

Sygn. akt IV Pa 18/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 października 2018 r. w S.

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) S.A. w M.

o odszkodowanie i inne

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 lutego 2018 r. sygn. akt IV P 360/17

I. zmienia zaskarżony wyrok:

a) **w punkcie I w ten sposób, że powództwo oddala,**

b) **w punkcie III w ten sposób, że zasądza od A. S. na rzecz (...) S.A. w M. kwotę 1000 (jeden tysiąc) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

II. zasądza od A. S. na rzecz (...) S.A. w M. kwotę 530 (pięćset trzydzieści) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję.

K. A. E. W. J. W.

Sygn. akt IV Pa 18/18

UZASADNIENIE

W pozwie z 26 października 2017 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) S. A. w M. powód A. S. domagał się odszkodowania w wysokości 7.500 zł brutto za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz odszkodowania w wysokości 85.000 zł tytułem dyskryminacji.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego (...) S. A. w M. na rzecz powoda A. S. kwotę 5.367,96 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację;

II. w pozostałej części powództwo oddalił;

III. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu;

IV. wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500 zł.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

W dniu 23 sierpnia 2017 r. A. S. zawarł z (...) S. A. w M. umowę o pracę na okres próbny od 30 sierpnia 2017 r. do 29 listopada 2017 r. na stanowisku młodszego operatora maszyny produkcyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.500 zł.

Tego samego dnia A. S. wziął udział w szkoleniu bhp. Po szkoleniu nowozatrudnieni pracownicy udali się do hali produkcyjnej, po której mieli być oprowadzeni. W zakładzie pracy obowiązuje całkowity zakaz wnoszenia rzeczy osobistych na halę produkcyjną. W związku z tym pracownicy zostali poproszeni o pozostawienie swoich rzeczy w specjalnej szafce. We wskazanej szafce A. S. zostawił plecak, parasolkę, telefon oraz broń alarmową z kaburą. Asystent produkcji oprowadzający pracowników zauważył, że pracownik schował do szafki broń palną i zawiadomił o tym fakcie pracownika działu personalnego. Po oprowadzeniu po hali produkcyjnej A. S. zabrał z szafki swoje rzeczy i udał się do biurowca firmy, gdzie wskazano mu 30 sierpnia 2017 r. jako dzień, w którym powinien stawić się do pracy. Poinformowano go również, że tego dnia powinien zgłosić się do pracownika ochrony, który wyda mu ubranie ochronne i kluczyki do szafki.

30 sierpnia 2017 r. A. S. stawił się do pracy i zgłosił się do pracownika ochrony, który stwierdził, że przy nazwisku pracownika nie ma żadnych rzeczy. A. S. zapytał, dlaczego tak się stało. Pracownik ochrony upewnił się, że A. S. jest osobą, która przyniosła broń alarmową do pracy. Następnie zadzwonił do swego przełożonego i poinformował pracownika, że ma opuścić teren zakładu pracy, co A. S. uczynił.

Tego samego dnia kierownik działu personalnego M. P. poinformowała telefonicznie A. S., że zakład pracy musi się wstrzymać z jego zatrudnieniem. Pracownik wskazał, że ma pozwolenie na broń i zaproponował, że może ją chować w szafce pracowniczej lub jej nie przynosić do pracy.

Następnie na polecenie pracodawcy M. P. skontaktowała się telefonicznie z poprzednim pracodawcą powoda, tj. (...) Sp. z o.o. w celu uzyskania referencji dotyczących A. S.. Od pracownika działu personalnego tej firmy uzyskała informację, że A. S. został zwolniony przez tego pracodawcę, gdyż przyszedł do pracy pod wpływem alkoholu. W związku z powyższą informacją zarząd (...) S. A. w M. umowę podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z A. S. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Następnie M. P. poinformowała telefonicznie A. S., że jego umowa o pracę będzie rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a za ten okres pracownik otrzyma wynagrodzenie.

Po uzyskaniu powyższej 3 września 2017 r. informacji A. S. sporządził skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, którą złożył następnego dnia.

6 września 2017 r. ojczym A. S. odebrał przesyłkę pocztową, w której znajdowało się wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W piśmie tym pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz pouczył o prawie i terminie odwołania się do sądu pracy.

Pracodawca wypłacił A. S. za okres od 30 sierpnia 2017 r. do 23 września 2017 r. wynagrodzenie w wysokości 2.132,03 zł.

W (...) S. A. w M. nie ma zakazu wnoszenia broni.

