

Sygn. akt IV P 39/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Dariusz Rams

Ławnicy: B. G., M. H.

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa R. R. (1)

przeciwko (...) W (...) spółce jawnej w S.

o zapłatę odszkodowania

I. Oddała powództwo;

II. Nie obciąża powoda kosztami procesu należnymi stronie pozwanej.

Sygn. akt IV P 39/17

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 maja 2017 r.

Powód R. R. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu żądań (k.17), domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) W (...) spółki jawnej w S. odszkodowania w kwocie 6.000 zł. Powód na uzasadnienie żądania wskazał, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodu przedstawienia zaświadczenia o możliwości wykonywania pracy tylko przez 7 godzin dziennie. W ocenie powoda rzeczywista przyczyna zwolnienia miała charakter dyskryminujący.

W odpowiedzi na pozew (k.10-12) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana przyznała, że wypowiedzenie zostało doręczone powodowi w okresie przebywania na zwolnieniu, ale wynikało to z faktu, że powód będąc w pracy nie zgłosił się po jego odbiór a następnie udał się do domu i przedłożył zaświadczenie lekarskie. Ponadto pozwana zaprzeczyła (k.20-23), by przyczyną zwolnienia było przedłożenie przez powoda zaświadczenia o niemożności pracy ponad 7 godzin na dobę. W zakładzie były i są zatrudnione osoby, których dobową normą czasu pracy wynosi 7 godzin. Brak jest podstaw do przyjmowania, by wypowiedzenie naruszało zasady współzycia społecznego.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód R. R. (1) zatrudniony była u strony pozwanej (...) W (...) spółce jawnej w S. od 4 lutego 2016 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 1.05.2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku kaletnik w wymiarze pełnego etatu za minimalnym wynagrodzeniem za pracę (bezsporne).

Strona pozwana prowadzi działalność w zakresie produkcji wyrobów kaletniczych, w szczególności torebek.

Strona pozwana posiada status zakładu pracy chronionej, zatrudnia ponad 60 osób niepełnosprawnych (bezsporne).

Powód posiada aktualne orzeczenie o zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (bezsporne).

Osoby zatrudnione u pozwanej legitymują się orzeczeniami o różnym stopniu niepełnosprawności, w stosunku do każdego z pracowników lekarz indywidualnie ustala, czy dana osoba może pracować ponad normę 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo (bezsporne).

Powód posiadał zgodę lekarza medycyny pracy z 2.03.2016 r. o możliwości pracy w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, natomiast lekarz stwierdził przeciwwskazania do pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (bezsporne).

Pozwana jesienią 2016 r. wprowadziła nową organizację pracy, pracownicy pracowali w kilkuosobowych zespołach w systemie akordowym (bezsporne).

Powód pracował w brygadzie razem z 5 kobietami. Relacje powoda ze współpracownikami w brygadzie nie układały się dobrze, powód uważał, że pracuje najlepiej, nie było wzajemnej pomocy, współpracy, co wpływało niekorzystnie na relacje międzyludzkie.

Dowód: zeznania W. B. k.17, zeznania M. B. k.18-19

Powód posiadał ważne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku kaletnika wystawione na okres do 3.02.2017 r.

W dniu 6.02.2017 r. lekarz medycyny pracy wystawił zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku kaletnika, nie wyraził zgody na pracę powoda ponad 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

Powód w/w zaświadczenie lekarskie dostarczył do zakładu w dniu 7 lutego 2017 r. (bezsporne).

Z uwagi na relacje w brygadzie pozwana zdecydowała się rozwiązać stosunek pracy z powodem. Współwłaściciel spółki (...) polecił przygotować w kadrach pismo o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia, zostało ono przygotowane około godz. 8.30.

W dniu 9 lutego 2017 r. około godz. 10.45 W. B. rozmawiał z powodem i poinformował go o wypowiedzeniu umowy o pracę, poprosił również powoda, by stawił się do kadr celem odbioru pisma.

Powód po rozmowie wrócił na stanowisko pracy informując kierownika produkcji M. B., że został zwolniony. Około godz. 11.40 powód poprosił kierownika o zwolnienie z pracy z uwagi na to, że źle się poczuł, uzyskał zgodę.

