

Sygn. akt IV P 35/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia, 19 listopada 2020 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Sylwia Piasecka
Ławnicy:	G. B. , E.K.
Protokolant:	Pracownik biurowy Daria Szczodrowska

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2020 roku w Człuchowie

sprawy

z powództwa L. K.

przeciwko (...) S.A. w B.

o ustalenie, że stosunek pracy nie wygasł i stwierdzenie dyskryminacji

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki L. K. kosztami procesu,

III. odstępuje od obciążenia powódki L. K. nieopłaconymi kosztami sądowymi.

Sygn. akt IV P 35/19

UZASADNIENIE

Powódka - L. K. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. w B. o stwierdzenie, że stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym nie wygasł w dniu 31 lipca 2018 roku i trwa do dnia dzisiejszego oraz stwierdzenie dyskryminacji z uwagi na to, że powódka została potraktowana niesprawiedliwie przy podejmowaniu decyzji o dalszym zatrudnieniu. W związku z tym powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego całego ekwiwalentu za urlopy i czas pozostawania bez pracy, a także odszkodowanie, jeśli nie da się zmusić pozwanego do ponownego zatrudnienia powódki oraz o obciążenie pozwanego wszystkimi kosztami sądowymi.

W uzasadnieniu wskazała, że od 2017 roku pracowała u pozwanego jako pracownik obsługujący linię produkcyjną – najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 4 maja 2017 roku do 31 lipca 2017 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 31 lipca 2017 roku do dnia 31 lipca 2018 roku. Podkreśliła, że przez cały ten czas miała nienaganny przebieg pracy – nigdy nie było do niej zastrzeżeń, nie miała żadnej nagany ani upomnienia. Powódka podniosła, że pozwany zapewnił ją, że będzie miała u niego pracę, dlatego też zaciągnęła kredyt na okres 20 miesięcy na kwotę 12.000,00 złotych. Następnie w dniu 31 lipca 2018 roku pozwany wręczył powódce kartę obiegową i nakazał jej opuszczenie zakładu pracy, uniemożliwiając jednocześnie zabranie rzeczy osobistych z szafki pracowniczej. Powódka podkreśliła, że nikt z nią nie rozmawiał i nie wyjaśnił dlaczego

nie może dalej pracować, mimo że wszystkie inne osoby z linii produkcyjnej, na której pracowała i którym również w tym samym czasie wygaszały umowy, zostały zatrudnione ponownie. Zaznaczyła nadto, że następnego dnia na jej stanowisko pracy została przyjęta nowa osoba, jak również, że pozwany cały czas ogłasza w prasie i w internecie, że poszukuje nowych pracowników. Dlatego też powódka zwróciła się do wyjaśnienia tej sytuacji, jednakże bezskutecznie.

Powódka wskazała również, że według niej do odmowy przedłużenia umowy o pracę przyczynił się jej szwagier – A. W. (1) – zatrudniony u pozwanego w lutym 2018 roku, na stanowisku kierowniczym albowiem powódka składała niekorzystne dla niego zeznania w sprawie o rozwód toczącej się od 2016 roku przed Sądem Okręgowym w Słupsku.

Pismem procesowym z dnia 28 września 2018 roku powódka sprecyzowała swoje stanowisko wskazane w pozwie, wnosząc o ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony i na warunkach dotychczasowych od 1 sierpnia 2018 roku i ewentualnie o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie kwoty 33.624,00 złotych odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 1 sierpnia 2018 roku do dnia złożenia pozwu oraz z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu pisma wskazała, że pracowała w pozwanej spółce jako operator linii produkcyjnej 04 (produkcja stolarki okiennej PCV) na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2017 do 31 lipca 2018 roku, jak również, że ostatniego dnia pracy dowiedziała się, że pozwana spółka nie zamierza przedłużyć jej umowy o pracę. Dlatego też w dniu 26 lutego 2018 roku D. wystawił jej dla celów pożyczkowych zaświadczenie, z którego wynikało, iż zamierza zatrudnić powódkę również po sierpniu 2018 roku. Powódka podkreśliła, że nikt nie podał informacji o przyczynie odmowy przedłużenia umowy o pracę, jak również, że w miejsce powódki przyjęto do pracy inną osobę. Podniosła nadto, że podejrzewa, iż zwolnienie jej spowodował, z zemsty za jej zeznania w sprawie rozwodowej, szwagier zatrudniony w pozwanej spółce.

