Sygn. akt IV P 496/18

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i (...) w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Jolanta Dolatowska-Żywiczka, Elżbieta Ziółkowska

Protokolant: Justyna Bednarek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 maja 2019 r. we W.

sprawy z powództwa R. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o przywrócenie do pracy, ustalenie ciągłości zatrudnienia, odszkodowanie za dyskryminację

I. ***oddala powództwo;***

II. ***odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;***

III. ***zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.***

UZASADNIENIE

Powód R. R. pozwem z dnia 16 października 2018r. (data prezentaty Biura Podawczego tut. Sądu, k. 3-7), wniósł o:

1. przywrócenie do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. ewentualnie o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej z powodem, w trybie art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p.;

2. uznanie ciągłości zatrudnienia u jednego pracodawcy począwszy od 1 sierpnia 2013r. do 28 września 2018r.;

3. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 13.500 zł za dyskryminację ze względu na pochodzenie, mobbing oraz rasizm;

4. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 16.400 zł za dyskryminację ze względu na zaniżoną w stosunku do innych pracowników zajmujących podobne stanowisko wysokość stawki zaszeregowania w wynagrodzeniu;

5. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 20.000 zł za dyskryminację ze względu na chorobę zawodową;

6. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Jednocześnie powód wniósł o zabezpieczenie powództwa poprzez zajęcie środków pieniężnych strony pozwanej na rachunkach bankowych.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, że rozwiązanie z nim stosunku pracy przez stronę pozwaną bez wypowiedzenia, w trybie art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p., jest wadliwe, albowiem pracodawca kierował się względami rasistowskimi i ekonomicznymi. Na miejsce powoda został zatrudniony pracownik z Ukrainy ze względu na politykę dopłat i ulg dla pracodawców, sprzyjającą tworzeniu miejsc pracy dla Ukraińców. Powód podniósł, że w dniu 28 września 2018r. stawił się w zakładzie pracy, gotowy do udania się na badania lekarskie, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami z pracodawcą. Lekarz zakładowy medycyny pracy odmówił dopuszczenia powoda do badań do czasu otrzymania przez pracodawcę na piśmie orzeczenia Komisji Lekarskiej ZUS o zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Nadto powód podał, że w okresie od 1 sierpnia 2013r. do 28 września 2018r. pracował de facto u jednego pracodawcy, ponieważ wykonywał pracę na tym samym stanowisku, z użyciem tych samych maszyn, za tym samym wynagrodzeniem oraz pod kierownictwem tych samych osób. Formalnie natomiast jedno świadectwo pracy wydane jest przez przedsiębiorstwo (...), a drugie przez spółkę (...) Sp. z o.o.

Powód zarzucił również, że wynagrodzenie miesięczne, które dotychczas otrzymywał, było niższe od wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podobnym stanowisku tj. W. G., P. M. i A. P., średnio o 8-10 zł, co miesięcznie daje różnicę w wysokości co najmniej 800 zł.

W dalszej kolejności wskazał, że w trakcie trwania stosunku pracy nabył chorobę zawodową, a pracodawca odmówił wystąpienia do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy o jej stwierdzenie. Powód poinformował, że pracował w ekstremalnie ciężkich warunkach na koparce wyposażonej w największą gabarytowo łyżkę do kopania, prawie 1,5 tonowy młot do kucia i łyżkę przesiewową, której praca wywoływała ogromne wibracje w kabinie operatora. Strona pozwana oraz lekarz zakładowy poinformowali powoda, że nie ma takiej choroby zawodowej. Zdaniem powoda, pozwana spółka rozwiązała z nim umowę o pracę z powodu złożenia przez powoda skargi na pracodawcę do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, zwłaszcza że strona pozwana mobbingowała wcześniej powoda poprzez uporczywe nękanie i zastraszanie utratą pracy w przypadku dokonania zgłoszenia choroby zawodowej do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Powód podniósł, że wcześniejsze wykrycie choroby zawodowej umożliwiłoby naliczenie mu zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru oraz podjęcie skutecznego leczenia i szybki powrót do zdrowia.

W odpowiedzi na pozew (k. 18-30) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego liczonych według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej w kwocie 17 zł.

Strona pozwana wskazała, że nie zgadza się z roszczeniami kierowanymi do niej przez powoda. W pierwszej kolejności podała, że powód był u niej zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 28 marca 2017r. na czas nieokreślony, a wcześniej na podstawie umów o pracę na czas określony z dnia 31 marca 2016r. i z dnia 24 marca 2015r. Zanim powód został zatrudniony u strony pozwanej, świadczył pracę na rzecz Przedsiębiorstwa (...), które jest odrębnym od strony pozwanej podmiotem.

Pozwana spółka przyznała, że rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt l lit. b k.p., albowiem powód pozostawał na zwolnieniu lekarskim od dnia 27 października 2017r. do dnia 26 kwietnia 2018r., a następnie otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne w okresie od dnia 27 kwietnia do dnia 24 sierpnia 2018r. Od dnia 25 sierpnia 2018r. do dnia 28 września 2018r. nieobecność powoda w pracy miała charakter nieusprawiedliwiony, ponieważ nie przedłożył on decyzji ZUS o przedłużeniu trwania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego ani dalszego zwolnienia lekarskiego.

Strona pozwana podniosła, że pomimo twierdzenia powoda o gotowości do pracy, powód nie przedstawił jej wyników badań wskazujących na zdolność do podjęcia zatrudnienia. Odnosząc się zaś do kwestii rzekomej dyskryminacji i mobbingu, strona pozwana wskazała, że wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od wielu czynników, w tym od efektywności wykonywanej pracy. Zdaniem strony pozwanej efektywność pracy powoda była niska, kontrahenci

pozwanej skarżyli się na jakość i tempo pracy powoda. Co więcej, do dnia wniesienia powództwa powód nie skarżył się na warunki pracy i płacy. Strona pozwana zanegowała, jakoby przyczyny zwolnienia powoda były inne niż te, które wskazano w piśmie z dnia 25 września 2018r.

