

Sygn. akt VI P 667/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Zbigniew Andrzejczyk

Agnieszka Pietreniuk

Protokolant: Krzysztof Suszyński

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa E. P. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, odprawę pieniężną i odsetki

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki E. P. (1) kwotę 10897,47zł (dziesięć tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt siedem złotych 47/100) brutto.

II. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki E. P. (1) kwotę 5250zł (pięć dwieście pięćdziesiąt złotych) brutto.

III. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki E. P. (1) kwotę 200,28zł (dwieście złotych 28/100) tytułem odsetek.

IV. Umarza postępowanie w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną.

V. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 818zł (osiemset osiemnaście złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

VI. Wyrokowi w punkcie I, II, III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 3632,49zł (trzy tysiące sześćset trzydzieści dwa złote 49/100).

Sygn. akt: VI P 667/13

UZASADNIENIE

Powódka E. P. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k. 103) wniosła o zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, z tytuł niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, oraz odszkodowania w wysokości 5.250 zł za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu i stosowaną dyskryminację ze względu na

plęć i macierzyństwo. Nadto wniosła o zapłatę kwoty 200,28 zł tytułem skapitalizowanych odsetek od spóźnionej wypłaty wynagrodzenia za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych w okresie od 7 listopada 2012 r. do 6 grudnia 2013 r. W uzasadnieniu swoich żądań wskazała, że zawarcie z nią wieloletniej umowy o pracę na czas określony stanowiło nadużycie prawa ze strony pracodawcy. W rezultacie łącząca ją z pozwaną umowa o pracę powinna być traktowana, jako umowa na czas nieokreślony, a w piśmie wypowiedzającym warunki pracy i płacy powinna zostać podana przyczyna wypowiedzenia. Pismo otrzymane od pracodawcy uchybiało więc przepisom o rozwiązywaniu umów za wypowiedzeniem (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). Wyjaśniła, iż kwota 5.250 zł, żądana tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, stanowi różnicę w rocznym wynagrodzeniu, jakie mogłaby uzyskać pracując w pełnym wymiarze czasu pracy, w stosunku do tego, jakie rzeczywiście uzyskała po zmniejszeniu wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu. Zaznaczyła, iż złożenie przez nią wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego w trybie art. 186⁸ k.p. było spowodowane realną obawą o utratę zatrudnienia (pozew k. 2-4, sprecyzowanie stanowiska k. 58-60 i k. 103-104). W zakresie żądanego pierwotnie roszczenia o odprawę pieniężną cofnęła pozew .

Pozwana (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę było prawidłowe pod względem prawnym. Zdaniem pozwanej pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w przypadku terminowej umowy o pracę. Wymóg ten dotyczy bowiem wyłącznie umów o pracę zawartych na czas nie określony. Pozwana zaznaczyła przy tym, iż powódka miała pełną świadomość tego jaki rodzaj umowy o pracę podpisuje. Według pozwanej bezzasadne są również twierdzenia powódki, jakoby pracodawca stosował wobec niej dyskryminację w zatrudnieniu, ze względu na plęć i macierzyństwo (odpowiedź na pozew k. 20-22). Wyraził zgodę na cofnięcie pozwu co do odprawy pieniężnej .

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporny w przedmiotowej sprawie jest fakt, iż powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie dwóch następujących po sobie umów o pracę zawartych na czas określony (poprzedzonych umową na okres próbny 3 miesiące, k. 5) na okresy od 01.02.2005 r. do 31.08.2005 r. (k. 6 i k. 19/B akt osobowych) i od 01.09.2005 r. do 31.12.2015 r. (k. 7 i k. 26/B akt osobowych). Początkowo powódka zajmowała stanowisko Kierownika zmiany, następnie p.o. Kierownika Centrum (...) (porozumienie zmieniające z dnia 30.09.2008 r.- k. 57/B akt osobowych), a od 01.05.2009 r. Kierownika Centrum (...) (porozumienie zmieniające z dnia 28.04.2009 r.- k. 59/B akt osobowych). Miejscem świadczenia pracy był oddział Spółki w B. Ostatnia umowa o pracę zawierała klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Bezsporne pozostaje, że E. P. (2) w dniu (...) urodziła córkę (kopia odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka, k. 139). W okresie od 23.03.2012 r. do 10.08.2012 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim (k. 137).

