

UZASADNIENIE

do wyroku z dnia 13 października 2014r.

Pozwem z dnia 21 sierpnia 2013r., skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą w W. (dalej P. (1)), powódka A. S., wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy za nieuzasadnione i bezskuteczne oraz o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia w wysokości 17 520zł, zasądzenie kwoty w wysokości 23 360 zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, zasądzenie odsetek ustawowych od ww. kwot od dnia wniesienia pozwu, o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów przedłożonych przed zamknięciem rozprawy poprzedzającej bezpośrednio wydanie orzeczenia oraz o nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokowi wydanemu z uznania roszczenia lub zasądzającemu należność (pozew k. 2-7).

W piśmie procesowym z dnia 2 września 2013r. powódka sprecyzowała powództwo, wskazując, iż domaga się zasądzenia tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia kwoty w wysokości 17 520 zł. (pismo k. 75).

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 września 2013r. pozwany Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości określonej według norm przepisanych (odpowieź na pozew k. 81-87).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 21 lutego 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Audytora Wewnętrznego (umowa o pracę z dnia 21 lutego 2011., akta osobowe część b, zeznania powódki k. 274v-275).

Niezależnie od zatrudnienia u pozwanego, powódka świadczyła również pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (dalej P.). Powódka była zatrudniona w spółce (...) na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od 2 stycznia 1997r. w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu na stanowisku księgowej (umowa o pracę k. 10, zeznania świadków A. G. k. 144v-146, J. W. k. 209v-210, G. O. k. 210-211, zeznania powódki k. 274v-275).

Zarząd pozwanego posiadał wiedzę dotyczącą faktu świadczenia przez powódkę pracy na rzecz spółki (...), niezależnie od tego podjął decyzję o zatrudnieniu powódki. Żadna ze spółek nie zgłaszała jakichkolwiek zastrzeżeń dotyczących takiego rozwiązania. Członkiem zarządu spółki (...) i spółki (...) był, w okresie zatrudnienia powódki w obu spółkach, J. W. – ojciec powódki. (zeznania świadka J. W. k. 209v-210, G. O. k. 210-211, H. T. k. 274v, zeznania powódki k. 274v-275).

Do obowiązków powódki jako Audytora Wewnętrznego należały m. in. kontrola przebiegu właściwych procesów w spółce, umów zawieranych z kontrahentami oraz faktur, hurtowni i sklepów, współpraca z bankami oraz ubezpieczycielami. Powódka była również odpowiedzialna za płynność finansową pozwanego.

Zdarzały się również sytuacje, w których powódka odbywała delegacje. Powódka w ich trakcie wykonywała czynności na rzecz obu spółek. Decyzją zarządu powódka miała wpisywane delegacje tylko na rzecz spółki (...) (polecenia wyjazdu k. 135-141, zeznania świadka J. W. k. 209v-210, zeznania powódki k. 274v-275).

W czasie pracy na rzecz pozwanego powódka wykonywała jednocześnie obowiązki na rzecz spółki (...). Powódka świadcząc pracę na rzecz obu spółek korzystała z jednego pomieszczenia i wyposażenia biurowego. Pomieszczenie oraz wyposażenie pokoju stanowiło własność spółki (...) (użyczenie sprzętu k. 14, wydruki wiadomości mailowych ki. 41-44, k. 47, k. 55, k. 61-62, wydruk wiadomości mailowej z załącznikami k. 49-53, 67-68, , zeznania powódki k. 274v-275).

Żadna za spółek nie zgłaszała jakichkolwiek zastrzeżeń do pracy powódki. Powódka była postrzegana jako pracownik, który dobrze wykonuje swoje obowiązki (zeznania świadka J. W. k. 209v-210, G. O. k. 210-211, E. M. k. 274, H. T. k. 274v, zeznania powódki k. 274v-275).

Powódka nie była jedynym pracownikiem zatrudnionym równolegle u pozwanego i w spółce (...). Pracę na rzecz obu spółek, poza powódką, świadczyły również A. G. i R. S..