W odpowiedzi na pozew pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że umowa o pracę zawarta z powódką na czas oznaczony obejmowała okres od dnia 4 maja 2017 roku do dnia 31 lipca 2018 roku, wobec jej nie przedłużenia, rozwiązała się z upływem okresu na jaki została zawarta, przy jednoczesnym braku okoliczności wymagających przedłużenia czasu obowiązywania tej umowy z mocy prawa. Podkreślił również, że sama tylko deklaracja pracodawcy, złożona pracownikowi w dobrej wierze na pięć miesięcy przed upływem obowiązywania wcześniej nawiązanego stosunku pracy - nie skutkuje obowiązkiem zawarcia kolejnej umowy o pracę - wobec czego przekonanie powódki o „automatycznym” przedłużeniu się okresu obowiązywania umowy, względnie o zaistnieniu po stronie pozwanej, prawnego obowiązku przedłużenia tej umowy - nie znajduje uzasadnienia.

Pozwany zwrócił również uwagę, że ze względu na skalę produkcji, ale też zmienną dynamikę potrzeb produkcyjnych zmuszony jest prowadzić niezwykle elastyczną politykę zatrudnieniową, dostosowaną do zmieniającej się wielkości zamówień. Powoduje to w wielu przypadkach konieczność bądź to pilnego, ale okresowego zwiększenia zatrudnienia, bądź to pilnego, także przejściowego zmniejszania stanu zatrudnienia. (...) takiej polityki personalnej służy właśnie praktyka stosowania umów o pracę na czas oznaczony, które umożliwiają w razie potrzeb zakładu, odpowiednie zwiększenie stanu zatrudnienia produkcyjnego w spółce.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2018 roku, wydanym w sprawie IV P 85/18, Sąd Rejonowy w Człuchowie oddalił powództwo w całości i orzekł o kosztach procesu.

Od powyższego orzeczenia, powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, złożyła apelację wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Człuchowie w całości i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Słupsku wyrokiem z dnia 29 marca 2019 roku, wydanym w sprawie V Pa 5/19, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Człuchowie IV Wydziałowi Pracy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu swojego orzeczenia wskazał, że wydanie wyroku Sądu I instancji zostało wydane w warunkach nieważności postępowania polegającej na pozbawieniu powódki prawa obrony jej praw. Dlatego też przy ponownym rozpoznaniu Sąd pierwszej instancji winien zadbać o zachowanie w stosunku do stron możliwości obrony ich praw oraz przeprowadzić postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony.

Na rozprawie w dniu 14 sierpnia 2019 roku pełnomocnik powódki podtrzymał dotychczasowe stanowisko, a nadto wskazał, że powódka została źle potraktowana przez konflikt osobisty, natomiast pełnomocnik pozwanego podtrzymał stanowisko przedstawione w odpowiedzi na pozew.

W piśmie procesowym z dnia 16 sierpnia 2019 roku pełnomocnik powódki sprecyzował powództwo wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 33.624,00 złotych tytułem odszkodowania z powodu dopuszczenia się przez pozwanego względem powódki aktu dyskryminacji w zatrudnieniu, polegającego na nierównym i krzywdzącym potraktowaniu powódki w zakresie nawiązania stosunku pracy, ze wskazaniem jako nie dotyczące stosunku pracy kryterium dyskryminacyjne – relacje rodzinne i osobiste powódki oraz złożenie przez nią zeznań w postępowaniu sądowym w innej sprawie, nie dotyczącej zakładu pracy. Jako podstawę prawną powództwa pełnomocnik powódki wskazał przepis art. 11³, art. 18^{3a} § 1- 4, art. 18^{3b} § 1 i 2 oraz art. 18^{3d} kp.

Następnie pismem procesowym z dnia 17 sierpnia 2019 roku pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie odsetek ustawowych od żądanej od pozwanej kwoty 33.624,00 złotych za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, zaś pismem z dnia 21 października 2019 roku, złożonym w wykonaniu zarządzenia z dnia 10 października 2019 roku, sprecyzował roszczenie wskazując, że wnosi o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od żądanej kwoty.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka L. K. w dniu 4 maja 2017 roku zawarła z pozwanym (...) S.A. w B. umowę o pracę na okres próbny - do dnia 31 lipca 2017 roku. Na podstawie tej umowy powódka została zatrudniona na stanowisku operatora linii produkcji (...). Przed przystąpieniem do świadczenia pracy na rzecz pozwanego, powódka została poinformowana o warunkach zatrudnienia, regulaminie pracy i regulaminie wynagradzania, zapoznała się z treścią „Zagadnień z zakresu (...)” i ISO (...) oraz zobowiązała się do systematycznego wdrażania i przestrzegania norm jakości wg obowiązujących procedur oraz zakresem obowiązków i czynności na stanowisku operatora linii do produkcji (...), a nadto odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapoznała się z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywanymi czynnościami na zajmowanym stanowisku. Następnie w dniu 1 sierpnia 2017 roku powódka zawarła z pozwanym kolejną umowę. Była to umowa o pracę na czas określony i obowiązywała do dnia 31 lipca 2018 roku. Na podstawie tej umowy powódka kontynuowała pracę na stanowisku operatora linii do produkcji (...).

bezsporne, nadto dowód: dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powódki cz. B: informacja k. 1, oświadczenie k. 2, 4, 9, karta szkoleniowa k. 7 – 7v, umowa o pracę na okres próby k. 11, zakres czynności k. 12, umowa o pracę na czas określony k. 13.

Przed zatrudnieniem u pozwanego koniecznym jest złożenie stosownych dokumentów oraz aplikacji w dziale kadr, a następnie wszelkie decyzje kadrowe podejmuje dyrektor administracyjno – personalny, który przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu nie zawsze przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami.

Z powódką dyrektor administracyjno – personalny J. S. (1) nie przeprowadzał rozmowy kwalifikacyjnej i to on po analizie przedłożonych dokumentów i aplikacji podjął decyzję o zatrudnieniu powódki.

Ilość zatrudnionych osób u pozwanego uzależniona jest od potrzeb produkcji, pory roku, ilości zamówień i zapotrzebowania poszczególnych brygad produkcji, natomiast informacje o możliwości podjęcia pracy u pozwanego widnieją zarówno w internecie, jak i prasie. Ogłoszenia te widnieją cały czas, niezależnie od zapotrzebowania.

przyznane, nadto dowód: zeznania świadka J. S. (1) 00:15:47, 00:19:05, 00:26:33 k. 158, zeznania świadka A. W. (2) 00:22:27 k. 177v, świadka O. S. 00:57:24 k. 178v.

Na wniosek powódki – L. K. pozwany (...) S.A. w B., w dniu 26 lutego 2018 roku, wystawił zaświadczenie o zatrudnieniu od dnia 4 maja 2017 roku do dnia 31 lipca 2018 roku. Zaświadczenie zawierało informację, z której wynikało, że pracodawca planuje dalsze zatrudnienie powódki. Informacja tej treści umieszczana jest na zaświadczeniu na wniosek pracownika.

Powódka wykorzystała to zaświadczenie do uzyskania kredytu.

bezsporne, nadto dowód: zaświadczenie k.4, zeznania świadka J. S. (1) 00:35:24 k. 158v.

U pozwanego, na stanowisku kontrolera jakości, zatrudniony był szwagier powódki – A. W. (1). Kontroler jakości sprawdza wyroby w momencie ich powstania i jest przełożonym brygadzystów.

Bezpośrednim przełożonym osób pracujących na linii produkcyjnej u pozwanego jest brygadzista, który decyduje o wykonywanych czynnościach. W czasie świadczenia pracy przez powódkę u pozwanego funkcję brygadzisty pełnił J. B.. Osoby pracujące na linii produkcyjnej nie mają bezpośredniego kontaktu z kontrolerem jakości.

W czasie zatrudnienia u pozwanego – A. W. (1) – był w trakcie sprawy rozwodowej, toczącej się przed Sądem Okręgowym w Słupsku. Powódka była świadkiem w sprawie i składała zeznania na niekorzyść A. W. (1).

Pomiędzy powódką L. K. i jej szwagrem – A. W. (1) nie dochodziło do konfliktów w pracy, nie była ona również traktowana w odmienny sposób niż pozostali pracownicy.

Powódka opowiadała współpracownikom o konflikcie z A. W. (1) z uwagi na sprawę rozwodową A. W. (1) i siostry powódki.

bezsporne, nadto dowód: zeznania świadka J. S. (1) 00:39:25 k. 158v, świadka A. W. (2) 00:06:47, 00:09:40 k. 176v, 00:17:09 k. 177, świadka H. L. 00:33:17 k. 177v, świadka O. S. 00:54:51 k. 178v, świadka E. W. 01:10:53 k. 179, 01:16:15 k. 179v, świadka S. B. 00:07:53 k. 197v – 198, 00:20:09 k. 198. świadka T. C. 00:26:22 k. 198 – 198v, świadka P. G. 00:38:30 k. 198v – 199, 00:45:57 k. 199, świadka K. K. 00:52:05 k. 199, świadka A. L. 01:03:20 k. 199v, świadka J. S. (2) 01:14:31 k. 200, świadka A. S. 01:26:09 k. 200v,

W dniu 31 sierpnia 2018 roku wygasła umowa o pracę na czas określony. Pozwany nie zawarł z powódką kolejnej umowy o pracę. Wystawił jej natomiast świadectwo pracy.

bezsporne

Powódka zwracała się jedynie do pracodawcy o podanie przyczyny nie zawarcia kolejnej umowy o pracę. Nie składała natomiast żadnego podania o ponowne przyjęcie do pracy.

bezsporne

Po zakończeniu stosunku pracy powódki z pozwanym, na linię produkcyjną, na której powódka świadczyła pracę, zostały zatrudnione inne osoby. Wśród tych osób była również E. P.. Było to jej kolejne zatrudnienie u pozwanego.

bezsporne, nadto dowód: zeznania świadka E. P. k. 231 – 231v.

Sąd zważył co następuje:

W przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że powódka L. K. w okresie od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia 31 lipca 2018 roku, była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Kwestią sporną wymagającą rozważenia w niniejszej sprawie było natomiast ustalenie czy pomiędzy stronami doszło do przedłużenia umowy o pracę, ewentualnie czy pozwany zobowiązał się do nawiązania kolejnego stosunku pracy oraz czy niezatrudnienie powódki nosiło znamiona dyskryminacji w zakresie nawiązania stosunku pracy z przyczyn o charakterze osobistym, a mianowicie w postaci konfliktu powódki z pracownikiem pozwanego – A. W. (1).

Zgodnie z treścią art. 30 § 1 pkt 4 kp umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.

Z upływem czasu, na który była zawarta, rozwiązuje się umowa na czas określony. Dlatego też zarówno pracodawca, jak i pracownik nie mają obowiązku składać żadnych dodatkowych oświadczeń lub informacji w tej sprawie, w szczególności oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1987 roku, I PR 22/87, Sł. Prac. 1988, Nr 2, s. 28, wyrok

Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 czerwca 2004 roku, I PK 641/03). Istotnym jest również, że przepisy nie wskazują terminu, do którego strony powinny poinformować się wzajemnie, czy zawrą kolejną umowę o pracę po rozwiązaniu obecnie trwającej, która rozwiąże się z upływem terminu, na jaki została zawarta.

Wobec powyższego, skoro łącząca strony procesu umowa o pracę zawarta była na czas określony, to uległa ona rozwiązaniu na skutek upływu czasu na jaki została zawarta i to bez konieczności składania dodatkowych oświadczeń w tym zakresie.

Odnosząc się natomiast do zapisu znajdującego się na zaświadczeniu o zatrudnieniu z dnia 26 lutego 2018 roku, wystawionego na prośbę powódki L. K., o treści „informujemy, że planujemy zatrudnienie w/w pracownika”, to w ocenie Sądu, brak jest podstaw do uznania, że oświadczenie to stanowiło zobowiązanie do nawiązania kolejnej umowy o pracę, czy też przyrzeczenie zawarcia kolejnej umowy.

Zgodnie z przyjętą i ugruntowaną linią orzecznictwa i doktryny, którą Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela, dopuszczalne jest zawarcie pomiędzy "przyszłym pracownikiem" i "przyszłym pracodawcą" zobowiązania prowadzącego do nawiązania w przyszłości umowy o pracę, czyli tzw. umowy przedwstępnej. Podstawę prawną w tym zakresie stanowi art. 389 k.c., który z mocy art. 300 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy.

Zgodnie z treścią art. 389 § 1 k.c., umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia oznaczonej umowy (umowa przedwstępna), powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej.

W myśl § 2 art. 389 k.c., jeżeli termin, w ciągu którego ma być zawarta umowa przyrzeczona, nie został oznaczony, powinna ona być zawarta w odpowiednim terminie wyznaczonym przez stronę uprawnioną do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej. Jeżeli obie strony są uprawnione do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej i każda z nich wyznaczyła inny termin, strony wiążą termin wyznaczony przez stronę, która wcześniej złożyła stosowne oświadczenie. Jeżeli w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej nie został wyznaczony termin do zawarcia umowy przyrzeczonej, nie można żądać jej zawarcia.

Zgodnie z treścią art. 389 § 1 k.c., umowa przedwstępna powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Ustawodawca odsyła zatem do regulacji poszczególnych umów prawa prywatnego.

Istotne składniki umowy o pracę zostały zawarte w art. 29 § 1 i 2 k.p. W umowie przedwstępnej, niezbędne jest więc określenie rodzaju pracy, terminu rozpoczęcia pracy oraz odpowiedniego wynagrodzenia pracownika. Niedochowanie tych wymogów oznacza, nawet pomimo formalnego podpisania stosownego dokumentu, że rokowania stron nie doprowadziły do zawarcia umowy przedwstępnej. W konsekwencji żadnej ze stron nie przysługują jakiegokolwiek roszczenia z jej tytułu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 roku, I PKN 482/97, OSNAPiUS Nr 23/1998, poz. 686).

Analiza zapisu znajdującego się na zaświadczeniu z dnia 26 lutego 2018 roku nie spełnia wymogów umowy przedwstępnej albowiem nie zawiera on określenia rodzaju pracy, terminu rozpoczęcia pracy oraz odpowiedniego wynagrodzenia pracownika. Ponadto z treści tego zaświadczenia oraz zeznań świadka J. S. (1) wprost wynika, że zarówno zaświadczenie, jak i informacja o planowaniu dalszego zatrudnienia zostały wystawione na prośbę pracownika.

Dowody te nie były kwestionowane przez powódkę w toku niniejszego procesu, w szczególności w zakresie zeznań świadka, dlatego też Sąd uznał je za wiarygodne, tym bardziej, że były one spójne i logiczne. Ponadto należy zauważyć, że ze sformułowania zawartego w zaświadczeniu o zatrudnieniu powódki z dnia 26 lutego 2018 roku wynika, iż pozwany jedynie „planuje dalsze zatrudnienie” a nie, że „zatrudni” lub że „zobowiązuje się dalej zatrudniać” powódkę. Istotnym jest nadto, że pracodawca ma swobodę w doborze pracowników do zatrudnienia.

Istotnym jest również, że powódka L. K. przyznała w toku niniejszego procesu, że zwracała się do pozwanego jedynie o podanie przyczyny nienawiązania kolejnej umowy o pracę. Analiza tego pisma, zdaniem Sądu, nie pozwala uznać aby mogło ono być traktowane jako wniosek czy też aplikację o ponowne zatrudnienie, w szczególności, że umowa łącząca powódkę i pozwanego była umową okresową i wygasła automatycznie z chwilą upływu terminu na jaki została zawarta.

Wobec powyższego, skoro z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że strony nie złożyły zgodnych oświadczeń woli w zakresie nawiązania kolejnego stosunku pracy, jak również do nawiązania tego stosunku pracy nie doszło w sposób dorozumiany przez czynności faktyczne, albowiem powódka po dniu 31 lipca 2018 roku nie wykonywała żadnych czynności zawodowych u pozwanego, to w ocenie Sądu, roszczenie strony powodowej dotyczące przywrócenia do pracy było bezzasadne albowiem stosunek pracy nie istniał.

Powódka – L. K. wskazała nadto, że przyczyną braku zawarcia kolejnej umowy z pozwanym była dyskryminacja i jako kryterium dyskryminujące podała konflikt osobisty ze swoim szwagrem A. W. (1), który również był pracownikiem pozwanego w tym samym czasie co powódka. Podłożem tego konfliktu były natomiast niekorzystne dla A. W. (1) zeznania składane przez powódkę w charakterze świadka - w sprawie o rozwód.