W ocenie pozwanego pracodawcy, powód nie przedstawił żadnych dowodów mających potwierdzać okoliczności odnoszące się do jego rzekomej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe, stan zdrowia oraz wskazujące na mobbing wobec powoda. Z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia, wskazując że powód domaga się roszczeń za 5-letni okres pracy, podczas gdy roszczeń ze stosunku pracy można dochodzić jedynie do 3 lat wstecz.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 12 lutego 2019r. tutejszy Sąd oddalił wniosek powoda o zabezpieczenia powództwa, na podstawie art. 753^1 §2 k.p.c.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. prowadzi działalność gospodarczą m.in. w przedmiocie produkcji wyrobów budowlanych z betonu, robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, robót związanych z budową dróg i autostrad, dróg szynowych i kolei podziemnej, mostów i tuneli, przygotowania terenu pod budowę, pozostałych specjalistycznych robót budowlanych, gdzie indziej niesklasyfikowanych. Prezesem zarządu pozwanej Spółki jest L. Z..

Dowód: - wydruk z KRS strony pozwanej (k. 32-35).

Powód R. R. był zatrudniony u strony pozwanej najpierw na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony: od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 31 marca 2016r. oraz od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia 31 marca 2017r. Począwszy od dnia 1 kwietnia 2017r. powoda łączyła z pozwaną Spółką umowa o pracę na czas nieokreślony, w ramach której powód świadczył pracę na stanowisku operatora maszyn budowlanych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 16 zł za godzinę plus nagroda uznaniowa. Bezpośrednim przełożonym powoda był A. K..

Dowód: - akta osobowe powoda, a w szczególności: umowa o pracę na czas określony 24 marca 2015r., umowa o pracę na czas określony z dnia 31 marca 2016r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 marca 2017r. (również k.8 odwrót)

- zeznania świadka A. K. (k. 187).

Przed zatrudnieniem u strony pozwanej, powoda łączył stosunek pracy ze Z. Z. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą: Z. Z. Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą we W.. Powód był tam zatrudniony początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony - łącznie od dnia 1 sierpnia 2013r. do dnia 31 marca 2015r. na stanowisku operatora maszyn budowlanych w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 16 zł za godzinę + nagroda. Ostatnia umowa o pracę zawarta z powodem na czas określony uległa rozwiązaniu w wyniku upływu czasu, na jaki została zawarta.

Powód, po ustaniu jego zatrudnienia w firmie (...), bez zastrzeżeń podpisał umowę o pracę z pozwaną Spółką (...) Sp. z o.o.

Dowód: - wydruk z (...) Z. Z. (k. 36);

- akta osobowe powoda u Z. Z. Przedsiębiorstwo (...), w szczególności umowa o pracę z dnia 24 lipca 2013r. (również k. 8), umowa o pracę z dnia 14 sierpnia 2013r., umowa o pracę z dnia 27 marca 2014r., świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2015r. (również k. 7 odwrót);

- zeznania świadków: B. K. (k.127), M. G. (1) (k.127-128).

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. oraz Z. Z. Przedsiębiorstwo (...), współpracują ze sobą, gdyż prezes zarządu pozwanej Spółki (...) jest bratem Z. Z.. Jednakże są to odrębne podmioty prawa, odrębnie się rozliczają, zatrudniają innych pracowników. Pierwszy z tych podmiotów jest prowadzony w formie spółki prawa handlowego, a drugi – to jednoosobowa działalność gospodarcza. Biura obu tych przedsiębiorstw mieszczą się przy ul. (...) we W., natomiast akta osobowe oraz dokumenty finansowe są oddzielnie sporządzane dla każdej z firm. Pracownicy, którzy pracują w tych podmiotach gospodarczych nie mają wątpliwości, u którego z nich konkretnie są zatrudnieni. Jest zachowany pełen rozdział, jeśli chodzi o zarządzanie, pracowników, rozliczenia finansowe i składniki majątkowe obu tych firm.

Dowód: - zeznania świadka B. K. (k. 127) ;

- zeznania świadka M. G. (1) (k. 127-128);

- zeznania świadka A. D. (k. 128-129);

- zeznania świadka P. P. (k. 128-129).

Stawki wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników u strony pozwanej uzależnione są od takich czynników jak efektywność i jakość wykonywanej pracy.

Zgodnie z taryfikatorem klasyfikacyjnym i tabelą stawek godzinowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej, stawki godzinowe dla maszynistów maszyn robót ziemnych, w tym koparek, ustalone zostały na poziomie pomiędzy 10 a 35 zł, a po zmianie z dnia 23 marca 2018r. - pomiędzy 10 a 45 zł.

W praktyce, stawka godzinowa pracowników strony pozwanej zatrudnionych na takim stanowisku, jakie zajmował powód, tj. na stanowisku operatora maszyn budowlanych z uprawnieniem na koparki, w ciągu ostatnich pięciu lat mieściła się w granicach od 11 zł do 26,50 zł – czyli w granicach przewidzianych zapisami w/w regulaminu wynagradzania.

W pozwanej Spółce o zastosowanie danej stawki wynagrodzenia wnioskuje bezpośredni przełożony na podstawie dokonanej przez niego oceny pracy danego pracownika, a ostatecznie stawkę tę ustala prezes spółki L. Z..

Powód od początku zatrudnienia u strony pozwanej, tj. od 01.04.2015r. otrzymywał taką samą stawkę godzinową wynagrodzenia, w wysokości 16 zł. Bezpośredni przełożony powoda, A. K., nie wnioskował o jej podwyższenie, ponieważ nisko oceniał jakość i efektywność pracy powoda. Z uwagi na nieprecyzyjne wykonywanie pracy przez powoda, kierował on powoda do pracy w miejsca, gdzie nie było wymaganej dużej precyzji, tj. najczęściej powód wykonywał pracę na bazie. Ponieważ powód nie potrafił obsługiwać specjalnego systemu komputerowego, który można było umieścić na koparkach, a który wskazywał do jakiego poziomu można prowadzić wykop, przełożony skierował powoda do pracy na koparce, na której nie było zamontowanego tego systemu komputerowego i powód nie negował tego. Także kierownicy na budowach potwierdzali, że powód pracuje słabiej aniżeli inni operatorzy koparek.