Przed opuszczeniem zakładu powód nie zgłosił się do działu kadr po odbiór wypowiedzenia.

Powód zgłosił się do lekarza i otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od 9.02.2017 r. do 15.02.2017 r.

Wypowiedzenie umowy zostało powodowi przesłane pocztą i odebrane przez powoda w dniu 13.02.2017 r.

Dowód: akta osobowe, zeznania W. B. k.17, zeznania M. K. k.18, zeznania M. B. k.18-19

W pozwanym zakładzie zatrudnione były również:

- D. P.: na stanowisku głównej księgowej, lekarz nie wyraził zgody na pracę ponad 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień,

- B. W.: na stanowisku kaletnik, lekarz stwierdził, że wymaga stosowania skróconej normy czasu pracy, tj. 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,

- R. R. (2): na stanowisku kaletnik, lekarz wyraził zgodę na pracę 8 godzin na dobę, nie wyraził zgody na pracę w godzinach nadliczbowych,

- K. S.: na stanowisku kaletnik – fotograf, lekarz nie wyraził zgody na pracę ponad 7 godzin na dobę i 35 godzin na tydzień.

Dowód: akta osobowe, zeznania B. W. k.45, zeznania K. S. k.45

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków oraz zebranych w sprawie dokumentów, jak również w oparciu o twierdzenia stron, które bądź zostały wprost przyznane bądź które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej.

Należy stwierdzić, iż znaczna część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy była niesporna między stronami, wynikały one z przedłożonych przez strony dokumentów bądź ze zgodnych twierdzeń stron. Dotyczy to następujących kwestii: okresu i warunków zatrudnienia powoda, charakteru pracy i wprowadzenia nowej organizacji pracy, zaświadczeń lekarskich dotyczących norm czasu pracy, nie odebrania wypowiedzenia.

Odnośnie zeznań wszystkich słuchanych w sprawie osób należy stwierdzić, iż zdaniem Sądu były one (poza jedną kwestią, o czym poniżej) wiarygodne, osoby te zeznawały w sposób szczery, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące pracy u pozwanej oraz okoliczności związane z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem.

Jedyna kwestia sporna dotyczy przyczyny, która legła u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Powód w zeznaniach starał się wykazywać, że okolicznością decydującą o jego zwolnieniu było przedłożenie zaświadczenia lekarskiego. Częściowo kwestie te związane są z oceną prawną roszczenia powoda i będzie o tym szerzej mowa poniżej. W każdym razie motywy decyzji pracodawcy przedstawił w zeznaniach współwłaściciel firmy W. B. wskazując na trudne relacje międzyludzkie wynikające z osobowości i zachowania powoda. W sprawie jest niesporne, że została wprowadzona nowa organizacja pracy opierająca się na pracy w brygadach i akordzie. Powód dla przeciwwagi opinii pracodawcy wskazywał, że jego brygada wyrabiała normę. To stwierdzenie z oczywistych względów nie niweczy opinii o złych relacjach, można bowiem normę wyrobić, a relację ze współpracownikami mieć fatalne. Występowanie konfliktów w zespole potwierdziła świadek M. B. – kierownik produkcji. O tym, że powód może zachowywać się w sposób impulsywny, gwałtowny, nie znoszący protestu świadczy jego zachowanie na rozprawie podczas przesłuchania świadka B. W.. Zeznawała ona odmiennie niż oczekiwał tego powód i dawał on temu wyraz w ekspresyjny sposób. Powód utrzymywał, że świadek pracowała po 8 godzin podczas gdy świadek zeznała, że pracowała generalnie po 7 – widać było rozczarowanie powoda takim stwierdzeniem, czemu dawał on wyraz.

Zeznania słuchanego za stronę pozwaną W. B. oraz zeznania świadków: B. W., K. S., M. K. oraz M. B. Sąd ocenił jako wiarygodne, zeznania tworzyły logiczną i spójną całość, w wielu aspektach były zgodne z zeznaniami powoda.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, i dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Okoliczności określone powyżej jako bezsporne Sąd ustalił na podstawie twierdzeń stron niniejszego postępowania, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc) oraz które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej i dlatego też mając na uwadze przebieg całego postępowania Sąd uznał je za przyznane (art. 230 kpc).

**Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 kp w sytuacji, gdy pracodawca dokona wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Naruszenie przepisów może polegać na wypowiedzeniu umowy w sytuacji, gdy nie mogła ona w ogóle być wypowiedziana, bądź też na niezachowaniu przewidzianej prawem formy lub też na naruszeniu przepisów o ochronie szczególnej pracowników. Wypowiedzenie, stosownie do treści art. 30 § 4 kp, winno nastąpić na piśmie. W przypadku wadliwego dokonania wypowiedzenia umowy terminowej pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące (art. 50 § 4 kp).

W przypadku powoda oświadczenie o wypowiedzeniu miało formę pisemną, zastosowany został wymagany prawem jednomiesięczny okres wypowiedzenia, powód nie podlegał szczególnej ochronie. Z tego też powodu nie ma podstaw do przyjmowania, by doszło do naruszenia obowiązujących przepisów regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem.

W szczególności w przypadku powoda nie ma podstaw do odwoływania się do treści art. 41 kp. Powód w dniu 9.02.2017 r. był obecny w pracy, normalnie świadczył pracę, został poinformowany przez właściciela o wypowiedzeniu umowy i poproszony, by zgłosił się po odbiór pisma rozwiązującego umowę o pracę, które przygotowane czekało na niego w dziale kadr. Powód jednak po odbiór wypowiedzenia się nie zgłosił, a następnie zwolnił się z pracy i udał się do lekarza, gdzie otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy. Zachowanie powoda można potraktować jako celową odmowę odbioru pisma, w każdym razie nie może ta sytuacja rodzić dla niego korzystnych skutków prawnych w postaci prawa do odszkodowania. Powód zresztą lojalnie przyznał (k.34/2), że z tego powodu nie domaga się odszkodowania.

Nie oznacza to jednak, że nie może powodowi przysługiwać prawo do odszkodowania z innego tytułu.

W świetle regulacji kodeksu pracy oczywistym jest, że w przypadku rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony za wypowiedzeniem nie ma obowiązku podawania przyczyn wypowiedzenia.

Taka regulacja nie pozbawia jednak pracownika możliwości postawienia zarzutu, że rozwiązanie umowy terminowej było niezgodne z prawem.

Jak wskazał SN w wyroku z 5.06.2014 r. (I PK 308/13) rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób niezgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego powoduje jego sprzeczność z przepisami o wypowiedzaniu tych umów.

Powód podnosił, iż rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała charakter dyskryminujący. Z ustaleń wynika, że powód otrzymał wypowiedzenie po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego, że nie może pracować dłużej niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Zaświadczenie w tym zakresie zostało wystawione w dniu 6.02.2017 r., a już w dniu 9.02.2017 r. powód został poinformowany o wypowiedzeniu umowy. Do tego momentu powód pracował w systemie: 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo.

Z powyższego wynika, że zachodzi co najmniej koincydencja czasowa między tymi zdarzeniami, co może sugerować wystąpienie okoliczności o podłożu dyskryminującym, które legły u podstaw decyzji pracodawcy o zwolnieniu powoda. Można bowiem próbować argumentować, że pracodawca nie był zainteresowany zatrudnianiem pracownika, który mógł pracować tylko 7 godzin dziennie, a któremu należałoby płacić tak, jakby pracował 8 godzin dziennie.

Jak wskazał SN w wyroku z 22.05.2012 r. (II PK 245/11) sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny i na czas określony co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp). Brak jest podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego. W sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że po wskazaniu

przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 kp).

Pozwany pracodawca zaprzeczył, by przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było przedłożenie przez niego zaświadczenia lekarskiego o braku zgody na dłuższą pracę. Jak wskazał w zeznaniach W. B. u podstaw tej decyzji leżała kwestia relacji międzyludzkich w brygadzie, w której pracował powód. Właściwa atmosfera pracy jest równie ważna co osiągnięcie założonych planów produkcyjnych. Kwestie te porusza Sąd niejako na marginesie, gdyż w przypadku zarzutu dyskryminacji istotne jest dokonanie oceny, czy powód był odmiennie traktowany niż inni pracownicy.