W dniu powrotu do pracy, tj. 7 listopada 2012 r. powódka, powołując się na art. 186⁷ Kodeksu pracy, złożyła u pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego do 7/8 etatu, w okresie od 22 listopada 2012 r. do 21 listopada 2013 r. (k. 80-81).

Pracodawca uwzględnił wniosek powódki. W dniu 21 listopada 2012 r. zawarł z nią porozumienie zmieniające, w którym zmniejszono wymiar czasu jej pracy do 0,875 etatu, ustalając wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.062,50 zł miesięcznie (k. 82).

Pismem z dnia 26 listopada 2012 r. pozwana, w oparciu o art. 42 § 4 k.p. powierzył powódce pełnienie obowiązków Zastępcy Kierownika Centrum (...) w okresie od 26.11.2012 r. do 31.12.2012 r. (k. 100). Kolejne porozumienie w tym zakresie obejmowało okres od 14.01.2013 r. do 13.04.2013 r. (k. 101).

W dniu 30 kwietnia 2013 r. strony stosunku pracy zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy powódki. E. P. (2) powierzono stanowisko pracy: Zastępcy Kierownika Centrum (...) (k. 102).

Z dniem 22 listopada 2013 r., tj. po upływie 12 miesięcznego okresu pracy w wymiarze 7/8 etatu strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające, zwiększające wymiar czasu powódki do 1/1 etatu (k. 87/B akt osobowych).

W tym samym dniu pozwany wręczył powódce wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w części dotyczącej stanowiska pracy oraz wynagrodzenia za pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 07.12.2013 r. Po upływie okresu zatrudnienia, tj. od dnia 08.12.2013 r. pracodawca zaproponował powódce stanowisko Kierownika zmiany, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.700 zł miesięcznie. W przedmiotowym oświadczeniu pozwana nie zawarła przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie zmieniające (k. 9 i k. 88/B akt osobowych).

E. P. (2) pismem z dnia 28 listopada 2013 r. oświadczyła, iż odmawia przyjęcia nowych warunków pracy.

W sprawie niesporne pozostaje również, że Spółka (...) Sp. z o. o. z dniem 11.09.2009 r. zmieniła nazwę na (...) Sp. z o. o. Siedzibą spółki pozostała W. (k. 60/B akt osobowych).

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony (10 lat) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanej, tj. czy umowa o pracę z dnia 01.09.2005 r. powinna być traktowana, jako umowa na czas nie określony. Powyższe będzie miało decydujące znaczenie dla oceny, czy pracodawca nie wskazując przyczyny wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy postąpił z naruszeniem przepisów prawa. W sprawie sporne pozostawało również, czy pozwana naruszyła zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, tj. czy dopuściła się wobec powódki dyskryminacji ze względu na płeć i macierzyństwo. Nadto rolą Sądu było określenie, czy istniały podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odsetek z tytułu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

Zasadniczym problemem, jaki został zarysowany w literaturze przedmiotu i jaki widoczny jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest problem samego uzasadnienia zawarcia umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej. Generalnie ustawodawca takiego wymagania nie kreuje. Przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych oraz ich wypowiedzianie bez podania przyczyny. Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być nawiązane przez strony stosunku pracy. W myśl art. 25 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzona umową na okres próbny. A zatem umowa na czas określony jest możliwa do zawarcia, jako jedna z trzech umów terminowych.

