

UZASADNIENIE

Powód P. J. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 12.630,60 zł w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia następującego po dniu doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Uzasadniając swoje żądanie P. J., powołując się na brzmienie art. 50 § 3 k.p., wskazał, iż wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, bowiem zostało dokonane pomimo, iż w tejże umowie terminowej strony nie przewidziały możliwości jej przedterminowego wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia było, zdaniem powoda, kilkakrotne zgłaszanie przez powoda zastrzeżeń do warunków pracy w zakresie bhp, co spotkało się z niezadowoleniem przedstawicieli pracodawcy. Przytaczając przepis art. 50 § 4 k.p., wskazał, iż dochodzona kwota wynagrodzenia stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. W pozwie został zawarty wniosek o przyznanie zwrotu kosztów procesu.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Pozwana zaznaczyła, że P. J. sformułował swoje roszczenie na podstawie nieaktualnego stanu prawnego i powołała się na zmiany brzmienia przepisów art. 32 § 1 k.p. oraz art. 36 § 1 k.p., z których wynika, że każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, co oznacza, że ustawodawca zrezygnował z ograniczenia ustawowego upoważnienia do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie do umów, w których przewidziano taką możliwość. Zakwestionowała również kwotę dochodzonego odszkodowania, podając iż jednomiesięczne wynagrodzenie – wyliczone zgodnie z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych- wynosi 3.451,26 zł, co daje kwotę 10.353,78 zł.

Na rozprawie w dniu 15 maja 2019r. P. J., wobec treści odpowiedzi na pozew, zmienił podstawę prawną żądania z art. 50 k.p. na art. 18(3a) k.p., tj. w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które miało polegać na zakończeniu z nim stosunku pracy z powodu domagania się przestrzegania praw pracowniczych w zakresie wynagrodzenia, potrąceń wynagrodzenia i przepisów bhp. Wskazał, że takich osób jak on było kilka, a jedynie jemu wypowiedziano umowę.

Na rozprawie w dniu 15 maja 2019r. pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, iż zmiana podstawy powództwa jest spowodowana wyłącznie błędem popełnionym przy formułowaniu powództwa.

W piśmie przygotowawczym z dnia 23 maja 2019r. P. J. sprecyzował roszczenie, z którym występuje w sprawie, domagając się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania z art. 18(3d) k.p. w kwocie 2.250 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia niniejszego pisma oraz podniósł twierdzenia o wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę, które pozostaje sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. i z tego tytułu domagał się odszkodowania w kwocie 12.630,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Zdaniem P. J. kwestionowane wypowiedzenie było skutkiem zróżnicowania sytuacji powoda jako pracownika, co stanowi przejaw dyskryminacji. Przyczyną zróżnicowania była postawa P. J. mająca charakter niesformalizowanej działalności związkowej. Powód nie tylko bowiem zwracał uwagę na nieodpowiednie warunki pracy, w szczególności panującą na hali temperaturę, a nadto na niesłusznie odebrane składniki wynagrodzenia, ale również zorganizował w tym zakresie reprezentację pracowników. Termin „przynależność związkowa” wskazany w art. 18 (3a) § 1 k.p. nie może być zdaniem powoda rozumiany wąsko z ograniczeniem do formalnego uczestnictwa w organizacji. Odnosząc się na naruszenia zasad współzycia społecznego, P. J. wskazał, iż faktyczna przyczyna wypowiedzenia leżała poza stosunkiem pracy, co stanowi nadużycie prawa.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w piśmie z dnia 28 maja 2019r. wniosła o oddalenie powództwa również w rozszerzonej części. Pozwana podkreśliła, iż przyczyna wypowiedzenia wiąże się ściśle ze stosunkiem pracy, a był to szereg destruktywnych dla funkcjonowania zakładu pracy zachowań powoda takich jak dezorganizacja codziennej pracy. Powód, mimo udzielonych mu oraz współpracownikom informacji dotyczących zdarzających się na hali niskich temperatur oraz działań podjętych celem zapobieżenia nadmiernemu wychłodzeniu się hali zwoływał trwające 40 minut zebrania całej zmiany, czym uniemożliwiał normalne funkcjonowanie zakładu. Swoimi wypowiedziami zachęcał pozostałych pracowników do buntu oraz sugerował, że pracownicy zaczną masowo chodzić na zwolnienia lekarskie albo brać urlopy na żądanie. Mając na uwadze działania zapobiegające wychłodzeniu hali podejmowane przez pozwaną i zachowanie powoda, nie sposób mówić o nadużyciu prawa podmiotowego z art. 8 k.p. Odnosząc się do kwestii dyskryminacji, strona pozwana zaakcentowała, iż „faktyczne” jednoosobowe realizowanie zadań związku zawodowego nie znajdują żadnych podstaw prawnych. U pozwanej nie działa żadna organizacja związkowa, a wyznaczonym przedstawicielem pracowników jest A. W..

