

Sygnatura akt IV P 76/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 28 lutego 2018 r.

**Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintal

Ławnicy: Anna Czekalowska, Elżbieta Laskowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

**po rozpoznaniu w dniu 28-02-2018 r. w Żarach**

**na rozprawie sprawy z powództwa T. O. (1)**

**przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w Ż.**

**o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz  
o odszkodowanie z powodu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu**

**I. oddala powództwo;**

**II. nie obciąża powoda kosztami procesu.**

Sygn. akt IVP 76/17

## UZASADNIENIE

Powód T. O. (2) wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego 28 listopada 2017r. przez pozwanego (...) S.A. w Ż., wnosząc o „zmianę kwalifikacji rozwiązania umowy na rozwiązanie z winy pracodawcy, zasądzenie trzymiesięcznej odprawy (...) za niezgodne z kodeksem pracy zwolnienie”. Wniósł również „o zasądzenie kary od (...) S.A. Żary w kwocie 50 tys. złotych z przeznaczeniem na cele charytatywne (...)”.

W uzasadnieniu wskazał, że po powrocie z chorobowego zwolnienia lekarskiego, w dniu 28 listopada 2017r. został wezwany do biura kierownika K., gdzie w obecności W. C., została z nim przeprowadzona rozmowa. Kierownicy sporządzili notatkę o rozwiązaniu umowy. Z ich wypowiedzi wynikało, że powód jest pracownikiem niewydajnym ponieważ choruje, że z tego powodu regularnie łamie regulamin pracy, bierze dni wolne i przepustki. Wskazał, że takie sytuacje miały miejsce, ale były wcześniej zgłaszane, omawiane i wynikały z wezwań do sądu. Ponadto padły argumenty, że powodowi urodziło się dziecko i w związku z tym będzie potrzebował wolnego, a pozwany nie potrzebuje takich pracowników. W ocenie powoda jest to przejaw praktyki wymierzonej przeciwko pracownikom i rodzinie, dyskryminacji młodych rodziców.

W toku rozprawy powód sprecyzował, że dochodzi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odszkodowanie w kwocie 50.000 złotych „w związku z zaistniałą dyskryminacją”, wskazując, że w jego ocenie był dyskryminowany z powodu „narodzin dziecka”. Wskazał, że odszkodowanie ma być zasądzone na rzecz „Szpitala na W.” /k. 34 akt/. Następnie wskazał, że odszkodowanie z punktu 3 jego pozwu (o 50.000 złotych) należy traktować „jako roszczenie prewencyjne, mające w celu zmuszenie do zaprzestania praktyk mających na celu działanie na niekorzyść pracowników” /k.35 akt/.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda, na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał okresy i podstawy zatrudniania powoda. Potwierdził dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem na czas określony. Podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga wskazania przyczyny decyzji pracodawcy. Tym samym nie ma podstaw do uznania, aby doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu tych umów, a w konsekwencji przyznania odszkodowania, które powód nazywa odprawą. Z ostrożności wskazał na przyczyny wypowiedzenia, tj. nieprzestrzeganie przez powoda regulaminu pracy i małej efektywności jego pracy. Podkreślił, że decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy podejmuje u pozwanego prezes zarządu spółki. Wcześniej z pracownikiem przeprowadza rozmowę jego bezpośredni przełożony, a następnie albo wnioskuje o nałożenia na pracownika kary lub jego zwolnienie, albo odstępuje od dalszych działań. Tak było w przypadku powoda. W dniu 28.11.2017r. przełożeni powoda przeprowadzili z nim rozmowę, w wyniku której wnioskowali do prezesa zarządu o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Wskazał, że wbrew przedłożonym przy zatrudnieniu dokumentom, powód nie ma wystarczających umiejętności do wykonywania prac na stanowisku, na którym został zatrudniony. Niszczył materiał i narzędzia. Został skierowany do wykonywania innej pracy – zgodnie z umową o pracę. W okresie swojego zatrudnienia był bardzo często nieobecny, z różnych powodów. Nie przestrzegał regulaminu pracy obowiązującego u powoda – nie uprzedzał o przyczynie i przewidywanym okresie swojej nieobecności w pracy. To przełożeni musieli dzwonić do powoda, aby uzyskać informację o przyczynie jego nieobecności. Zwolnienia lekarskie pozostawiał na portierni, zamiast zanosić je do D. Kadr lub do kierownika. Nieobecności powoda dezorganizowały pracę i powodowały konieczność jej wykonywania przez innych pracowników. Prezes zarządu pozwanej podejmując decyzję o zwolnieniu powoda miał wiedzę o ww. faktach. Powód otrzymując wypowiedzenie, nie pytał o przyczyny lecz jedynie o to czy przyczyny nie powinny być wskazane na piśmie. Zaprzeczył, aby doszło do dyskryminacji powoda, z powodu kryterium posiadania potomstwa. Większość nieobecności powoda spowodowana była jego chorobami, a nie chorobami jego dziecka. Wskazał, że powód nie wykazał różnicowania sytuacji powoda z sytuacją innych pracowników na podstawie dyskryminującego kryterium. Odnosił się o nagrania, załączonego do pozwu. Zakwestionował żądanie zmiany kwalifikacji podstaw rozwiązania umowy o pracę oraz zasadność żądania „zasądzenia kary” od pozwanego pracodawcy.

***Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniona przez (...) S.A. w Ż. od dnia 20 lutego 2017r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny – do 19 maja 2017r., a następnie na czas określony – do 19 maja 2019r., na stanowisku ślusarz – tokarz, pracownik gospodarczy, w pełnym zakresie czasu pracy.

/niesporne, a nadto dowód:

umowy o pracę – k. 3, 19 części B akt pracowniczych powódki

– zał. do akt;

Powód był źle oceniany jako pracownik. Od początku zatrudnienia u pozwanego, tj. od 20 lutego 2017r. do 18 listopada 2017r. powód był nieobecny w pracy przez 136 dni.

/dowód: zeznania przedstawiciela pozwanego – k. akt;

zeznania świadka G. G. – k. 47 akt;

zestawienie nieobecności powoda w pracy – k. 31 akt/

W dniu 18 listopada 2017r. przełożeni powoda przeprowadzili z nim rozmowę, a następnie złożyli do prezesa zarządu pozwanego wnioski o rozwiązanie z powodem umowy o pracę z uwagi na „nie przestrzeganie regulaminu pracy, małą efektywność pracy”. W tym samym dniu pozwany pracodawca złożył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu

umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W złożonym oświadczeniu pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia. Powód odbierając oświadczenie nie dopytywał o przyczyny decyzji pracodawcy.

/dowód: zeznania powoda – k. 48 akt;

zeznania przedstawiciela pozwanego – k. 48 akt;

zeznania świadka G. G. – k. 47 akt;

notatka służbowa – k. 25 części B akt pracowniczych powoda – zał. do akt;

oświadczenie pracodawcy – k. 1 części C akt pracowniczych powódki

– zał. do akt/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sporne w sprawie było, czy dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy

o pracę naruszyło przepisy o rozwiązywaniu umów zawartych na czas określony, a także, czy pozwany dopuścił się wobec powoda zachowań o charakterze dyskryminującym, uzasadniających tym samym żądanie zasądzenia „odszkodowania o charakterze prewencyjnym” w kwocie i na rzecz podmiotu wskazanych przez powoda.

Sąd dokonując ustalenia stanu faktycznego oparł się na zeznaniach stron oraz przedłożonych dokumentach.

Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie wskazanych przez strony osób w charakterze świadków – za wyjątkiem świadka G. G., uznając, iż zeznania ww. osób biorąc pod uwagę okoliczności, na jakie miałyby zeznawać, nie wniosłyby istotnych informacji do sprawy niepotrzebnie jedynie przedłużając postępowanie /k. 48 akt/.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda i przedstawiciela pozwanego, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości. Sąd z tych samych przyczyn w pełni dał wiarę zeznaniom świadka G. G..

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej były przepisy art. 30§1 pkt 2 k.p., art. 30 §3i§4 k.p., art. 45§1 k.p. oraz art.

Zgodnie z art. 32§1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę.

Zgodnie natomiast z art. 30§1 pkt 2 oraz §3 i §4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie

a 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 (§4).

Należy wskazać, iż co do zasady – jak wynika z ww. przepisów, pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Oznacza to, że Sąd dokonując oceny dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie bada przyczyn decyzji pracodawcy, a jedynie zgodność wypowiedzenia z innymi wymogami określonymi przepisami K. pracy.