W polskim systemie prawa pracy, znajdującym również oparcie w prawie europejskim, przyjmuje się jednak, iż co do zasady istnieje prymat umowy o pracę na czas nieokreślony. Wskazuje na to np. Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) (...), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (...) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych (...) (Dz.U.UE.L.99.175.43). Taki wniosek wynika również z licznego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym przedmiocie, w tym m.in. z tezy orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07 (OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317), w myśl której niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W motywach tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił (za wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 2007), że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (w tamtej sprawie było to 9 lat) z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem

może być kwalifikowane jak obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ważne są także uwagi dotyczące umowy o pracę na czas określony zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNP 1998, nr 7-8, poz. 54). W uchwale tej, rozważając problem w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy". Na podobny temat, lecz przy użyciu konstrukcji nadużycia prawa wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, stanowiąc, że sąd pracy może stwierdzić, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stanowiło jego nadużycie za względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Zgodnie więc z utrwalonym orzecznictwem zawieranie umów terminowych winno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy, przy czym sytuacja usprawiedliwionego uzgodnienia powstaje wtedy, gdy uzgodnienie umowy na czas określony łącznie z mechanizmami zabezpieczającymi osiągnięcie umówionego celu nie godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym. Umowa na czas określony co do zasady powinna stabilizować zatrudnienie na czas w tej umowie określony i jej celem jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października (...), II PK 49/2007, OSNP 2008/21-22/317). W sytuacji, gdy nie jest wiadomo jak długo wykonywana ma być umowa o pracę, stosunek pracy powinien być zawierany na czas nie określony.

Powódka utrzymywała, iż okoliczność zawierania wieloletnich umów na czas określony w 2005 r. dotyczyła szerszej grupy pracowników Spółki. Wskazała, iż zastosowana forma zatrudnienia nie była przy tym wynikiem wzajemnych ustaleń stron stosunku pracy. Zdaniem powódki nie podpisanie kolejnej umowy na czas określony, w określonym przez pracodawcę kształcie, tj. na 10 lat, wiązałoby się z zakończeniem stosunku pracy. Wyjaśniła, iż w 2005 r. , zajmując stanowisko kierownika zmiany nadzorowała pracę całego zespołu, którego zadaniem była obróbka gotówki banków- klientów Spółki ((...) processing). Praca polegała na przeliczaniu wpłat klientów, oraz oddziałów banków. Podkreśliła, iż przy zawieraniu umowy o pracę w 2005 r. pracodawca nie podnosił, że istnieją zamiary zamknięcia firmy w 2015 r. Wręcz przeciwnie, działalność Spółki była rozwojowa, z biegiem lat pozyskiwani byli kolejni klienci do obsługi (k. 198-200).

Twierdzenia powódki potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie, którzy zgodnie przyznali, iż działalność Spółki (...) jest rozwojowa (zeznania świadka M. B. k. 104-109 oraz świadka J. A.). Świadek M. B. zeznała, iż Spółka w 2014 r. kupiła w B. inną firmę, o podobnym profilu działalności, przez co obecnie posiada dwa centra obsługi gotówki (k. 105). Wskazała, iż nie jest jej wiadome, jakoby Spółka planowała zakończyć pracę centrum obsługi gotówki w B.. Również świadek J. A. zeznał, iż nic mu nie wiadomo o planach zamknięcia centrum obsługi gotówki w B. z dniem 31.12.2015 r. ani z jakąkolwiek inną datą. Zdaniem świadka firma się rozwija (k. 110).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków uznając je za spójne i logiczne. Z zeznań świadków jasno wynika, iż rok 2015 nie był powiązany z żadnym konkretnym wydarzeniem, który uzasadniałby zawarcie z powódka umowy o pracę tylko do tego czasu. Działalność Spółki ma charakter bezterminowy. Nadto z zeznań świadków wynika, że jest ona rozwojowa.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy trudno jest zatem przyjąć, że zawarcie umowy terminowej było zgodne z usprawiedliwionym interesem powódki. Logicznym jest, że zawarcie z powódką kolejnej umowy na czas określony, przewidującej niewątpliwie mniejszą ochronę niż umowa na czas nieokreślony, leżało wyłącznie w interesie pozwanej. Nadto, jak już wcześniej wspomniano umowa o pracę na czas określony zawierana być powinna w sytuacji, gdy znany jest czas w którym praca ma być wykonywana. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie nie było mowy o istnieniu określonego czasokresu, w którym praca powódki mogłaby być wykonywana. Wobec tego, brak było uzasadnienia

dla zastosowanie przez pozwaną wobec powódki wieloletniej umowy o pracę na czas określony (10 lat). Stosowana przez pozwaną Spółkę praktyka wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, godzi zdaniem Sądu w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym.

