydzień, T. K. napotkał ze strony powoda bardzo duży opór, aby zająć się tymi kwestiami, który ostatecznie stwierdził, że nie będzie tego robił. Kiedy T. K. przypomniał mu, iż jest to decyzja R. M. i nie jest to skomplikowane, ze strony W. R. pojawiła się nawet agresja. Z tej przyczyny T. K. wykonywał te czynności samodzielnie jeszcze przez dwa kolejne tygodnie i dopiero wówczas poinformował o całej sytuacji ich przełożonego D. Ł., a ten z kolei R. M.. Z uwagi na brak możliwości porozumienia się i prawidłowego kontaktu z powodem, podjęli oni wówczas decyzję, iż czynności te będą wykonywane przez mistrzów produkcji.

Pozwana posiada umowę na obsługę informatyczną, jednakże z uwagi na jej koszty oraz czasochłonność, prostsze czynności informatyczne wykonywał, w ramach swojej pasji, T. K.. Pod koniec 2016 r. pozwana spółka przeszła na system komputerów bez twardych dysków, tak aby wszystkie informacje znajdowały się na serwerze. Z tej przyczyny należało zabezpieczyć komputery, których nie dało się wymienić, a jednym z zagrożonych komputerów był laptop służący powodowi. T. K. otrzymał wówczas od R. M. polecenie wykonania kopii zapasowej komputera powoda, tak aby znajdujące się na nim ważne dla spółki dane były zabezpieczone i zarchiwizowane. Laptop, na którym pracował powód był już stary i istniała obawa utraty znajdujących się na nim danych. T. K., znając trudny charakter powoda i nie chcąc wchodzić z nim w kolejny spór, postanowił że zabierze laptopa, na którym pracował powód już po zakończeniu pracy i zwróci go wcześniej rano, przed godziną 8.00, o której obaj zaczynali pracę, tak aby mógł on dalej na nim pracować, bez jakiegokolwiek przerwy. Następnego dnia W. R. przyszedł jednakże do pracy już na godzinę 7.00 rano i zadzwonił do T. K., kiedy ten był w drodze do pracy. Wytłumaczył on wówczas powodowi całą sytuację i przekazał, że zaraz będzie w

pracy, jednakże został przezeń wyzwany. Po przyjeździe do pracy wywiązała się natomiast duża kłótnia, spowodowana zachowaniem powoda, który podnosił głos. T. K. ponownie wytłumaczył mu swe zachowanie i polecenie R. M., a mimo to powód dalej mu się odgrażał. Kłótnię tę słyszał D. Ł. i inni pracownicy, a o całej sprawie T. K. poinformował R. M., gdyż poczuł się wówczas, w związku z zachowaniem powoda, jak złodziej.

Pewnego razu, kiedy popsuła się jedna z maszyn w spółce, wezwano do jej naprawy serwisanta z Niemiec. Powód został wówczas poproszony o tłumaczenie z języka angielskiego rozmowy pomiędzy serwisantem a operatorem maszyny o imieniu R., który znał ten język w bardzo słabym stopniu. W pewnym momencie T. K. zauważył, że powód rozmawiał wyłącznie z serwisantem, natomiast o niczym nie informował i nie tłumaczył polskiemu operatorowi maszyny. Spytał wówczas operatora, dlaczego nie bierze udziału w rozmowie i naprawie maszyny, a ten stwierdził, że powód nie chce niczego mu przetłumaczyć. Wówczas T. K. i kolejny pracownik J. S. podjęli się prób tłumaczenia uwag serwisanta, tak aby operator maszyny mógł na tej wizycie jak najwięcej skorzystać.

Zarówno pracodawca, reprezentujący go R. M., jak i przełożony ze współpracownikami, nie traktowali powoda w jakikolwiek negatywny sposób z uwagi na jego wiek. W spółce pracują zresztą inne osoby w wieku zbliżonym do powoda i również nigdy nie odczuwały z tego względu negatywnych zachowań. Na stanowisko technologa zajmowane dotychczas przez powoda przeniesiono innego pracownika J. W., który dotychczas zajmował się kontrolą jakości. Jest on osobą młodszą od powoda, jednak fakt ten nie miał żadnego znaczenia przy podejmowaniu decyzji o przeniesieniu. Spółka miała problem z obsadzeniem tego ważnego dla niej stanowiska, które powierzono osobie znającej firmę, mającej właściwe wykształcenie inżynierskie, stąd łatwiej było mu wdrożyć się w nowe obowiązki. Współpraca przełożonego i współpracowników z J. W. jest dużo lepsza merytorycznie, niż miało to miejsce w odniesieniu do powoda.