Zgodnie z treścią art. 11³ kp 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. Dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich „inność” (odrębność, odmienność) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ kp nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Dyskryminacja w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania oznacza zatem gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2018 roku, II PK 345/18). Należy również podkreślić, że niedozwolone kryteria są wymienione, jedynie przykładowo, w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. (także w art. 94 pkt 2b k.p.) Przy czym użycie w tych przepisach zwrotu "w szczególności" rozszerza pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów różnicujących ma charakter wyczerpujący (por. np. art. 1 w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE).

Zgodnie natomiast z przyjętą i ugruntowaną linią orzecznictwa, do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników zalicza się – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 113 k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. – okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z rodzajem i zakresem obowiązków pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK

14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311) oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347). Oznacza to, że zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 256 oraz z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, niepubl.).

Wprowadzenie katalog przesłanek zakazu dyskryminacji przewidziany w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ma charakter zamknięty (art. 1), a zatem ustawa ogranicza się do prostej implementacji rozwiązań zawartych w dyrektywach, które nie przewidują otwartego katalogu przesłanek nierównego traktowania. Z tego punktu widzenia rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy są korzystniejsze dla pracowników – ochrona przed nierównym traktowaniem jest pełniejsza.

Otwarty katalog niedozwolonych kryteriów dyskryminujących zawarty w Kodeksie pracy stwarza niekiedy problemy w orzecznictwie, zwłaszcza gdy pracownik subiektywnie czuje się dyskryminowany, ale nie potrafi wskazać (podać) żadnej z przyczyn dyskryminacji wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. (są nimi: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy). Tymczasem w praktyce orzeczniczej wymaga się od powoda uzasadnienia faktycznego jego twierdzenia, że był dyskryminowany, co powinno nastąpić między innymi przez określenie (wskazanie) prawdopodobnej przyczyny nierównego traktowania. Ma to bowiem odpowiednio ukierunkować postępowanie dowodowe oraz umożliwić pozwanemu pracodawcy podjęcie obrony i wykazanie, że nie stosował w stosunku do pracownika powoływanego przez niego kryterium dyskryminującego. W wyroku z dnia 3 września 2010 roku, I PK 72/10 (LEX nr 653657) Sąd Najwyższy przyjął, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z przyczyn określonych w tym przepisie, dlatego też nie jest wystarczające powołanie się przez pracownika na bliżej nieokreślone "podłoże dyskryminacyjne".

Należy również podkreślić, że do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, (...) 2009, nr 19-20, poz. 256). Dyskryminacja jest bowiem kwalifikowaną postacią nierównego traktowania i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP, 2003 nr 23, poz. 571; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP, 2004 nr 2, poz. 32; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6; z 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 376; z 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 1, poz. 32 oraz z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Dlatego też w sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien więc stosownie do treści art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Ma to istotne znaczenie z uwagi na rozkład ciężaru dowodu, regulowany ogólnie w art. 6 k.c., który ulega zmianie w sprawach o dyskryminację w wyniku przyjętej w art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. konstrukcji przerzucenia ciężaru dowodu na pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Tymczasem art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji

jako kwalifikowanej postaci naruszenia zasady równego traktowania. Na pracowniku spoczywa jedynie ciężar uprawdopodobnienia nierównego traktowania (przy czym nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją). Natomiast pracodawca, chcąc się uwolnić od odpowiedzialności (przede wszystkim odszkodowawczej – art. 18^{3d} k.p.) musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika – albo że nie traktuje go inaczej niż innych pracowników (nie ma zatem miejsca nierówne traktowanie), albo że inne (nierówne) traktowanie pracownika ma uzasadnienie w obiektywnych okolicznościach, które nie mają charakteru stosowania niedozwolonego kryterium różnicującego o charakterze dyskryminacji. Zatem pracodawca może uwolnić się od zarzutu dyskryminowania pracownika w zatrudnieniu, jeżeli wykaże, że przy podejmowaniu decyzji w kwestiach wymienionych w art. 18^{3b} § 1 k.p. (odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe) kierował się innymi względami niż prawnie zabronione kryteria różnicowania pracowników i osób ubiegających się o pracę. Oznacza to, że zarzut dyskryminowania okaże się bezpodstawny, jeżeli pracodawca przeprowadzi dowód, że różnicując pracowników kierował się obiektywnymi przyczynami. Konstrukcja odwrócenia ciężaru dowodu zwalnia zatem pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania. Natomiast w obowiązującym stanie prawnym to pracodawca – broniąc się przed zarzutem dyskryminacji i chcąc uwolnić się od odpowiedzialności (zwłaszcza odszkodowawczej) – powinien udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, a ewentualne różnicowanie sytuacji pracowników ma obiektywne uzasadnienie.