A. G. była zatrudniona w spółce (...) od 1995 roku na stanowisku księgowej, później głównej księgowej. Od 6 sierpnia 2013r. do 13 stycznia 2014r. pełniła funkcję prezesa zarządu tej spółki. Jednocześnie od 1 stycznia 2007r. była ona zatrudniona u pozwanego jako kontroler finansowy. Do jej obowiązków na rzecz spółki (...) należała kontrola faktur i płatności, natomiast na rzecz spółki (...) naliczanie wynagrodzeń oraz opracowywanie zestawień.

Do obowiązków R. S., zatrudnionej u pozwanego na stanowisku kierownika hurtowni oraz w P. na stanowisku dyrektora oddziału, należały natomiast kontakt ze sklepami i sprzedaż towarów, nadzór płatności, organizacja zaopatrzenia.

A. G. i R. S. świadcząc pracę na rzecz obu spółek, podobnie jak powódka, wykonywały swoje obowiązki w jednym (tym samym) pomieszczeniu biurowym, które pozwany wynajmował od spółki (...). Korzystały również z tego samego wyposażenia biurowego. Nie miały ściśle wyznaczonych godzin pracy na rzecz poszczególnych spółek. Zdarzało się, że w godzinach pracy wykonywały czynności związane z zatrudnieniem w spółce (...). Niezależnie od pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również w domu, pewne czynności na rzecz spółki (...) musiały wykonywać w czasie pracy na rzecz pozwanego.

A. G. i R. S. kontaktowały się z powódką w godzinach pracy na rzecz pozwanego również w sprawach dotyczących spółki (...). Z uwagi na konieczność załatwiania spraw z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Urzędem Skarbowym i innymi urzędami, nie było możliwości, aby ww. pracownicy nie kontaktowali się ze sobą w sprawach dotyczących spółki (...) jedynie w godzinach popołudniowych (wydruki wiadomości mailowych ki. 41-44, k. 47, k. 69, 117-120, potwierdzenia przelewów k. 45-46, k. 48, k. 54, 56-60, 63-66, 70-71, zeznania świadków A. G. k. 144v-146, J. W. k. 209v-210, G. O. k. 210-211, zeznania powódki k. 274v-275).

Pozwany pozostawał w bardzo ścisłej współpracy ze spółką (...). Spółka (...) była jedynym wspólnikiem spółki (...) (potwierdzenie przelewu k. 15, odpis z KRS spółki (...)) k. 17-22, zeznania świadków J. W. k. 209v-210, G. O. k. 210-211).

Osoby świadczące pracę na rzecz obu spółek, robiły to w tym samym czasie. Nigdy nie było jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony obu spółek odnośnie takiego rozwiązania (zeznania świadka A. G. k. 144v-146, G. O. k. 210-211).

W lipcu 2013r. u pozwanego nastąpiły zmiany w składzie zarządów pozwanego i spółki (...). J. W., ojciec powódki, został odwołany z pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki P., zaś u pozwanego jego kadencja wygasła (protokół z posiedzenia k. 31-36, uchwała k. 37, zeznania świadka A. G. k. 144v-146, bezsporne).

W dniu 9 sierpnia 2013r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na wykonywaniu w godzinach pracy czynności na rzecz innego pracodawcy, tj. firmy (...) Sp. z o.o.", w której powódka była zatrudniona na 1/2 etatu (rozwiązanie umowy o pracę z dnia 9 sierpnia 2013r., a/o część c).

Pozwany nie rozwiązał umów o pracę z A. G. i R. S..

Wynagrodzenie powódki A. S. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 6.035 zł (zaświadczenie k. 95).

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była nadto kwestionowana przez strony, a także na podstawie akt osobowych powódki oraz zeznań świadków

i powódki, ponieważ były one spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W odniesieniu do zeznań świadka A. G. Sąd nie dał wiary jej zeznaniom jedynie w części, w której zeznała, że pracę na rzecz spółki (...) w przeważającej części wykonywała w godzinach 18.00-20.00, ponieważ w tej części zeznania te są sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków i dokumentów, którym Sąd w pełni dał wiare.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki A. S. zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powódka dochodziła zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Podstawą roszczenia powódki jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie natomiast z treścią art. 52 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337).

W oświadczeniu woli z dnia 9 sierpnia 2013r. pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na wykonywaniu w godzinach pracy czynności na rzecz innego pracodawcy, tj. firmy (...) Sp. z o.o.", w której powódka była zatrudniona na 1/2 etatu.

