

Sygn. akt VI P 437/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: Elżbieta Godlewska, Bogumiła Krzywińska

protokolant: starszy protokolant Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2018 roku w Warszawie

na rozprawie: sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę, odszkodowanie za dyskryminację, wyrównanie wynagrodzenia, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

I. oddała powództwo,

II. zasądza od M. W. na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu- kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Godlewska, SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska Bogumiła Krzywińska

Sygn. akt VI P 437/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 września 2016 roku (data wniesienia na Biuro Podawcze Sądu 28 września 2016 roku) powódka M. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego pracodawcy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na jej rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminacji wraz z ustawowymi odsetkami, przywrócenia poprawności trybu wypowiedzenia, wyrównanie pobieranego miesięcznie wynagrodzenia mniejszego w stosunku do innych pracujących na tym samym stanowisku wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego poniesionych kosztów procesu wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka podniosła, iż pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę za miesięcznym wypowiedzeniem, chociaż przekraczała ona 3 lata ciągłej pracy i należało zastosować art. 36 § 1 KP. Ponadto, stwierdziła, iż była zatrudniona na stawce 1.850,00 zł brutto, co stanowi niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku, co jej zdaniem było spowodowane jej niepełnosprawnością. Tę sytuację jej zdaniem należy uznać za dyskryminację.

(pozew k. 1-2)

Pismem z dnia 11 października 2016 roku powódka sprecyzowała, iż kwota żądanego odszkodowania wynosi 21 628,57 zł na które składają się: odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzykrotności otrzymanego miesięcznego wynagrodzenia (1850,00 zł) tj. 5 550,00 zł, odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek i niepełnosprawność w kwocie 15 550,00 zł w tym 10 000,00 zł tytułem krzywdy oraz 5 550,00 zł z tytułu szkody za dyskryminację wyliczone jak trzykrotność otrzymywanego miesięcznie wynagrodzenia (1850,00 zł) oraz kwoty wyrównania wynagrodzenia wynoszącej 4 500,00 zł za okres 10 miesięcy liczonych z każdym okresem

zatrudnienia i rozszerzając powództwo o ekwiwalent za 6 dni niewykorzystanego urlopu tj. kwotę 528,57 zł. Ponadto powódka cofnęła wniosek o przywrócenie poprawności trybu wypowiedzenia i wniosła o ustalenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu podała, iż doświadczała ze strony bezpośredniej przełożonej dyskryminacji, a wypowiedzenie umowy spowodowane było wiekiem powódki (około 50 lat) i jej niepełnosprawnością.

(uzupełnienie braków formalnych k.11-12)

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 listopada 2016 roku (data wpływu na Biuro Podawcze Sądu 10 listopada 2016 roku) pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwana podniosła w uzasadnieniu dla swojego wniosku, iż w zakresie okresu wypowiedzenia powinien on wynosić 3 miesiące (upływał 31 grudnia 2016 roku). Powódka będzie otrzymywała terminowo wynagrodzenie za okres różnicy pomiędzy okresem zawartym w wypowiedzeniu (31 października 2016 roku) a tym które powinno być określone według przepisów (31 grudnia 2016 roku). Wypowiedzenie stosunku pracy było przez pozwaną motywowane licznymi błędami, które powódka popełniała w zakresie realizacji swoich obowiązków (m.in. błędy w zleceniach przelewów). W zakresie stawianych pozwanej zarzutów o dyskryminację, podnosiła ona, iż od początku zatrudnienia u pozwanej powódka była osoba niepełnosprawną, a jej niepełnosprawność nie jest dla pracodawcy żadną przeszkodą. Ponadto przeszkodą nie jest wiek, gdyż pozwany nie zawierałby z powódką kolejnej umowy o pracę. Według twierdzenia pozwanej, w spółce nie ma innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku co powódka z tym zakresem obowiązków, więc nie może występować dyskryminacja w zakresie wynagradzania osoby niepełnosprawnej

(odpowiedź na pozew k. 18-21)

Pismem z dnia 14 grudnia 2016 roku (data wpływu na Biuro Podawcze Sądu 15 grudnia 2016 roku) powódka wniosła o zobowiązanie przez Sąd pozwanej do dostarczenia powódce bonu o wartości 300 zł, który otrzymali w grudniu 2016 roku pracownicy pozwanej za wyjątkiem, jak stwierdziła, tylko i wyłącznie powódki.

(pismo powódki k.82)

Na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2017 roku pełnomocnik powódki stwierdził, że popiera powództwo, żąda odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego odszkodowania oraz żąda odszkodowania za dyskryminację ze względu na wiek oraz niepełnosprawność w wysokości 15 500,00 zł. Żąda wyrównania wynagrodzenia w wysokości 4 500,00 zł od stycznia do grudnia 2016 roku. Na tejże rozprawie pełnomocnik powódki cofnął roszczenie w zakresie ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego. Strona pozwana nie wypowiedziała, się czy wyraża zgodę na cofnięcie.