Przełożony powoda informował powoda o tych okolicznościach i o tym, że z tych przyczyn nie może on wnioskować o podwyższenie wynagrodzenia dla powoda.

Ponadto pozwana miała na względzie fakt, że powód często przebywał na zwolnieniach lekarskich. Ostatnie podwyżki miały miejsce w lutym 2018r., w czasie kiedy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach:

- od 14 maja 2015r. do 11 września 2015r.;

- od 4 do 18 marca 2016r.;

- od 27 października 2017r. do 26 kwietnia 2018r.

Byli u strony pozwanej pracownicy zatrudnieni na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, na jakim pracował powód, którzy otrzymywali niższe od powoda wynagrodzenie, gdyż ich jakość pracy także była nisko oceniana przez przełożonego (lub nawet niżej, aniżeli praca powoda). Byli to:

- V. K. – otrzymywał 14 zł za godzinę pracy w latach 2015-2017, a w 2018 – 19 zł;

- R. P. – w latach 2015-2016 otrzymywał 16 zł za godzinę pracy, w 2017r. – 14,50 zł, a w 2018r. – 16,50 zł;

- Z. S. w latach 2015-2016 otrzymywał 15 zł za godzinę pracy;

- R. W. – w roku 2015 otrzymywał 11 zł za godzinę pracy, a w 2016r. – 12 zł za godzinę pracy.

Stawki godzinowe innych operatorów maszyn budowlanych wynosiły za godzinę pracy: 19 zł, 20 zł, 20,50 zł, 22 zł, najwięcej zarabiał J. N. – w roku 2018r. uzyskał 26,50 zł za godzinę pracy.

W. G. zarabiający: w 2015r. - 19,50 zł, w 2016-2017r. – 20,50 zł, a w 2018r. - 22,50 zł oraz M. G. (2) zarabiający: w latach 2015-2017 - 20 zł, a w 2018r. - 22 zł, pracowali bardziej wydajnie i precyzyjniej od powoda.

U strony pozwanej istnieje możliwość przyznawania nagród uznaniowych pracownikom przez przełożonych, jednak nie były one przyznawane w ostatnim czasie z powodu braku środków finansowych.

W trakcie trwania umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną powód nie skarżył się na warunki pracy i płacy istniejące u strony pozwanej. Nigdy nie zgłaszał przełożonemu, że czuje się dyskryminowany pod względem płacowym lub że jest mobbingowany.

Dowód: - wykaz pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora maszyn budowlanych w latach 2015-2018 (k. 99-101);

- regulamin wynagradzania pozwanej wraz z aneksem (k. 140-147);

- regulamin pracy pozwanej (k. 148-164);

- wykaz nieobecności powoda z uwagi na chorobę (k.42-43);

- zeznania świadka B. K. (k. 127);

- zeznania świadka M. G. (1) (k. 127-128);

- zeznania świadka A. D. (k. 128);

- zeznania świadka P. P. (k. 128-129);

- zeznania świadka A. K. (k. 187).

W toku zatrudnienia powód nie zgłaszał również stronie pozwanej (w kadrach lub przełożonemu), iż zauważył u siebie objawy choroby zawodowej. Informował jedynie kolegów z pracy (np. A. D.) i przełożonego, że cierpi na guzki krwawnicze odbytu.

Powód poinformował także zakładowego lekarza medycyny pracy, J. K., o podejrzeniu wystąpienia u niego choroby zawodowej. Jako chorobę tę wskazał guzki krwawnicze odbytu, jednak lekarz J. K. wyjaśniła powodowi, iż schorzenie to nie jest wymienione w wykazie chorób zawodowych i przedstawiła powodowi do zapoznania się wykaz tych chorób. Powód nigdy nie informował zakładowego lekarza medycyny pracy o innych rozpoznanych u siebie dolegliwościach, a które mogłyby wskazywać na chorobę zawodową wymienioną w oficjalnym wykazie chorób zawodowych.

Po otrzymaniu wykazu chorób zawodowych, powód skompletował swoją dokumentację medyczną i za pismem z dnia 24.09.2018r. przedstawił ją (...) Wojewódzkiemu Ośrodkowi Medycyny Pracy.

Pismem z dnia 8 października 2018r., które powód otrzymał już po ustaniu jego zatrudnienia u strony pozwanej, (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy poinformował powoda o możliwości zgłoszenia za pośrednictwem zakładowego lekarza medycyny pracy podejrzenia choroby zawodowej pod postacią zespołu wibracyjnego – postać kostno-stawowa widniejąca jako poz. 22.2 w wykazie chorób zawodowych.

Tego pisma lekarz J. K. nigdy wcześniej nie widziała, okazano je jej dopiero na rozprawie w dniu 07.05.2019r.

Ponadto powód nigdy wcześniej nie zgłaszał się do niej z dolegliwościami mogącymi sugerować wystąpienie u niego takiej choroby, tj. zespołu wibracyjnego – postaci kostno-stawowej.

Dowód: - pismo (...) z dnia 8 października 2018r. (k. 9);

- zeznania świadka M. G. (1) (k. 127-128);

- zeznania świadka J. K. (k. 186-187);

- zeznania świadka A. K. (k. 187);

- zeznania świadka A. D. (k.128).

Strona pozwana zatrudnia obywateli Ukrainy, zwykle do nieskomplikowanych, ale i ciężkich prac ziemnych; zazwyczaj nie jako operatorów maszyn budowlanych. W okresie zatrudnienia powoda, strona pozwana także zatrudniła obywatela Ukrainy - do pracy w warsztacie. Z uwagi na fakt, że u strony pozwanej cały czas brakuje operatorów maszyn budowlanych, kierownik A. K. zdecydował się przenieść tego pracownika na to stanowisko i powierzył powodowi jego przeszkolenie jako operatora koparki. Powód przekazał przełożonemu, że pracownik ten nadaje się do pracy na stanowisku operatora koparki. Aktualnie osoba ta nie pracuje już u strony pozwanej.

Obecnie powód podnosi zarzut dyskryminacji rasowej stosowanej wobec niego przez pracodawcę z powodu zatrudnienia tego obywatela Ukrainy.

Dowód: - zeznania świadka A. K. (k. 187);

- zeznania świadka P. P. (k. 128-129).

