

**Sygn. akt X P 246/17**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garnarcz

Ławnicy: U. K., A. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 r. we W. sprawy

z powództwa M. S.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 217 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

**Sygn. akt X P 246/17**

## UZASADNIENIE

Powód M. S. pozwem z dnia 20 kwietnia 2017 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniósł o zasądzenie kwoty 9.450 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami liczonymi od dnia 20 kwietnia 2017 r do dnia zapłaty oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony, lecz mimo tego, że pracodawca nie miał obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to jednak ma on prawo zapoznać się z taką przyczyną. Całkowicie nieuzasadnione zwolnienie pracownika z pracy jest przejawem dyskryminacji. Celem umowy o pracę jest zagwarantowanie stabilności finansowej i niezachwianego bezpieczeństwa ciągłości pracy. W tym kontekście powód zarzucił pracodawcy, że wypowiadając mu umowę o pracę nadużył swojego prawa.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż zgodnie z umową o pracę powód zobowiązał się do wykonywania pracy starannie i sumiennie. Lecz pomimo tego, powód nie wykonywał swojej pracy w ten sposób. W kwietniu 2016 r. powód dołączył do zespołu kierowanego przez K. K., gdzie powód zajmował się tym samym co poprzednio tj. obsługą backupów w ramach wsparcia informatycznego, lecz dla innego klienta. Po zmianie zespołu powód nie wykazywał żadnej inicjatywy i chęci podniesienia swoich umiejętności. Powód nie był samodzielny w

sposób wymagany na tym stanowisku. W związku z taką postawą powoda, z czasem, jego wiedza i umiejętności były słabsze, niż mniej doświadczonych pracowników. Wprawdzie roczna ocena powoda nie była zła, lecz przełożony wystawiając taką ocenę powodowi kierował się jego dotychczasową pracą i dał mu szansę rozwoju na przyszłość. W pierwszym kwartale 2017 r. jednak zachowanie powoda pogorszyło się. W lutym 2017 r. powód spóźnił się do pracy, co spowodowało, że przełożony musiał podjąć dyscyplinującą rozmowę z powodem. Powód zlekceważył jednak to upomnienie. Powód również nie wykonywał w sposób należyty swoich obowiązków. Nie potrafił również podać żadnych przyczyn takiego zachowania. Strona pozwana podkreśliła, że przyczyna wypowiedzenia nie musi zostać wskazana przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana ani nie nadużyła swojego prawa, nie złamała również zasady równego traktowania.

Sąd rozpoznał sprawę z zastosowaniem przepisów o postępowaniu uproszczonym dlatego postanowieniem z dnia 12 grudnia 2017 r. na podstawie art. 505 (4) kpc pozostawił bez rozpoznania wnioski pełnomocnika powoda z pisma z dnia 9 października 2017 r. w szczególności zasądzenia kwoty 9450 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania i zgłoszonego żądania ewentualnego tytułem odprawy.

### **Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:**

Powód pracował u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas próbny od 15 września 2015 r. do 14 grudnia 2015 r. następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 15 grudnia 2015 r. do 14 grudnia 2016 r. a następnie doszło do zawarcia pomiędzy stronami kolejnej umowy o pracę na czas określony od 15 grudnia 2016 r. do 14 grudnia 2017 r., na podstawie której powód pracował na stanowisku Asystent ds. Informatyki w pełnym wymiarze czasu pracy.

### ***Dowody:***

- akta osobowe powoda

Przełożonym powoda był od kwietnia 2016 r. K. K., który kierował zespołem około 15 osób. Powód wykonywał swoje obowiązki w tym samym zakresie, lecz w stosunku do innego klienta tj. zajmował się obsługą wsparcia informatycznego. Pracownicy pracowali na zmiany. Każdą zmianą pracowników kierował tzw. lider zespołu.

Na koniec 2016 r. powód otrzymał od przełożonego ocenę pracy rocznej (...) tj. „spełniający oczekiwania” z uwagi na fakt, że powód dołączył do zespołu K. K. z pewnym opóźnieniem, nie pracował u niego przez cały rok i przełożony chciał aby powód zaaklimatyzował się w nowym zespole.

W roku 2016 powód był przeciętnym pracownikiem.