(stanowisko pełnomocnika powódki – protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku od 00:02:47 do 00:12:58 – k. 108-108v)

W piśmie z dnia 16 września 2017 roku powódka żądała wyrównania wynagrodzenia do wysokości 10 719 zł. (5 miesięcy x 650 zł = 3250 zł oraz 7 miesięcy 1067 zł = 7469 zł). Za podstawę wyliczenia przyjęła wynagrodzenie D. W. (1) kształtujące się w miesiącach od stycznia 2016 roku do maja 2016 roku na poziomie 2.500 zł miesięcznie oraz od czerwca 2016 roku do grudnia 2016 roku na poziomie 2917 zł miesięcznie.

(pismo pełnomocnika powódki k.198-199)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zajmuje się głównie sprzedażą elektronarzędzi, sprzętu i wyposażenia B.H.P i innych specjalistycznych urządzeń. Sprzedaż prowadzona jest głównie do firm i odbywa się w sposób bezgotówkowy, przelewami.

Orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności z dnia 4 października 2007 roku (...) w W. po rozpatrzeniu wniosku M. W. z dnia 17 sierpnia 2007 roku zaliczył ją do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (symbol niepełnosprawności 05-R upośledzenie narządu ruchu) na stałe od 2 grudnia 1999 roku.

Poza powódką pozwana spółka zatrudniała również w różnych okresach pracy od 3 do 5 osób o orzeczonym stopniu niepełnosprawności

(bezsporne, a nadto: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k.8, zaświadczenie lekarskie k. 145, zeznania powódki rozprawa z dnia 13 lutego 2018 r , zeznania członka zarządu P. D. - rozprawa 13 lutego 2018 r);

Powódka ma również orzeczoną częściową niezdolność do pracy w związku ze stanem narządu ruchu.

(bezsporne a nadto orzeczenia lekarskie z dnia 11.09.2012 r k. 4, z dnia 24.10.2014 r k.11 - akta osobowe powódki);

Powódka była zatrudniona u pozwanej w okresach:

- od 6 sierpnia 2007 roku do 31 maja 2008 roku na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika działu finansowego za wynagrodzeniem 1.500,00 złotych;

- od 1 czerwca 2008 roku do 31 maja 2010 roku na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika działu finansowego za wynagrodzeniem 1.800,00 złotych;

- od 1 czerwca 2010 roku do 31 maja 2012 roku na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika działu finansowego za wynagrodzeniem 2. 055,00 złotych;

- od 01 marca 2012 r do 28 lutego 2014 r na czas określony na stanowisku pracownika działu finansowego w wymiarze 35 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem miesięcznym 2.055,00 złotych;

- od 01.03.2014 r do 29.02.2016 r na czas określony na stanowisku pracownika działu finansowego w wymiarze 35 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem miesięcznym 1.680,00 złotych; od 01.01.2015 r wynagrodzenie powódki wynosiło 1.750,00 złotych, a od 01.01.2016 r - 1.850,00 złotych;

-od 01.03.2016 r do 31.10.2018 r na czas określony na stanowisku pracownika działu finansowego w wymiarze 35 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem miesięcznym 1.850,00 złotych

(dowód: akta osobowe powódki - umowa o pracę z dnia 01.03.2012 r k. 2, umowa o pracę z dnia 01.03.2014 r - akta osobowe powódki k. 7, przeszeregowanie z dnia 31.12.2014 r k. 12, przeszeregowanie z dnia 30.12.2015 r k. 14, umowy o pracę k.146-149; zeznania powódki M. W. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku od 00:18:49 do 00:44:37);

Do pisemnego zakresu obowiązków powódki należało:

- przygotowywanie dokumentów dla księgowości;

- opłaty produktowe i sprzęt elektroniczny;

- sporządzanie wyników miesięcznych firm (...);

-wspomaganie Dyrektora Finansowego w jego obowiązkach;

-wykonywanie zadań zleconych przez Dyrektora Finansowego, w tym przesyłanie korespondencji, wysyłanie faxów, kopiowanie dokumentów itp;

- terminowe i zgodne z procedurami przekazywanie dokumentów do księgowości;

-kontrola kompletności dokumentów np.: pieczętka kosztowa, datownik, podpisy osób upoważnionych, numer delegacji i numer zespołu kosztowego, adnotacja o dokonanej płatności na dokumentach kosztowych i zakupowych, środki trwałe (numer inwentarzowy i podpis Kierownika Administracyjnego), załączone dokumenty, np. faktura zakupowa z PZ itp;

-sporządzanie i archiwizacja protokołów przekazania dokumentów do księgowości.

-współpraca z księgowością w zakresie przekazywanych dokumentów;

-miesięczna kontrola kosztów niestanowiących oraz VATu niepodlegającego odliczeniu w grupie spółek;

-miesięczna kontrola stanu usług do odsprzedaży, czyli tzw. kosztów odłożonych w grupie spółek;

-sporządzanie miesięcznych raportów dotyczących sytuacji finansowej firm (...), (...), (...), (...);

-prowadzenie rejestru oraz wystawianie i rozliczanie umów zleceń i umów o dzieło;

-całkowita obsługa rozliczania opłat produktowych od opakowań importowanych razem z towarami, w tym: współpraca z organizacjami odzysku i recyklingu, korespondencja z Urzędem Marszałkowskim, rozliczenia roczne opłat;