Po ostatnim zwolnieniu lekarskim powoda trwającym 182 dni: od dnia 27 października 2017r. do dnia 26 kwietnia 2018r., powód otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne w okresie od dnia 27 kwietnia 2018r. do dnia 24 sierpnia 2018r.

Począwszy od dnia 25 sierpnia 2018r. do dnia 28 września 2018r. nieobecność powoda w pracy miała charakter nieusprawiedliwiony.

Pierwsza decyzja ZUS, przyznająca powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 27.04.2018r. do 25.07.2018r. została wydana w dniu 04.06.2018r.

Ponieważ powód do chwili obecnej – cały czas - uważa się za osobę niezdolną do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku operatora maszyn budowlanych, po dniu 25.07.2018r. nie zgłosił się on do pracy celem jej wykonywania, a jedynie w sierpniu 2018r. powód stawił się u kierownika działu kadr M. G. (1), gdzie okazał jej orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 16.08.2018r., w którym lekarz ten orzekł o potrzebie przyznania powodowi prawa do dalszego świadczenia rehabilitacyjnego, na 1 miesiąc (k.59).

Kadrowa stwierdziła, iż na ówczesny moment nie zachodzą podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 §1 pkt.1 lit.b k.p., gdyż nie upłynął jeszcze okres pełnych 3 miesięcy przebywania przez powoda na

świadczeniu rehabilitacyjnym. Natomiast wystawiła powodowi skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy, datowane na 28.08.2018r. (k.10).

Powód udał się dwukrotnie do lekarza medycyny pracy J. K.: raz w sierpniu i raz we wrześniu 2018r., ale nigdy nie przedstawił jej ani w/w skierowania na badania wystawionego przez kadrową ani zaświadczenia od swojego lekarza prowadzącego o zakończeniu leczenia po okresie 182-dniowego L4 i 4-miesięcznego świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym lekarz medycyny pracy nie mogła przystąpić do badań mających na celu ustalenie, czy powoda można dopuścić do pracy.

Powód, pomimo posiadanej wiedzy o tym, że lekarz orzecznik ZUS orzekł o potrzebie przyznania mu prawa do dalszego świadczenia rehabilitacyjnego tylko na 1 miesiąc, czyli na okres od 26.07.2018r. do 24.08.2018r., po dniu 24.08.2018r. nie zgłosił się do lekarza medycyny pracy w celu realnego przeprowadzenia badań umożliwiających dopuszczenie go do pracy, nigdy nie przedstawił temu lekarzowi skierowania na badania wystawionego mu przez kadrową w dniu 28.08.2018r. i nie przystąpił do badań.

Pracodawca w dniu 25 września 2018r. otrzymał oficjalnie decyzję ZUS przyznającą powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 26.07.2018r. do 24.08.2018r.

Wobec tego, że upłynął już okres 182 dni zwolnienia lekarskiego i ponad 3 miesięcy pobierania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego, pracodawca wezwał powoda na dzień 28.09.2018r. i wręczył mu pismo rozwiązujące umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b. k.p.

Powód stawił się w pracy w dniu 28 września 2018r., jednak w dalszym ciągu pozostawał niezdolny do świadczenia pracy.

Dowód: - wykaz nieobecności powoda w okresie od 1 kwietnia 2015r. do dnia 28 września 2018r. (k. 42-43);

- druki (...) wystawione powodowi w okresie od 1 kwietnia 2015r. do dnia 28 września 2018r. (k. 44-58);

- orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 16 sierpnia 2018r. (k. 59-60);

- decyzja ZUS z dnia 4 czerwca 2018r. (k. 61-62);

- decyzja ZUS z dnia 9 lipca 2018r. (k. 63-66);

- decyzja ZUS z dnia 19 września 2018r. (k. 67-69);

- skierowanie na badania lekarskie z 28.08.2018r. (k. 10);

- skierowanie do pracowni diagnostycznej z dnia 20 maja2015r. (k. 125;)

- zeznania świadka B. K. (k. 127);

- zeznania świadka M. G. (1) (k. 127-128);

- zeznania świadka J. K. (k. 186-187);

- przesłuchanie powoda (k.187-188).

Pismem z dnia 28 września 2018r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b. k.p. tj. z powodu niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą i trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy

co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 25 września 2018r. (akta osobowe powoda u pozwanej oraz k. 9 odwrót);

- świadectwo pracy z dnia 28 września 2018r. (k. 7);

- zeznania świadka M. G. (1) (k. 127-128).

W dniu 4 października 2018r. z upoważnienia Prezydenta Miasta W. inspektor Powiatowego Urzędu Pracy we W. wydał decyzję odmawiającą uznania powoda za osobę bezrobotną począwszy od dnia 1 października 2018r. W uzasadnieniu wskazano, że powód oświadczył, iż nie jest zdolny do podjęcia zatrudnienia w żadnym wymiarze czasu pracy i nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, a tym samym nie spełnia definicji osoby bezrobotnej.

Powód bowiem, ubiegając się o uznanie za osobę bezrobotną, wypełnił pisemną ankietę, w której zaznaczył, że cały czas czuje się chory, a tym samym nie jest zdolny do podjęcia zatrudnienia.

Dowód: - decyzja PUP z dnia 4 października 2018r. (k. 12);

- przesłuchanie powoda (k.187-188).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, przyjęte z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających chorobę, wynosiło 3.654,42 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda (k. 37).

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione w całości podlegało oddaleniu.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dokumentach, w tym zwłaszcza na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, na decyzjach ZUS, decyzji PUP z dnia 04.10.2018r., na piśmie (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy z dnia 08.10.2018r., świadectwach pracy powoda i zaświadczeniu o wysokości jego wynagrodzenia, jako że żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i wiarygodności.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadków: B. K. (specjalista ds. kadr i płac), M. G. (1) (kierownik działu kadr i płac), A. D. i P. P. (operatorzy maszyn budowlanych), J. K. (zakładowy lekarz medycyny pracy) oraz A. K. (bezpośredni przełożony powoda), ponieważ zeznania te były logiczne i rzeczowe, a ponadto całkowicie korespondowały, uzupełniały i potwierdzały nieosobowy materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu. Sąd wskazuje, iż co do chronologii zdarzeń dał także wiarę zeznaniom powoda R. R. przesłuchanego w charakterze strony postępowania, jednakże Sąd dokonał odmiennej od powoda oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Dodać także należy, iż w wielu wątkach wyjaśnienia powoda były niespójne i wewnętrznie sprzeczne. Przykładowo: powód zarzucał pozwanemu pracodawcy dyskryminację ze względu na narodowość i rasizm wobec swojej osoby, z powodu zatrudniania obywateli Ukrainy, a następnie zeznał: „Za ten rasizm państwo odpowiada".