W pierwszym kwartale 2017 r. praca powoda znacznie się pogorszyła.

Powód spóźnił się do pracy, w tym w lutym 2017 r. powód spóźnił się dwukrotnie, przy czym raz o 30 minut, a raz o 90 minut.

K. K. z uwagi na spóźnienia powoda przeprowadził z nim rozmowę dyscyplinującą. Powód w odpowiedzi na to, że się spóźnia, wskazał, że „nic się nie stało”, jednocześnie podnosząc, że wszyscy pracownicy się spóźniają.

### ***Dowody:***

- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,

- zeznania świadka K. N. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,

- zeznania świadka N. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,

- zeznania świadka M. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r., (częściowo)

- zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r., (częściowo)
- zeznania świadka F. P. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r. (częściowo),
- mail K. K. z 16 lutego 2017 r. k. 47
- mail K. K. z 27 stycznia 2017 r. k. 49-51
- oceny pracy powoda k. 86-89, 109-112
- Zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 12.12.2017 r. (częściowo)

Powód nie wykonywał wszystkich zadań zleconych mu przez przełożonego. W jednym z zadań został upomniany przez przełożonego, że wykonuje je nieprawidłowo, gdyż „idzie na ilość, a nie na jakość”.

Powód pytany o przyczyny takiego wolniejszego wykonywania zadań przez K. K. lub K. N. nie potrafił wyjaśnić przyczyny.

**Dowody:**

- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- zeznania świadka K. N. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- mail K. K. z 16 lutego 2017 r. k. 47
- mail K. K. z 27 stycznia 2017 r. k. 49-51
- Zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 12.12.2017 r. (częściowo)

Powód nie lubił swojego bezpośredniego przełożonego K. N.. Powód nie wykonywał jego poleceń. Lekceważył jego osobę i polecenia. Zdarzyła się sytuacja, że powód przerwał rozmowę z K. N. bez podania przyczyny o odszedł w jej trakcie. Żaden inny pracownik w ten sposób nie zachował się wobec K. N..

**Dowody:**

- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- zeznania świadka K. N. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- Zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 12.12.2017 r. (częściowo)

W marcu 2017 r. do W. przyjechała U. N. W. (1), która pracowała w swoim biurze do późnych godzin. W tym czasie na zmianie pracował powód, M. W. (1), F. P. i P. W.. Około godziny 19-stej, N. W. (1) usłyszała, że powód i pozostali pracownicy od dłuższego czasu rozmawiają na tematy prywatne, zamiast wykonywać pracę. N. W. (1) przysła do miejsca, gdzie pracowali pracownicy i stwierdziła, że nie pracują, lecz siedzą i prowadzą prywatną rozmowę. Powód dodatkowo jako jedyny z pracowników nie siedział przy swoim biurku, miejsca, gdzie był jego komputer, lecz w innym miejscu. N. W. (1) zwróciła pracownikom uwagę, że powinni pracować, a nie rozmawiać tak długo na prywatne tematy.

O tym zdarzeniu N. W. (1) zawiadomiła K. K., który przeprowadził rozmowę z każdym z pracowników.

**Dowody:**

- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,

- zeznania świadka K. N. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- zeznania świadka N. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- zeznania świadka M. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r., (częściowo)
- zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r., (częściowo)
- zeznania świadka F. P. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r. (częściowo),
- Zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 12.12.2017 r. (częściowo)

Powód nie był zainteresowany w nabywaniu nowych umiejętności i kwalifikacji.

Powód miał bardzo niską ocenę pracy. Jedyńm pracownikiem, który miał niższą ocenę pracy niż powód był M. W. (1). Strona pozwana nie wypowiedziała temu pracownikowi umowy o pracę dlatego, że pracownik ten sam złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. M. W. (1) odwołał się od swojej oceny pracy, lecz postępowanie nie zostało zakończone z uwagi na fakt, że doszło do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Pomimo, że okres zatrudnienia u strony pozwanej pozwalał powodowi na zdobycie kwalifikacji

***Dowody:***

- oceny pracy powoda k. 86-89, 109-112
- zeznania świadka K. K. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,
- zeznania świadka K. N. złożone na rozprawie w dniu 26.09.2017 r.,

W dniu 30 marca 2017 r. powód otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2017 r.