-sporządzanie wymaganych przez ustawę sprawozdań dotyczących ilości wprowadzonego sprzętu elektrycznego oraz zebranego zużytego sprzętu elektrycznego, w tym:

a) terminowe przekazywanie ww. sprawozdań do Głównego Inspektora Ochrony Środowiska;

b) współpraca z firmą zewnętrzną w sprawach odbioru zużytego sprzętu elektronicznego;

c) egzekwowanie od EI-SYSTEM terminowego sporządzania sprawozdań dotyczących ilości wprowadzonego sprzętu elektrycznego oraz zebranego zużytego sprzętu elektrycznego;

d) terminowe przekazywanie ww. sprawozdań do organizacji odzysku;

Zakres obowiązków powódki został określony przez jej bezpośredniego przełożonego dyrektora finansowego A. K.. Od tak ustalonego zakresu obowiązków zostało uzależnione wynagrodzenie powódki.

Praca powódki w większej części polegała faktycznie na wykonywaniu zleceń przelewów przez Internet, odnotowywaniu przelewów na dokumencie źródłowym (fakturze) i w systemie elektronicznym pracodawcy, pobieraniu potwierdzeń i wyciągów bankowych, sporządzaniu wydruków w/w dokumentów. Dwa razy do roku powódka sporządzała również sprawozdania.

(dowód; akta osobowe powódki – załączony zakres obowiązków; zeznania świadka A. K., protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 r, zeznania świadka D. W. (1) rozprawa z dnia 5 września 2017 r, zeznania członka zarządu P. D. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 rok od 00:52:11 do 01:04:42);

D. W. (1) posiada wykształcenie wyższe techniczne, została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa na stanowisku pracownika działu finansowego w wymiarze czasu pracy 3/5 etatu - 21 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem brutto w kwocie 1.500,00 złotych. Wcześniej D. W. (1) w okresie od 01.07.2013 r do 31.08.2013 r była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. D. W. (1) była asystentką zarządu. Potem przeszła na emeryturę i została zatrudniona dwukrotnie na umowę na zastępstwo

Da zakresu obowiązków D. W. (1) należała:

- obsługa programów bankowości elektronicznej;

- przekazywanie bieżących dokumentów do księgowości oraz kadr i płac;
- nadzór nad sprawami kadrowymi i płacowymi we współpracy z biurem rachunkowym;
- obsługa programów bankowości elektronicznej w tym pobieranie i archiwizacja danych oraz przekazywanie ich do właściwych działów, wprowadzanie i realizacja płatności krajowych i zagranicznych;
- kontrola kompletności dokumentów przekazywanych do biura rachunkowego (w tym usuwanie braków formalnych i organizacyjnych). Współpraca z biurem rachunkowym w zakresie przekazywanych dokumentów, w tym wyjaśnianie i uzupełnianie niezgodności;
- nadzór i realizacja zadań związanych z PFRON i SOD;
- nadzór nad aktualnością i zgodnością z przepisami umów o pracę i umów zleceń;
- kontakt z firmą (...);
- nadzór nad ZFŚS, pilnowanie terminów przekazywanych transz odpisu, kontakt z radą pracowniczą;
- nadzór nad kartami M., kontrola oferty, informowanie o aktualnych użytkownikach, opłatach;
- obsługa RP-7;
- kontrola kosztów i opisywanie faktur za obsługę BHP, medycyna pracy, karty M.;
- informacja o absencjach do działu administracji;
- sprawdzanie kompletności wniosków urlopowych i kontrolowanie biura rachunkowego w tym zakresie;
- nadzór nad wystawianiem i przekazywaniem pracownikom rocznych dokumentów PIT i RMUA,
- nadzór nad wystawianiem i przekazywaniem pracownikom rocznych dokumentów PIT i RMUA;
- bieżące prowadzenie dokumentacji ISO.

(dowód: akta osobowe D. W. (1), zeznania D. W. (1) - rozprawa z dnia 5 września 2017 r);

M. S. (1) była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds finansowych i personalnych na czas określony od 01.09.2013 r do 31.08.2016 r w wymiarze 3/4 etatu - 30 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem 2.025 złotych, a następnie od 01.09.2016 r do 31.10.2018 r w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 2.700,00 złotych. Do zakresu obowiązków M. S. (1) należały kadry i płace. Jej obowiązki pokrywały się z obowiązkami powódki tylko w zakresie przekazywania dokumentów do firmy księgowej. W czasie nieobecności powódki w pracy zastępowały się one wzajemnie w zakresie przygotowywania przelewów.

(dowód: zeznania świadka A. K., protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 r, zeznania świadka M. S. (1) rozprawa z dnia 5 września 2017 r akta osobowe M. S. (1));

A. C. (1) ma wyższe wykształcenie, była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku pracownika działu finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.300,00 złotych. Do zakresu obowiązków A. C. (1) należała windykacja.

(dowód: zeznania świadka A. K., protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 r zeznania świadka A. C. (1) rozprawa z dnia 5 września 2017 r, akta osobowe A. C. (1));

W dniu 16 lutego 2016 roku pozwana udzieliła pisemnego upomnienia powódce z powodu powtarzających się wielokrotnie błędów i pomyłek w realizacji płatności wychodzących, które to zadanie było podstawowym zadaniem powódki w przydzielonym zakresie obowiązków. Popelnione błędy zostały zidentyfikowane w dniu 16 lutego 2016r. po analizie kont rozrachunkowych otrzymanych z opóźnieniem z księgowości. W piśmie tym podano przykłady błędów przez powódkę popelnionych w zakresie operacji bankowych.