Powód wystąpił na drogę postępowania sądowego przeciwko stronie pozwanej domagając się: przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowanym u strony pozwanej stanowisku, ewentualnie zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej z powodem, w trybie art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p.; uznania ciągłości zatrudnienia u jednego pracodawcy począwszy od 1 sierpnia 2013r. do 28 września 2018r.; zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 13.500 zł za dyskryminację ze względu na pochodzenie; zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 16.400 zł za dyskryminację ze względu na zaniżoną wysokość stawki zaszeregowania w stosunku do innych pracowników zajmujących podobne stanowisko;

zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 20.000 zł za dyskryminację ze względu na chorobę zawodową.

Dla uporządkowania faktów, w pierwszej kolejności odnieść się należy do roszczenia powoda „o ustalenie ciągłości zatrudnienia u jednego pracodawcy". Stosownie do art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (por. wyroki SN: z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101; z dnia 14 marca 2012 r., II CSK 252/11, OSNC 2012, nr 10, poz. 120; z dnia 19 września 2013 r., I CSK 727/12, LEX nr 1523363; wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, OSA 2008, z. 9, poz. 30; postanowienie SA w Poznaniu z dnia 28 września 2012 r., I ACz 1611/12, LEX nr 1220598, Manowska Małgorzata (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-505(38), wyd. III).

W rozpoznawanej sprawie Sąd nie stwierdził istnienia interesu prawnego po stronie powoda w ustaleniu owej ciągłości zatrudnienia, jakiej domaga się powód. Powód w trakcie swego przesłuchania wskazał, że ustalenie istnienia ciągłości stosunku pracy stanowić będzie dowód jego dyskryminacji ze względów chorobowych. W ocenie Sądu obie te kategorie nie mają ze sobą związku.

Wedle stanowiska Sądu Najwyższego zasadą jest brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których powodowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2017r. sygn. II PK 206/16).

Powód jako pracownik strony pozwanej, a wcześniej Z. Z. prowadzącego Przedsiębiorstwo (...), posiada uprawnienie do wystąpienia z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu ewentualnej dyskryminacji wobec każdego z tych podmiotów - z którego to prawa skorzystał zresztą w niniejszym postępowaniu. Orzeczenie ciągłości stosunku pracy nie ma żadnego wpływu na ewentualny zarzut dyskryminacji ze względu na chorobę zawodową, a dodatkowo pomiędzy stronami nie istnieje spór, który takie orzeczenie mogłoby definitywnie zakończyć lub zapobiec powstaniu sporu w przyszłości.

Niezależnie od powyższego Sąd wskazuje jednak, iż jak wynika z rzeczowych i konsekwentnych zeznań świadków: B. K., M. G. (1), A. D. i P. P., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Przedsiębiorstwo (...) stanowią dwa odrębne od siebie podmioty prawa cywilnego i gospodarczego. Pierwszy z nich jest spółką kapitałową, drugi jednoosobową działalnością gospodarczą. Co więcej, podmioty te posiadają odrębne numery NIP, prowadzą odrębną dokumentację osobową oraz finansową i są zarządzane przez różne osoby. Jak wynika z zeznań świadków A. D. i P. P., pracownicy, którzy pracują w tych podmiotach gospodarczych nie mają wątpliwości, u którego z nich konkretnie są zatrudnieni. Jest zachowany pełen rozdział, jeśli chodzi o zarządzanie, pracowników, rozliczenia finansowe i składniki majątkowe obu tych firm.

Umowa o pracę wiążąca powoda ze Z. Z. prowadzącym Przedsiębiorstwo (...) wygasła na skutek upływu czasu, na jaki była zawarta. Pracodawca ten wystawił powodowi świadectwo pracy i jest to zakończony stosunek pracy.

Tym samym nie istnieją okoliczności pozwalające na uznanie, iż mamy do czynienia z tym samym podmiotem prawnym, a w konsekwencji z jednym stosunkiem pracy łączącym powoda z tymi podmiotami. Przy czym zaznaczyć należy, iż powód wytoczył powództwo tylko wobec jednego z nich i konsekwentnie je podtrzymywał tylko wobec (...) Sp. z o.o.

W takiej sytuacji, jak wskazuje Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie, Sąd Pracy wbrew woli pracownika nie ma obowiązku dokonywania wezwania do udziału w sprawie innych podmiotów w trybie art. 477 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2006 r., sygn. akt II PK 357/05, opubl. OSNPUSiSP 2007, nr 17-18, poz. 247 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 351/99, opubl. OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 199).

W drugiej kolejności Sąd rozważył prawidłowość rozwiązania przez stronę pozwaną stosunku pracy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika na podstawie art. 53 §1 k.p.

Powód wystąpił z żądaniem ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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.

Biorąc za podstawę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, wskazać należy, że strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę z powodem uczyniła to w sposób prawidłowy i zgodny z przepisami prawa pracy. Stosownie do art. 30 § 3 k.p. oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej. Ponadto pracodawca wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, jak tego wymaga przepis art. 30 § 4 k.p. Nie uchybiono również obowiązkowi przeprowadzenia konsultacji związkowych, jako że u strony pozwanej organizacje związkowe nie działają. Oświadczenie pracodawcy zawierało również pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do Sądu Pracy.

W myśl art. 53 § 1 pkt 1 lit b. k.p.: „Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową."

Jak wynika z dowodów w postaci dokumentów oraz z zeznań świadków M. G. (1) i B. K., wobec tego, iż strona pozwana w dniu 25 września 2018r. otrzymała decyzję ZUS z daty 19 września 2018r. o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres, od 26 lipca 2018r. do 24 sierpnia 2018r., spełniona została określona w art. 53 §1 pkt.1 lit.b k.p. przesłanka „niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące".

