

Sygn. akt IV P 61/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Staszkievicz

Ławnicy: Teresa Szkaradek-Roman, Danuta Dudzik

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 09 grudnia 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko I. F. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą I. (...) w J.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej I. F. na rzecz powódki M. Z. kwotę 2.250 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych);

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 113 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 86,16 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oddalając wniosek o zwrot kosztów procesu w pozostałej części;

V. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Teresa Szkaradek-Roman SSR Anna Staszkievicz Danuta Dudzik

Sygn. akt IV P 61/19

UZASADNIENIE

Powódka M. Z. w pozwie wniesionym przeciwko I. F., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą I. (...) w J., domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 12.000 zł tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej została zapytana, czy w najbliższym czasie zamierza urodzić dziecko i jakie ma plany rodzinne. Odpowiedziała prawdę, że w najbliższym roku zamierza powiększyć z mężem rodzinę. Po 40 minutach właściciel firmy zadzwonił do niej i poinformował, że ze względu na plany rodzinne nie będzie w stanie jej zatrudnić.

W odpowiedzi na pozew pozwana I. F., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka faktycznie uczestniczyła w rozmowie kwalifikacyjnej w siedzibie jej firmy, lecz ona nie była przy niej obecna, a jak się okazało, rozmowa została przeprowadzona grzecznościowo przez jej męża K. F., który nie zarządza działalnością gospodarczą pozwanej i nie jest w niej zatrudniony na żadnym stanowisku. Jedynie pod nieobecność żony zgodził się na rozmowę z powódką w celu weryfikacji jej umiejętności, w szczególności w zakresie znajomości języka niemieckiego. Niezależnie od tego i z daleko idącej ostrożności pozwana zaprzeczyła, aby w ramach rozmowy kwalifikacyjnej przyjąć miała jakiegokolwiek kryteria oceny mogące dyskryminować powódkę. Firma pozwanej planuje długoterminowe zatrudnienie pracownika. Powódka nie uprawdopodobniła, że jej wypowiedź na temat planów założenia rodziny miała przesądzić o braku zatrudnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Jest bezsporne, że w 2019 r. I. F. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą I. (...) w J..

Na stronie internetowej firmy (...) zamieszone były zdjęcia I. F. oraz jej męża K. F., a także informacja, że jest to firma rodzinna kierowana przez rodzinę F..

Dowód: kopie zrzutów ze strony internetowej k. 52-53;

K. F. nieformalnie pomagał żonie w prowadzeniu działalności gospodarczej. Był osobą kontaktową w Niemczech w ramach prowadzenia tej firmy. K. F. co do zasady nie przeprowadzał rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracownikami. Uczestniczył w nich poprzez przeprowadzenie z kandydatem rozmowy w języku niemieckim, w celu sprawdzenia jego znajomości.

Dowód: zeznania świadka K. F. k. 56v-58v;

M. Z. znalazła na stronie internetowej ogłoszenie dotyczące zatrudnienia w firmie (...) na stanowisku specjalisty do spraw kontaktów na rynku niemieckojęzycznym. W umówionym terminie, tj. 29 kwietnia 2019 r., stawiała się w siedzibie firmy w celu przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. W tym dniu I. F. nie było w siedzibie firmy. M. Z. została skierowana do gabinetu na piętrze, gdzie przebywał K. F..

Dowód: zeznania powódki M. Z. k. 58v-59v;

W tym dniu K. F. przeprowadził z M. Z. rozmowę w języku niemieckim.

Dowód: zeznania świadka K. F. k. 56v-58v,

zeznania powódki M. Z. k. 58v-59v;

K. F. wypytywał M. Z. m.in. o jej doświadczenie zawodowe, znajomość języka angielskiego. Zapytał ją również, czy jest mężatką i posiada już dzieci. M. Z. odpowiedziała, że nie. Wówczas K. F. zapytał ją, czy ma plany powiększenia rodziny. M. Z. odpowiedziała, że jest rok po ślubie i planuje z mężem powiększenie rodziny. K. F. poinformował M. Z., że musi porozmawiać z żoną i udzieli jej odpowiedzi telefonicznie. M. Z. pozostawiła w firmie swoje CV.

Dowód: zeznania powódki M. Z. k. 58v-59v;

Tego samego dnia K. F. pokazał swojej żonie I. F. CV pozostawione przez M. Z..

Dowód: zeznania świadka K. F. k. 56v-58v;

W dniu 29 kwietnia 2019 r. o godz. 14.42 K. F. zadzwonił pod numer telefonu M. Z. i pozostawił jej wiadomość głosową, w której wskazał m.in. „...miło, że była pani szczerą odnośnie planów rodzinnych, życzymy pani wszystkiego dobrego, dużo szczęścia, żeby szybko się udało, ale u nas to nie będzie pasować.”