Na terminie rozprawy w dniu 19 grudnia 2019r. P. J., za zgodą pozwanej, cofnął powództwo co do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy co do kwoty 3.228,27 zł. Postępowanie w tym zakresie zostało umorzone na mocy postanowienia z dnia 2 stycznia 2020r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. J. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w dniu 23 maja 2018r. na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na od dnia 21 sierpnia 2018r. na podstawie umowy na czas określony zawartej do dnia 20 sierpnia 2020r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmował stanowisko magazyniera, za wynagrodzeniem 15 zł za godzinę. Umowa przewidywała nagrodę uznaniową do 3 zł brutto za przepracowaną godzinę.

Niesporne

Każdego miesiąca pracownicy magazynowi, w tym P. J., otrzymywali bonus finansowy, którego maksymalna wysokość była uzależniona od osiągnięcia określonych wskaźników (min. procentu wysłanych paczek, przyjętych zamówień), przy czym maksymalna stawka wynosiła 3 zł na godzinę pracy. Stawka wynagrodzenia bonusowego wyliczona w oparciu o powyższe wskaźniki za listopad 2018r. wynosiła 1,35 zł. Pracodawca podjął jednak decyzję o podniesieniu jej do 2,10 zł za godzinę pracy. Niezależnie od tego bonusu, pracownicy, którzy wykazali się szczególnym zaangażowaniem w trakcie akcji promocyjnej „Black Friday” mającej miejsce w ostatni weekend listopada 2018r. otrzymali nagrody specjalne. P. J. także otrzymał taką nagrodę.

Po akcji promocyjnej (...) pracodawca zorganizował spotkanie informacyjne dla pracowników w sprawie wysokości bonusu za listopad 2018r.

Dowód: listy płac k. 81-93, tabela z wynikami za 11.2018r. k. 94-94v., zeznania świadka M. M. k. 102-105, zeznania świadka A. O. k. 146- 147

W listopadzie 2018r., hala na której P. J. świadczył pracę, była rozbudowywana. Do dotychczas istniejącej hali dobudowywano hale dodatkowe. Prowadzone prace budowlane wiązały się m.in. z usunięciem ściany w dotychczasowym magazynie i wykonaniem tzw. wylewki podłogi w dobudowywanej części. Nowa część hali nie była, w przeciwieństwie do dotychczasowej, ogrzewana. Po usunięciu ściany temperatura w dawnej hali spadła do około 14 stopni, a czasami wynosiła 11 stopni. Pracodawca z wyprzedzeniem, za pośrednictwem przełożonych, powiadomił pracowników magazynowych o obniżeniu temperatury na hali, zalecając podjęcie stosownych działań prowadzących do utrzymania temperatury i poprawy warunków pracy. Już w październiku 2018r., podczas comiesięcznego spotkania, pracownicy, w tym P. J., byli informowani o przedłużającym się remoncie hali i konsekwencjach takiego stanu rzeczy.