Bowiem powód przebywał na zwolnieniu lekarskim trwającym 182 dni: od dnia 27 października 2017r. do dnia 26 kwietnia 2018r., a następnie otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne przez łączny okres od dnia 27 kwietnia 2018r. do dnia 24 sierpnia 2018r. – a zatem przez ponad 3 miesiące.

W tej sytuacji pozwany pracodawca miał prawo rozwiązać łączącą go z powodem umowę o pracę, na podstawie art. 53 §1 pkt.1 lit.b k.p.

Jakkolwiek w dniu 28 września 2018r., kiedy to pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, powód stawił się na wezwanie pracodawcy w zakładzie pracy, to nie ustała przyczyna jego nieobecności, gdyż powód nadal był wówczas niezdolny do pracy. Z zeznań powoda wynika, że cały czas czuje się on chory i niezdolny do pracy zawodowej. Nie doszło zatem do naruszenia przepisu art. 53 § 3 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r. (sygn. I PKN 415/99, OSNP 2001/10/342) wskazano, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy.

Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy powinno zostać potwierdzone stosownym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie art. 229 § 2 k.p., tj. w trybie dla okresowych badań lekarskich. Nie ulega wątpliwości, że obowiązek

skierowania na badania ciąży na pracodawcy (por. wyroki SN: z 21.06.2005 r., II PK 319/04, OSN 2006/3–4, poz. 49, teza 2; z 20.10.2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana wydała powodowi skierowanie na badanie lekarskie, które miał przeprowadzić lekarz medycyny pracy, jednak powód ich nie wykonał i tym samym nie przedłożył ich w dniu 28 września 2018r. pracodawcy na dowód posiadania zdolności do świadczenia pracy na stanowisku operatora maszyn budowlanych. Powód podnosił, że zjawił się u zakładowego lekarza medycyny pracy celem dokonania tych badań, jednak odmówiono mu przeprowadzenia badań do czasu wydania przez ZUS decyzji w przedmiocie dalszego trwania świadczenia rehabilitacyjnego. W istocie wystarczyłoby, żeby powód przedstawił lekarzowi medycyny pracy J. K. zaświadczenie o zakończeniu leczenia wydane przez lekarza prowadzącego leczenie powoda, a czego powód nie uczynił i przez okres miesiąca, tj. od 25 sierpnia do 28 września 2018r., nie stawiał się w pracy pomimo nieistnienia uzasadnionej przyczyny jego nieobecności.

Powód, jak sam zeznał, pomimo posiadanej w sierpniu 2018r. wiedzy o tym, że lekarz orzecznik ZUS orzekł o potrzebie przyznania mu prawa do dalszego świadczenia rehabilitacyjnego tylko na 1 miesiąc, czyli na okres od 26.07.2018r. do 24.08.2018r., po dniu 24.08.2018r. nie zgłosił się do lekarza medycyny pracy w celu realnego przeprowadzenia badań umożliwiających dopuszczenie go do pracy, nigdy nie przedstawił temu lekarzowi skierowania na badania wystawionego mu przez kadrową w dniu 28.08.2018r. i nie przystąpił do badań.

Biorąc pod uwagę twierdzenia powoda, należało uznać, iż powód nie uczynił tego z powodu przekonania o dalszym trwaniu swej niezdolności do pracy.

Już na początku procesu w trakcie informacyjnego wysłuchania powód podał: „w subiektywnym odczuciu uważam, że nie mógłbym pracować nadal jako operator koparki". (k.77).

Co więcej, o niezdolności powoda do pracy w czasie rozwiązania z nim umowy o pracę świadczy także decyzja wydana przez inspektora Powiatowego Urzędu Pracy, z dnia 4 października 2018r., odmawiająca uznania powoda za osobę bezrobotną. W uzasadnieniu tej decyzji wskazano, że powód oświadczył, iż nie jest zdolny do podjęcia zatrudnienia w żadnym wymiarze czasu pracy i nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, a tym samym nie spełnia definicji osoby bezrobotnej.

Powód zeznał, że ubiegając się o uznanie za osobę bezrobotną, wypełnił pisemną ankietę, w której zaznaczył, że cały czas czuje się chory, a tym samym nie jest zdolny do podjęcia zatrudnienia.

A zatem w dniu 28 września 2018r. zachodziły wszelkie przesłanki wskazane w art. 53 §1 pkt.1 lit. b k.p. do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W orzecznictwie podkreśla się, że przyczyna, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. powinna być prawdziwa i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018r. sygn. I PK 19/17, LEX nr 2492099). Z naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r., sygn. I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33).

W rozpatrywanej sprawie strona pozwana w sposób jasny i precyzyjny wskazała przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem, czym umożliwiła powodowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy, stanowi naruszenie prawa także w sytuacji, gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy (por. wyrok SN z 21.09.2006 r., II PK 6/06, OSNP 2007/17–18, poz. 252.).

Tym samym pozwany pracodawca również postąpił zgodnie z prawem, albowiem dopiero po otrzymaniu w dniu 25 września 2018r. decyzji ZUS w przedmiocie przyznania powodowi świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 26 lipca 2018r. do dnia 24 sierpnia 2018r. i de facto po spełnieniu się przesłanki korzystania przez powoda ze świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 3 miesięcy, pozwana Spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Reasumując, Sąd uznał, iż wobec zasadności i prawidłowości złożonego powodowi przez stronę pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie ma podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy lub o zasądzenie mu odszkodowania.

Przechodząc do kwestii roszczenia powoda o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania za dyskryminację ze względu na pochodzenie, w pierwszej kolejności wskazać należy na wyartykułowaną w art. 18^{3a} § 1 k.p. normę nakazującą pracodawcy równe traktowanie pracowników 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.

Stosownie do art. 18^{3b} k.p. § 1 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. 183a § 1, 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 powodami.

Z art. 18^{3d} k.p. wynika, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

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 Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007r., sygn. II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36).

Powód wskazał, że był dyskryminowany ze względu na pochodzenie, ponieważ na jego miejsce zatrudniono pracownika z Ukrainy. W jego ocenie taki pracownik jest „tańszy" dla pracodawcy z uwagi na politykę dopłat i ulg sprzyjającą tworzeniu miejsc pracy dla obywateli ukraińskich.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało w żadnej mierze, aby powód był dyskryminowany przez stronę pozwaną w jakikolwiek sposób, w tym i ze względu na narodowość (pochodzenie). Jak zeznał bezpośredni przełożony powoda, A. K., była taka sytuacja, że w okresie zatrudnienia powoda, strona pozwana zatrudniła obywatela Ukrainy do pracy w warsztacie. Z uwagi na fakt, że u strony pozwanej cały czas brakuje operatorów maszyn budowlanych, kierownik A. K. zdecydował się przenieść tego pracownika na to stanowisko i powierzył powodowi jego przeszkolenie jako operatora koparki. Powód przekazał nawet przełożonemu, że pracownik ten nadaje się do pracy na stanowisku operatora koparki. Aktualnie osoba ta nie pracuje już u strony pozwanej.

Powód zaś podnosi zarzut dyskryminacji rasowej stosowanej wobec niego przez pracodawcę z powodu zatrudnienia tego obywatela Ukrainy.

Jak jednak zeznał świadek A. K.: „Tak samo traktowałem obywateli Ukrainy i Polaków. Wszystkich traktuję tak samo, ważne jest jak kto pracuje, a nie jak wygląda."

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zatrudniono nowych operatorów maszyn ziemnych polskiej narodowości, a zatem nie sposób wnioskować, że powód został zwolniony celem zapewnienia miejsca pracy dla obywatela Ukrainy. Ponadto jak zeznał świadek P. P.: „Nie ma ludzi do pracy na rynku, więc zatrudniono Ukraińców, ale głównie do łopaty."

W tym stanie rzeczy zarzuty powoda jawią się jako nieuzasadnione i wręcz absurdalne.

Powód w wielu swych wypowiedziach formułuje zarzut stosowania wobec niego mobbingu przez stronę pozwaną, wobec czego Sąd krótko odniesie się do tej kwestii. Stosownie do art. 94^3 § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z art. 6 k.c. wynika zasada onus probandi tj. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W tym wypadku zatem to powód powinien wykazać, że pracodawca stosował wobec niego praktyki mobbingowe, czego jednak nie uczynił. Twierdzenia powoda w tym zakresie są całkowicie gołosłowne i niepoparte żadnymi dowodami. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie absolutnie nie wynika, aby powód był „nękany, zastraszany, poniżany".

Świadek A. D. zeznał: „Powód mówił, że mu się pracuje dobrze. Nie słyszałem, żeby powód skarżył się na dyskryminację."

Kolejno Sąd zbadał zasadność roszczenia powoda o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania za dyskryminację ze względu na zaniżoną w stosunku do innych pracowników zajmujących podobne stanowisko wysokość stawki zaszeregowania w wynagrodzeniu. Powód zarzucił stronie pozwanej, iż dopuściła się ona dyskryminacji jego osoby przejawiającej się w bezpodstawnym stosowaniu wobec powoda niższej stawki zaszeregowania od pracowników zatrudnionych na podobnym stanowisku. Należało zatem zbadać, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania powoda w zatrudnieniu.

W myśl art. 18^{3c} §1 k.p.: „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości." Z kolei art. 18^{3c} §3 k.p. stanowi, iż „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."

Wedle zaś art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W wyroku z dnia 15 września 2006r., (I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17–18, poz. 251), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3d} k.p.) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11^3 oraz

art. 18^{3a} § 1 k.p. – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311).

Na podstawie zeznań w/w świadków Sąd ustalił, że stawka wynagrodzenia dla danego pracownika jest proponowana przez bezpośredniego przełożonego, a zatwierdzana przez prezesa zarządu. W rozpoznawanej sprawie świadek A. K. – bezpośredni przełożony powoda jednoznacznie wskazał, że praca powoda nie była tak samo precyzyjna, efektywna i jakościowa w porównaniu do pracowników otrzymujących wyższą stawkę godzinową. Technicznie powód był słabszy od innych, kontrahenci pozwanej skarżyli się na jakość i tempo jego pracy. Co więcej, powód był informowany o takim stanie rzeczy przez przełożonego. Świadek A. K. zeznał: „Stawki wynagrodzenia powoda nie wzrastały, bo technicznie na koparce był słabszy od innych. Ja tłumaczyłem powodowi dlaczego jego wynagrodzenie nie wzrasta, w taki sposób, że jest słabszy od innych i kierownicy na budowach też to stwierdzali."

Z uwagi na nieprecyzyjne wykonywanie pracy przez powoda, przełożony kierował powoda do pracy w miejsca, gdzie nie było wymaganej dużej precyzji, tj. najczęściej powód wykonywał pracę na bazie. Ponadto powód nie potrafił obsługiwać specjalnego systemu komputerowego, który można było umieścić na koparkach, a który wskazywał do jakiego poziomu można prowadzić wykop.

Wszystkie te okoliczności spowodowały, że wynagrodzenie powoda w latach 2015-2018 utrzymywało się na stałym poziomie wynoszącym 16 zł za godzinę pracy. Nie było to jednak najniższe wynagrodzenie, jakie otrzymywali pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy tych samych co powód lub podobnych, a co strona pozwana wykazała w pisemnej tabeli na kartach 99-101 akt sprawy.

Możliwość podwyższenia otrzymywanej stawki zaszeregowania stanowiła w istocie środek motywujący do rzetelnej i starannej pracy. Przed zwolnieniem powód nie wyrażał niezadowolenia z wysokości swojego wynagrodzenia. Ponadto jak wynika z zeznań świadków B. K. i M. G. (1) (kadrowe), ostatnie podwyżki u strony pozwanej miały miejsce w lutym 2018r. i ominęły powoda z racji przebywania przez niego w tym czasie na zwolnieniu lekarskim.