Tak kwestia rozwiązania z powodem umowy o pracę, jak i kwestia zakończenia korzystania przezeń z kursu języka angielskiego nie miała jakiegokolwiek związku z wiekiem powoda, a tym samym jego rzekomą dyskryminacją z tej przyczyny. W pozwanej spółce zatrudnione są nadal 4 osoby w wieku 60-69 lat, a jedna osoba w wieku po 70 roku życia.

(dowód: zestawienie przedstawiające strukturę wiekową pozwanej spółki – k. 60; zeznania świadków: D. Ł. – k. 51-55, A. W. – k. 65-66, T. K. – k. 66-69 i R. B. – k. 69-71; przesłuchanie powoda – k. 49-51, 71-72; przesłuchanie Członka Zarządu pozwanej Spółki (...) – k. 72-75)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zebrane w toku postępowania, które uznać należało za w pełni wiarygodne, tym bardziej, że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron, a także na podstawie zeznań świadków D. Ł., A. W., T. K. i R. B. oraz przesłuchania Członka Zarządu pozwanej Spółki (...), albowiem były one spójne, rzeczowe, konsekwentne, logiczne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebrany w sprawie materiale dowodowym.

Należy podkreślić, iż Sąd jedynie częściowo uznał za wiarygodne przesłuchanie powoda, albowiem z oczywistych względów miał on wyraźny interes, aby zeznawać w sposób wykazujący określony stan rzeczy. Jego przesłuchanie potwierdza szereg ważkich okoliczności dla rozstrzygnięcia sprawy, w tym zwłaszcza tę, iż posługuje się on językiem angielskim w bardzo dobrym stopniu, co zresztą znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków. Za niewiarygodne natomiast uznano jego twierdzenia, iż nie został poinformowany, iż nie będzie dalej kierowany na kurs językowy właśnie z uwagi na wysoką znajomość angielskiego. Fakt ten wynika z przesłuchania R. M., ale również z bezstronnego oświadczenia lektorki L. B., która informowała powoda o wynikach testów, a znajduje potwierdzenie w świetle zasad doświadczenia życiowego, które wskazują, że w takiej sytuacji, z oczywistych względów pracodawca poinformowałby pracownika, że nie będzie dalej korzystał z kursu językowego ze względu na wystarczającą znajomość konkretnego języka obcego, a nie wymyślał jakiegokolwiek inne przyczyny. Nielogiczne są również argumenty powoda, iż przyczynami rozwiązania z nim umowy o pracę, jak i zakończenia kursu językowego miałyby być rzekomo jest zaawansowany wiek. Nie znajdują one potwierdzenia w jakimkolwiek dowodzie przeprowadzonym w sprawie, które to potwierdzają stanowisko pozwanej spółki, iż czynności pracodawcy nie miały z tym faktem żadnego związku. Przede wszystkim