Na hali, w okresie prowadzonych prac remontowych, włączane były dodatkowe nagrzewnice i grzejniki olejowe, pracodawca zorganizował dla pracowników hali dodatkowe posiłki regeneracyjne (ciepłe zupy) i przewidział

dotatkowe w przerwy, w trakcie których pracownicy mogli udać się do kantyny, gdzie była odpowiednio wyższa temperatura i można było przygotować sobie posiłek. Pracodawca zapewniał również odzież roboczą, zalecając jednocześnie w czasie remontu wyposażyć się we własną dodatkową ciepłą odzież.

Dowód: zeznania świadka M. M. k. 102-105, zeznania świadka B. D. k. 144-145, faktury za energię elektryczną i gaz k. 71- 80, zarządzenie z dnia 01.07.2018r. k. 69-70v., wydruki wiadomości mailowych k. 116-120, prezentacje k. 121-122, zeznania świadka A. O. k. 146- 147, przesłuchanie P. J. w charakterze strony k. 60 i 158-159

P. J. jako jedyny, z własnej inicjatywy, głośno i aktywnie wyrażał swoje niezadowolenie odnośnie temperatury na hali. Uważał, że w ten sposób działa w imieniu i na rzecz wszystkich pracowników magazynu. W tym celu, w czasie pracy, prowadził rozmowy ze współpracownikami oraz z przełożonymi w tej kwestii. Zwracał również uwagę na kwestię premii za listopad 2018r. domagając się jej podwyższenia do kwoty 3 zł za godzinę pracy.

W listopadzie 2018r. przez kilka kolejnych dni P. J. zatrzymywał kierownika magazynu (...) w celu rozmowy na tenże temat, mimo, że ten ostatni już w pierwszej półgodzinnej rozmowie starał się mu wyjaśnić podejmowane działania i przejściowy charakter problemu z temperaturą. Powód inicjował również rozmowy z kadrową A. O. i innymi osobami funkcyjnymi w spółce (K. C. i J. G.), wskazując, że jeśli pracodawca nie zmieni temperatury na hali, to pracownicy zaczną korzystać ze zwolnień lekarskich bądź urlopów na żądanie. Stale poruszał z ww. osobami ten temat, nie przyjmując do wiadomości żadnych argumentów ze strony pracodawcy. Każda taka rozmowa trwała kilkanaście minut.

Na przełomie listopada i grudnia 2018r. P. J. samowolnie zorganizował w czasie pracy spotkanie pracowników magazynu ze zmiany popołudniowej, na które poprosił kierownika magazynu (...) i na którym to spotkaniu ponownie poruszał temat temperatury w miejscu pracy. Spotkanie trwało około 40 minut. M. M. starał się na nim wyjaśnić wszystkie sprawy związane z temperaturą na hali i odpowiedzieć na pytania powoda. W trakcie spotkania P. J. był bardzo aktywny. Żądał wypłacenia pełnej stawki listopadowej premii w wysokości 3 zł za godzinę pracy, argumentując to dużą ilością pracy w listopadzie i obniżoną temperaturą na hali. Wskazywał, że pracownicy będą korzystać ze zwolnień lekarskich i urlopów na żądanie. Wszystkie powyższe działania P. J. podejmował w czasie pracy, poza wyznaczonym czasem na przerwy.

Mimo, że w spółce (...) była wybrana przez pracowników osoba pełniąca funkcję przedstawiciela pracowników – wówczas A. W., P. J. nie zwrócił się do niej z wnioskiem o interwencję, gdyż uważał, że lepiej zajmie się tą sprawą.

Dowód: przesłuchanie P. J. w charakterze strony k. 60 i 158-159, zeznania świadka M. M. k. 102-105, zeznania świadka B. D. k. 144-145, zeznania świadka A. O. k. 146- 147

W pozwanej spółce nie działa żadna organizacja związkowa.

Niesporne

Praktyką jest organizowanie codziennych spotkań z pracownikami na początku zmiany. Służą one omówieniu bieżących spraw i problemów.

Dowód: zeznania świadka A. O. k. 146- 147

Każdy przestój w wykonywaniu obowiązków w magazynie powoduje dla pozwanej spółki straty. Godzinny przestój to strata 300 zamówień wartych około 900 koron szwedzkich.

