

Sygn. akt **VII P 1556/11**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2012 roku

**Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

**Przewodniczący:** SSR Anna Golec

**Ławnicy:** Katarzyna Ciota, Andrzej Bojanek

**Protokolant:** st. sekr. sąd. Małgorzata Mucha

**po rozpoznaniu w dniu:** 9 listopada 2012 roku w L.

**sprawy z powództwa:** M. Z. (1)

**przeciwko:** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

**o** odszkodowania

I. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz M. Z. (1) kwotę 5.799,99 zł (pięć tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy);

II. w pozostałej części oddala powództwo;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.933,33 zł (tysiąc dziewięćset trzydzieści trzy złote trzydzieści trzy grosze);

IV. koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

V. nakazuje ściągnąć od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin - Zachód w Lublinie) kwotę 290 (dwieście dziewięćdziesiąt) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

**Sygn. akt VII P 1556/11**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 września 2011 roku wniesionym przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L., powód M. Z. (1) domagał się wypłaty odszkodowania w wysokości 15.000 zł za dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na wyznanie, a także trzymiesięcznego odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem zwolnieniem go z pracy i wymuszeniem pod naciskiem przełożonych zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, iż przełożeni po uzyskaniu informacji o wyznaniu powoda i kiedy powód odmówił uczestniczenia w uroczystości – obrzędzie przed katolickimi świętami w okresie wiosennym, zastosowali wobec powoda nietolerancyjne postępowanie. Ponadto niezbyt chętnie i połowiczne uczestniczenie powoda w imprezie integracyjnej, bez noclegu i spożywania alkoholu na tej imprezie spowodowało, że pracodawca dyskryminował powoda. Dyskryminacja ta przejawiała się też w dniu 12 września 2011 roku, gdy powód usłyszał od przełożonych, że tylko on robi błędy w pracy i w związku z tym przypisywano mu winę, a wręcz pomawiano o straty w firmie, przytaczając okoliczności, z którymi nie miał nic wspólnego, a insynuowano, że to вина powoda. Wcześniej do pracy

powoda nie było uwag. Zwolnienie powoda z pracy nastąpiło niezgodnie z art. 41 kp, ponieważ zwolnienie nastąpiło w czasie udzielonego powodowi bez jego wiedzy i akceptacji urlopu wypoczynkowego. Kierownik wymusił na powodzie, aby wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Po ochłonięciu powód wycofał swój wniosek, a pracodawca nie wycofał wcześniej sporządzonego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, utrzymał wypowiedzenie w mocy i przekazał je powodowi do wiadomości.

W piśmie procesowym z dnia 11 października 2011 roku powód sprecyzował, że tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy i wymuszenia podpisania zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, domaga się kwoty 5.799,99 zł, a tytułem odszkodowania z tytułu dyskryminacji ze względu na wyznanie domaga się także kwoty 5.799,99 zł. Łącznie powód domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki kwoty 11.599,98 zł (k.10).

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z o.o. w L. nie uznała powództwa, wnosząc o jego oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana Spółka podniosła, iż w dniu 12 września 2011 roku zostało powodowi złożone oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Mimo braku obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę wyjaśniono powodowi, że jego przełożeni krytycznie oceniali jego pracę, zwracali uwagę na powtarzające się błędy i brak staranności przy wykonywaniu obowiązków. Przy wręczaniu wypowiedzenia powód poprosił o zmianę sposobu rozwiązania umowy na rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Powód złożył pismo o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron z dniem 16 września 2011 roku, którą to prośbę zaakceptował przełożony powoda – M. (powinno być M.) K.. W dniu 13 września 2011 roku powód stawił się w pracy i poprosił o wycofanie pisma z 12 września 2011 roku dotyczącego rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem stron, a także poprosił o rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uzasadniał to faktem, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pozbawi go prawa ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych. Przełożeni przystali na propozycję powoda. Oznacza to, że powód cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, na co pozwany wyraził zgodę, natomiast pozwany cofnął oświadczenie zawarte w piśmie „zwolnienie ze świadczenia pracy”, na co powód wyraził zgodę. Bezpośredni przełożony powoda M. (powinno być M.) K. wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz pisemne oświadczenie o zwolnieniu ze świadczenia pracy. Zgodnie z tym pismem, pracownik po wykorzystaniu należnego urlopu wypoczynkowego został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Powód w tym samym dniu złożył wniosek o udzielenie mu urlopu w terminie od 13 do 16 września 2011 roku. Przełożeni przychyliłi się do tego wniosku, akceptując go, jak i wprowadzając go do elektronicznego systemu rejestracji wniosków urlopowych. W chwili otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 13 września 2012 roku powód był obecny w pracy, a ochrona przewidziana w przepisie art. 41 kp dotyczy nieobecności pracownika spowodowanej urlopem, chorobą lub innymi usprawiedliwionymi okolicznościami.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, pozwany pracodawca podniósł, że przełożeni powoda nie znali jego wyznania. Udział w imprezie integracyjnej oraz innych wydarzeniach o charakterze towarzyskim był całkowicie dobrowolny. Sami przełożeni nie we wszystkich imprezach i uroczystościach uczestniczą. Pozwany zaprzeczył, aby miało miejsce jakiegokolwiek zdarzenie, które świadczyłoby o traktowaniu powoda w sposób mniej korzystny niż innych pracowników w porównywalnej sytuacji. W szczególności za przejaw dyskryminacji nie może być uznany fakt wydawania przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy czy też zwracanie pracownikowi uwagi na pojawiające się w toku pracy błędy i uchybienia.