Powód został pouczoney o prawie złożenia odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni.

Jednocześnie powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powodowi w imieniu strony pozwanej przez K. S. Kierownika ds. Personalnych na podstawie pełnomocnictwa z dnia 5 sierpnia 2015 r. udzielonego jej przez zarząd strony pozwanej pełnomocnictwa do jednoosobowego składania oświadczeń woli w zakresie zawierania, zmiany i rozwiązywania umów o pracę.

***Dowody:***

- akta osobowe powoda
- pełnomocnictwo dla K. J. k. 58

Wysokość wynagrodzenia brutto powoda liczona jak ekwiwalent za urlop wynosi kwotę 3.274,269 zł

***Dowody:***

- Zaświadczenie – karta 45

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 3 kp, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, przy czym zgodnie z art. 30 § 4 k.p. jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zatem zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony nie ma pracodawca obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Bezspornym było również to, że pracodawca spełnił wszystkie wymagania formalne w zakresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. oświadczenie złożone zostało na piśmie, podpisane przez osobę, która miała pełnomocnictwo do reprezentowania strony pozwanej zgodnie z art. 3 (1) kp.

Profesjonalny pełnomocnik powoda przyznał w treści pozwu, że faktycznie pracodawca spełnił wszystkie warunki formalne, nie naruszył przepisów prawa pracy, nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia, lecz wskazał jednocześnie, że wypowiedzenie umowy o pracę nie może stanowić nadużycie prawa i naruszać zasadę równego traktowania.

Na tej podstawie powód wniósł o zasądzenie odszkodowania.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę ani nie nadużyła prawa, nie naruszyła zasad współzycia społecznego, ani też materiał dowodowy nie wykazał, aby powód był dyskryminowany w pracy.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków K. K., K. N. i N. W. (2), powód nie był dobrym pracownikiem.

Powód był upominany przez bezpośredniego przełożonego, by nie spóźniał się, w sposób prawidłowy wykonywał pracę, a także aby wykonywał pracę na wyznaczonym stanowisku. Powód nie wykazywał tego rodzaju postawy, aby rozumiał, że winien stosować się do poleceń pracodawcy, lecz ignorował zalecenia pracodawcy, wskazując, że przecież inni pracownicy również się spóźniają, a także popełniają błędy.

W tym zakresie Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadków K. K., K. N. i N. W. (2), gdyż były jasne, logiczne i korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w aktach osobowych powoda.

Powód w drodze korespondencji mail był upominany przez przełożonego, aby się nie spóźniał. Był też upomniany, aby wykonywał pracę w sposób prawidłowy.

Powód w swoich zeznaniach przyznał te okoliczności, lecz jako uzasadnienie swojego postępowania wskazał, że inni pracownicy również się spóźniają, a także popełniali błędy.

Takie wy tłumaczenie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie może zostać uwzględnione.

Skoro powód podnosi, że umowa o pracę została mu wypowiedziana z uwagi na fakt, że pracodawca nadużył wobec niego prawo, winien to wykazać w toku postępowania. Powód nie wykazał tego w toku postępowania.

Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione."(wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 06.04.2011, II PK 254/30, LEX nr 949026). W niniejszej sprawie powód nie wykazał żadnych szczególnych okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie zasad współzycia społecznego. Z powołania się na zasady współzycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący. Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich nie dopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współzycia społecznego" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2011, I PK 239/10 LEX nr 896460).

Jak wykazało postępowanie dowodowe, również strona pozwana nie naruszyła zasady równego traktowania wobec powoda wypowiadając mu umowę o pracę.

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 2 i 3 k.p.).

Powód upatrywał przejawów dyskryminacji w tym, że została mu wypowiedziana umowa o pracę, choć uważał się za dobrego pracownika.

Jednocześnie jednak powód, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wskazał jakie niedozwolone kryterium dyskryminacyjne zastosowała strona pozwana różnicując pracowników. Nie wskazał również wobec jakich innych pracowników powód był rzekomo dyskryminowany (tzw. grupy porównawczej).

Niedozwolone kryteria są wymienione, jedynie przykładowo, w art. 11 (3) k.p. oraz art. 18 (3a) § 1 k.p.

Użycie w tych przepisach zwrotu "w szczególności" rozszerza pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów różnicujących ma charakter wyczerpujący (por. np. art. 1 w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników zalicza się - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11 (3) k.p. oraz art. 18 (3a) § 1 k.p. - okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z rodzajem i zakresem obowiązków pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, póź. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, póź. 347). Różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyroki SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19- 20, póź. 256 oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, niepubl.).

Katalog przesłanek zakazu dyskryminacji przewidziany w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ma charakter zamknięty (art. 1). Ustawa ogranicza się do prostej implementacji rozwiązań zawartych w dyrektywach, które nie przewidują otwartego katalogu przesłanek nierównego traktowania. Z tego punktu widzenia rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy są korzystniejsze dla pracowników -ochrona przed nierównym traktowaniem jest pełniejsza. Otwarty katalog niedozwolonych kryteriów dyskryminujących zawarty w Kodeksie pracy stwarza niekiedy problemy, zwłaszcza gdy pracownik subiektywnie czuje się dyskryminowany, ale nie potrafi wskazać (podać) żadnej z przyczyn dyskryminacji wymienionych w art. 11 (3) k.p. i art. 18 (3a) § 1 k.p. (są nimi: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne,

przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy).

W ocenie Sądu natomiast powód winien wskazać, oprócz tego, że uważa, że był dyskryminowany, również przyczyny nierównego traktowania. Ma to odpowiednio ukierunkować postępowanie dowodowe oraz umożliwić pozwanemu pracodawcy podjęcie obrony i wykazanie, że nie stosował w stosunku do pracownika powoływanego przez niego kryterium dyskryminującego.

W wyroku z 3 września 2010 r., I PK 72/10 (LEX nr 653657) Sąd Najwyższy przyjął, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18 (3a) § 1 k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z przyczyn określonych w tym przepisie; nie jest wystarczające powołanie się przez pracownika na bliżej nieokreślone "podłoże dyskryminacyjne". Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium (por. wyrok SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, ONNP 2009, nr 19-20, póż. 256). W tym ostatnim wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18 (3a) § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów.

Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11 2 k.p. (por. m.in. wyroki SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP, 2003 nr 23, póż. 571; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP, 2004 nr 2, póż. 32; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, póż. 6; z 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005, nr 23, póż. 376; z 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 1, póż. 32 oraz z 9 8 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, póż. 36). W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien więc stosownie do art. 18 (3b) § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był lub jest dyskryminowany.

W niniejszej sprawie profesjonalny pełnomocnik powoda, nie wskazał żadnego kryterium dyskryminacji, podnosząc jedynie, że powód nie zna przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Sąd w toku postępowania również nie znalazł żadnego kryterium dyskryminacyjnego, które wskazywałoby na uzasadnienie żądania powoda odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Podkreślenia wymaga, że powód jest białym mężczyzną w średnim wieku. Pracownicy, z którym powód pracował to również biali mężczyźni narodowości polskiej o zróżnicowanym wieku. W toku postępowania pełnomocnik powoda nie wskazywał w ogóle na żadne okoliczności związane z wyznaniem powoda, jego przynależnością do związków zawodowych, czy też innych kryteriów różnicujących go od pozostałych pracowników.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, jedynym argumentem wskazującym dlaczego powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę było to, że nie był on osobą o odpowiednich, wymaganych przez pracodawcę kwalifikacjach, nie był pracownikiem samodzielnym i nie był pracownikiem o odpowiednich cechach osobowościowych związanych z jego umiejętnością i możliwością samodzielnego wykonywania pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie

powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium jako przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie, że dyskryminacja rzeczywiście miała miejsce.

Bezsporne było, iż strona pozwana zatrudniała wiele osób na podobnych stanowiskach co powód. Jak wykazało postępowanie dowodowe, strona pozwana wykazała obiektywne przesłanki zróżnicowania zachowania wobec powoda, w stosunku do pozostałych pracowników, tj. lekceważące podejście powoda do pracy i brak umiejętności i chęci poprawy kwalifikacji.

Mając powyższe na uwadze, roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia przyjętego przez Sąd stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania pracowników strony pozwanej w osobach K. K., K. N. i N. W. (2), których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń.

Zgodne co do zasady z zeznaniami świadków powołanych przez stronę pozwaną były również zeznania świadków powołanych przez powoda tj. P. W., F. P. i M. W. (2), które co do zasady również potwierdzały przebieg zdarzenia z marca 2017 r. kiedy to rozmawiali oni z powodem nie wykonując w tym czasie pracy. Zeznania tych świadków co do zasady zgadzały się z zeznaniami świadków K. K., K. N. i N. W. (2), jednak były odmienne co do oceny samej sytuacji. W ocenie tych świadków, powód i inni pracownicy mieli prawo do takiej rozmowy w czasie pracy, natomiast w ocenie N. W. (2), ich przełożonego, pracownicy ci nadużyli prawa do przerwy i nie powinni byli wykorzystywać czasu pracy do tak luźnej rozmowy nie związanej z pracą.

Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys, czy jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły świadczyły o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio konkretnej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działałoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją.

Świadkowie zgodnie zeznali, że powód nie miał dobrych relacji z przełożonym K. N.. Powód również przyznał to w swoich zeznaniach. K. N., któremu Sąd dał wiarę zeznał, że powód lekcewał jego i jego polecenia. Jak wynika z zeznań samego powoda, powód nie lubił swojego przełożonego. To koresponduje z zeznaniami świadków, że powód nie współpracował z przełożonym. W ocenie Sądu, to powód jako podwładny winien był się dostosować do poleceń swojego przełożonego, a nie jego wymagania uznawać za przejaw dyskryminacji, skoro w żaden sposób nie potrafił tej dyskryminacji uzasadnić.

Odnośnie z kolei zeznań powoda, Sąd uznał jej za miarodajne jedynie w zakresie w jakim pozostawały zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im waloru wiarygodności w zakresie, w jakim powód utrzymywał, że wykonywał pracę w sposób prawidłowy, a wypowiedzenie mu umowy o pracę było przejawem jedynie niechęci przełożonego do jego osoby.

Nadto Sąd oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy dał wiarę w całości przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności.

Dlatego też Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

O kosztach Sąd procesu Sąd orzekł mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu i na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października



2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 180,00 zł (por. uchwałę SN z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02) zgodnie z żądaniem pełnomocnika strony pozwanej.

Sąd również uwzględnił żądanie pełnomocnika o zwrot uiszczonych opłat kancelaryjnych w kwocie łącznej 37 zł jako koszt niezbędny do prowadzenia sprawy.

Jednak Sąd nie uwzględnił żądania pełnomocnika strony pozwanej o zwrot kosztów transportu pełnomocnika strony pozwanej z W. do W. w celu wzięcia udziału w rozprawach w dniach 11 lipca 2017 r. 26 września 2017 r. i 12 grudnia 2017 r. w kwocie 675,40 zł i kosztów noclegu pełnomocnika w kwocie 244,62 zł.

Podkreślić należy, że strona pozwana ma siedzibę we W. tj. miejscowości, w której rozpoznawał sprawę Sąd. W. nie jest małą miejscowością. We W. prowadzą działalność zarówno radcowie prawni, jak również adwokaci, którzy mogli w pełni podjąć się reprezentacji strony pozwanej w niniejszej sprawie. Zatem wyborem strony pozwanej było to, że ustanowił pełnomocnikiem radcę prawnego, który prowadzi swoją kancelarię w miejscowości W..

Zatem wprawdzie zgodnie z art. 98 § 3 kpc, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się zarówno wynagrodzenie, jak i wydatki tego adwokata, lecz z uwagi na fakt, że w niniejszej sprawie nie było konieczności, aby pozwany ustanawiał pełnomocnikiem osobę, która prowadzi kancelarię w miejscowości W., brak jest podstaw do zwrotu kosztów dojazdu dla pełnomocnika pozwanego w takiej wysokości, w szczególności, że przyznane wynagrodzenie pełnomocnikowi rekompensuje jego nakład pracy.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd nie obciążył powoda opłatą stosunkową od pozwu i zaliczył ją na rzecz Skarbu Państwa. Orzekając o powyższym Sąd oparł się o art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powoda, o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.