Dowód: zeznania świadka M. M. k. 102-105

W dniu 5 grudnia 2018r. pracodawca rozwiązał z P. J. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Poleciał wykorzystać w okresie wypowiedzenia urlop wypoczynkowy, a w pozostałych dniach zwolnił

go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Oświadczenie, w imieniu pracodawcy podpisał upoważniony M. M., który to również w imieniu pracodawcy podpisał z P. J. umowę o pracę.

Dowód: pełnomocnictwo k. 152-152v., umowa o pracę k. 9, wypowiedzenie k.11

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy wręczał powodowi M. M. i K. C.. Ten pierwszy nie mówił o przyczynie wypowiedzenia, wskazał, jedynie, że słyszał, że powodowi źle się pracuje w spółce i nie jest zadowolony z warunków, stąd lepiej zakończyć współpracę.

Dowód: przesłuchanie P. J. w charakterze strony k. 60, zeznania świadka M. M. k. 102-105

O wypowiedzeniu umowy P. J. nie zdecydowała żadna jego cecha osobista, taka jak rasa, płeć czy wyznanie ani też rodzaj umowy, na podstawie której był zatrudniony. Przyczyną była wyłącznie dezorganizacja pracy w magazynie.

Dowód: zeznania świadka M. M. k. 102-105, zeznania świadka B. D. k. 144-145, zeznania świadka A. O. k. 146- 147

Miesięczne wynagrodzenie P. J., liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosi 3.451,26 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 27, listy płac k. 48-49

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie wobec braku uznania, iż wypowiedzenie terminowej umowy o pracę P. J. miało charakter dyskryminujący bądź stanowiło nadużycie prawa albo naruszało zasady współzycia społecznego.

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 3 i 4 k.p.).

Strona powodowa błędnie powołała się na nieobowiązujące już w momencie zawierania przez strony spornej umowy na czas określony przepis art. 33 k.p. stanowiący, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W aktualnym, powyżej przywołanym stanie prawnym, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę na czas określony, niezależnie od czasu jej trwania, a okresy wypowiedzenia zostały ujednolicone, co znalazło wyraz w art. 36 § 1 k.p.

Pracodawca powoda nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyż art. 30 § 4 k.p. obowiązek taki wprowadza jedynie zakresie umów zawartych na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na treść ww. przepisów sąd pracy nie miał więc podstaw do tego, by badać prawidłowość dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności (podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005r., w sprawie I PK 103/05, publ. OSNP 2006/21-22/321 w odniesieniu do umowy na okres próbny, której dotyczy ta sama zasada). Jednocześnie brak podstaw w niniejszej sprawie, aby przyjąć, iż pozwana spółka wypowiadając terminową umowę o pracę, naruszyła zasady współzycia społecznego bądź postąpiła w sposób sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem swojego prawa (art. 8 k.p.).

Przepis art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (por.

Komentarz do art. 8 k.p., Eliza Maniewska). Zasady współzycia społecznego służą wyłącznie jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego, na co wyraźnie zwraca uwagę brzmienie art. 8, który wskazuje, iż ocena z punktu widzenia wspomnianych zasad odnosi się do sposobu czynienia użytku z prawa podmiotowego. Zasady współzycia społecznego nie mogą być natomiast traktowane jako sposób ukształtowania prawa - powstania, zmiany lub wygaśnięcia prawa przez zastosowanie art. 8. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012r. (II PK 105/2011, LexPolonica nr 4006922) orzekanie na podstawie art. 8 zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 jest możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011r., II PK 254/2010, LexPolonica nr 3870737; z 21 stycznia 2011r., II PK 158/2010, LexPolonica nr 2627192 oraz Komentarz do art. 8 k.p., Krzysztof Rączka).

Tymczasem, w niniejszej sprawie brak jest takich przesłanek, stanowiących szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinny być uwzględnione w okolicznościach sprawy i które usprawiedliwiałyby zastosowanie tej wyjątkowej konstrukcji.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut powoda odnośnie pozapracowniczych (leżących poza stosunkiem pracy) przyczyn wypowiedzenia. W ocenie powoda miałyby to być nieformalna działalność związkowa. Pracodawca zaś wprost wskazał w toku postępowania, iż wyłączną przyczynę zakończenia z powodem stosunku pracy stanowiły działania powoda prowadzące do dezorganizacji pracy wśród grupy zawodowej magazynierów.

Ustalenia stanu faktycznego, poczynione w oparciu o zeznania samego powoda (w zakresie w jakim korelowały z zeznaniami świadków), wszystkich świadków, których zeznania były spójne i wzajemnie uzupełniające się oraz dowodów w postaci dokumentów, szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, doprowadziły do przyjęcia stanowiska pozwanej za odpowiadające prawdzie. Powód w sposób zupełnie dowolny podjął działania zmierzające – w jego ocenie – do ochrony praw pracowniczych, kierując szereg uwag odnośnie temperatury na hali i wysokości premii. Nie odmawiając pracownikom prawa do krytyki pracodawcy, należy zauważyć, iż uwzględniając działania pracodawcy zmierzające do zniwelowania skutków prac remontowych i utrzymania temperatury na hali, krytyka ta była nieuzasadniona i zmierzała jedynie do destabilizacji i wprowadzenia niepotrzebnego pogorszenia nastrojów i tempa pracy wśród magazynierów. Pracodawca w sposób lojalny uprzedził pracowników o planach prac budowlanych i ich skutkach w postaci niższej temperatury na hali, a związany z nimi dyskomfort starał się zmniejszyć poprzez zastosowanie dodatkowych nagrzewnic, grzejników olejowych, posiłków regeneracyjnych, jak również większej liczby przerw w pracy celem rozgrzania się w kantine. Powód zaś, z własnej inicjatywy, podejmował szereg rozmów z funkcyjnymi osobami w spółce, nie przyjmując do wiadomości przedstawianych mu racjonalnych argumentów, zarówno odnośnie temperatury na hali jak i co do kwestii premii. Wbrew twierdzeniom powoda, na takie rozmowy w tej kwestii powód przeznaczał czas pracy (nie jak twierdził wyłącznie przerwy) wciągając w powtarzające się rozmowy przełożonych i kadrową, a ostatecznie angażując i odrywając od świadczenia pracy całą grupę pracowników na 40 minut. W trakcie rozmów i zebrania powód uciekał się do swoistego szantażu wobec pracodawcy, sugerując, że pracownicy zaczną korzystać ze zwolnień lekarskich bądź urlopów na żądanie.

W realiach niniejszej sprawy pracodawca po prostu skorzystał ze swojego uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w każdym czasie, ponieważ jest to rodzaj umowy o pracę chroniony przez ustawodawcę w mniejszym stopniu przed rozwiązaniem jej aniżeli umowa o pracę na czas nieokreślony. Jak ustalono, pracodawca miał ku temu realny powód, którego nie musiał wskazywać na piśmie. Takie działanie pracodawcy nie naruszało zasady współzycia społecznego i nie było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Jako, że Sąd nie dopatrzył się żadnych naruszeń w związku z wypowiedzeniem powodowi terminowej umowy o pracę, roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu oddalono.

Powód podniósł również zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wskazując jako przesłankę dyskryminacji „przynależność związkową”.

W myśl przepisu art. 18^{3a} § 1 i 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. 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. 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^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 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 (18^{3d} k.p.).

Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Jest on więc obowiązany wykazać, że - na przykład - odmówił zatrudnienia z innych przyczyn niż dyskryminujące pracownika.

Aby jednak pozwany pracodawca mógł skutecznie podjąć obronę w procesie, pracownik musi w sposób jasny określić przyczynę dyskryminacji oraz jej przejawy. Stanowisko takie, podzielane wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2007r. (II PK 180/06) podając, iż dyskryminacja (art. 11³ k.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową. Normatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), zachęcania do nierównego traktowania z wyżej wymienionych powodów (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p.), molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 6 k.p.), szczególnego rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 k.p.) i inne. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Skoro zatem powód zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, to powinien był wskazać przyczynę, ze względu na którą był dyskryminowany. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., to właśnie powód powinien wykazać nierówne traktowanie w porównaniu z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej, pozwany zaś broniąc się przed zarzutem dyskryminacji musi wykazać, że to nierówne traktowanie - jeżeli

faktycznie miało miejsce - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego powoda.