Dowód: zapis wiadomości głosowej na płycie CD w kopercie na k. 5,

wierzytelne tłumaczenie z języka niemieckiego wiadomości głosowej

w kopercie na k. 31,

zeznania powódki M. Z. k. 58v-59v;

Jest bezsporne, że M. Z. nie została zatrudniona w firmie (...) po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej w dniu 29 kwietnia 2019 r.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 18^{3d} kodeksu pracy, zgodnie z którym 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.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu zostały zawarte w przepisach działu I rozdziału II a kodeksu pracy. Zgodnie z przepisami zawartymi w art. 18^{3a} kodeksu pracy, 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 1). Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). 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 (§ 3). Dyskryminowanie pośrednie 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 (§ 4).

Jak wskazuje się w orzecznictwie i doktrynie, „równe traktowanie pracowników jest wyrazem niedyskryminacji. Nakaz równego traktowania zawarty w art. 18^{3a} KP odnosi się do wszystkich etapów stosunku pracy. Zgodnie z brzmieniem § 1 tego przepisu "pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (...)". Przepis ten obejmuje zatem już etap rekrutacji (kiedy w rzeczywistości mamy jeszcze do czynienia z kandydatem na pracownika, czyli potencjalnym pracownikiem), następnie etap kształtowania praw i obowiązków pracownika (czyli etap ustalania rodzaju pracy, wymiaru etatu, wynagrodzenia itd.), aż po etap zwalniania (tutaj szczególnie wrażliwa jest kwestia doboru pracowników do zwolnienia, wybierania podstawy zwolnienia i uzasadniania tego zwolnienia).

W § 2 przepis art. 18^{3a} KP zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, wskazując, iż oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wymienionych w tym przepisie (jak zostało to już wcześniej zauważone, katalog kryteriów dyskryminacji jest jednak otwarty). Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zdecydowały o nim względy obiektywne (wyr. SN z 8.1.2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, Nr 3–4, poz. 38). (...) Zdaniem SN pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyr. SN z 18.9.2008 r., II PK 27/08, MoPr 2009, Nr 3, s. 139). Jak zauważył SN, do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę

niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia czy też ich kwalifikacjami (wyr. SN z 19.2.2008 r., II PK 256/07, OSNP 2009, Nr 9–10, poz. 116).” (patrz: Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. K. W., 2019, wydanie 29, opublikowany w systemie L.).

Powódka zarzuciła w niniejszym postępowaniu, że doszło do naruszenia wobec niej zakazu dyskryminacji, na etapie rozmowy kwalifikacyjnej, ze względu na płeć i plany związane z macierzyństwem.

W tym miejscu należy wskazać, że w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 r., III PK 85/17).

W ocenie Sądu powódka wykazała fakty, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji bezpośredniej. Podniosła, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej związanej z pracą u pozwanej została zapytana o to, czy posiada dzieci i czy planuje je posiadać w przyszłości. Z przedstawionego przez powódkę nagrania wiadomości głosowej pozostawionej przez K. F. wynika, że nie zostanie z nią nawiązana współpraca z uwagi na plany rodzinne.

Należy wskazać, że „stosownie do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (tak zresztą: pkt 23 preambuły do dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.7.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz.Urz. UE L Nr 204 z 26.7.2006 r., s. 23) nieprzychylnie traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. (...) W tym kontekście warto także zwrócić uwagę na inny wyr. SN z 17.4.2007 r. (I UK 324/06, MoPr 2007, Nr 12, s. 654), w którym stwierdził on, że "pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawiania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa". Wynika to m.in. z tego, że art. 22¹ KP wprowadza katalog informacji, których udostępnienia pracodawca ma prawo domagać się od kandydata do pracy. Katalog ten koresponduje z brzmieniem art. 11³ i 18^{3a} KP w ten sposób, że okoliczności w nich wskazane, mogące stanowić przyczynę dyskryminacji (np. dotyczące sytuacji rodzinnej kandydata) zostały z niego wyeliminowane.” (patrz: Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. K. W., 2019, wydanie 29, opublikowany w systemie L.).