26 października 2017 r. A. S. wniósł pozew m. in. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W rozważaniach Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione. Sąd Rejonowy przyjął, że powód uchybił ustawowemu terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, który to termin w myśl art. 264 § 1 kp wynosi 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Termin ten jest przepisem prawa materialnego, w związku z tym nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące przywracania terminu. Pracownik w postępowaniu odwoławczym powinien wykazać, że nie dokonał w terminie czynności o których mowa w art. 264 kp, poprzez uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu. W ocenie Sądu Rejonowego, powód dowiedział się o decyzji pozwanego o wypowiedzeniu mu umowy o pracę w dniu 6 września 2017r. i termin do wniesienia odwołania upłynął w dniu 27 września 2017r. Powód złożył na pocztę pozew dopiero w dniu 26 października 2017r. Sąd Rejonowy nie podzielił, że przyczyną zwłoki we wniesieniu pozwu w ustawowym terminie było oczekiwanie na odpowiedź Państwowej Inspekcji Pracy na złożoną skargę. Oczekiwanie na ten dokument nie mogło usprawiedliwiać zaniechania ze strony powoda w złożeniu odwołania w ustawowym terminie. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że powód nie uprawdopodobnił okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, z tego też względu oddalił żądanie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał, że zasadnym było drugie żądanie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminacji, lecz nie w wysokości wskazanej przez powoda. W dalszej części rozważań, Sąd pierwszej instancji przytoczył treść przepisów art. 18^{3a} § 1 kp, art. 18^{3b} §1 pkt 1 oraz art. 18^{3d} kp.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca zróżnicował sytuacje powoda w porównaniu z innymi pracownikami, co przybrało postać rozwiązania stosunku pracy. Podejmując tę decyzję, pracodawca kierował się dwiema przesłankami: faktem przyniesienia przez pracownika do Zakładu pracy broni oraz informacją od byłego pracodawcy powoda o zwolnieniu go z pracy z powodu stawienia się w pracy pod wpływem alkoholu. Sąd wziął pod rozwagę, pytanie czy te dwie przesłanki są przyczynami dyskryminacyjnym w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 kp.

W dalszej części rozważań Sąd pierwszej instancji przyjął, że noszenie broni przez powoda, było związane z obawami o jego życie bez względu na okoliczność, czy obawa ta była uzasadniona. Niedopuszczenie powoda do wykonywania pracy u pozwanego, w skutek sytuacji związanej z przyniesieniem broni do Zakładu pracy stanowi podstawę do oceny pozwanego, jako dyskryminacji bezpośredniej, polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę z powodu niedozwolonego kryterium.

Sąd Rejonowy przyjął, że na terenie pozwanego Zakładu pracy, nie obowiązuje zakaz wnoszenia broni. Przychodząc z bronią na szkolenie BHP, powód nie naruszył żadnego przepisu regulaminu pracy ponadto, informacja od poprzedniego pracodawcy dotycząca nadużywania alkoholu przez powoda nie ma żadnego związku ze sposobem i jakością świadczenia pracy na rzecz aktualnego pracodawcy. W rozważaniach, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany nie dał żadnej szansy powodowi na wyjaśnienie przyczyn przyścia do pracy z bronią. Z tych względów Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany nie wykazał, aby bezpośrednia dyskryminacja powoda była usprawiedliwiona obiektywnymi przesłankami. W tej sytuacji, Sąd Rejonowy kierując się treścią art. 18^{3d} kp oraz treścią art. 361 § 2 kc przyjął, że szkoda pracownika polegała na niemożności zarobkowania z tytułu pracy na rzecz pozwanego. W związku z tym Sąd ten przyjął, że uzasadnione jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za cały okres próbny z potrąceniem wynagrodzenia wypłaconego przez pracodawcę, za czas wypowiedzenia umowy o pracę.

W końcowej części rozważań Sad Rejonowy wskazał, że różnica pomiędzy tymi kwotami wynosi 5.367,96 zł i taką kwotę na podstawie art. 18^{3d} kp zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania za dyskryminację, w pozostałej części zaś oddalił żądanie powoda, jako nieuzasadnione.

Od wyroku tego apelacje wniósł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok w zakresie punktu I, III i IV. Strona apelująca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia w sprawie, tj. art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na niewłaściwym przyjęciu, że:

a) wypowiedzenie umowy o pracę miało charakter dyskryminujący, gdy z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że umowa została rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a ponadto przy umowie zawartej na okres próbny pracodawca nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

b) wejście na teren Zakładu pracy z bronią, nie może stanowić przyczyny zwolnienia powoda z pracy podczas gdy okoliczność ta mogła wywołać uzasadnioną obawę spowodowania zagrożenia w miejscu pracy dla obecnych osób w Zakładzie pracy;

c) zwolnienie powoda z pracy z powodu wniesienia na teren Zakładu pracy broni mogłoby być uzasadnione w sytuacji, gdyby w regulaminie pracodawcy wpisany był zakaz wnoszenia broni;

d) sposób rozstania z poprzednim pracodawcą nie może mieć wpływu na decyzję aktualnego pracodawcy w przedmiocie zakończenia stosunku pracy podczas, gdy celem referencji uzyskiwanych przez poprzednich pracodawców jest umożliwienie obecnemu pracodawcy zweryfikowanie jakości świadczonej pracy oraz sposobu zakończenia stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, co może mieć wpływ na wyrażenie woli, bądź dezaprobatę wobec zatrudnienia danej osoby, ponadto apelujący zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych, że zwolnienie go z poprzedniego miejsca zatrudnienia z powodu przebywania w pracy pod wpływem alkoholu oraz niejednokrotnym przyjściem pracownika do pracy z bronią jest nadużyciem ze strony pozwanego.