Pozwana była zadowolona z pracy powódki, jednak w 2 latach przed rozwiązaniem umowy o pracę ilość pomyłek wzrosła.

(pisemne upomnienie k. 33-34; zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku);

W piśmie z dnia 4 lipca 2016 roku El-system sp. z o.o. udzieliła powódce pisemnego upomnienia:

1. z powodu rażącego niedopilnowania obowiązków związanych z realizowaniem przelewów wychodzących. Niedopatrzenie obowiązków, polegało na tym, że w dniu 29 czerwca 2016 r. powódka wysłała przelew na zasilenie konta, z którego realizowane były płatności wynagrodzeń i nie sprawdziła statusu salda, który z uwagi na niesłuszne zajęcie komornicze zmienił się na „zablokowane” zamiast „dostępne”. Następnie w dniu 30 czerwca 2016 r. pomimo utrzymującego się statusu „zablokowane” powódka wysłała paczkę z czterema przelewami wynagrodzeń i nie sprawdziła czy paczka została zrealizowana. W efekcie informacja o braku realizacji przelewów z wynagrodzeniami została ujawniona dopiero w dniu 1 lipca 2016 r.

2. z powodu pomyłki popełnionej w dniu 1 lipca 2016 r., polegającej na realizacji przelewu na zasilenie konta z rachunku w PLN na rachunek EURO. Działanie miało być zrealizowanie pomiędzy rachunkami w tej samej walucie.

Pismo w/w zostało omyłkowo wystawione ze spółki (...) -system. Powinno być wystawione przez pozwaną spółkę zatrudniającą powódkę.

(pisemne upomnienie k.35; zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 r zeznania członka zarządu P. D. - rozprawa 13 lutego 2018 roku);

Pismem z dnia 13 września 2016 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 marca 2016 roku na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, co było niezgodne z obowiązującym prawem. Powódka odebrała pismo 13 września 2016 roku. Następnie pozwana zmieniła okres wypowiedzenia na 3 miesięczny i wypłaciła powódce za ten okres wynagrodzenie.

(bezsporne, a nadto wypowiedzenie umowy o pracę k. 2, zeznania powódki - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 r, zeznanie członka zarządu P. D. - rozprawa 13 lutego 2018)

W piśmie z dnia 2 listopada 2016 roku pozwana poinformowała powódkę, że dokonane w dniu 13 września 2016 roku wypowiedzenie powódce umowy o pracę sporządzone zostało pod wpływem błędu polegającego na wskazaniu niewłaściwego okresu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 lutego 2016 roku. Pozwana wskazywała, że powinien zostać zastosowany okres 3 miesięczny wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 grudnia 2016 roku i do tego dnia istnieje stosunek pracy pomiędzy powódką a pozwaną oraz przysługują uprawnienia pracownicze i zachowanie prawa do wynagrodzenia w wysokości określonej umową. Pismo zostało nadanie do powódki przesyłką poleconą w dniu 2 listopada 2016 roku.

(pismo informujące o błędzie oraz potwierdzenie nadania k.32);

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki brutto obliczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła – 1850 zł.

(zaświadczenie k.31);

W 2016 roku powódka korzystała z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w zakresie dofinansowania do wypoczynku. Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej brała również udział w spotkaniach integracyjnych, wycieczkach.

(oświadczenie pracownika k.97)

B. towarowy o wartości 300 zł z tytułu Świąt Bożego Narodzenia 16 grudnia został przywieziony powódce do domu przez pracownika pozwanej - T. S.. Powódka pokwitowała odbiór bonu.

(dowód; zeznania świadka A. K., protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 r pokwitowanie odbioru k.96; zeznania świadka M. S. (1) - protokół rozprawy z dnia 5 września 2017 roku , zeznania powódki protokół rozprawy z dnia 13.02.2018 r);

W dniu 2 stycznia 2017 roku zostało powódce wystawione świadectwo pracy. Przesyłka z pismem została nadana do powódki 4 stycznia 2017 roku.

(świadectwo pracy k. 98; potwierdzenie nadania k.99);

W pierwszej siedzibie pozwanej spółki w budynku na ulicy. (...) powódka pracowała na pierwszym piętrze tak jak pozostali pracownicy. Czasami powódka schodziła do piwnicy jednak na stałe tam nie pracowała.

(okoliczności bezsporne, odpowiedź na pozew k.20-21);

Po przeniesieniu siedziby na ul. (...) powódka początkowo pracowała na pierwszym piętrze w dużym pomieszczeniu typu open-space razem z innymi pracownikami działu finansowego. W lutym 2015 r dział przeniesiono na drugie piętro a sejf, który obsługiwała powódka przeniesiono do magazynu, gdzie wybudowano osobne pomieszczenie tak by klienci którzy wpłacali gotówkę nie wchodzili na górę do biura. Powódka pracowała w tym pomieszczeniu przez pół roku. W związku z tym, że powódka była niezadowolona z pracy w pomieszczeniu na dole, ponownie przeniesiono ją na górę do biura.