Podsumowując, praca powoda nie była pracą o „jednakowej wartości" w rozumieniu art. 18^{3c} k.p., porównywalną z pracą pozostałych operatorów maszyn budowlanych tj.: o porównywalnej efektywności, jakości i precyzji.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu, kryteria, jakimi strona pozwana kierowała się przy różnicowaniu sytuacji operatorów maszyn w zakresie wypłacanego wynagrodzenia, nie miały charakteru dyskryminującego. Były obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który miał zostać osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne.

Ustawodawca sam wskazał w treści cyt. powyżej przepisu art. 18^{3b} §1 k.p., iż zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o tym względy obiektywne. Także w judykaturze podnosi się, że różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 256 oraz z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, niepubl.).

Wszystkie przedstawione powyżej okoliczności przyznania pozostałym pracownikom zatrudnionym na takim stanowisku jak powód, wyższej stawki zaszeregowania, były obiektywne i tym samym w sposób uzasadniony mogły stanowić podstawę do różnicowania sytuacji pracowników, a zatem roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji płacowej jest nieuzasadnione.

Powód domagał się również odszkodowania za dyskryminację ze względu na chorobę zawodową, wskazując że pracodawca stanowczo odmawiał zgłoszenia podejrzenia istnienia u powoda choroby zawodowej. Taka postawa strony pozwanej miała doprowadzić do pogorszenia się stanu tej choroby oraz niższej wysokości otrzymywanego przez powoda zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego w czasie niezdolności powoda do pracy. Co prawda

kryterium choroby zawodowej nie jest wyszczególnione w przepisach art. 18^{3a} k.p. i dalszych, to jednak z uwagi na ustawowy zwrot „w szczególności" należy przyjąć, iż katalog przyczyn dyskryminacji wymienionych w tych przepisach ma charakter otwarty.

Stosownie do art. 235^{1}k.p. za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

Pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej (art. 235 § 1 k.p.).

Zgodnie z art. 235 § 2^{2} k.p. zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej lekarz lub lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania (art. 235 § 2^{1} k.p.).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy stwierdzić należało, że powód nie zgłaszał stronie pozwanej, tj. kadrom czy też przełożonemu, iż zauważył u siebie objawy choroby zawodowej. Jak zeznali świadkowie: A. K. i A. D., powód informował ich o tym, że cierpi na guzki krwawnicze odbytu.

Sąd przesłuchał w charakterze świadka także zakładowego lekarza medycyny pracy, J. K., która zeznała, że ją również powód informował tylko o schorzeniu w postaci guzków krwawniczych odbytu. Wówczas lekarz J. K. wyjaśniła powodowi, iż schorzenie to nie jest wymienione w wykazie chorób zawodowych i przedstawiła powodowi do zapoznania się wykaz tych chorób (ustalony Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30.06.2009r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 25.11.2013r., poz. 1367).

Świadek J. K. zeznała, iż powód nigdy nie informował jej jako zakładowego lekarza medycyny pracy o innych rozpoznanych u siebie dolegliwościach, a które mogłyby wskazywać na chorobę zawodową wymienioną w oficjalnym wykazie chorób zawodowych.

Pismem z dnia 8 października 2018r., które powód otrzymał już po ustaniu jego zatrudnienia u strony pozwanej, (...) Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy poinformował powoda o możliwości zgłoszenia za pośrednictwem zakładowego lekarza medycyny pracy podejrzenia choroby zawodowej pod postacią zespołu wibracyjnego – postać kostno-stawowa widniejąca jako poz. 22.2 w wykazie chorób zawodowych.

Zakładowy lekarz medycyny pracy J. K. zeznała, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał się do niej z dolegliwościami mogącymi sugerować wystąpienie u niego takiej choroby, tj. zespołu wibracyjnego – postaci kostno-stawowej.

W tych okolicznościach należało stwierdzić, że strona pozwana nie ponosi żadnej winy w tym, iż w okresie zatrudnienia u niej powoda nie zgłosiła do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy informacji o podejrzeniu wystąpienia u powoda choroby zawodowej. Powód bowiem nigdy nie zgłaszał zakładowemu lekarzowi medycyny pracy dolegliwości świadczących o w/w chorobie.

Nie sposób dopatrzeć się tutaj dyskryminowania osoby powoda ze względu na jego chorobę zawodową lub ze względu na brak jej zgłoszenia.

Do dnia 28 września 2018r., kiedy to strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie stwierdzono u powoda istnienia choroby zawodowej, wobec czego niemożliwe jest uznanie dyskryminacji powoda przez pozwaną Spółkę z tej przyczyny. Twierdzenia powoda wskazujące, że przyczyną jego zwolnienia było jego pismo skierowane do (...) Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. Powód nie zaoferował w celu wykazania tego faktu żadnych środków dowodowych, natomiast z zebranego materiału dowodowego jasno wynika, że strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w 3 dni po otrzymaniu decyzji ZUS przyznającej powodowi świadczenie rehabilitacyjne na kolejny okres. Ta oraz pozostałe okoliczności sprawy w pełni potwierdzają stanowisko pozwanej zajęte w niniejszej sprawie.

Na marginesie zaś Sąd wskazuje, iż jak stanowi zacytowany powyżej przepis art. 235 § 2^2 k.p., zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać były pracownik. Przy czym jednym z warunków do uznania danego schorzenia za chorobę zawodową jest konieczność, aby udokumentowane objawy chorobowe wystąpiły w okresie ustalonym w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30.06.2009r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 25.11.2013r., poz. 1367).

Wskazane Rozporządzenie Rady Ministrów określa bowiem również okresy, w których wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym.

W przypadku schorzenia określonego jako: „zespół wibracyjny – postać kostno-stawowa" wymienionego w pozycji 22.2, Rozporządzenie przewiduje, że objawy tych schorzeń muszą wystąpić w ciągu 3 lat od momentu zakończenia pracy w narażeniu zawodowym.

W tym stanie rzeczy, powództwo jako bezzasadne w całości podlegało oddaleniu przez Sąd w pkt I –wszym sentencji wyroku.

W punkcie II–gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadniania odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807).

Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W niniejszej sprawie Sąd miał na względzie okoliczność, iż powód aktualnie pozostaje bez pracy i nie uzyskuje żadnych przychodów ze względu na swój stan zdrowia. Dlatego też Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej na podstawie art. 102 k.p.c.

W punkcie III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.