Istotnym jest również, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. nie nakłada 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. Natomiast 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 niedozwolone kryterium zróżnicowania 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.

Należy również podkreślić, że zarzut dyskryminowania pracownika ze względu na niedozwolone kryterium różnicowania jest uzasadniony do czasu wykazania przez pracodawcę, że podejmując kwestionowane działania kierował się obiektywnymi względami. Jedynie bowiem wykazanie obiektywnych przyczyn leżących u podstaw podjętych przez pracodawcę działań, innych niż zabronione przez art. 18^{3a} § 1 k.p., umożliwi skuteczną obronę przed zarzutem dyskryminacji.

Z powyższego wynika zatem, że w art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. wyrażone zostało domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie pracowników przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W stosunku do treści art. 6 k.c. oznacza to przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę – w celu realizacji zasady ochrony praw pracownika. Dlatego też jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana w stosunku do innych osób, to domniemywa się naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcę przechodzi ciężar obalenia tego domniemania.

Zasada dotycząca rozkładu ciężaru dowodu została przejęta do polskich aktów normatywnych z art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE oraz art. 8 dyrektywy Rady 2000/43/WE. Natomiast według art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80 – będącej wzorcem dla tej regulacji – osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Do pozwanego należy zatem udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Podobną treść zawiera art. 19 obecnie obowiązującej dyrektywy 2006/54/WE.

Podmiotem dyskryminacji rozumianej jako nieuzasadnione zróżnicowanie uprawnień pracowniczych może być wyłącznie pracodawca (osoby działające w jego imieniu), on bowiem stosuje prawo w zakładzie pracy (vide: prof. J.Wratny „Kodeks Pracy- Komentarz” wyd. 4, wyd. C.H.Beck, Warszawa 2005 str. 50). Przepis art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. wprowadza bowiem przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę w razie postawienia uprawdopodobnionego zarzutu naruszenia nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji. W takich przypadkach pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia i że działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi, zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy i w jego rozwiązaniu.

W ocenie Sądu powódka L. K., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie uprawdopodobniła kryterium dyskryminacji, na które się powoływała jako przyczynę nie zawarcia kolejnej umowy o pracę.

Z zaoferowanego bowiem w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków nie wynika bowiem w sposób nie budzący wątpliwości, że to właśnie konflikt osobisty pomiędzy powódką a A. W. (1), a w szczególności zeznania powódki w sprawie o rozwód, były główną przyczyną nienawiązania z nią kolejnego stosunku pracy przez pozwanego. Powódka nie uprawdopodobniła również, że A. W. (1), który był jej szwagrem oraz pełnił funkcję kierownika produkcji, miał jakikolwiek wpływ na zatrudnienie pracowników u pozwanego, a w szczególności aby to z jego inicjatywy nie została zawarta z powódką kolejna umowa o pracę u pozwanego.

Ponadto z zeznań świadków wynika, że wszelkie informacje dotyczące konfliktu osobistego właśnie ze względu na rozwód A. W. (1) z siostrą powódki, posiadali oni od powódki. Nigdy natomiast nie byli świadkami konfliktowych sytuacji pomiędzy powódką a A. W. (1), jakichkolwiek sporów czy kłótni. Z zeznań świadków nie wynika również aby powódka była traktowana przez pozwanego w odmienny, gorszy sposób, właśnie z uwagi na konflikt osobisty pomiędzy nią a kierownikiem produkcji – A. W. (1).

Wobec powyższego, skoro powódka nie uprawdopodobniła kryterium dyskryminacji, na które się powoływała, to nie doszło do przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego.

Wobec powyższego roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji przy zatrudnieniu również nie mogło zostać uwzględnione.

Dlatego też Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach sądowych sąd orzekł na mocy art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U. Nr 167, poz. 1398) ze zm., natomiast o kosztach procesu na mocy art. 102 kpc, mając przede wszystkim na uwadze okoliczność zakończenia pracy przez powódkę i tym samym okresowe pogorszenia się jej sytuacji materialnej.