Biorąc powyższe pod uwagę, wobec uznania, że zawarcie z powódką terminowej umowy o pracę nastąpiło z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy i ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia należało uznać, iż przedmiotowy stosunek pracy podlegał przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (patrz stanowisko SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 października 2007 roku, w sprawie II PK 49/2007, OSNP 2008/21-22/317).

W konsekwencji uznać należało, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, wobec braku podania powódce przyczyny wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). W tym stanie rzeczy roszczenie powódki o odszkodowanie należało uznać za zasadne. Zgodnie z art. 47¹ k.p. stosowanym w zw. z art. 42 § 1 k.p. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Stosownie do powyższego Sąd, uwzględniając wniosek powódki w tym zakresie przyznał jej odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (pkt I wyroku) (k. 43 jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, jako podstawa do wyliczenia ekwiwalentu za urlop).

W dalszej kolejności Sąd odniósł się do roszczenia powódki o zapłatę kwoty 5.250 zł, tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Stosownie do art. 11³ k.p. 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 w świetle powyższej definicji każde nierówne traktowanie jakiejś jednostki lub grupy w porównaniu z innymi, lecz takie, które jest krzywdzące, nieuzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji (Komentarz do art.11(3) kodeksu pracy, R. Celeda, E. Chmielek- Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

W wyniku nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 roku zostały wprowadzone przepisy art. 18^{3a}-18^{3e}, stosownie do których 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 wskazanych w ustawie.

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. W myśl § 4, dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Zgodnie z art. 18^{3b} § 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^{3a} § 1 kp, którego skutkiem jest w szczególności: 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 chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi przesłankami.

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.

Powódka wskazała, iż elementem dyskryminującym było to, że pracodawca chciał ją zwolnić bezpośrednio po przyjęciu z urlopu macierzyńskiego, jak również fakt, że jako jedynemu pracownikowi w Centrum (...) w B. nie rozliczono jej w sposób terminowy godzin nadliczbowych (k. 299).

Wyjaśniła, iż po wykorzystaniu całego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wypoczynkowego, planowany powrót do pracy miał nastąpić z dniem 8 listopada 2012 r. Tydzień wcześniej manager J. A. dzwonił do niej z zapytaniem, czy zamierza wrócić do pracy zgodnie z zaplanowanym terminem. Na trzy dni przed datą 8 listopada 2012 r. zadzwonił do niej po raz kolejny przedstawiając ultimatum, że albo pójdzie na urlop wychowawczy lub weźmie zwolnienie lekarskie albo zostanie zwolniona z pracy. Wskazała, iż wobec stosowanych gróźb, pierwszego dnia powrotu do pracy skontaktowała się telefonicznie z Prezesem Spółki K. K., któremu przedstawiłam sytuację w jakiej się znalazła. Prezes zobowiązał się zapoznać się ze sprawą i udzielić odpowiedzi w ciągu dwóch dni. Ponieważ nie oddzwaniał sama postanowiła się z nim skontaktować, jednak Prezes nie odbierał telefonów. Bierność ze strony Prezesa Spółki, jak również świadomość tego, że może zostać zwolniona z pracy zmusiła ją do poszukania właściwych dróg rozwiązań, w celu ochrony istniejącego stosunku pracy. Zdecydowała się złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ k.p., który zapewniał jej ochronę stosunku pracy na okres kolejnych 12 miesięcy. W swojej argumentacji powódka podnosiła, iż złożenie przez nią wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy było jedynie „ucieczką” przed groźbą definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Wyjaśniła, iż po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie miała potrzeby sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, gdyż w obowiązkach tych pomagała jej matka. Wobec powyższego nie zachodziły przesłanki zmniejszenia czasu pracy ani pójścia na urlop wychowawczy tym bardziej, że jak podkreśliła zależało jej na powrocie do pracy i zarabkowaniu (k. 198-200). Zdaniem powódki wskazane wyżej okoliczności stanowią nic innego jak przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć (kobieta) oraz związany z tym fakt macierzyństwa.