pracodawca zatrudniając powoda miał przecież pełną wiedzę na temat jego wieku i nie tylko nie przeszkadzało mu to w nawiązaniu stosunku pracy, ale także w zawarciu kolejnej umowy o pracę, na czas określony. Trudno uznać, iż podnoszony przez powoda wiek miałby stanowić jakąkolwiek negatywną przesłankę traktowania powoda, skoro przecież w 2015 r. powód był tylko nieznacznie młodszy, a jego wiek i związane z nim doświadczenie nie tylko nie przeszkadzały, ale stanowiły dla spółki duży atut powoda. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na zachowania powoda, prowadzące do konieczności podejścia do jego twierdzeń z dużą dozą sceptycyzmu. Po pierwsze, w samym pozwie powołuje się on na umowę o pracę z dnia 23 września 2015 r., wskazując że nie ma w niej klauzuli o możliwości wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (k. 1), a kiedy został zobowiązany do jej przedłożenia, oświadcza w piśmie z dnia 10 lipca 2017 r. (k. 7), że jej nie posiada. Dwa dni później natomiast składa kolejne pismo (k. 8-9), do którego rzeczoną umowę załącza, a jednocześnie dopiero wtedy podnosi zarzut rzekomej dyskryminacji ze względu na wiek, domagając się zobowiązania pracodawcy do uzasadnienia wypowiedzenia umowy. Po drugie, powód miał nieprawidłowe relacje służbowe nie tylko ze swoimi przełożonymi, ale również ze współpracownikami, a wszyscy oni wskazywali na jego bardzo trudny charakter i problemy z porozumieniem. Okoliczności te znalazły potwierdzenie w postępowaniu, w toku którego Sąd zmuszony był wielokrotnie przywoływać powoda do porządku, z uwagi na jego niewłaściwe zachowania, okazywanie lekceważenia składowi sędziowskiemu, czy zeznającym świadkom oraz komentowanie w sposób niedopuszczalny ich zeznań. Okoliczności te jednoznacznie wskazują, w ocenie Sądu, iż powód postawił sobie za cel w niniejszej sprawie uzyskanie odszkodowania od pozwanego pracodawcy, niezależnie od sposobu, w jaki miałby to osiągnąć. Skoro więc zauważył, że w powoływanej przezeń umowie znajduje się zapis o dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania, to wówczas zaczął powoływać się na rzekomą dyskryminację ze względu na wiek. O ile jednakże, choćby w jego przekonaniu, miałaby ona rzeczywiście istnieć, to logika i doświadczenie życiowe wskazuje, że byłby to koronny argument złożonego pozwu, a nie wskazany niejako zastępczo, w okresie późniejszym. Potwierdza to zachowanie powoda w toku słuchania informacyjnego (k. 48-50), w którym sam nie wiedział, jakie miałyby być przyczyny jego rzekomej dyskryminacji, wymyślając na bieżąco niesprecyzowane twierdzenia i zarzuty wobec pracodawcy. Znaczące, iż również zarzuty dyskryminacyjne w związku z kursem językowym powód zgłosił dopiero w pozwie, natomiast nie miał jakichkolwiek uwag w stosunku do pracodawcy w okresie wcześniejszym, a sam uczestniczył prywatnie w zajęciach języka niemieckiego, którego znajomość nie była pracodawcy i tak w najmniejszym stopniu przydatna. Apogeum jego niewłaściwego zachowania stanowiła propozycja złożona pozwanej spółce, iż w razie niezakończenia sprawy ugodowo, poprzez zapłatę mu odszkodowania, zgłosi do prokuratury rzekome popełnienie przestępstwa składania fałszywych zeznań przez świadka D. Ł. (k. 76).

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda o przesłuchanie w charakterze świadków T. C., L. P. i K. S. (k. 76). Wnioski te były spóźnione w kontekście art. 207 § 6 k.p.c. Przynajmniej przed wszystkim jednakże zeznania tych świadków na okoliczności podawane przez powoda były nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy i prowadziłyby wyłącznie do jej przewlekania. Powód zgłosił te wnioski na okoliczność jego współpracy z przełożonym, jakości komunikacji i przebiegu jego pracy (k. 55). Okoliczności te nie mają jednakże znaczenia dla sprawy, w której (o czym szerzej poniżej) Sąd nie bada zasadności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Fakt więc, czy zarzuty pozwanej do pracy powoda były zasadne nie ma najmniejszego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Istotne pozostaje wyłącznie, z jakich przyczyn pracodawca rozwiązał umowę, a w dokładnie, czy nie były to przyczyny go dyskryminujące, w tym zwłaszcza podnoszony przezeń zaawansowany wiek. Właśnie z uwagi na taki zarzut powoda pracodawca miał nie tylko prawo, ale i obowiązek wykazania, że przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia umowy na czas określony nie stanowiły podstawy oświadczenia spółki i w tym celu powołano świadków, którzy to potwierdzili. Kwestia natomiast, czy rzeczywiście to z winy powoda istniały problemy z komunikacją i czy uzasadniały one wypowiedzenie, nie może być w sprawie badana. Okoliczności zresztą, że części pracowników współpracowało się z powodem prawidłowo i tak nie zmieni stanu faktycznego sprawy, albowiem pracodawca nie zarzucał powodowi, że źle współpracował akurat z rzeczonymi świadkami. Istotne także pozostaje, że świadkowie nie byli pracownikami spółki co najmniej od kwietnia 2016 r. i już z tej przyczyny nie mogli w ogóle posiadać wiedzy na temat okoliczności zaistniałych przez ostatni rok pracy powoda.