(dowód: zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku, zeznania powódki - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 r, zeznania członka zarządu P. D. - rozprawa 13 lutego 2018 roku);

Pomieszczenie zostało wydzielone z powierzchni magazynowej. Znajdowały się tam urządzenia do obsługi administracyjno-biurowej, była tam również kasa pancerna, wobec tego powódka nie musiała chodzić z parteru na piętro i z powrotem. Ponadto dach w hali, gdzie pracowała powódka był częściowo przeszklony przez świetliki, przez co był dostęp do światła dziennego. Pomieszczenie to spełniało normy przeznaczone dla pracy biurowej osoby z niepełnosprawnością w zakresie oświetlenia, ergonomii (wszystkie potrzebne urządzenia do obsługi – brak konieczności poruszania się pomiędzy piętrami) czy nawilżenia powietrza. Celem organizacji stanowisk pracy było usprawnienie obsługi interesantów. Specjalista w zakresie BHP nie zgłaszał uwag odnośnie tego pomieszczenia w zakresie technicznym.

W 2015 roku na około pół roku powódka została przeniesiona na drugie piętro budynku przy ul. (...). Przeniesienie całego działu finansowego na drugie piętro wynikało z potrzeb firmy. Na pierwszym piętrze rozbudowano inne działy, a ponadto przychodziły tam inne osoby z zewnątrz.

(zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku od 00:58:57 do 01:13:40; zeznania świadka A. P. - protokół rozprawy z dnia 5 września 2017 roku od 00:27:52 do 00:37:36; zeznania świadka D. W. (1) - protokół rozprawy z dnia 5 września 2017 roku od 01:29:55 do 01:36:09 zdjęcia z k. 156-161, zeznania świadka A. C. (1) rozprawa z dnia 5 września 2017 r zeznania członka zarządu P. D. - rozprawa 13 lutego 2018 roku);

W budynkach przy ul. (...) nie było windy, o czym powódka wiedziała, podejmując pracę w pozwanej spółce i nie zgłaszała uwag co do tego, że musiała pokonywać jedno piętro.

(okoliczności bezsporne, zeznania powódki M. W. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku);

W okresie pracy powódka korzystała z możliwości dojazdu służbowym samochodem pozwanej. Gdy powódka korzystała z zabiegów rehabilitacyjnych do pracy przychodziła na godzinę 9.30-10.00.

(zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku od 00:58:57 do 01:13:40, zeznania świadka A. C. (1), zeznania świadka M. S. (2) - protokół rozprawy z dnia 5 września 2017 roku);

Wymiar czasu pracy powódki wynosił w okresie zatrudnienia 7 godzin dziennie. W okresie gdy powódka korzystała z rehabilitacji pojawiała się w pracy później ok. 9.30 – 10.00

(pismo procesowe pełnomocnika powódki k. 136 oraz 140; zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku od 01:13:40 do 01:17:58);

Powódka z powodu swojej niepełnosprawności nie była traktowana inaczej niż pozostali pracownicy. Różnica w wynagrodzeniu powódki w porównaniu do pracowników działu finansowego uzależniona była od zakresu obowiązków i wymiaru czasu pracy.

(zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2017 roku od 00:58:57 do 01:13:40 , zeznania świadka M. S. (1) - protokół rozprawy z dnia 5 września 2017 roku zeznania członka zarządu P. D. - rozprawa 13 lutego 2018 roku);

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. K., A. C. (1), A. P., M. S. (1), D. W. (1), członkowi zarządu P. D.. Świadcowie i strona pozwana zeznali m.in że powódka nie była dyskryminowana.

Na podstawie analizy zeznań świadków A. C. (1), D. W. (1), M. S. (1) wynika, iż posiadały one różny zakres obowiązków i różniły się od zakresu obowiązków powódki, co powódka sama potwierdziła w swoich zeznaniach. Tylko powódka oraz M. S. (1) wzajemnie się zastępowały w okresie nieobecności jednej z nich, jednakże ich obowiązki nie były tożsame (pokrywały się tylko w zakresie przekazywania dokumentów do firmy księgowej).

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, akt osobowych złożonych w sprawie oraz zeznań świadków oraz stron. W zakresie zeznań świadków zeznania są spójne, korespondują ze sobą oraz przedstawiają kompleksowo obraz relacji pracowniczych panujących u pozwanej oraz stosunku pracowników do powódki w zakresie równego traktowania. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim, twierdziła ona że ze strony pracodawcy były ataki ze względu na jej niepełnosprawność i rehabilitację. Zdaniem Sądu na wiarę nie zasługuje zeznanie powódki, że miała szerszy zakres obowiązków, gdyż jak powódka sama zeznała, nie wiedziała jaki zakres obowiązków mieli inni pracownicy, a okoliczności w tym zakresie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych oraz zeznań świadków. Ponadto Sąd nie dał wiary powódce w zakresie, iż pozwana próbowała wymusić na niej przerwanie rehabilitacji z powodu jej niepełnosprawności. O stosunku pozwanego pracodawcy do powódki może świadczyć fakt, że inni pracownicy dowozili powódkę do pracy. Żaden ze słuchanych świadków nie potwierdził, że powódka była dyskryminowana z uwagi na swoją niepełnosprawność .

Zgodnie z art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., każda ze stron procesu ze stron procesu ma przedstawić dowody na okoliczności, z których te strony wywodzą korzystne dla siebie skutki prawne. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160, stwierdzono, że 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 2000/78/WE). Zatem wobec spoczywającego na stronach ciężaru dowodowego, powódka była zobowiązana do wskazania okoliczności naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania pracowników. Natomiast pozwany był zobowiązany do wykazania, iż nie doszło do naruszenia tejże zasady. Powyższy wniosek jest uzasadniony nie tylko w świetle art. 232 k.p.c., ale również wobec Artykułu 10 Dyrektywy Rady Unii Europejskiej, Nr 2000/78/WE, z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U.UE L00.303.16),

który stanowi, iż pozwany powinien udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania. W konsekwencji, w przypadku zgłoszenia przez pracownika naruszenia zasad równego traktowania, to na pracodawcy spoczywa główny ciężar dowodzenia braku bezprawności w nierównym traktowaniu pracowników.

Sąd zważył co następuje

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie było roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek i niepełnosprawność w zakresie wynagradzania powódki i związane z tym roszczeniem wyrównanie wynagrodzenia oraz odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 15 500,00 zł, powołując się na to, że pracodawca naruszył zasady równego traktowania, którego skutkiem było niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia powódki względem innych pracowników zatrudnionych w tym samym dziale.

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc zróżnicowanie - według powyższych kryteriów klasyfikacyjnych - wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Tak też jest ono kształtowane zarówno w aktach należących w świetle art. 9 § 1 oraz art. 77¹ i art. 77² k.p. do źródeł prawa płacowego, czyli w ustawach i rozporządzeniach wykonawczych oraz układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania, jak i w umowach o pracę (art. 29 § 1 k.p). W myśl art. 262 § 2 pkt 1 k.p. warunków wynagradzania pracowników nie mogą natomiast ustanawiać sądy pracy. Wyjątki od tychże reguł i trybu ustalania wynagrodzenia za pracę wprowadzają jedynie przepisy o nierównym traktowaniu (dyskryminacji) w sferze zatrudnienia. W tej zaś materii ogólne normy art. 11² i art. 11³ k.p. są skonkretyzowane w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 oraz art. 18^{3c} k.p. Stosownie do brzmienia art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. 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 niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zgodnie z art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki, bez względu na ich naturę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Z art. 9 § 4 k.p. wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (zatem również w sferze płacowej) nie obowiązują. Należy dodać że dotyczy to przypadków gdy faworyzują jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a jakich pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące (por. m.in.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11). 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. Rozróżnienie to jest o tyle istotne, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności niespodowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Przepis ten (art. 18^{3d} k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r. III APa 21/12, LEX nr 1327589).

Sąd w pełni podziela prezentowane w judykaturze stanowisko Sądu Najwyższego, gdzie podkreśla się, iż do kryteriów dyskryminacji można zaliczyć jedynie takie cechy lub właściwości, które dotyczą pracownika osobiście lub są istotne ze społecznego punktu widzenia, a przy tym wyróżniają go na tle innych pracowników, którzy takich cech lub właściwości nie posiadają (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 72/10 (OSNP 2012/1-2/4) podkreślono, iż dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z określonych przyczyn i nie jest wystarczające wskazanie jedynie na "podłoże dyskryminacyjne".

Nie ulega przy tym wątpliwości, że w sytuacji, gdy pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Powyższe potwierdza jednolite w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36, wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73).

Przenosząc to na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że powódka w niniejszym postępowaniu twierdziła, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie za pracę jest niższe od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych w dziale finansowym. Zróżnicowanie wynagrodzenia zaś wynika z jej wieku i niepełnosprawności.

W ocenie powódki winna ona otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 10.719,00 złotych za 2016 rok. Jako przesłankę nierównego traktowania powódka wskazała niepełnosprawność. Do porównania powódka wskazała wynagrodzenia innych pracowników, którzy w jej ocenie mają podobny zakres obowiązków i wykonują pracę tej samej wartości - A. C., M. S., D. W..

W wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., wydanym w sprawie III PK 126/13, Sąd Najwyższy wskazał, że pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Sąd mając na uwadze zeznania świadków oraz analizę załączonych dokumentów, w szczególności akt osobowych pracowników, w tym powódki stoi na stanowisku, iż w przypadku pracowników zatrudnionych w dziale finansowym, nazwa pracownik działu finansowego odnosiła się do samej nazwy stanowiska ale nie implikowała tych samych obowiązków. Powódka w swoim piśmie z dnia 16 września 2017 roku wskazała kwotę dochodzonego wyrównania wynagrodzenia, którego różnica wynikała jej zdaniem z nierównego potraktowania jej względem innych pracowników. W kontekście powyższego w ocenie sądu powódka w sposób nieuprawniony porównuje swoje wynagrodzenie do wynagrodzeń A. C., M. S., D. W., bowiem żadna z tych osób nie wykonywała pracy, której charakter można byłoby uznać za taki sam do pracy wykonywanej przez powódkę, bowiem z tej grupy jedynie A. C. (1), była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku pracownika działu finansowego przy czym zajmowała się windykacją i była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem obowiązki powódki sprowadzały się do prac związanych z wprowadzaniem przelewów bankowych oraz prowadzeniem kasy spółek.

D. W. (1) posiada wykształcenie wyższe techniczne, została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa na stanowisku pracownika działu finansowego w wymiarze czasu pracy 3/5 etatu - 21 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem brutto w kwocie 1.500,00 złotych. Z jej pisemnego zakresu obowiązków wynika, że nie były one tożsame z zakresem obowiązków powódki

M. S. (1) była zatrudniona zaś na stanowisku specjalisty ds finansowych i personalnych na czas określony od 01.09.2013 r do 31.08.2016 r w wymiarze 3/4 etatu - 30 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem 2.025,00 złotych, a następnie od 01.09.2016 r do 31.10.2018 r w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 2.700,00 złotych. Do zakresu obowiązków M. S. (1) należały kadry i płace. Jej obowiązki pokrywały się z obowiązkami powódki tylko w zakresie przekazywania dokumentów do firmy księgowej.

W tej sytuacji sąd nie podziela argumentacji powódki, że jej praca spełniała kryteria pracy o jednakowej wartości. Wynagrodzenie powódki odbiega wprawdzie od wynagrodzenia A. C., M. S. i D W., jednakże obowiązujące przepisy pracownicze nie nakładają na pracodawcę obowiązku takiego kształtowania wynagrodzeń, aby nie odbiegały one od średniej w danej grupie zawodowej. Normy prawa pracy nakazują bowiem jedynie jednakowe wynagradzanie za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.), co wymaga porównania sytuacji konkretnych pracowników i ustalenia, że wykonują oni pracę jednakowej wartości, za którą otrzymują różne wynagrodzenie. Zdaniem sądu takiego porównania w grupie pracowników zatrudnionych u pozwanego w dziale finansowym przeprowadzić nie sposób, albowiem ich zakres obowiązków był zróżnicowany. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2010 r., sygn. akt I PK 138/09, pojęcie jednakowej pracy odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do faktycznie wykonywanych przez pracowników obowiązków.

W związku z tym żądanie wyrównania wynagrodzenia do wysokości 10 719 zł. (5 miesięcy x 650 zł = 3250 zł oraz 7 miesięcy 1067 zł = 7469 zł nie znalazło uzasadnienia faktycznego i prawnego i podlegało oddaleniu.

Powódka wskazała, że dyskryminacja płacowa miała związek z jej niepełnosprawnością. Z argumentacją taką również nie sposób się zgodzić, gdyż pracodawca zatrudnił powódkę już z orzeczonym stopniem niepełnosprawności. Jak wynika z zeznań świadków pracodawca tolerował późniejsze rozpoczynanie pracy przez powódkę w związku z uczęszczaniem przez nią na rehabilitację. Powódka była również dowożona i odwożona do pracy przez innych pracowników samochodem służbowym. Powódka podejmując zatrudnienie u strony pozwanej wiedziała, że w budynku w którym będzie świadczyć pracę nie ma windy i będzie musiała chodzić po stromych schodach. Zgodzić się należy ze stanowiskiem strony pozwanej, że trudno wymagać aby pozwana zaprojektowała cały nowy budynek i zbudowała go tylko pod kątem jednej, niepełnosprawnej pracownicy.

Bezspornym jest, że specyfika działalności gospodarczej pozwanej narzuca jej aby punkt wydawania towarów, dział serwisu i magazyn mieściły się na dole natomiast pomieszczenia biurowe na wyższych kondygnacjach. Gdy zorganizowano na parterze pomieszczenie biurowe na kantor kasowy gdzie powódka mogła pracować, to miała ona pretensje, że nie było tam oświetlenia naturalnego, co było nieprawdą gdyż pomieszczenie to było częściowo przeszklone i docierało do niego światło dzienne, co odpowiada normom BHP. Powódka została przeniesiona gdy zażądała ponownego przeniesienia na piętro. Przeniesienie zaś całego działu finansowego (zeznania członka zarządu P. D.) na drugie piętro wynikało z potrzeb firmy

W ocenie sądu u pozwanej w zakresie tego samego działu, a nawet tego samego z nazwy stanowiska pracownicy mieli różne obowiązki i uprawnienia, co uzasadniało różne wynagradzanie stosowane przez pozwaną i w ocenie sądu nie doszło do dyskryminacji powódki.

W kwestii dotyczącej pomieszczenia w którym powódka pracowała przez około pół roku znajdującym się na parterze, przeniesienie w celu obsługi klientów pozwanej do tego miejsca nie mogło stanowić celowego działania pozwanej aby powódce zaszkodzić czy potraktować gorzej niż innych pracowników. Jak ustalono pomieszczenie to spełniało normy przeznaczone dla pracy biurowej osoby z niepełnosprawnością w zakresie oświetlenia, ergonomii czy nawilżenia powietrza.

W ocenie sądu roszczenie o odszkodowanie podlegało oddaleniu gdyż nie było dyskryminacji.

Podstawę prawną drugiego żądania powódki, a mianowicie odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę stanowią przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Na wstępie należy zaznaczyć, iż pełnomocnik powódki mylnie twierdził, iż umowy na czas określony zawierane z powódką z mocy były na okres przekraczający 33 miesiące i ostatnia z tych umów uległa przekształceniu z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 25¹ KP § 1. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. § 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przepis w tym brzmieniu został wprowadzony ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220). Wejście w życie zmian spowodowanych tą ustawą w zakresie tego artykułu nastąpiło z dniem 22 lutego 2016 roku. (art. 18 te samej ustawy). Zgodnie z przepisami intertemporalnymi wprowadzającymi zmiany spowodowane tą ustawą w art. 14. ust. 4 te samej ustawy wskazano, iż do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25(1) ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25(1) ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

Biorąc pod uwagę okresy zatrudnienia, powódki, należy uznać, że umowa z dnia 1 marca 2016 roku była drugą umową trwającą w trakcie wejścia w życie te samej ustawy (22.02.2016), jednakże okres warunkujący przekształcenie tej umowy z zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony z mocy prawa jeszcze nie upłynął. W odniesieniu do umów limitowanych, na mocy art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, ich trwanie w dniu 22 lutego 2016 r. wywołuje dwa skutki (z wyjątkiem przewidzianym w art. 14 ust. 6 te samej ustawy). Po pierwsze, od tego dnia rozpoczyna bieg limit 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony przez tego samego pracodawcę. Oznacza to, że wcześniejsze okresy zatrudnienia w żadnym przypadku nie są zaliczane do tego limitu. Po drugie, co do zasady umowa ta jest pierwszą umową na czas określony z limitu trzech dopuszczalnych takich umów. Tu jednak, dla zachowania ciągłości ochrony pracownika, wprowadzono częściową zaliczalność do tego limitu poprzedniego zatrudnienia. Jeżeli bowiem umowa trwająca w dniu 22 lutego 2016 r. była poprzedzona umową zawartą także na czas określony i nie było między nimi przerwy przekraczającej miesiąc (o czym stanowił także art. 251 § 1 w brzmieniu wówczas obowiązującym), to ta umowa trwająca w dniu 22 lutego 2016 r. staje się od razu drugą umową w rozumieniu art. 25(1) § 1 (art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej). (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el., 2018, Komentarz aktualizowany do art.25(1) Kodeksu pracy). Wobec powyższego umowa zawarta w dniu 1 marca 2016 roku przez powódkę z pozwaną może być traktowana jako umowa druga, natomiast okres z umowy od 1 marca 2012 roku do 28 lutego 2014 roku nie jest uwzględniany w tym przypadku. Reasumując należało zdaniem Sądu przyjąć, iż pozwana wypowiedziała powódkę umowę zawartą na czas określony.

Biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny Sąd uznał, iż w tej sprawie powódkę została wypowiedziana umowa o pracę zawarta na czas określony z zachowaniem okresu jednomiesięcznego, następnie na skutek poprawienia błędu pracodawcy wypowiedzenia trzymiesięcznego i wyrównania z tego tytułu wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 32 § 1 KP każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem § 2. rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. W odniesieniu do umowy na czas określony nie jest wymagana zasadność wypowiedzenia o czym mowa w art. 45 § 1 KP, a w związku z tym nie stosuje się przepisów zobowiązujących pracodawcę do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia o czym stanowi art. 30 § 4 KP i

przeprowadzenia konsultacji związkowej zgodnie z art. 38 KP. Trwałość stosunku pracy pracownika zatrudnionego na czas określony chronią jedynie przepisy o zakazach wypowiedzania i zakazanych przyczynach wypowiedzenia. Zgodnie z art. 36. § 1 KP okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata i taki ma zastosowanie w przypadku powódki. Pozwany pracodawca zgodnie z pismem z dnia 13 września 2016 roku oraz informacją o zaistniałym błędzie z dnia 2 listopada 2016 roku skorygował okres wypowiedzenia z 1 miesiąca do 3 miesięcy i z upływem takiego okresu ustał stosunek pracy między powódką a pozwaną co jest w tej sprawie bezsporne. Biorąc to pod uwagę zastosowania nie może mieć tym bardziej art. 45 KP. Zgodnie z art. 50 KP § 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie § 4. 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. Mając na względzie te okoliczności Sąd ustalił, iż rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony między powódką a pozwaną nastąpiło zgodnie z przepisami. Ponadto co istotne dla podkreślenia oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z okresem wypowiedzenia nie wymaga przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, wobec tego nie może być mowy o naruszeniu przepisów kodeksu pracy.

Powódka cofnęła powództwo w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, bez zgody strony pozwanej. Mając na uwadze, że pozwany uregulował należność z tego tytułu podlegało ono oddaleniu.

Mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo w całości, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

W kwestii kosztów Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC. W tej sprawie niewątpliwie stroną przegrywającą jest powódka, której roszczenie zostało w całości oddalone. Wobec powyższego Sąd orzekł, iż powódka M. W. musi zwrócić na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 3.600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Kwota ta została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). Powódka ostatecznie żądała odszkodowania w wysokości 21 628,57 zł (10.000-50.000 - 4.800 złotych x 75 %).

ZARZĄDZENIE

(...)