

Sygn. akt IV P 101/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Janina Połowińczak |
| Ławnicy: | B. N. L. T. |
| Protokolant: | st. sekr. sądowy Barbara Baranowska |

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2016 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa : M. P.

przeciwko (...) S.A. w W..

odszkodowanie

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900,00 złotych tytułem częściowych kosztów zastępstwa procesowego.

B. N. SSR Janina Połowińczak (...) T.

Sygn. akt IV P 101/15

UZASADNIENIE

Powód M. P. żądał zasądzenia od pozwanej kwoty 40.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z powodu dyskryminacji jego osoby z uwagi na niepełnosprawność.

Powód wywodził, że ma orzeczony stopień niepełnosprawności z powodu choroby oczu i z powodu tej niepełnosprawności pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę.

Pozwana (...) SA w (...) powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie, podnosząc, że rozwiązano z powodem umowę o pracę z powodu jego długotrwałej nieobecności i była to jedyna przyczyna, a powód nie dostarczył pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od 02.04.2007 r. do 10.08. 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony z zastrzeżeniem możliwości jej rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem, na stanowisku

magazynier. Umowa o pracę rozwiązała się w dniu 10.08. 2013 r. za 2 tygodniowym wypowiedzeniem przez zakład pracy.

Powód chorował nieprzerwanie od 01 stycznia 2012 r. do 01 lipca 2013 r. i od 01 sierpnia 2013 r. do 10 sierpnia 2013 r., a w okresie od 02.07.2013 r. do 19.07.2013 r. był nieobecny usprawiedliwiony. Natomiast przed okresem choroby od 01.09. (...) do 31 grudnia 2012 r. korzystał z urlopu bezpłatnego – według świadectwa pracy k. 5.

Powód pracował w magazynie palet. Do jego obowiązków należało zabezpieczenie odpowiedniej ilości palet dla wyrobów produkowanych przez pozwaną poprzez ustalenie stanów palet z odbiorcami towarów w drodze telefonicznej, mailowej, sporządzanie kwartalnych stanu palet, zapewnienie dostępności palet na potrzeby produkcji i wysyłki. Powód jako jedyna osoba w magazynie zajmował się paletami w zakresie logistycznym, przy pomocy też innych pracowników, ale w zakresie dyspozycji co do palet np. przestawienie ich wózkami widłowymi z określonego miejsca we wskazane.

Dwunastu świadków wnioskowanych przez pozwaną zeznało zgodnie, logicznie i wzajemnie się uzupełniając potwierdziło, że jedyną i wyłączną przyczyną zwolnienia powoda było to, że długo chorował (przez kilka miesięcy), a jego praca musi być wykonywana codziennie i jest ściśle związana z produkcją, której zapewnia palety do składowania towarów i też wysyłki do klientów na paletach.

Przełożonym powoda od 6 lat był świadek A. B., który potwierdził, że powód był odpowiedzialny za uzgodnienia sald paletowych z klientami, do których na paletach wysyłało się towar i organizował też odbiór palet od klientów. Stwierdził, że powód przed długotrwałym zwolnieniem lekarskim korzystał z urlopu bezpłatnego związanego z pisaniem pracy doktorskiej. Według przełożonego choroba oczu powoda nie była przyczyną, że otrzymał wypowiedzenie, ale długotrwała nieobecność powoda i to, że na tym stanowisku pracował tylko powód i te czynności wykonywała inna osoba.

Również zastępca kierownika magazynu świadek I. K. stwierdził, że widział wadę wzroku u powoda, gdyż miał grube szkła w okularach, ale to nie przeszkadzało w wykonywaniu obowiązków.

Inni świadkowie jak L. L., B. L., M. B., M. K., J. L., E. S. o K. S. zgodnie zeznali, że przyczyną rozwiązania umowy z powodem była jego długotrwała choroba.

Prezes Zarządu pozwanej H. D. stwierdził, że jeżeli pracownik długo choruje to rozwiązuje z nim umowę o pracę, gdyż pozwana jest zakładem wysokoprodukcyjnym, związana terminowymi umowami z klientami z zastrzeżeniem bardzo wysokich kar umownych i celem tej realizacji pracownicy winni być obecni w pracy. Prezes podał, że stanowisko powoda było związane bezpośrednio z wysyłkami towarów i te czynności musiały być wykonywane codziennie i na bieżąco i nieobecność powoda dezorganizowała pracę. Prezes stwierdził, że do pracy powoda nie zgłaszano zastrzeżeń i gdyby powód nie chorował to pracowałby dalej.

Potwierdził, że w trakcie zwolnienia lekarskiego rozmawiał z powodem, który powiedział mu, że ma zalecenia dźwigania do 2 kg i prosił, aby wskazał takie stanowisko, na którym mógłby pracować, powód wymienił fakturowanie. Powód nie okazał orzeczenia o niepełnosprawności.

Powód zeznając opisał swoje obowiązki pracownicze oraz potwierdził zeznania świadków i Prezesa Zarządu, że czynności związane z paletami należało wykonywać codziennie jak również zgodził się, że jego nieobecność w pewnym sensie dezorganizowała pracę, która była pracą umysłową i fizyczną i usłyszał to w rozmowie z Prezesem w marcu 2013 r. Powód stwierdził, że nie wie jakie motywy kierowały osobami, które rozwiązały z nim umowę o pracę, ale uważa, że nastąpiło to z powodu dyskryminacji, gdyż Prezes D. powiedział, że jeżeli choroba uniemożliwia wykonywanie pracy fizycznej to nie ma dla niego pracy.

Nierówne traktowanie w zatrudnieniu powód wywodzi ze swojej niepełnosprawności, to jest choroby, która uniemożliwia wykonywanie czynności, które wykonywał przed pójściem na zwolnienie lekarskie. Powód również

stwierdził, że gdyby nie chorował prawdopodobnie pracowałby do 2013r., to jest do okresu na jaki była zawarta umowa.

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron i świadków: A. B. k. 43-44, I. K. k. 44, L. L. k. 44-45, Z. P. k. 45, J. W. k. 45, B. L. k. 46, M. B. k. 46-47, M. K. k. 47, J. L. k. 47, E. S. k. 47, A. W. k. 47-48, K. S. k. 59 i dokumentów:

- akt osobowych,
- akt sprawy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu IV P 227/13,
- świadectwa pracy k. 5,
- dokumentów medycznych k. 6-10,
- orzeczenia o stopniu niepełnosprawności k. 10, 14-15,
- wniosku powoda z 24.04.2013 r. o skierowanie do lekarza medycyny pracy i odpowiedź k. 11,13,
- wypowiedzenia umowy o pracę k. 12.

Sąd daje wiarę zeznaniom świadków i stron, których zeznania są zgodne i wzajemnie się uzupełniają oraz oparte na obiektywnych przesłankach, to jest, że obowiązki pracownicze powoda wykonywał on jednoosobowo w magazynie, związane były z produkcją w zakresie przygotowania palet celem zabezpieczenia wysyłki wyprodukowanych towarów, że te czynności muszą być wykonywane codziennie i długotrwała nieobecność powoda z powodu choroby była jedyną przyczyną wypowiedzenia.

Sąd uznał za nieudowodniony fakt, że rozwiązanie umowy z powodem było na skutek jego dyskryminacji w postaci nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu niepełnosprawności, gdyż powód nie przedłożył dla pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności, które orzeczono w czasie biegu zwolnienia lekarskiego powoda, a drugie 2 lata po rozwiązaniu umowy.

Sąd zważył, co następuje :

Żądanie powoda o zasądzenie kwoty 40.000 złotych z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu nie jest zasadne, gdyż postępowanie dowodowe takiej dyskryminacji nie potwierdziło.

Zgodnie z art. **18^{3a}**. § 1kp 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio 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.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że

postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

wzory i zestawienia

Art. 18^{3b}. § 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. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy i inne.

Art. 18^{3d} kp stanowi, że osoba wobec, której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Postępowanie dowodowe nie potwierdziło, że powód był nierówno traktowany w zatrudnieniu a rozwiązanie umowy nastąpiło z powodu uzyskania przez niego orzeczenia o niepełnosprawności.

Postępowanie dowodowe potwierdziło zdecydowanie, że pracodawca skorzystał z możliwości dwutygodniowego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony z przyczyn niezależnych od stron, to jest z powodu długotrwałej nieobecności powoda w pracy z powodu choroby. Przypomnieć należy, o czym zeznawali świadkowie i strony, że powód pracował w magazynie i jako jedyny pracownik zajmował się gospodarką palet. Pozwana jako duży zakład produkcyjny zatrudniała w 2013 r. 700 osób, związana jest z terminowymi umowami na dostarczanie klientom towarów. Towary te wysyłane są w paletach, których odpowiednią ilość winien zapewnić pracownik magazynu palet, to jest w 2012 r. powód. Jeżeli taki pracownik niezależnie z jakiej przyczyny jest nieobecny w pracy to i tak te czynności jako wykonywane codziennie musi wykonać inny pracownik.

Prezes pozwanej stwierdził, że z pracownikiem, który z powodu długotrwałej choroby nie może codziennie wykonywać pracy, a szczególnie pracownik związany z produkcją (jak powód) to rozwiązuje umowę o pracę.

Należy też mieć na uwadze, że powód nie świadczył pracy od września 2012 r. do sierpnia 2013 r. Przez pierwsze 3 miesiące powód korzystał z urlopu bezpłatnego na pisanie pracy doktorskiej, w czasie której według przełożonego świadka A. B. nastąpiło pogorszenie wzroku powoda.

W przedmiotowej sprawie nie było takiej sytuacji faktycznej, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem po przedłożeniu przez niego orzeczenia o niepełnosprawności. Powód uzyskał orzeczenie o niepełnosprawności w

stopniu lekkim dnia 25.04.2013 r., ale nie dostarczył pozwanej , gdyż brak jest orzeczenia w aktach osobowych, świadek Kierownik Kadr pozwanej oświadczyła, że powód takiego orzeczenia nie przedłożył, mimo iż jak zeznał wysłał je listem poleconym.

Nie stanowi naruszenia zasad nierównego traktowania w zatrudnieniu rozmowa z Prezesem, któremu powód powiedział, że ma ograniczenie w zakresie ciężaru dźwigania. Rozmowa ta miała miejsce, według powoda, w marcu 2013 r., a więc przed orzeczeniem o niepełnosprawności.

W sprawie IV P 227/13 rozpoznanej przez Sąd Rejonowy w Inowrocławiu z powództwa powoda przeciwko pozwanej z dnia wpływu 11.10.2013 r. o zasądzenie 50.000 złotych odszkodowania za przyczynienie się do trwałego uszczerbku na zdrowiu w zakresie okulistycznym, Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłego sądowego. Biegła sądowa stwierdziła między innymi, że nigdzie w literaturze nie podaje się jaki ciężar powoduje odwarstwienie lub jaki charakter wysiłku może być przyczyną odwarstwienia siatkówki (choroba oczu powoda).

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał i przyjął , że pozwana nie dyskryminowała powoda w zatrudnieniu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03.09.2010 r. w sprawie I PK 72/10 – Lex Nr 1112849 stwierdził, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b}§ 1 kp i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy , Dz. U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał też, że powód nie udowodnił zarzutu dyskryminowania jego w zatrudnieniu jak również postępowanie dowodowe nie potwierdziło dyskryminacji i dlatego oddalił powództwo jak w punkcie 1 wyroku.

Na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 102 kpc oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ... (Dz. U z 2013, poz. 461 ze zm.) na podstawie§ 11 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 przy wymaganych kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej 1800,00 złotych zasądzono połowę kosztów, to jest 900,00 złotych mając na uwadze niskie dochody powoda z pracy zawodowej.

SSR Janina Połowińczak