W ocenie Sądu nie było również podstawy do zawieszenia postępowania, o co wnosił powód. Należy bowiem zauważyć, iż stosownie do art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. Sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Taka sytuacja w sprawie nie zachodziła, a fakt że w ocenie powoda świadek D. Ł. nie mówił prawdy, był kolejnym wybiegiem mającym umożliwić mu uzyskanie odszkodowania. O ile bowiem rzeczywiście miałby on takie przekonanie i chciał złożyć doniesienie o możliwości popełnienia przestępstwa, to zrobiłby to niezwłocznie po rozprawie w dniu 26 września 2017 r., a nie kontaktował z się ze spółką i uzależniał niezłożenie zawiadomienia od zawarcia w sprawie ugody.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 r., kwestia nie tylko dopuszczalności, ale również długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony była uregulowana w art. 33 k.p. Oznaczało to, że jeśli taka umowa była wypowiedzalna, okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie i nie zależał od czasu, na jaki była zawarta. Sytuacja uległa radykalnej zmianie począwszy od dnia 22 lutego 2016 r., kiedy to wprowadzono kompleksowo regulacje dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony, wskazując jednoznacznie dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę na czas określony, bez jakichkolwiek warunków. Stosownie do art. 36 § 1 pkt 1 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy. Artykuł 33 k.p. został uchylony na podstawie art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220). Obecnie umowa o pracę na czas określony może więc zostać rozwiązana w trybie wypowiedzenia z zastosowaniem ustawowej długości okresów wskazanych w art. 36 § 1 k.p. Skorzystanie z tego trybu nie jest już uzależnione od wymogu zamieszczenia w treści umowy o pracę, zawartej na co najmniej 6 miesięcy, klauzuli przewidującej możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia. Jednak w okresie przejściowym obowiązuje art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r., zgodnie z którym przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia będą stosowane okresy wypowiedzenia wskazane w art. 36 § 1 k.p. w jego nowym brzmieniu. Zatem, okres wypowiedzenia takiej umowy będzie uzależniony od długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (stażu zakładowego) i wynosił odpowiednio: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W myśl obowiązującego w dacie zawarcia umowy o pracę na czas określony art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Taka też sytuacja miała miejsce w sprawie, a z treści umowy z dnia 23 września 2015 r. wynika wprost i jednoznacznie, iż „jednym z warunków zatrudnienia jest okres wypowiedzenia umowy: 2 tygodnie.” Nie da się z tegoż zapisu wyinterpretować, jak chciałby tego powód, że strony nie dopuściły takiej możliwości. O ile bowiem nie chciałyby umożliwić sobie złożenia wypowiedzenia, to najzwyczajniej zapis taki do umowy nie byłby wprowadzony. Niewątpliwie zasadą w pozwanej spółce było zawieranie takiego zastrzeżenia w umowach na czas określony, a powód podpisując umowę, zgodził się tym samym na jej warunki, z których jedynym była właśnie możliwość wypowiedzenia umowy. Zupełnie niezrozumiałe i stanowiące w ocenie Sądu wyłącznie kolejną nieudolną próbę uzasadnienia swego roszczenia, są twierdzenia powoda, iż zapis taki miałby stanowić jakieś ogólne określenie okresu wypowiedzenia. Sam powód doskonale wiedział (k. 49), że okres wypowiedzenia umowy wynosił 2 tygodnie, a aktualnie uległ zmianie i zależy od stażu pracy. Okresy te zresztą każdorazowo wynikają z przepisów Kodeksu pracy i nie wynikają w ogóle z uzgodnień pomiędzy stronami stosunku pracy. Ponadto, powód został o okresach wypowiedzenia poinformowany w wymagany prawem sposób „informacją o warunkach zatrudnienia” (k. 6 części B akt osobowych powoda), co w powiązaniu z powyższym potwierdza jeszcze fakt, że strony właśnie w § 1 pkt 5 umowy o pracę (k. 9) zawarły zastrzeżenie o dopuszczalności wypowiedzenia umowy. Słusznie przy tym w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 527/00, OSNP 2003/10/249) Sąd Najwyższy uznał, że zastrzeżenie dopuszczalności rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny.