W dalszej części apelacji strona skarżąca zarzuciła naruszenia art. 100 kpc, polegające na odstąpieniu od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w sytuacji, gdy powód wygrał proces za ledwie w 17%. Prawidłowe rozdzielanie kosztów postępowania winno skutkować zasądzeniem na rzecz powoda odpowiedniej kwoty tytułem zwrotu kosztów procesu.

Ostatnim zarzutem postawionym przez stronę apelującą był zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 18^{3a} § 1 kp, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przez rażąco wybiórcze zastosowanie kryteriów, służących do ustalania przyczyn dyskryminujących przy rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, podczas gdy katalog przykładów określających zachowania dyskryminujące nie zawiera okoliczności związanych ze stanem faktycznym przedmiotowej sprawy.

W konkluzji, apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie powództwa w całości, ponowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w tym zastępstwa procesowego przed Sadem pierwszej instancji i zasądzenie kosztów na drugą instancję.

W ocenie Sadu Okręgowego, apelacja strony pozwanej jest zasadna. Sąd drugiej instancji podzielił argumentację zawartą w apelacji, iż Sad Rejonowy naruszył zasady zawarte w art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, polegające na niewłaściwym przyjęciu, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę miało charakter dyskryminujący. Trafnie zdaniem Sadu Okręgowego, skarżący zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3a} kp, co w konsekwencji doprowadziło do wydania wadliwego rozstrzygnięcia. Powołany wyżej przepis prawa materialnego definiuje pojęcia dyskryminowania bezpośredniego i pośredniego, przy czym przykłady podane w powołanym przepisie nie mają charakteru zamkniętego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, poczynione ustalenia faktyczne prowadzą do odmiennego wniosku, niż uczynił to Sąd Rejonowy. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że dyskryminowanie odnosi się do traktowania danego pracownika do innych pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Podkreślić należy, że fakt wniesienia przez powoda broni na teren Zakładu pracy, nawet jeśli była to broń alarmowa, nie musiał być sprzeczny z regulaminem pracy. Tego rodzaju fakt, nie jest bowiem zwyczajny w stosunkach społecznych, obowiązujących na terenie danego Zakładu pracy, ale wszystkich zakładów pracy. Rodzaj pracy, którą powód miał wykonywać u pozwanego, nie był w żaden sposób związany z koniecznością posiadania przez niego broni na terenie Zakładu pracy. O dyskryminacji bezpośredniej można by mówić w sytuacji, gdyby inni pracownicy powszechnie przynosili broń, a jedynie powoda dyskryminowano by z tego względu. Również inne przesłanki dotyczące dyskryminacji bezpośredniej nie miały miejsca w ustalonym stanie faktycznym. Istotną okolicznością w sprawie, której nie uwzględnił Sąd pierwszej instancji było zatrudnienie powoda na podstawie umowy na trzymiesięczny okres próbny. Zgodnie z charakterem tej umowy pracodawca jest uprawniony do jej rozwiązania bez wskazywania przyczyn. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Powód zawierając umowę o pracę na okres próbny w dniu 23 sierpnia 2017r. był pouczony o takiej możliwości ze strony pracodawcy, o czym świadczy zapis zawarty na tej umowie o pracę. Okoliczności związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, zostały dopiero ustalone w postępowaniu odwoławczym. Podkreślić należy, iż pracodawca nie musiał wskazywać przyczyny wypowiedzenia, skoro jednak podał okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, to nie mogą one stanowić podstawy do ochrony powoda, jako pracownika. Przesłanki do żądania odszkodowania z tytułu dyskryminacji, należy uznać za wtórne, przy rozwiązywaniu umów na okres próbny. Niezależnie od tej oceny wskazać należy, że powiązanie przez pozwanego pracodawcę faktu wniesienia broni na teren Zakładu pracy z ustaloną okolicznością, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy u poprzedniego pracodawcy był fakt spożywania alkoholu przez powoda w miejscu pracy, był logiczny. Ocenie, pozwanego pracodawcy nie należy przypisywać dyskryminacji powoda jako pracownika.

Mając na względzie odmienną ocenę prawną poczynionych przez Sąd Rejonowy okoliczności faktycznych, Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji podlegało w całości oddaleniu.

Odnosnie kosztów zastępstwa procesowego, Sąd Okręgowy w niewielkiej części podzielił stanowisko strony apelującej. Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie znajduje zastosowanie treść art. 102 kpc. Przy ocenie stanu majątkowego powoda, który jest osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku, obciążanie go pełną kwotą kosztów zastępstwa procesowego określonych w § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2016r. poz. 1668), byłoby nadmiernie obciążające. Kierując się zasadą słuszności, Sąd Okręgowy uznał, że zasądzenie kwoty 1.000 zł tytułem częściowego zwrotu zastępstwa procesowego za pierwszą instancję oraz połową wymienionej kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa za drugą instancję będzie adekwatne do możliwości finansowych powoda i nie będzie ta kwota stanowiła dla niego nadmiernego obciążenia.

Mając powyższe na względzie art. 386 § 1 kpc, orzekł jak w sentencji.

K. A.J. W. E. W.