Pozwana zaprzeczyła, jakoby powódka była przez nią dyskryminowana ze względu na płeć (kobieta) oraz związany z tym fakt macierzyństwa.

Zdaniem Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż pozwana w istocie naruszyła wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zeznań świadka J. A., który na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2014 r. przyznał, iż było planowane zwolnienie powódki po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Potwierdził, iż odbył z powódką rozmowę telefoniczną przed jej powrotem do pracy, w której prawdopodobnie uprzedzał o planowanym zwolnieniu. Świadek zeznał, iż „miał już w ręku” dokument zawierający oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Dokument był już podpisany i przygotowany do oddania w Oddziale Kadr, jednak jak podkreślił, po przemyśleniu sprawy, z uwagi na trudny czas macierzyństwa powódki, odwiódł od powyższego zamierzenia. Potwierdził przy tym, iż w dniu powrotu powódki do pracy spotkał się z nią i odebrał od niej wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Konsekwencją powyższego było powierzenie jej stanowiska Zastępcy Kierownika Centrum (...). Stanowisko to zostało stworzone specjalnie dla powódki, która w rzeczywistości wykonywała obowiązki koordynatora jednego z klientów Spółki (k. 110-111).

Zdaniem sądu przytoczone wyżej zeznania świadka w sposób jednoznaczny świadczą o tym, iż pozwana nie miała zamiaru zatrudnić powódki po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego. Świadek potwierdził, iż odbył z powódką rozmowę telefoniczną, w której informował ją o planowanym zwolnieniu z pracy, miał przy tym przygotowany dokument wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadka, jakoby decyzja o nie wręczaniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę wynikała z jego osobistych przemyśleń i empatii jaką poczuł w stosunku do powódki, jako młodej matki. Zdaniem Sądu, logicznym jest jedynie taki scenariusz, że pracodawca, w obliczu złożonego przez powódkę wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ k.p. zmuszony był wycofać się z planowanego wcześniej zwolnienia powódki z pracy. Przepis ten stanowi bowiem, iż pracodawca nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nie obniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Zastosowanie przez powódkę regulacji z art. 186⁸ k.p. służyło przy tym niewątpliwie ochronie istniejącego stosunku pracy.

Znamienne przy tym pozostaje, iż z upływem w/w okresu ochronnego pracodawca od razu zastosował wobec powódki wypowiedzenie wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, dokonując zmniejszenia jej wynagrodzenia i powierzając jej nowe stanowisko pracy Zastępcy Kierownika Centrum (...).

Przy ocenie dyskryminującego zachowania wobec powódki Sąd wziął również pod uwagę późniejsze poczynania pracodawcy, w tym powierzenie stanowiska Kierownika Centrum (...) innej pracownicy tj. M. B. i fakt pozostawienia jej na tym stanowisku również po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego. Świadek J. A. wskazał, iż powodem planowanego zwolnienia był fakt, iż M. B. lepiej wykonywała obowiązki Kierownika Centrum (...), osiągając przy tym lepsze wyniki finansowe.