Odnosząc pogląd Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy powód nie wskazał przesłanki ujętej w art. 18^{3a} § 1 k.p. Zachowania powoda nie można bowiem odnieść do „przynależności związkowej”, bowiem powód – niespornie – do żadnej organizacji związkowej nie należał. Ustawodawca zastosował zwrot „przynależność związkowa” co należy rozumieć jako formalną przynależność do określonej organizacji związkowej, działającej na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 j.t.), która w art. 1 określa definicję związku zawodowego jako dobrowolnej i samorządnej organizacji ludzi pracy, powołanej do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Ustawa ta, w rozdziale drugim, określa również zasady tworzenia takiego związku. Powód uzurpował sobie prawo do działania jako niejako „jednoosobowa organizacja związkowa” działająca na rzecz ogółu grupy zawodowej magazynierów, nie wskazał jednakże czy i jacy pracownicy popierali jego działania bądź oczekiwali od niego takich działań i czy działania te były w ujęte w jakiegokolwiek ramy formalne wynikające z ww. ustawy. Uzurpowanie sobie działań związku zawodowego nie może być objęte ochroną prawną, w szczególności jeśli takie samowolne działania wprowadzają dezorganizację w miejscu pracy. Powód nie tylko przeznaczał znaczną ilość swojego czasu na rozmowy, ale również zorganizował swoiste zebranie odciągając od pracy całą zmianę i przełożonego, co narażało pracodawcę na straty. Mimo, iż pracodawca z wyprzedzeniem informował o postępie prac remontowych, konsekwencjach ich prowadzenia i wprowadzał środki zaradcze, powód nadal podejmował rozmowy ten sam temat, nie przyjmując żadnych argumentów. Czynności te podejmował nie w trakcie wyznaczonych przerw, lecz w czasie pracy. Pozostawał w przekonaniu słuszności swoich działań, uznając że sprawy pracownicze rozwiąże lepiej niż formalnie ustanowiony przedstawiciel pracowników w spółce. Taka działalność, podjęta samowolnie i świadomie, nie może być uznawana za działalność związkową objętą ochroną przed działaniami dyskryminującymi ze strony pracodawcy.

Ponadto powód nie wykazał, aby w spółce byli inni pracownicy, którzy przejawiali podobną aktywność, a mimo to pozostały w zatrudnieniu. Świadkowie zaś konsekwentnie wskazywali, iż żadne niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia nie zaważyły na zakończeniu z powodem stosunku pracy. Bez znaczenia pozostawała podstawa zatrudnienia. Świadek M. M. podkreślił, iż gdyby strony łączyła umowę na czas nieokreślony, powód również otrzymałby wypowiedzenie. W ocenie Sądu, pracodawca wykazał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę kierował się obiektywnymi przesłankami, w których nie sposób dopatrzeć się dyskryminującego charakteru.

Jedynie na marginesie należy wspomnieć, wobec braku takiego zarzutu ze strony powodowej, że ocenie Sądu wypowiedzenie umowy o pracę zostało podpisane przez osobę upoważnioną przez pracodawcę do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, tj. przez M. M.. Podpisał on w imieniu pracodawcy nie tylko wypowiedzenie, ale i samą umowę o pracę powoda, zatem jego faktyczne upoważnienie do działania za pracodawcę nie budzi wątpliwości Sądu - także wobec udzielenia mu przez pozwaną pełnomocnictwa na piśmie (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2018r. w sprawie II PK 91/17, opubl. LEX nr 2509629).

W konsekwencji żądanie odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu oddalono.

W myśl art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.). Jako, że powództwo zostało rozszerzone w toku postępowania, koszty obliczono wyłącznie uwzględniając pierwotne żądanie dotyczące odszkodowania w związku z wypowiedzeniem, mając na uwadze iż w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji (§ 19 ww. rozporządzenia).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)