Jednocześnie, pozwana spółka nie miała obowiązku wskazywać w treści wypowiedzenia przyczyn je uzasadniających. Stosownie bowiem do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Skoro zaś strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to pracodawca takiego obowiązku nie miał, a Sąd nie jest władny badać ewentualnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Jak trafnie wskazał Trybunał Konstytucyjny badając konstytucyjność art. 33 k.p. (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK ZU 2008/10A/173), cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej, stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Wskazał także, że przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (przyznając prawo do ewentualnego odszkodowania wyłącznie w sytuacji naruszenia przepisów prawa, a pomijając kwestię zasadności rozwiązania umowy), nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że „odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej ratio. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczany jedynie do okoliczności wskazanych w art. 25¹ k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę.” Poglądy te należy w pełni podzielić, stwierdzając jednoznacznie, iż w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony Sąd władny jest badać wyłącznie zgodność z prawem czynności pracodawcy, nie może natomiast badać zasadności rozwiązania umowy, gdyż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywać przyczyn leżących u podstaw swej decyzji. Wprowadzenie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy terminowej prowadziłoby przy tym do wzmożonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby jednocześnie kreowaniem ochrony poważniejszej, niż wynikająca z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Trafnie wskazuje się w orzecznictwie sądowym, iż „W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Uzasadnienie przez pracodawcę wypowiedzenia (podanie jego przyczyn) nie jest wymagane w przypadku terminowych umów o pracę (co jednoznacznie wynika z art. 30 § 4 k.p.). Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione” (por. wyroki z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000/8/308; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321 i z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07, Lex nr 499160). Podzielając tą argumentację należy podkreślić, iż pozwana spółka dopełniła wszelkich wymogów rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem i już z tych przyczyn powództwo należało oddalić, albowiem bez znaczenia dla zgodności z prawem pozostają przyczyny leżące u podstaw podjętej przez pracodawcę decyzji w tym zakresie. Jak już wskazano, Sąd nie badał więc zasadności stawianych powodowi w toku procesu podstaw rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, albowiem to, czy okoliczności dotyczące zachowania i świadczenia pracy stanowiły wystarczającą przyczynę do zasadnego rozwiązania umowy, było indyferentne prawnie.

Nie oznacza to jednak, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, a pracownik pozbawiony w tym zakresie ochrony. Chodzi

tu bowiem wyłącznie o niedopuszczalność badania „nieuzasadnionego wypowiedzenia” w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zawsze bowiem możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) poprzez przykładowo stosowanie dyskryminujących podstaw wypowiedzenia. Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 19 lipca 1984 r. (I PRN 98/84, OSPiKA 1985/12/237, z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Brak jest też podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego. Z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. wynika bowiem, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (czyli między innymi ze względu na wiek), którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy terminowej. Pracownik zatrudniony na czas określony nie może być więc pozbawiony ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dyskryminacyjnych, a to oznacza, że sąd pracy jest uprawniony do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie miały takiego charakteru. Z faktu, że pracodawca nie ma obowiązku wskazywania na piśmie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie terminowej umowy o pracę nie wynika bowiem, że przyczyny takie nie istnieją. Przeciwnie, każda decyzja o wcześniejszym rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy jest uwarunkowana jakimś okolicznościami znanymi pracodawcy, których udowodnienia może żądać sąd od pozwanego w sytuacji, gdy powód uprawdopodobni, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło ze względu na kryteria dyskryminacyjne (tak SN w wyroku z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013/7-8/82).

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw choćby do przypuszczeń, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na czas określony miało by wynikać z jakichkolwiek przyczyn dyskryminacyjnych, w tym zwłaszcza wskazywanego przez powoda jego wieku.

W myśl art. 18^(3a) § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn uznanych w wymienionym przepisie za dyskryminujące (art. 18^(3a) § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 art. 18^(3a) k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^(3a) § 3 k.p.), 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 określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^(3a) § 4 k.p.). Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^(3b) § 1 pkt 1 k.p.). Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminacji wobec określonej osoby rodzi po jej stronie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^(3d) k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuwzględniane za dyskryminujące (por. wyrok SN z dnia 28 maja 2008

r., I PK 259/07, OSNP 2009/19–20/256 i orzeczenia tam przytoczone). Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie, dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną – por. wyroki SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997/8/131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12/360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003/20/486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002/11/150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005/13/185; z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05, PiZS 2006/9/34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007/1-2/5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, MPP 2008/8/440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002/12/284).