Z zeznań świadek M. B. wynika, iż nie spodziewała się tego, że po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego nadal będzie wykonywała obowiązki Kierownika Centrum (...). Przed urodzeniem dziecka powódka była jej przełożoną. Zeznała, iż o zamiarach pracodawcy dowiedziała się na krótko przed powrotem powódki z urlopu macierzyńskiego. Informację na ten temat przekazała jej w rozmowie telefonicznej J. A.. Nigdy jednak nie wskazano jej konkretnej przyczyny, dla której objęła obowiązki powódki (k. 104-109). Nadto Sąd zwraca uwagę, iż pozwana nie wykazała, iż jakoby M. B. lepiej wykonywała obowiązki Kierownika Centrum (...). Co więcej na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2014 r. świadek J. A. zeznał, iż źródłem wyniku dodatniego pani B. było zmniejszenie personelu Spółki, co w ocenie Sądu nie może stanowić właściwego czynnika oceny pracy obu pań. (k. 112).

Bezsporne pozostaje, iż wobec złożonego przez powódkę wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu pozwana oddelegowała powódkę do pełnienia obowiązków

Zastępcy Kierownika Centrum (...). Materiał dowodowy wykazał, iż stworzone dla powódki w/w stanowisko pracy było fikcyjne. Stanowisko to nie występowało w Spółce do czasu objęcia go przez powódkę. Zajmując w/w stanowisko powódka faktycznie sprawowała funkcje koordynatora jednego z obsługiwanych banków (patrz zeznania świadek M. B. k. 109).

Tym samym, w ocenie Sądu powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego niewątpliwie spotkała się z negatywnym nastawieniem ze strony pracodawcy, który wobec realnej groźby definitywnego rozwiązania z nią umowy o pracę, niejako „zmusił ją” do poszukiwania ochrony stosunku pracy w przepisach Kodeksu pracy i skorzystania z możliwości złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ k.p. Powódka, po powrocie do pracy została zdegradowana do pełnienia obowiązków Zastępcy Kierownika Centrum (...). Jednak z uwagi na fikcyjność w/w stanowiska pracy, faktycznie sprawowała funkcję koordynatora jednego z obsługiwanych banków. Zdaniem Sądu, zachowanie pracodawcy, tj. niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia powódki, w tym wynagrodzenia za pracę miało przy tym niewątpliwie związek z jej macierzyństwem i spowodowaną tym faktem dłuższą absencją w pracy.

W powyższych okolicznościach powódce należało się stosowne odszkodowanie o którym mowa w art. 18^{3d} k.p. obejmujące wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych /tak SN w wyroku z dnia 07 stycznia 2009 roku, III PK 43/08, Lex nr 584928/. Jeżeli dyskryminacja przejawia się w zaniżeniu wynagrodzenia lub innych świadczeń należnych pracownikowi, to jej usunięcie polega na ich podwyższeniu /Komentarz do art.18(3d) kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V/.

Powódka przedstawiła szczegółowe zestawienie obrazujące kwoty wynagrodzenia, jakich nie otrzymała wskutek zmniejszenia wymiaru pracy do 0,875 etatu (k. 64-65). W okresie od 21 listopada 2012 roku do 21 listopada 2013 roku była to kwota 5.250 zł , którą Sąd przyjął za właściwą tytułem należnego jej odszkodowania.

Na zakończenie rozważań Sąd odniósł się do roszczenia powódki o zapłatę kwoty 200,28 zł tytułem skapitalizowanych odsetek od spóźnionej wypłaty wynagrodzenia za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych w okresie od 7 listopada 2012 r. do 6 grudnia 2013 r.

Pozwany, w toku postępowania nie kwestionował, iż powódka w w/w okresie pracowała w godzinach nadliczbowych. Powyższy fakt obrazują również dołączone do akt sprawy listy obecności powódki w pracy oraz zestawienie czasu pracy (k. 144-189). Bezsporne pozostaje przy tym, iż wynagrodzenie z tego tytułu zostało powódce wypłacone jednorazowo, w momencie rozwiązania stosunku pracy.