W dalszym toku procesu stanowiska stron nie uległy zmianie. Pełnomocnik powoda popierał powództwo, zaś pełnomocnik pozwanej Spółki nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. Z. (1) został zatrudniony przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L. w dniu 16 marca 2011 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny na okres do dnia 31 maja 2011 roku na stanowisku asystenta centralnego działu serwisu IT (umowa o pracę – k. 1 część B akt osobowych powoda).

W kwietniu 2011 roku w dziale technicznym IT zostało zorganizowane spotkanie pracowników z okazji zbliżających się Świąt Wielkanocnych. Spotkanie odbyło się w jednym z pokoi działu infrastruktury sieciowej. Nie wszyscy pracownicy brali udział w tym spotkaniu (por. pismo M. K. (1) – k.27,28, pismo M. B. (1) – k.29). Przed tym spotkaniem, powód poinformował swojego bezpośredniego przełożonego M. B. (1), że nie będzie brał w nim udziału, gdyż jest Świadkiem Jehowy (zeznania M. B. (1) – k. 58).

W dniu 1 czerwca 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony, na podstawie której powód został zatrudniony jako asystent centralnego działu serwisu IT w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została zawarta na okres do 31 maja 2013 roku i zawierała (w § 6) klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia (umowa o pracę – k. 11 część B akt osobowych powoda).

Bezpośredni przełożony powoda M. B. (1), jak i też kierownik działu serwisu M. K. (1) oraz koordynator A. M. (1) mieli zastrzeżenia do pracy powoda. Powód popełniał więcej błędów niż inni pracownicy zatrudnieni w jego dziale. Powód otrzymywał do realizacji zadania o takiej samej trudności, jak inni pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku (zeznania M. B. (1) – k. 58,59, M. K. (2) – k. 60, A. M. – k. 81v).

W dniu 12 września 2011 roku powód świadczył pracę w godzinach od 8 do 16 (zeznania powoda – k. 56). Tego dnia odbyło się spotkanie powoda z M. B. (1) i M. K. (1). W trakcie tego spotkania, powodowi zostały przedstawione błędy, jakie popełnił, pracując w centralnym dziale serwisu IT, a następnie zostało odczytane dwa pisma. Jedno z tych pism zawierało oświadczenie o rozwiązaniu z powodem M. Z. (1) umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 1 października 2011 roku. W drugim piśmie nazwanym „zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy”, pracodawca informował powoda, że po wykorzystaniu całości należnego urlopu wypoczynkowego, w pozostałym okresie powód zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (pisma – k.1 i 2 część C akt osobowych powoda). Po odczytaniu tych pism powód poprosił o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co jego przełożeni M. B. (1) oraz M. K. (1) wyrazili zgodę. Zostało sporządzone pismo, w którym powód wnioskował o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 16 września 2011 roku, a wniosek ten M. K. (1) zaakceptował (zeznania M. B. (1) – k. 59, M. K. (1) – k. 60, porozumienie stron – k. 4 część C akt osobowych powoda).

W dniu 13 września 2011 roku powód przyjechał do pozwanej Spółki wraz z ojcem M. Z. (2) (zeznania M. Z. (2) – k.58). Powód stawiał się w pozwanej Spółce, gdyż chciał, aby zmieniono mu tryb rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód złożył pismo, w którym oświadczył, że cofa pismo złożone w dniu 12 września 2011 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (pismo – k. 5 część C akt osobowych powoda). M. K. (1) wyraził zgodę na cofnięcie tego oświadczenia woli. Tego dnia powód ponownie otrzymał pismo rozwiązujące z nim stosunek pracy z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, którego termin minął w dniu 1 października 2011 roku (por. oświadczenia powoda – k. 7 część C akt osobowych powoda). Ponadto powód złożył tego dnia pisemny wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 13 do 16 września 2011 roku i urlop ten został mu udzielony na ten okres (wniosek o urlop – k. 6 część C akt osobowych powoda, zeznania B. S. – k. 82).

W świadectwie pracy wystawionym w dniu 3 października 2011 roku wpisano, że stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z dniem 1 października 2011 roku, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (świadectwo pracy powoda – k. 9 część C akt osobowych powoda).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznań świadków : M. Z. (2) – k. 58, M. B. (1) – k. 58,59, 60, M. K. (1) – k. 60, A. M. (1) – k. 81v,82, B. S. – k. 82, P. S. – k. 82v,83 oraz zeznań powoda M. Z. (1) przesłuchanego w trybie art. 299 kpc – k. 55,56,57,83.

Dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron co do swej autentyczności ani treści. Nie budzą one również wątpliwości Sądu zarówno od strony formalnej, jak i merytorycznej.

Sąd dał wiary zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż ich zeznania są logiczne i spójne. Sąd nie dał jedynie wiary twierdzeniom świadka M. Z. (2), iż zachowanie pracowników pozwanej Spółki w dniu 13 września 2011 roku miało na celu dyskryminowanie powoda. Przyczyny tej oceny zeznań świadka zostaną podane w dalszej części uzasadnienia.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom powoda M. Z. (1) w tej części, w której podawał, że był dyskryminowany przez swoich przełożonych, że otrzymał trudniejsze zadania do wykonania niż inni pracownicy i że do jego pracy nie było zastrzeżeń. Zeznania świadków : M. B. (1), M. K. (1), A. M. (2) i P. S. nie pozwalają bowiem na wysnucie wniosku, że takie sytuacje jak opisywał powód miały miejsce. Zważyć przy tym należy, że poza swoimi zeznaniami powód nie przedstawił żadnych innych dowodów, potwierdzających prawdziwość tych twierdzeń. Powód także wskazywał, że P. S. powiedział o nim, że jest „antychrysem” (por. zeznania powoda – k. 56,57). P. S. zaprzeczył, aby taka sytuacja miała miejsce (por. k. 82v).

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że na moment rozwiązywania stosunku pracy, strony łączyła umowa na czas określony zawarta w dniu 1 czerwca 2011 roku, na okres dłuższy niż 6 miesięcy, gdyż do dnia 31 maja 2013 roku. Umowa ta zawierała klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Zgodnie natomiast z art. 33 kp, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W myśl postanowień art. 59 kp, w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 kp.

Podkreślić przy tym należy, że zgodnie z art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Skoro strony łączyła umowa o pracę na czas określony, to pozwany pracodawca nie był zobowiązany podawać przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Gdy oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia doszło do wiadomości drugiej strony stosunku pracy, może być cofnięte tylko za jej zgodą. Cofnięcie może nastąpić w sposób dorozumiany. W wyroku z dnia 29 września 1998 roku (I PKN 346/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 652), Sąd Najwyższy stwierdził, że wyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron w sytuacji, gdy wcześniej złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, oznacza, że cofnął on w sposób dorozumiany wcześniejsze oświadczenie.

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że w dniu 12 września 2011 roku powód otrzymał od pozwanego pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Następnie strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 16 września 2011 roku. Skoro strony zawarły takie porozumienie, to oznacza, że poprzednio złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało przez pracodawcę cofnięte, za zgodą powoda. Nie ulega też wątpliwości, że w dniu 13 września 2011 roku powód stawił się u pracodawcy. Złożył oświadczenie, że cofa oświadczenia z dnia 12 września 2011 roku, w wyniku którego miało dojść do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca wyraził na to zgodę i wręczył powodowi wypowiedzenie. Oznacza

to, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło na skutek wypowiedzenia dokonanego w dniu 13 września 2011 roku (wypowiedzenie dokonane w dniu 12 września 2011 roku zostało bowiem skutecznie cofnięte jeszcze tego samego dnia). Zważyć należy, że w dniu 13 września 2011 roku powód stawił się do pracodawcy jedynie w celu przeprowadzenia rozmowy o zmianie trybu rozwiązania z nim stosunku pracy. Tego dnia, jak wynika z zeznań M. B. (1), powód nie wykonywał żadnych prac w serwisie (k. 59,60). B. S. zeznała, że w świadectwie pracy powoda jest uwzględniony urlop powoda od dnia 13 września 2011 roku (por. k. 82).

Zgodnie z art. 41 kp, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że w dniu 12 września 2011 roku powód otrzymał dwa pisma. Jedno z tych pismo zawierało oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, a drugie pismo dotyczyło udzielenia powodowi całego należnego mu urlopu, a w dalszej części wypowiedzenia powód miał być zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Tego samego dnia zostało cofnięte tylko jedno z tym pismo - o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma żadnego dokumentu potwierdzającego fakt, iż miało być cofnięte też oświadczenie zawarte w drugim piśmie. Zważyć przy tym należy, że w dniu 12 września 2011 roku powód przez cały dzień od 8.00 do 16.00 świadczył pracę. Powód przyznał tę okoliczność. Pozostał mu wówczas do wykorzystania urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni. Z tych też pewnie względów, w porozumieniu stron wpisano, że stosunek pracy stron ulegnie rozwiązaniu z dniem 16 września 2011 roku (tak, aby powód mógł wykorzystać urlop wypoczynkowy w dniach od 13 do 16 września 2011 roku, czyli od wtorku do piątku). Nie ulega też wątpliwości, iż w dniu 13 września 2011 roku powód stawił się w pracy rano, ale nie w celu świadczenia pracy. Powód tego dnia pracy nie świadczył, nie zamierzał tej pracy świadczyć i pracodawca tego od niego się nie domagał. Choć zatem formalny (pisemny) wniosek o urlop wypoczynkowy powód złożył w dniu 13 września 2011 roku, to faktycznie decyzja o udzieleniu powodowi tego urlopu wypoczynkowego zapadła już w dniu 12 września 2012 roku. Nawet, gdy zostało cofnięte oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, to i tak ustalenia stron pozostały zgodne co do tego, że powód przez 4 następane dni będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego i stosunek pracy rozwiąże się z dniem 16 września 2011 roku. Dla pracodawcy było to, o tyle korzystne, że w tej sytuacji nie byłby zobowiązany do wypłacania powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Dlatego też powód w dniu 13 września 2011 roku powód stawił się w zakładzie pracy, nie celu świadczenia pracy, a tylko w celu zmiany trybu rozwiązania z nim stosunku pracy. Zważyć przy tym należy, że z zeznań B. S., która zajmuje się sprawami kadrowymi dla pozwanej Spółki wynika, że przełożony może w imieniu pracownika złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy (k.83). Gdyby zatem powód nie zamierzał zmienić trybu rozwiązania umowy o pracę, to w dniu 13 września 2011 roku w ogóle do pracy by się nie stawił, a jego przełożony złożyłby w jego imieniu wniosek o urlop wypoczynkowy i wobec tego pracodawca uznałby, że w tym dniu powód od godz. 8.00 (gdyż o takiej godzinie powód rozpoczął pracę) korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że wypowiedzenie zostało dokonane powodowi z naruszeniem art. 41 kp. W myśl postanowień art. 58 kp, jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Wobec tego, działając na podstawie art. 59 w zw. z art. 58 kp, Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. w kwocie 5.799,99 zł (miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło bowiem 1.933,33 zł – zaświadczenie wystawione przez pozwaną Spółkę w dniu 22 czerwca 2012 roku – k. 26).

Podkreślić przy tym należy, że nie ma żadnych podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z uwagi na „wymuszenie pod naciskiem przełożonych podpisania zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron” (por. pozew – k. 1). Po pierwsze należy stwierdzić, że z materiału zgromadzonego w toku sprawy nie wynika, aby powód był faktycznie zmuszany do złożenia tego oświadczenia. Jednak najistotniejsze jest to, że oświadczenie to, i tak zostało cofnięte w dniu 13 września 2011 roku. Nie wywołało zatem żadnych skutków prawnych. Zważyć przy tym należy, że pracodawca w dniu 13 września 2011 roku wcale nie musiał wyrazić zgody na prośbę powoda o cofnięcie oświadczenia woli złożonego przez powoda w dniu 12 września 2011 roku w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy

za porozumieniem stron. Gdyby faktycznie pracodawca zmuszał powoda w dniu 12 września 2011 roku do złożenia tego oświadczenia woli, to następnego dnia nie wyraziłby zgody na cofnięcie tego oświadczenia. Bez zgody pracodawcy, cofnięcie przez powoda oświadczenia złożonego w dniu 12 września 2011 roku byłoby nieskuteczne.

Roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 kp, 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.

W myśl zaś postanowień art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy.

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

Powód wskazywał, że był dyskryminowany przez pozwaną Spółkę z uwagi na wyznanie. Dyskryminacja polegała na tym, że kierowano do niego zarzuty, że popełnia dużo błędów formalnych. Takie zarzuty pojawiały się, gdy powód był zatrudniony w okresie próbnym. Powód poprawiał te błędy. Jak powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, to koordynator takich błędów nie wskazywał. Przy wypowiedzeniu postawiono zarzut, że powód popełnia dużo błędów (por. zeznania powoda – k.56). Podkreślić należy, że przełożeni mają prawo zwracać uwagę pracownikom, jeżeli pracownicy źle wykonują powierzone im zadania. Takie zachowanie pracodawcy w żaden sposób nie może być traktowane jako nierówne traktowanie pracownika. Z zeznań świadków : M. B. (2), M. K. (1), A. M. (1), P. S. wynika, że powód popełniał błędy w całym okresie zatrudnienia, a nie tylko wtedy, gdy powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Powód sam przy tym przyznał, że pani M. informowała go przez komunikator, iż zgłoszenia są zakańczane nieodpowiednio i wtedy powód je poprawiał (k. 83).

Nie można także uznać, że fakt iż powód (z racji swojego wyznania) nie uczestniczył w spotkaniu pracowników zorganizowanym przed Świątami Wielkanocnymi, czy też w imprezie integracyjnej spowodował, iż był traktowany przez przełożonych w inny sposób niż pozostali pracownicy. Powód sam przyznał, że w spotkaniach nie brali udziału wszyscy pracownicy (k.57). Trudno dać wiarę twierdzeniom powoda, że w tej sytuacji nieobecność powoda na tych spotkaniach była bardzo zauważana i prowokowała pracowników do podejmowania jakichś negatywnych działań w stosunku do powoda. Podkreślić przy tym należy, że bezpośredni przełożony powoda M. B. (2), o tym jakiego wyznania jest powód dowiedział się w kwietniu 2011 roku. Gdyby faktycznie, z tej przyczyny nie chciał, aby powód nadal pracował w pozwanej Spółce, to wystarczyło, aby zawnioskował do swojego przełożonego M. K. (1) o niezawieranie kolejnej umowy o pracę powoda. Zważyć bowiem należy, że w dniu 31 maja 2011 roku ulegała rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa o pracę na okres próbny powoda. Umowa na czas określony została zawarta 1 czerwca 2011 roku.

Świadek M. Z. (2), ojciec powoda wskazywał, że w dniu 13 września 2011 roku, gdy jego syn wychodził z zakładu pracy, to koledzy syna stojąc przy oknie wymachiwali, robili miny. „Tylko brakowało, aby rzucali kamieniami, ale na to było za daleko” (k.58). Powód zeznał, że koledzy wymachiwali obraźliwe gesty (k.83). Zdaniem Sądu, sposób składania zeznań przez świadka M. Z. (2) świadczy o jego bardzo subiektywnym podejściu do sprawy. Świadek z zaistniałej sytuacji wysuwa bardzo daleko idące wnioski. Trudno też powiedzieć, co dokładnie się wtedy wydarzyło. Samo określenie, że koledzy powoda „wymachiwali” może równie dobrze oznaczać, że w ten sposób żegnali się z powodem. Powód nie dookreślił, co oznacza, że koledzy wykonywali „obraźliwe gesty”. Nie można zatem stwierdzić, co dokładnie się

wydarzyło tego dnia. P. S. zaś podał, że w ogóle jest niemożliwe, aby powód wiedział kolegów wymachujących z okna, gdyż żaluzje są w tym oknie zasunięte (k.82v).

Mając na uwadze powyższe, nie można uznać, aby w toku procesu zostało wykazane, że powód był dyskryminowany w zatrudnieniu. Wobec tego roszczenie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji zostało oddalone.

Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty miesięcznego wynagrodzenia powoda uzasadnia treść art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Z uwagi na wynik sporu i treść art. 100 kpc, Sąd koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Jak stwierdził natomiast Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07 M.P.Pr.,2007/7/368) Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciążą pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej powyżej ustawy, kosztami procesu, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciążą przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe rozważania i wynik sporu Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 290 zł ( tj. 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.