Potwierdzeniem ww. jest również treść przepisów art. 50 §3 k.p. zgodnie

z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło

z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie – odmiennie od przepisów art. 45§1 k.p., zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008r.

w sprawie P 48/07 (OTK-A 2008, nr 10, poz. 173) art. 30§3 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, a artykuł 50§3 k.p. ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji".

W ocenie Sądu wypowiedzenie umowy dokonane przez pozwanego nie naruszyło przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawarty na czas określony, a tym samym powództwo w zakresie odwołania od wypowiedzenia i zasądzenia odszkodowania było bezpodstawne.

Oczywiście bezpodstawne było również roszczenie o „zmianę kwalifikacji rozwiązania umowy”.

Zgodnie z art. 97§ 2<sup>1</sup> i §3 k.p. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia

o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić

w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło

za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (§3).

Po pierwsze zatem, prawo wystąpienia do sądu o sprostowanie świadectwa pracy przysługuje jedynie pracownikowi, który wcześniej bezskutecznie wyczerpał procedurę odwoławczą wskazaną w art. 97§2<sup>1</sup> k.p. – czego powód nie uczynił. Ponadto, to uwzględnienie powództwa zawierającego odwołanie od dokonanego wypowiedzenia, obligowałoby pracodawcę do stosownej zmiany zapisów świadectwa pracy.

Odnosząc się do ostatniego żądania powoda, Sąd uznał, iż po pierwsze nie został

on przez powoda oparty na przesłankach ustawowych, po drugie pozwany wystarczająco wykazał, że Prezes Zarządu pozwanego podejmując decyzję o dokonaniu wypowiedzenia kierował się przesłankami merytorycznymi, wynikającymi z dotychczasowych obserwacji pracy powoda oraz wskazanymi we wniosku bezpośrednich przełożonych powoda. Ponadto niedopuszczalne było żądanie powoda „zasądzenia 50.000 złotych a cele charytatywne”.

Zgodnie bowiem z art.18 §1-§3 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 określonych w § 1 (§1). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik

z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany

w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§3).

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Powód, jako rzekome kryterium dyskryminacyjne, stosowane przez pozwanego względem niego, wskazał „narodziny dziecka”.

Wskazana przyczyna nie mieści się w katalogu określonym w art. 18§1 k.p. Nadto,

jak wskazano wyżej, pozwany wykazał, że nie było to kryterium, którym kierował się Prezes Zarządu pozwanej podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę,

a została ona podjęta z uwagi na niską jakość pracy powoda, częste nieobecności w pracy

i naruszanie regulaminu pracy.

Na marginesie należało wskazać, że nagranie przedstawione przez powoda nie potwierdzało w jakikolwiek sposób jego zarzutów. Prezes Zarządu pozwanego, podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę opierał się bowiem na własnych, wcześniejszych obserwacjach i informacja o pracy powoda oraz przyczynach wskazanych przez przełożonych powoda we wniosku o jego zwolnienie – które nie obejmowały okoliczności związanych z rodzicielstwem powoda. Prezes zarządu pozwanej nie uczestniczył w rozmowie powoda z bezpośrednimi przełożonymi, nie miał wiedzy na jej temat, a w związku z tym nie mógł kierować się okolicznościami w jej trakcie poruszonymi,

a nieuwjętymi w pisemnym wniosku przekazanym mu przez bezpośrednich przełożonych powoda.

Wobec powyższego powództwo w całości należało oddalić.

Odnosnie kosztów postępowania, Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 102 k.p.c., zgodnie z którymi w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy uzasadnione było nieobciążanie powoda kosztami postępowania. Powód, jako nieprofesjonalista nie miał odpowiedniej wiedzy i właściwej oceny swoich roszczeń. Nie mógł prawidłowo ocenić zarówno zasadności swoich roszczeń, jak i ewentualnych finansowych konsekwencji ich nieuwzględnienia. Ponadto, pomimo że pracuje, ma na utrzymaniu niepracującą małżonkę i małoletnie dzieci, co powoduje niewątpliwie, że jego sytuacja majątkowa jest trudna.

Biorąc zatem pod uwagę szczególnie charakter sprawy oraz sytuację osobistą i majątkową powoda, Sąd uznał za uzasadnione nieobciążanie powoda kosztami postępowania.