Istotne, iż w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas dopiero na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki SN: z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160 oraz z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98). Oznacza to, że na powódzie wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko, że był traktowany mniej korzystnie od innej osoby (innych osób), ale i że to zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia tych okoliczności, strona pozwana musiałaby wykazać, że różnicując sytuację zarobkową powoda i innych pracowników, kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p.). Konkludując, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyroki SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003/23/571; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004/2/32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005/1/6; z dnia 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005/23/376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, MPP 2007/1/32; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Lex nr 528155; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, Lex nr 1095824; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, Lex nr 794548 i z dnia 9 czerwca 2016 r., III PK 116/15, Lex nr 2057629).

W niniejszej sprawie powód zarzucił pozwanej spółce, iż rozwiązano z nim stosunek pracy z uwagi na jego wiek i z tego względu też nie mógł kontynuować kursu języka angielskiego. Należy podkreślić, iż przeprowadzone postępowanie nie dało najmniejszych podstaw, aby jego twierdzenia uznać za wiarygodne, a wręcz odwrotnie. Pracodawca w sposób jasny i nie budzący jakichkolwiek wątpliwości wykazał w toku procesu, iż przyczyny rozwiązania umowy za wypowiedzeniem dotyczyły wyłącznie sposobu świadczenia pracy przez W. R.. Bez znaczenia pozostaje, na co wskazano powyżej, czy podstawy te uzasadniały rozwiązanie umowy, choć zdaniem Sądu tak właśnie było. Nie może natomiast budzić wątpliwości, iż złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy nie miało związku z wiekiem powoda, a duże doświadczenie powoda było wręcz atutem dla pracodawcy, który ma problemy ze znalezieniem pracowników z odpowiednim wykształceniem, umiejętnościami, ale i właśnie praktycznym doświadczeniem w branży. Argumentacja powoda była więc całkowicie nieuzasadniona, a z przyczyn już wskazanych, również niewiarygodna. Rozwiązanie umowy o pracę wynikało bowiem z zarzutów co do sposobu komunikacji z powodem i niewykonywania przezeń powierzonych mu obowiązków oraz bieżących poleceń przełożonych. Brak natomiast dalszego umożliwienia darmowego kursu języka angielskiego wynikał wyłącznie z dostatecznej jego znajomości przez powoda, wystarczającej do komunikacji z kontrahentami, jak i firmami powiązаныmi kapitałowo, co zresztą przyznał sam powód. Także w tym kontekście nie doszło do naruszenia prawa, skutkującego koniecznością zasądzenia odszkodowania. Niewątpliwie pracodawca jest obowiązany w szczególności ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 94 pkt 6 k.p.). Przepis ten stanowi powtórzenie podstawowej zasady prawa pracy wyrażonej w art. 17 k.p. Obowiązek ten nie oznacza jednakże, że poszczególny pracownik może (ma prawo w znaczeniu posiadania roszczenia) domagać się

na tej podstawie od pracodawcy określonego udziału w podnoszeniu swoich zawodowych kwalifikacji, polegającego na przykład na zorganizowaniu i przeprowadzeniu szkolenia. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast ułatwiać im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli oni sami chcą te kwalifikacje podnosić (tak SN w wyroku z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNAPiUS 2001/1/7). W niniejszej sprawie powód był natomiast skierowany początkowo na organizowany przez pracodawcę kurs języka angielskiego (potrzebnego w wykonywaniu obowiązków, w odróżnieniu do języka niemieckiego, którego sam uczył się powód), a został z niego odwołany wyłącznie z uwagi na jego bardzo dobrą znajomość, potwierdzoną po kilku spotkaniach i testach przeprowadzonych przez lektora języka.

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła pozwana Spółka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 804; ze zm. zob. w tym zakresie postanowienia SN z dnia 26 kwietnia 2010 r., I PZ 7/10, Legalis 387660 i z dnia 2 marca 2011 r., II PZ 2/11, Lex nr 885003), z uwagi na łączną wartość przedmiotu sporu (19.529,00 zł za oba roszczenia).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski