

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	Urszula Kisielewska, Teresa Mroczkowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa I. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa;
4. przyznać ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Bydgoszczy r.pr. S. B. wynagrodzenie w kwocie 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) wraz z należną stawką podatku VAT tytułem niepłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;

Urszula Kisielewska SSR Piotr Pawlak Teresa Mroczkowska

Sygn. akt VII P 526/17

UZASADNIENIE

Pozwem z 5 października 2017 r. I. Z. wystąpiła przeciwko (...) sp. z o.o. w O. o odszkodowanie za okres do 31 października 2018 r. W uzasadnieniu powódka podała, że pracowała w ww. spółce jako pracownik ochrony, jednak z powodu orzeczonego stopnia niepełnosprawności porusza się na wózku inwalidzki, jest jednak w stanie chodzić. Powódka podała, że 30 września 2017 r. przyjechali do niej przełożeni, wręczając jej wypowiedzenie. Powódka wskazała, że jedynym powodem był fakt, iż porusza się na wózku inwalidzkim, co jest źle odbierane. W ocenie powódki wypowiedzenie jest niezgodne z prawem.

W odpowiedzi na pozew spółka (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwana spółka podała, że umowa z powódką była umowa na czas określony, przewidujący miesięczny

termin wypowiedzenia, z którego spółka skorzystała. Ponadto pozwana wskazała, że powódka wprowadziła spółkę w błąd co do możliwości samodzielnego poruszania się, nie potrafiła współpracować z innymi pracownikami, co źle wpływało na atmosferę w pracy.

Pismem procesowym z 10 stycznia 2018 r. pełnomocnik powódki z urzędu, wskazał, iż przedmiotowe wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, gdyż pracodawca nie zamieścił w nim prawidłowego pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy, bowiem wskazał 7-io, zamiast 21- dniowego termin odwołania do sądu. W powyższym pełnomocnik powódki dopatrywał się próby pozbawienia jej możliwości dochodzenia swoich praw. Dalej pełnomocnik wskazał, że wypowiedzenie zostało podpisane przez kierownika działu personalnego, zamiast przez uprawnionych członków zarządu spółki. Ponadto w ocenie pełnomocnika, pracodawca wskazał w wypowiedzeniu błędny termin upływu wypowiedzenia, naruszając art. 36 § 1 kp.

Pismem procesowym z 18 stycznia 2018 r. (data wpływu) powódka wskazała, iż wypowiedzenie powinno być konkretne, zrozumiałe i rzeczywiste, inaczej jest nieuzasadnione. W ocenie powódki przedmiotowe wypowiedzenie nie spełnia wskazanych wymogów. Przez cały czas trwania zatrudnienia nigdy nie zgłaszano zastrzeżeń do pracy powódki, nie karano jej dyscyplinarnie, nie upominano. W ocenie strony powodowej fakt podpisywania kolejnych umów z powódką świadczy o docenieniu jej pracy i zadowoleniu z jej jakości. Wszystkie zarzuty co do zachowania powódki nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości ani w aktach personalnych, ponadto, należy podkreślić, że powódka nigdy nie wprowadziła w błąd pracodawcy, co do stanu zdrowia i sprawności, gdyż przekazała pracodawcy w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, iż jest niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym z kodem niepełnosprawności 05-R, zatem pracodawca miał tego pełną świadomość tej okoliczności i akceptował to. Pełnomocnik podniósł, iż okoliczność ta nie miała wpływu na wykonywane przez powódkę obowiązki, w szczególności nie pełniła ona służby na wózku inwalidzkim. Natomiast przyjazd wózkiem inwalidzkim do pracy nie stanowi naruszenia ani przepisów prawa ani umowy o pracę. Pełnomocnik wskazał, iż pozwany pracodawca dopuścił się dyskryminacji z powodu niepełnosprawności powódki, bowiem przyczyną wypowiedzenia było to, że powódka przyjeżdża do pracy na wózku inwalidzkim, co stanowi również naruszenia zasad współżycia społecznego.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka I. Z., osoba niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym z kodem niepełnosprawności (...), zawarła 27 lutego 2015 r. umowę o pracę ze spółką (...) z siedzibą w O. na okres próbny od 1 marca do 31 maja 2015 r. Powódka objęła stanowisko pracownika ochrony za wynagrodzeniem 1.750,00 zł. powódka została dopuszczona do pracy przez lekarza medycyny pracy, przeszła szkolenie występnie.

Dowód: umowa o pracę z 27.02.2015 r., zaświadczenie lek. z 23.02.2015 r., karta szkolenia wstępnego z 1.03.2015 r., kwestionariusz osobowy z 21.02.2015 r. – akta osobowe; orzeczenie o niepełnosprawności z 23.03.2012 r. – k. 18 akt sprawy.

Stosunek pracy między stronami był przedłużany kolejnymi umowa na czas określony. Ostatnią zawartą między stronami umową o pracę była umowa z 29 maja 2017 r., zawarta na czas określony do 31 października 2018 r. Warunki umowy pozostawały bez zmian, poza wynagrodzeniem, które wzrosło do 2.000,00 zł.

Dowód: umowa z 29.05.2017 r., aneks z 31.12.2016 r., aneks z 31.12.2015 r., umowa z 27.01.2016 r., umowa z 14.05.2015 r. – akta osobowe.

Powódka знаła swój zakres obowiązków, który obejmował m.in. piesze patrole (jeden co dwie godziny) na strzeżonym obszarze ok 2 ha, które zajmowały nie mniej niż 15 min., pilnowanie porządku na terenie oraz obiektu należącego do spółki (...) w B., pełnienie dyżuru w straźnicy/posterunku, otwieranie i zamykanie bramy, wpuszczanie upoważnionych oraz pojazdów na teren posesji, rejestrowanie ruchów pojazdów. Powódka do pracy przyjeżdżała komunikacją miejską, poruszając się na wózku inwalidzkim, jednak w pracy służbę pełniła o własnych siłach, poruszając się pieszo. W okresie rekrutacji do pracy nie uprzedziła pracodawcy o tym, że czasami porusza się na wózki inwalidzkim, zamierza nim przyjeżdżać do pracy, lecz oświadczyła, że pomimo orzeczonej niepełnosprawności

jest na tyle sprawna, że bez problemów będzie w stanie wypełniać swoje powinności jako pracownik ochrony. W trakcie pracy pracodawca nie miał zasadniczo zastrzeżeń do sposobu i jakości wykonywania pracy przez powódkę, jednakże powódka z uwagi na swój charakter i zachowanie powodowała wiele konfliktów ze współpracownikami oraz osobami z zewnątrz spółki. Powódka wchodziła w konflikt z kurierami dowożącymi paczki do ochranianego obiektu, notorycznie spóźniała się na swoje dyżury, nie uprzedzała ani przełożonych ani zmienników o spóźnieniach, w czasie konfliktu z innymi ochroniarzami wywieszała na tablicy ogłoszeń różne złośliwe pisma, zaogniające konflikty, w sytuacji gdy obrażała się na kogoś ze współpracowników nie odzywała się do niego, często przekazując lub przejmując służbę bez zdania podstawowego raportu czy informacji o sytuacji o ochranianej bazie. Powódka notorycznie popadała w konflikty z kolegami ochroniarzami z powodu nieporozumień związanych ze sposobem i punktualnością przekazywania lub przejmowania służby, z powodu jej spóźnień, potrafiła w czasie sprzeczek i kłótni unosić głos, używać słów niecenzuralnych, była bardzo nerwowa i porywca. Eskalacja konfliktu oraz nieustane spóźnienia, jak również niewłaściwe zachowanie powódki w szczególności do E. i A. C., G. B. doprowadziły do zwołania w październiku 2016 r. przez dyrektora E. U. zebrania pracowniczego, na którym pracownicy negatywnie wypowiadali się o zachowaniu powódki, jej spóźnieniach oraz atmosferę, którą psuje. Na spotkaniu pracowniczym w październiku 2016 r. dyrektor dowiedziała się, że powódka jest porywca, nerwowa, używa słów niecenzuralnych, wprowadza złą atmosferę do zespołu, o czym zaświadczyli niemal wszyscy pracownicy. Z uwagi na swój charakter i stosunek do współpracowników, powódka pozostawała w konflikcie z trzema na pięciu pracownikami ochrony. Poza relacjami koleżeńskimi, praca powódki nie była źle oceniana, chociaż sama powódka z powodu swojej niepełnosprawności źle ją znosiła. Po zmianach czasami musiała udać się do szpitala po pomoc lekarską, nie dawała sobie rady, przebywała nawet na zwolnieniu lekarskim od pracy.

Dowód: zeznania świadka E. C. – k. 114-115, zeznania świadka J. M. (1) – k. 115-116, zeznania powódki – k. 117-118, zeznania pozwanego E. U. – k. 119-112, notatka służbowa z 27.11.2017 r. – k. 62, notatka służbowa z 29.10.2016 r. – k. 63-64 akt sprawy.

W dniu 30 września 2017 r. pracodawca, reprezentowany przez dyrektora E. U., wręczył powódce wypowiedzenie podpisane na mocy pełnomocnictwa z 3 stycznia 2017 r. przez L. K., kierownika działu personalnego, którym wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 października 2018 r. Pracodawca we wręczonym wypowiedzeniu pouczył powódkę, iż ma prawo wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie siedmiu dni od otrzymania niniejszego wypowiedzenia. Powódka przyznała dyrektorowi, że powinna uprzedzić ją o fakcie poruszania się za pomocą wózka, jednakże oświadczyła, że z uwagi na narastające problemy zdrowotne jak pogorszenie stanu biodra, kręgosłupa i pojawiające się bóle planowała złożyć wypowiedzenie.

Dowód: pismo z 28.09.2017 r. – akta osobowe; pełnomocnictwo z 3.01.2017 r. – k. 102, KRS z 24.04.2015 r. – k. 103-112, KRS z 15.12.2017 r. – k. 70-74, zeznania pozwanego E. U. – k. 119-112 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wydając rozstrzygnięcie Sąd oparł się na materiale dowodowym zebranym w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowym powódki, przesłuchaniu świadków E. C., J. M. (2), oraz dowodzie z przesłuchania stron. W ocenie Sądu przytoczone dowody były co do zasady wzajemnie spójne i jako takie zasługiwały na danie im wiary niemalże w całości. Sąd uznał za wiarygodne w całości dowody z dokumentów przeprowadzone na rozprawie, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby w przepisanej prawem formie, a poza tym żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności.

Zeznania świadków: E. C. i J. M. (2) Sąd uznał za wiarygodne w całości, w zakresie w jakim świadkowie posiadali wiedzę potrzebną do ustalenia stanu faktycznego w sprawie, ponieważ świadkowie ci zeznawali logicznie, spójnie, konkretnie i ich twierdzenia korespondowały z pozostałym wiarygodnym zebranym w sprawie materiałem dowodowym.

Dowód z przesłuchania obu stron Sąd ocenił jako wiarygodny niemalże w całości, albowiem zeznania zarówno ww świadków, jak i pozwanego, w większości były zgodne, jasne, konkretne, logiczne i wzajemnie uzupełniały się. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań powódki w zakresie nieistnienia konfliktu między nią z pozostałymi pracownikami oraz co do nieprzyjeżdżania do pracy na wózku inwalidzkim. Wskazać należy, że w tej części zeznania powódki były nie tylko sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami wskazanych świadków i stawającej za pozwaną E. U., ale również wewnętrznie sprzeczne. Powódka zeznała, iż „do pracy przychodziła pieszo” oraz „korzystałam z wódka, bo mam schorzenie(...) i mam go na stanie 10 lat”.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, strona powodowa w szczególności podniosła, iż wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i zasadą niedyskryminacji.

Przepis art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Wypowiedzenie jest więc jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy (sobota lub ostatni dzień miesiąca). Okresy wypowiedzenia regulują art. 34 i 36. Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Dla pracodawcy wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest znacznie łatwiejsze niż umowy na czas nieokreślony. W odniesieniu do umowy na czas określony nie jest wymagana zasadność wypowiedzenia (art. 45 § 1), a w związku z tym nie stosuje się przepisów zobowiązujących pracodawcę do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4) i przeprowadzenia konsultacji związkowej (art. 38). Trwałość stosunku pracy pracownika zatrudnionego na czas określony chronią zatem jedynie przepisy o zakazach wypowiedzania i zakazanych przyczynach wypowiedzenia. W szczególnych sytuacjach może on korzystać z zarzutu nadużycia przez pracodawcę prawa wypowiedzenia umowy (art. 8) lub naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji (art. 112, 113 i 183a-183e). Wskazać jednak należy, iż w odniesieniu do umów terminowych klauzule z art. 8 kp mają szersze zastosowanie, gdyż do tych umów nie odnosi się wymóg zasadności wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, zatem powyższy obowiązek nie dotyczy umów okresowych.

Na marginesie wskazać należy, iż konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Jednakże z uwagi na fakt, iż umowa powódki była umowa terminową, powyższe uwagi są nieadekwatne dla niniejszej sprawy, podobnie jak wszelkie argumenty strony powodowej, iż wypowiedzenie było niekonkretne a powody niezgodne z rzeczywistością.

Formę wypowiedzenia umowy reguluje natomiast art. 30 § 3 - 5 kodeksu pracy, w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o

pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powódki), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. W niniejszej sprawie oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia spełnia powyższe wymogi formalne, z wyjątkiem pouczenia w zakresie okresu w jakim powódka miała możliwość wniesienia odwołania do Sądu Pracy. W przedmiotowym oświadczeniu z dnia 28 września 2017 roku (otrzymanym przez powódkę w dniu 30 września 2017 roku) wskazano, iż wynosi on 7 dni od jego otrzymania, podczas gdy zgodnie z dyspozycją art. 264 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od dnia 01 stycznia 2017 roku, wynosi on 21 dni. Należy jednak zauważyć, iż powódka przedmiotowe powództwo złożyła już w dniu 05 października 2017 roku, a więc w ustawowym terminie do jego wniesienia, pomimo błędnego pouczenia w tym zakresie. Konkludując, wypowiedzenie wręczone powódce spełnia wszelkie wymogi formalne, bowiem nastąpiło na piśmie, zostało jej osobiście doręczone, zachowano wymagany prawem termin wypowiedzenia (1 miesiąc). Natomiast fakt, iż posłużono się błędnym pouczeniem, co do terminu w jakim pracownik może odwołać się do sądu pracy wynika w ocenie Sądu wyłącznie z błędu i pominięcia nowelizacji art. 264 kp, a nie ze złej woli pracodawcy. Nadto należy mieć na uwadze, że powódka faktycznie nie poniosła żadnych negatywnych konsekwencji tego pouczenia, gdyż złożyła odwołanie do Sądu w terminie. Zatem należy uznać, iż sam ten błąd nie może przesądzić o wadliwości całego wypowiedzenia, gdyż nie pociągał za sobą żadnych negatywnych dla powódki konsekwencji ani prawnych ani faktycznych. Przy rozpatrywaniu powyższego należy mieć również na uwadze art. 265 kp.

Przechodząc do rozważań poświęconych art. 8 kp, wskazać należy, iż przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Według SN (wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 279) naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ustawodawca nie definiuje bezpośrednio tych pojęć, dlatego też należy sięgnąć do wypowiedzi doktryny. Zgodnie z Encyklopedią prawa (U. Kalina-Prasznic (red.), Encyklopedia prawa, Warszawa 2007, s. 1030), zasady współżycia społecznego to zasady moralne, także obyczajowe, posiadające powszechne społeczne uznanie – dotyczące bezpośrednio stosunków pomiędzy ludźmi i niebędące obowiązującymi normami prawnymi. Natomiast zdaniem W. Sanetry ([w:] Iwulski, Sanetra, Komentarz 2009, s. 51) pojęcie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego prawa (uprawnienia) podmiotowego oraz z szerzej pojętym interesem społecznym. Ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego.

Biorąc pod uwagę powyższe oraz przywołane przez powódkę argumenty, jak również przedmiot roszczenia - odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wskazać należy, że w zasadzie przepis art. 45 kp dotyczy tylko umów zawartych na czas nieokreślony. W odniesieniu do umów zawartych na czas nieokreślony te zakazane przyczyny, o których traktuje art. 45 kp, mieszczą się w zakresie wypowiedzenia nieuzasadnionego, o tyle wobec pozostałych umów - bez omawianej regulacji - ochrona pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem istniała tylko w razie nadużycia prawa przez pracodawcę (art. 8 k.p.) lub dyskryminacji pracownika (art. 112, 113 oraz art. 183a-183e k.p.). Wystąpienie zakazanej przyczyny nie jest przeszkodą do wypowiedzenia z innych uzasadnionych powodów.

Na kanwie niniejszej sprawy należy jednakże wskazać również na wymowę wyroku Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2010 r. (I PK 135/10), w którym stwierdzono, iż nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p. i art. 5 k.c. Jednocześnie podkreślić należy, że przepis ten dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa, zatem regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje bowiem

przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Istotą normy prawnej zawartej w art. 8 k.p. jest bowiem ochrona przed każdym działaniem albo zaniechaniem, które może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Jeżeli zatem wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami odzwierciedlającymi przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, związanymi z rodzajem roszczenia, celem jego dochodzenia oraz konkretną sytuacją osób działających po stronie powodowej, rozważany przepis upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa, a skoro tak, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Jak wyjaśniał niejednokrotnie Sąd Najwyższy treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo, nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten jedynie upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12). Jednocześnie w ocenie SN, nie jest możliwa taka wykładnia, która zawierałaby wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd miałby uwzględnić albo nie zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem, zatem stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. wyrok SN z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, z głosem Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73 z głosami S. Sołtyśńskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11).

Jednocześnie należy podkreślić, iż zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, w tym poglądami SN, ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się wyłącznie w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Norma ta oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Powołując się zatem na nadużycie prawa należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki SN z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09 i wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10; z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wykazaniu wyjątkowych okoliczności, co jest szczególnie istotne w niniejszej sprawie, bowiem powódka z uwagi na brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, chciała wykazać, iż skorzystanie z prawa do wypowiedzenia przez pracodawcę naruszało art. 8 k.p. W ocenie Sądu powódka nie podołała onus probandi i nie wykazała żadnych szczególnych okoliczności, które w oparciu o poczynione rozważania prawne pozwoliłyby Sądowi na zastosowanie w przedmiotowej sprawie tego przepisu.

Powódka powoływała się jedynie na zasadę niedyskryminacji, zarzucając pozwanemu jej naruszenie, podając, że została zwolniona z powodu swojej niepełnosprawności i poruszania się na wózku inwalidzkim. Wskazać jednak należy, że przeprowadzone dowody z zeznań w żaden sposób nie wskazały aby przyczyną wypowiedzenia była

niepełnosprawności lub poruszanie się na wózek inwalidzki. Przeciwnie pozwany zatrudnił powódkę jako osobę niepełnosprawną, zatrudnia także inne osoby niepełnosprawne, natomiast zarzutem jaki pracodawca stawiał powódce nie była niepełnosprawność lub używanie wózka inwalidzkiego, lecz ukrycie faktu, iż powódka porusza się nim, tj. za jego pomocą stale czy też okresowo dojeżdża do pracy. Powyższe było istotne z punktu widzenia pracodawcy, który wiedząc o niepełnosprawności powódki pytał się przed podpisaniem umowy, czy będzie w stanie sprostać obowiązkowi – obsłudze bramy, szlabanu, obchodom i pełnieniu służby na posterunku. Powódka w momencie przyjmowania do pracy zataiła ten istotny aspekt jej niepełnosprawności przed powodem. Co więcej zataiła również fakt, iż służba pogarsza jej stan, pojawiły się bowiem problemy z biodrem i kręgosłupem, zatem z biegiem czasu powódka mogłaby stanąć przed dylematem posługiwania się wózkiem także w pracy, podczas służby albo zaniechania obowiązku patrolowania.

Wskazać należy, iż zgodnie z przepisem art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera nakaz równego traktowania bez względu na wymienione w nim potencjalne przyczyny dyskryminacji. Określenie „w szczególności” otwiera drogę do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na inne kryteria. Zgodnie z tym przepisem 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. Zgodnie natomiast z art. 18^{3b} § pkt 1, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Przepis ten reguluje również rozkład ciężaru dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania, wskazując, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 183b § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy 2000/78/WE; wyrok SN z 9.06.2006 r., III PK 30/06). Artykuły 18^{3a} i 18^{3b} k.p. zawierają zróżnicowane przesłanki dopuszczalnego różnicowania sytuacji pracowniczej, co w szczególności obejmuje: działanie obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18^{3a} § 4 k.p.), obiektywne powody (art. 18^{3b} § 1 k.p.), działanie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika (art. 18^{3b} § 2 k.p.) przyczyny (odmowy zatrudnienia) będące rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.). Powyższe potwierdza również najnowsze orzecznictwo, w tym Sąd Najwyższy, które stwierdza, iż to pracownik, który uważa, iż był dyskryminowany powinien powołać nie tylko okoliczności faktyczne, ale i przyczynę tego nierównego traktowania (wyrok SN z dnia 9 marca 2016 r., I PK 91/15).

Przenosząc powyższe rozważania na tło niniejszej sprawy, wskazać należy, że powódka jedynie zasygnalizowała naruszenia zasady niedyskryminacji, wskazując jako jedyny argument, iż powodem rozwiązania umowy o pracę był fakt, że porusza się za pomocą wózka inwalidzkiego. Jednakże należy stwierdzić, że w wypowiedzeniu wręczonym jej nie ma takiego argumentu, bowiem wypowiedzenia umów terminowych nie muszą mieć uzasadnienia, ani nie muszą wskazywać przyczyn wypowiedzenia stosunku prawnego. Nadto badając stan faktyczny sprawy Sąd nie dopatrzył się aby pracodawca dopuścił się dyskryminacji, pośredniej lub bezpośredniej, z powodu niepełnosprawności powódki, lecz wypowiedzenie było powodowane zarówno nadużyciem zaufania przez powódkę i zatajeniem fakt posługiwania się wózkiem, jak również jej pogarszający się stosunek do współpracowników i zachowanie wobec nich, co było elementem istotnym dla pracodawcy. Zważyć przy tym należy, że powódka przez cały okres zatrudnienia była równo traktowana z pozostałymi pracownikami, miała ten sam zakres obowiązków, to samo wynagrodzenie, nigdy przez cały ten czas pracodawca nie zdradzał żadnych oznak dyskryminacji jej osoby, szczególnie z powodu niepełnosprawności. Zatem w ocenie Sądu powódka nie udowodniła ani nawet nie uprawdopodobniła aby pracodawca złamał zasadę niedyskryminacji, natomiast sam fakt, iż zarzut taki podniosła nie świadczy iż był on zasadny. W przedmiotowej sprawie należało mieć na uwadze rozróżnienie, ukrycia faktu przed pracodawcą co do

niepełnosprawności wymagającej posługiwanie się od czasu do czasu wózkami inwalidzkimi, od sytuacji gdy sam fakt niepełnosprawności jest powodem wypowiedzenia umowy, bowiem w tej sytuacji to, że wypowiedzenie było związane z pewnym aspektem jej niepełnosprawności nie pokrywa się z ideą ochrony pracownika przed dyskryminacją z tego powodu. Powodem wypowiedzenia było ukrycie istotnych faktów przed pracodawcą, a nie fakt niepełnosprawności. Jednakże należy podkreślić, iż powyższe było wyłącznie przez Sąd badane z uwagi na podniesiony zarzut albowiem przy umowach terminowych wypowiedzenie nie wymaga uzasadnienia i bada się jedynie formalną poprawność czynności prawnej. Jedynie ma marginesie Sąd zaznacza, iż powódka nie dochowała także zasady „czystych rąk” w stosunku do pracodawcy, zatem nie jest w pełni usprawiedliwione korzystanie z normy art. 8 kp, gdyby zarzuty powódki okazały się zasadne. Powódka bowiem zataiła przed pracodawcą fakt, iż jej niepełnosprawność łączy się z koniecznością korzystania od czasu do czasu z pomocy wózka inwalidzkiego, jak również w czasie pracy nie zachowywała się zgodnie z przyjętymi normami kultury i koleżeństwa, zatem naruszyła etykę zawodową, etykę pracy w stosunku do współpracowników. Podkreślić należy, iż powódka nie wskazała żadnego argumentu ani dowodu poza wypowiedzeniem jej umowy, który by choćby uprawdopodobniał dyskryminację lub naruszenie zasad współżycia społecznego ze strony pracodawcy. Patrząc na przedmiotową sprawę obiektywnie pracodawca złożył powódce dozwolone prawem wypowiedzenie, z uwagi na zatajenie przez nią faktu poruszania się na wózku inwalidzkim (a nie z powodu niepełnosprawności!) oraz z uwagi na jej zachowanie wobec współpracowników. Zachowania tego nie można ocenić jako niezgodnego z prawem: ani jako nadużycia prawa podmiotowego, ani jako złamania zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu, czy też naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Poczucie skrzywdzenia i naruszenia praw pracowniczych jest wyłącznie subiektywnym odczuciem powódki.

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę Sąd na mocy stosowanego a contrario art. 8 kp, art. 18^{3a-b} kp oraz art. 30 i 36 kp, w punkcie 1 wyroku oddalił powództwo w całości.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o nie obciążaniu powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, na mocy art. 102 kpc, który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, uznając iż w przedmiotowej sprawie takie szczególne okoliczności zachodzą z uwagi na charakter sprawy oraz warunki osobiste powódki.

W punkcie 3 wyroku Sąd kosztami sądowymi obciążyła Skarb Państwa, mając na uwadze fakt, że powód jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie stosowanego a contrario art. 113 ust. 1-3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z dnia 18 października 2016 r.). Zaś na podstawie § 4 ust. 3 w/w rozporządzenia Sąd nakazał podwyższenie powyższej kwoty o należną stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towaru i usług.

SSR Piotr Pawlak