Powódka utrzymywała, iż jej godziny nadliczbowe powinna na bieżąco rozliczać M. B., jako jej bezpośredni przełożony. Wyjaśniła, iż co miesiąc składała Kierownikowi karty pracy, obrazujące jej pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem powódki Kierownicy mieli obowiązek w okresie rozliczeniowym 3 miesięcy sporządzać odpowiednie zestawienia pracy poszczególnych pracowników w godzinach nadliczbowych. Zestawienia te były na bieżąco wyprowadzane do systemu komputerowego i przesyłane do centrali Spółki (k. 198-200).

Twierdzenia powódki znalazły odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym. Świadek M. B. przyznała, iż to ona była odpowiedzialna za dokonywanie rozliczeń pracy w godzinach nadliczbowych, na podstawie przekazywanych przez pracowników kart pracy. Potwierdziła przy tym, iż otrzymywała od powódki wypełnione karty pracy, które następnie chowała do segregatora w biurku. Z kart wynikało, iż powódka przekraczała wymiar czasu pracy wynikający z umowy. Tłumaczyła, iż godziny nadliczbowe powódki nie były na bieżąco rozliczane, gdyż jako przełożona nie miała dostępu do jej konta w systemie, który generował czas pracy pracowników do HR we W.. Wskazała przy tym, iż nie dopytywała się pana A., dlaczego nie ma dostępu do konta powódki (k. 104-109).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, z których w sposób jednoznaczny wynika, iż przyczyna nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych leżała po stronie pracodawcy, który nie zadbał o bieżące przekazywanie informacji na ten temat do systemu. Nadto należy nadmienić, iż powódka, jako pracownika zadbała o odpowiednie wypełnianie kart pracy i przekazywanie ich do rozliczenia bezpośredniej przełożonej.

Tym samym istniały podstawy do uwzględnienia roszczenia powódki również w zakresie odsetek za nieterminową wypłatę wynagrodzenia za czas przepracowany w ramach nadgodzin. Zdaniem Sądu zastosowane przez powódkę wyliczenia skapitalizowanej kwoty odsetek pozostają przy tym właściwe (k. 63). Powódka w swoich wyliczeniach zastosowała 3 miesięczny okres rozliczeniowy, przyjmując, iż termin płatności do 10 danego miesiąca. Powyższe jest zgodne z regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy i Kodeksie cywilnym. Zgodnie bowiem z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Z uwagi na fakt, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno być płacone w tym samym dniu co pozostałe składniki wynagrodzenia, zasądzono na rzecz powódki odsetki za opóźnienie (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) liczone od dnia następującego po dniu wypłaty za dany okres rozliczeniowy, przy czym dniem wypłaty był 10 – ty dzień każdego miesiąca. (pkt III wyroku).

W związku ze skutecznym cofnięciem przez powódkę pozwu w części żądania zapłaty odprawy pieniężnej (k. 59) Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie (pkt IV wyroku). Zgodnie bowiem z art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn niedopuszczalne. Stosownie do art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia- aż do wydania wyroku. Pozew cofnięty nie wywołuje przy tym żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa (§ 2). Stosownie do powyższego Sąd zaznacza, iż pełnomocnik pozwanej na rozprawie w dniu 10 marca 2014 r. wyraził zgodę na cofnięcie przez E. P. (2) powództwa w w/w zakresie (k. 60). Nadto Sąd miał na uwadze, iż cofnięcie powództwa nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierza do obejścia prawa, a nadto nie jest niedopuszczalne w myśl art. 469 k.p.c., gdyż nie narusza słusznego interesu pracownika. Powódka przyznała bowiem, iż otrzymała od [pracodawcy żądana odprawę pieniężną (k. 59).

O opłacie sądowej orzeczono na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010, nr 90, poz. 594 ze zm.). Wysokość opłaty ustalono w oparciu o wartość przedmiotu sporu [(10.897,47 zł + 5.250 zł) x 5%= 808 zł- po zaokrągleniu do pełnych złotych] (pkt V wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki. Wysokość wynagrodzenia za pracę powódki (k. 43) nie była kwestionowana pomiędzy stronami (pkt VI wyroku).