Zdaniem Sądu wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie znajduje uzasadnienia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Jak wynika bowiem ze stanu faktycznego niniejszej sprawy powódka jeszcze przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego świadczyła pracę na rzecz spółki (...), o czym zarząd pozwanego miał wiedzę już w chwili podejmowania decyzji o zatrudnieniu powódki. Taki stan rzeczy był przez członków zarządów obu spółek w pełni akceptowany, co potwierdza fakt, że w czasie ponad dwuipółletniej pracy powódki pozwany nie miał zastrzeżeń do takiego rozwiązania, nie zgłaszał również żadnych uwag w tym zakresie.

Podnoszony przez stronę pozwaną argument, że pozwany był zmuszony godzić się, by powódka w czasie pracy na rzecz pozwanego świadczyła również pracę na rzecz innego pracodawcy, ponieważ powódka była córką prezesa zarządu pozwanego w związku z czym rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie było możliwe, uznać należało za nietrafiony.

Przede wszystkim należy podkreślić, że powódka nie była jedynym pracownikiem pozwanego, który świadczył pracę na rzecz pozwanego i jednocześnie na rzecz spółki (...). Poza powódką pracę na rzecz obu spółek świadczyły również A. G. i R. S., co do których pozwany nie podjął decyzji o rozwiązaniu z ww. pracownikami umów o pracę.

Dodatkowo warto również mieć na uwadze okoliczność bardzo ścisłej współpracy pomiędzy pozwanym a spółką (...), która znajdowała odzwierciedlenie w organizacji pracy powódki. W czasie pracy na rzecz pozwanego powódka wykonywała jednocześnie czynności na rzecz spółki (...), ponieważ wzajemne zależności pomiędzy spółkami powodowały, że mniej ekonomicznym z punktu widzenia spółek byłoby rozdzielenie czasu pracy powódki na rzecz poszczególnych pracodawców.

Podstawowym jednak argumentem, jest okoliczność, że powódka w sposób zgodny z umowami o pracę wywiązywała się ze swoich obowiązków, że nikt nie miał zastrzeżeń do jej pracy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie także nie doszło do naruszenia art. 8 kodeksu pracy (z przyczyn opisanych powyżej). Tak więc w tak ustalonym stanie faktycznym nie można uznać, że zachowanie powódki stanowi jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu to zdaniem Sądu jest ono niezasadne.

Zgodnie z art. 18^{3a} kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, 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.

Za naruszenie zasad 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 rozwiązania 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 powodami. Zgodnie z § 2 cytowanego artykułu zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na

- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom;
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników;
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika;
- ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Zgodnie natomiast z art. 18^{3c} § 1 kp pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w paragrafie poprzednim obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Pracami zaś o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych,

potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach, praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Z powołanego powyżej przepisu wynika, że z dyskryminacją pracownika mamy do czynienia w sytuacji różnicowania sytuacji pracownika względem innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości ze względu na określoną jego cechę.

Tymczasem powódka nie wskazała na podstawie jakiej cechy (którego kryterium) została potraktowana mniej korzystnie od innych pracowników. Powódka powoływała się jedynie na okoliczność, że pozwany rozwiązał umowę o pracę jedynie z powódką, podczas gdy równolegle na rzecz obu spółek pracę świadczyły także A. G. i R. S..

Jak wskazywał Sąd Apelacyjny w Poznaniu, powołując się zresztą na orzeczenia Sądu Najwyższego: „Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11).” (zobacz wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III APa 21/12, baza danych LEX nr 1327589

Zdaniem Sądu Najwyższego "pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy [...])" (wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160). "W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny" (wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy zauważyć należy, że powódka w toku postępowania nie uprawdopodobniła, że nie została potraktowana przez pracodawcę na równi z pozostałymi pracownikami. A. G. i R. S. nie wykonywały pracy jednakowej czy jednakowej wartości, bowiem ich obowiązki miały różny się od siebie i od zadań wykonywanych przez powódkę, miały również różny charakter.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 kpc stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył powódkę kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd zobowiązał pozwanego do wpłaty na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie kwoty 876 zł tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd z urzędu nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I do kwoty 6.035 zł, stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z: (...).