W tym zakresie należy wskazać, że nie ma podstaw do stawiania tezy, by brak zgody lekarza na dłuższą niż 7 godzin dziennie pracę powoda miał być przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy. W pozwanej spółce były i są zatrudnione osoby, co do których lekarz medycyny pracy również nie wyraził zgody na pracę ponad 7 godzin dziennie. W stosunku do żadnej z tych osób pracodawca nie podjął decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracownicy ci zatrudnieni byli na różnych stanowiskach, niewątpliwie na każdym z tych stanowisk pracodawca wolałby, by pracownik za to samo wynagrodzenie pracował dłużej, a w konsekwencji bardziej wydajnie. Niemniej jednak nie zdecydował się na zwolnienie tych osób. Typowo na produkcji, tak jak powód, pracowała B. W., również w systemie 7 godzin dziennie i to od dłuższego czasu. Również K. S. pracowała na produkcji w tym samym systemie, choć wykonywała inną pracę niż powód, trudno jednak wartościować tę pracę i twierdzić, że była ona mniej, czy też bardziej istotna dla pracodawcy. Praca każdej osoby na produkcji była elementem większej całości i składała się na cykl produkcyjny, dla pracodawcy praca każdego pracownika była potrzebna i istotna z punktu widzenia celu prowadzonej działalności. Można więc zasadnie twierdzić, iż każdy pracodawca, również pozwany w niniejszej sprawie, jest zainteresowany tym, by każdy pracownik pracował jak najdłużej za te same pieniądze. Skoro inni pracownicy pracowali krócej i nie zostali zwolnieni, nie ma podstaw do podzielenia zarzutu powoda, że to właśnie brak zgody lekarza na dłuższą pracę był przyczyną zwolnienia go z pracy. Inni pracownicy pozwanego pracodawcy pracowali w takim systemie czasu pracy, w jakim powód miał pracować stosownie do zaświadczenia lekarskiego z lutego 2017 r., a pomimo to nie zostali zwolnieni. Istniały więc inne motywy, które wpłynęły na decyzję pracodawcy, a przedstawił je w zeznaniach W. B.. Skoro nie okazał się zasadny zarzut powoda, a pracodawca w przypadku umowy terminowej nie ma obowiązku wskazywania przyczyny jej rozwiązania, to okoliczności którymi kierował się pracodawca są bez znaczenia. Byłyby one istotne tylko wówczas, gdyby były one prawem zakazane, ale to powinien już wykazać pracownik. Te zaś okoliczności, na które powołał się powód, okazały się niezasadne.

W tym stanie rzeczy brak jest przesłanek do stawiania tezy, by wypowiedzenie naruszało zasady współzycia społecznego, bądź by pozwany pracodawca nadużył swojego uprawnienia w tym zakresie. Pracodawca zawsze może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem, który nie spełnia jego oczekiwań, nie wykonuje obowiązków pracowniczych na tyle rzetelnie, by uważał jego zatrudnienie za uzasadnione.

Reasumując brak jest podstaw do przyjmowania, by rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszało obowiązujące przepisy, a tym samym, by istniały prawne podstawy do zasądzenia na jego rzecz jakiegokolwiek odszkodowania.

Jednocześnie Sąd stosownie do treści art. 102 kpc nie obciążył powoda kosztami procesu należnymi stronie pozwanej mając na uwadze to, że wyjaśnienie sprawy leżało w interesie obu stron stosunku pracy. Powód postawił zarzut istnienia przyczyny dyskryminującej wskazując na co najmniej związek czasowy w tym zakresie, zasadnym więc było zweryfikowanie tych okoliczności. Z tych względów w ocenie Sądu obciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego stanowiłoby niczemu nie służącą dodatkową, obok zwolnienia z pracy, dolegliwość.

S/

- odnotować uzasadnienie,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powodowi,

K.. 14 dni

N., 15.05.2017 r.