Pozwana broniła się w niniejszym postępowaniu, że rozmowa z powódką została przeprowadzona grzecznościowo przez jej męża, który nie jest uprawniony do zatrudniania pracowników i decydowania w sprawach pracowniczych. Sąd nie podzielił tego stanowiska pozwanej, albowiem już z samych zeznań K. F. wynika, że uczestniczy w rozmowach kwalifikacyjnych z kandydatami na pracowników, w celu zweryfikowania ich znajomości języka niemieckiego. To on dokonuje zatem oceny kandydata w tym zakresie. Należy przy tym wskazać, że powódka nie może ponosić żadnej odpowiedzialności za to, że rozmowa została z nią przeprowadzona właśnie przez K. F.. Nie miała przy tym podstaw do uznania, że rozmowa ta ma charakter czysto prywatny, niezobowiązujący. Należy również zwrócić uwagę, że to K. F. zadzwonił do powódki i poinformował ją, że nie zostanie z nią nawiązana współpraca. W ten sposób działał zatem w imieniu pozwanej.

Zgodnie z przepisami art. 3¹ kodeksu pracy, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (§ 1). Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie (§ 2).

W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się, że „poza osobami lub organami zarządzającymi czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę może wykonywać osoba wyznaczona, a wyznaczenie to może nastąpić w różnego rodzaju aktach wewnętrznych spółki (np. w regulaminie pracy, regulaminie organizacyjnym itp.), a nawet może wynikać z utrwalonej zwyczajowej praktyki w tym zakresie (por. wyr. SN: z 9.6.2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005, Nr 4, poz. 53; z 22.6.2007

r., II PK 331/06, L.). Ponadto, wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (por. art. 3¹ KP oraz art. 60 KC w zw. z art. 300 KP) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyr. SN z 2.2.2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002, Nr 20, poz. 488). Istotne jest bowiem tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną (por. wyr. SN z 20.9.2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 210; wyr. SN z 10.6.2014 r., II PK 207/13, MoPr 2014, Nr 12, poz. 647).” (patrz: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 4, Warszawa 2018, opublikowany w systemie Legalis).

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania powódki, albowiem znajdowały one potwierdzenie z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Częściowo korespondowały one z zeznaniami świadka K. F., który potwierdził, że przeprowadził rozmowę z powódkę oraz poinformował ją o wynikach tej rozmowy. Sąd nie dał z kolei wiary twierdzeniom świadka i pozwanej, że rozmowa ta nie miała charakteru rozmowy kwalifikacyjnej, jak również, że świadek nie był uprawniony do zakomunikowania powódce decyzji odnośnie jej zatrudnienia po przeprowadzeniu tej rozmowy.

Jako wiarygodne Sąd ocenił również pozostałe dowodowy, w tym z zapisu wiadomości głosowej pozostawionej przez świadka K. F.. Świadek ten nie kwestionował w żaden sposób autentyczności tego dowodu.

Sąd co do zasady ocenił jako uzasadnione roszczenie powódki o odszkodowanie. Należy jednak wskazać, że w razie stwierdzenia naruszenia równego traktowania pracownika przez pracodawcę (przez co należy rozumieć także kandydata do pracy – niedosłego pracownika) zainteresowany może żądać od niego odszkodowania. Wysokość odszkodowania wynosi nie mniej niż minimalne wynagrodzenie, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Wobec zastosowania określenia „odszkodowanie” należy rozumieć, że dowód powstania szkody i jej wysokości należy do wnioskodawcy (patrz: W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 12, Warszawa 2019, opublikowany w systemie Legalis).

W ocenie Sądu powódka nie wykazała wysokości dochodzonej szkody. Powołała się jedynie, że wysokość odszkodowania odpowiada trzykrotności średniego wynagrodzenia na podobnym stanowisku. Zdaniem Sądu, powódka nawet nie uprawdopodobniła tych twierdzeń, nie przedstawiła żadnego zestawienia wynagrodzeń z określeniem, jakiego stanowiska i w jakich podmiotach ono dotyczy. Nie wskazała również, na jakim poziomie miało się kształtować wynagrodzenie na stanowisku specjalisty do spraw kontaktów na rynku niemieckojęzycznym w firmie pozwanej.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd w punkcie I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.250 zł, tj. w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś w dalszej części powództwo oddalił.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 113 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona. Kwota ta odpowiada wysokości 5 % zasądzanego odszkodowania.

Powódka wygrała niniejszy proces w części odpowiadającej 18,75% wysokości dochodzonego roszczenia. Wniosła o zwrot na jej rzecz wydatków związanych ze stawiennictwem na rozprawie 9 grudnia 2019 r. Na wydatki te składały się koszty dojazdu do sądu w wysokości 192,05 zł oraz utracony zarobek w wysokości 267,50 zł. W punkcie IV wyroku Sąd zasądził zatem od pozwanej na rzecz powódki kwotę 86,16 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (192,05 + 267,50 = 459,55 x 18,75% = 86,16).

Wobec tego, że pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22

października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w związku z częściowym przegranem przez powódkę procesu.