

Sygn. akt VII P 653/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: J. K.

Z. N.

Protokolant: Katarzyna Boniecka

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Ministerstwu Spraw Wewnętrznych w W.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda M. K. na rzecz pozwanego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w W. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 kwietnia 2014 r. skierowanym przeciwko Ministerstwu Spraw Wewnętrznych powód M. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 49.000 złotych z uwagi na nieprzestrzeganie przez pozwanego zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Argumentując na rzecz uwzględnienia pozwu powód wskazał, iż pozwany naruszył wobec niego zasadę równego traktowanie, gdyż zwolnił go jako jedyne z powodu niezłożenia oświadczenia majątkowego. Powód podkreślił, że naruszenie jakiego dopuścił się w trakcie zatrudnienia nie należy do katalogu ciężkich obowiązków pracowniczych i że w czasie zatrudnienia u pozwanego wielokrotnie zdarzały się sytuacje, gdzie pracownicy nie składali oświadczeń majątkowych, jednakże w stosunku do żadnej z tych osób nie została zastosowana kara porządkowa czy też rozwiązanie stosunku pracy. W konsekwencji postępowanie wyjaśniające wobec tych osób umorzono w trybie art. 125 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Powód wskazał, że był jedyną osobą, wobec której prowadzono postępowanie dyscyplinarne, co w jego ocenie stanowi przejaw dyskryminacji po stronie pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo Spraw Wewnętrznych wniosło o odrzucenie pozwu jako dotkniętego sankcją powagi rzeczy osądzonej, względnie o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż kwestia wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była przedmiotem sporu przed sądem I instancji, a także po wniesieniu apelacji przez powoda przed sądem II instancji. W swoim rozstrzygnięciu Sąd

Okręgowy poparł stanowisko Sądu Rejonowego, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło bez naruszenia przepisów, zaś przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę była prawdziwa i w pełni uzasadniona. W dalszej kolejności pozwany podniósł, iż działania powoda polegające na uporczywym kontestowaniu obowiązków pracowniczych poprzez nieskładanie oświadczeń majątkowych było działaniem świadomym i celowym.

Postanowieniem z dnia 3 lutego 2015r. Sąd odmówił odrzucenia pozwu.

Sąd ustalił, co następuje:

Pracownik M. K. został zatrudniony w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych w W., ostatnio na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji w kierownictwie w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 6172,43 zł. Począwszy od dnia 01 lipca 2007 roku, pracownik świadczył pracę – jako członek korpusu służby cywilnej (pracownik) w Wydziale Organizacyjno – Prawnym Departamentu (...) w MSWiA w W.. Orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej MSWiA z dnia 07 stycznia 2010 roku pracownik został uznany za winnego nie złożenia w przepisany terminie oświadczenia o stanie majątkowym na dzień 31 grudnia 2008 roku i wymierzono mu karę upomnienia. Powód odwołał się od tego rozstrzygnięcia. Orzeczeniem z dnia 28 maja 2010 roku Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej utrzymała w mocy zaskarżone orzeczenie. W wyniku rozpoznania odwołania pracownika, wyrokiem z dnia 09 grudnia 2011 roku Sąd Apelacyjny w Warszawie uchylił zaskarżony wyrok i umorzył postępowanie dyscyplinarne w całości. (bezsporne).

Pismem z dnia 18 kwietnia 2011 roku MSWiA rozwiązało z pracownikiem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków członka służby cywilnej polegającego na nie złożeniu w ustawowo określonym terminie tj. do 31 marca 2011 roku oświadczenia o stanie majątkowym według stanu na dzień 31 grudnia 2010 roku, zgodnie z obowiązkiem wynikającym z przepisów ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 roku o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne oraz naruszeniu art. 76 ust. 1 pkt. 1 ustawy o służbie cywilnej, który zobowiązuje członków korpusu służby cywilnej do przestrzegania prawa. Powód odwołał się od powyższego oświadczenia zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów ustawy o służbie cywilnej, które nie dozwalały na zastosowanie w stosunku do jego osoby art. 52 k.p. (bezsporne).

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt. VII P 705/11 oddalił w całości powyższe powództwo. Od orzeczenia Sądu I instancji powód wniósł apelację. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w orzeczeniu wydanym w dniu 30 października 2013 r. sygn. akt. XXI Pa 847/12 podtrzymał stanowisko Sądu Rejonowego oddalając tym samym apelację wniesioną przez powoda (wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z dnia 5 lipca 2012r. wraz z uzasadnieniem – k 31- 37, wyrok Sądu Okręgowego z dnia 30 października 2013r. z uzasadnieniem – k 38- 62).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy, których prawdziwość i zawartość merytoryczna nie była przez strony kwestionowana. Sąd uznał za pełnowartościowy materiał dowodowy przedłożone przez strony dokumenty. Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenia dowodu z dokumentu z dnia 28 sierpnia 2012 r. uznając go za nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy.

Wobec nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powoda Sąd na mocy art. 302§1 kpc pominął dowód z przesłuchania stron.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód w niniejszej sprawie dochodził odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania powołując się na okoliczności swojego zwolnienia.

W świetle polskiego prawa za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji pracownika z uwagi na jedną lub kilka kryteriów dyskryminacji określonych w art. 18^{3a}k.p. w szczególności: ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepisy kodeksu pracy stanowią konkretyzację prawa wspólnotowego w obszarze równouprawnienia i dyskryminacji. Wskazać należy, że ustawodawca polski (na wzór unijny) rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. 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. Natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 4 k.p.).

Biorąc pod uwagę zasady wykładni prawa polskiego zgodnie z prawem wspólnotowym i zasady pierwszeństwa stosowania prawa wspólnotowego przed prawem krajowym należy zauważyć, iż dyskryminacja pośrednia wystąpi wówczas, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka wywołuje szczególnie niekorzystną sytuację osób (danej płci, w danym wieku, rasy, pochodzenia itd.) w stosunku do innych osób, chyba że inny przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie i prawnie uzasadnione, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (I. B., Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna, Praca i Zabezpieczenie (...) 2004, Nr 2, s. 4).

Dla stwierdzenia dyskryminacji pośredniej kluczowe miejsce ma ustalenie, czy przyczyna rozróżnienia jest tylko pozorna, czy prawdziwa, a prawdziwa była wtedy, gdy była obiektywnie i prawnie uzasadniona (I. B., Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna, Praca i Zabezpieczenie (...) 2004, Nr 2, s. 4).

Należy podkreślić, iż przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W doktrynie nie ma zgodności, co do charakteru omawianego środka. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd, zgodnie z którym przepis ten przerzuca na pracodawcę obowiązek udowodnienia kierowania się obiektywnymi przesłankami przy podejmowaniu decyzji o odmowie nawiązania lub rozwiązaniu stosunku pracy, niekorzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięciu przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Należy jednak zważyć, że obowiązek ten aktualizuje się jedynie wtedy, jeśli pracownik udowodni okoliczności, iż w ogóle doszło do dyskryminującego zróżnicowania go w zatrudnieniu. Dopiero bowiem wówczas pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (tak też Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 24 maja 2005 r. II PK 33/05, (...), wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160).

W niniejszej sprawie roszczenie powoda oparte jest na takiej samej podstawie faktycznej, jak w sprawie VII P 705/11 i sprowadza się do polemiki z zasadnością decyzji pracodawcy o jego zwolnieniu.

Kwestia wadliwości rozwiązania umowy o pracę z powodem została przesądzona prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowy w sprawie VII P 705/11, a sąd orzekający w niniejszej sprawie jest związany ze stanowiskiem zajęтым w tej

kwestii na mocy art. 365 § 1 k.p.c. Za dominujące w nauce polskiej uznać należy bowiem stanowisko, że związanie stron (oraz wyjątkowo innych osób), o którym mowa w art. 365 § 1 k.p.c. polega na związaniu tych osób dyspozycją zawartej w sentencji wyroku skonkretyzowanej, zindywidualizowanej i trwałej normy prawnej wywiedzionej przez sąd z norm generalnych i abstrakcyjnych zawartych w przepisach prawnych. Inne sądy, organy państwowe oraz organy administracji publicznej rozstrzygające w sprawach innych niż karne są związane prejudycjalnie, czyli nie mogą dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia niż zawarta w prejudycyacie, ale także nie mogą dokonać odmiennych ustaleń faktycznych. Związanie stron oraz prejudycjalne związanie innych organów określane są jako pozytywny aspekt prawomocności materialnej albo, według innych autorów, jako tzw. pozytywny skutek prawomocności formalnej. „W konkretnym przypadku związanie to rozciąga się na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu, w jakim indywidualizują one sentencję - jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu. Wyrazem statuowanej tym przepisem prawomocności materialnej orzeczenia jest konieczność brania jej pod uwagę w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się dana kwestia, która nie może już podlegać ponownemu badaniu” - jak stwierdził Sąd Najwyższy w tezie wyroku z dnia 5 października 2012 roku, sygn. akt IV CSK 67/12, i z poglądem tym w pełni należy się zgodzić.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podstawową zasadą jest możliwość kwestionowania zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę wyłącznie przez odpowiednie powództwo przed Sądem Pracy. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, zgodnie z którym niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy, wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu. Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik nie może w innym postępowaniu powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie pracy.

Z uwagi na to, że powód swoje roszczenie opierał wyłącznie na okolicznościach dotyczących jego zwolnienia, którą to kwestię rozstrzygnął już prawomocnie Sąd wyrokiem z dnia 5 lipca 2012r. brak było podstaw do uwzględnienia jego powództwa, co skutkowało jego oddaleniem.

Dodatkowo wskazać należy, że powód nawet nie uprawdopodobnił, aby pozwany naruszył wobec niego zasadę równego traktowania ani nie wskazał jakichkolwiek przesłanek wskazujących na zastosowanie wobec niego kryteriów dyskryminacyjnych.

Mając powyższe na względzie Sąd wobec braku podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za nieprzestrzeżenie przez pozwanego pracodawcę zasad równego traktowania, powództwo oddalił jako niezasadne.

Konsekwencją orzeczenia jest rozstrzygnięcie o kosztach, którymi Sąd na mocy art. 98 i 99 kpc obciążył powoda jako stronę przegrywającą postępowanie w całości. Na koszty niniejszego postępowania składa się wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej obliczone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej przez radcę prawnego ustawionego z urzędu.