

Sygn. akt VII Pa 113/14

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 03 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Monika Kiwiorska-Pajak

**Sędziowie:** SO Joanna Sawicz(spr.), SO Maria Makara

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionych przez strony

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 29 lipca 2014 r. sygn. akt V P 27/14

zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i III w ten sposób, że powództwo oddala i nie obciąża powoda kosztami procesu;

oddala apelację powoda;

nie obciąża powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

M. J. wniósł pozew przeciwko Urzędowi Miejskiemu w W., domagając się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 50.000 zł z tytułu nierównego traktowania i dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy na stanowisku inspektora w (...),(...),(...). Jako kryteria dyskryminacji powód wskazał brak znajomości i pokrewieństwa z urzędnikami zatrudnionymi u strony pozwanej.

**Sąd Rejonowy w Wałbrzychu, Sąd Pracy wyrokiem z dnia 29.07.2014r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.000 zł brutto tytułem odszkodowania, w pozostałym zakresie powództwo oddalił i nie obciążył stron kosztami postępowania.**

**Sąd I-szej Instancji oparł wyrok o następujący stan faktyczny :**

W dniu 31.10.2013r. w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Urzędu Miejskiego w W. opublikowane zostało ogłoszenie w sprawie naboru kandydatów na stanowisko inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) Urzędu Miejskiego w W..

Ogłoszenie o naborze określało wymagania niezbędne tj.:

Wykształcenie wyższe; pożądane kierunki – leśnictwo, architektura krajobrazu, ogrodnictwo – specjalność : kształtowanie terenów zieleni lub podobne

Staż pracy – minimum 3 lata, preferowane doświadczenie w pracy w administracji

oraz wymagania dodatkowe, takie jak :

Znajomość metody oceny stanu zdrowotnego drzew, określania

ich statyki oraz zasad pielęgnacji

Znajomość ustaw: prawo ochrony przyrody, kodeks postępowania administracyjnego

3. Obsługa programów komputerowych Open Office (MS Office).

Ofertę pracy na w/w stanowisko inspektora złożyło 10 kandydatów, w tym powód, który ukończył Wydział (...)w P., pracował w zawodzie leśnika (m. in. w Miejskim Zakładzie (...)w W.jako podleśniczy, w Lasach Państwowych jako podleśniczy i leśniczy przez okres 15 lat) i w Niemczech przy utrzymaniu terenów zielonych.

Komisja Rekrutacyjna w dniu 18.11.2013r. po analizie dokumentów aplikacyjnych złożonych przez kandydatów pod względem spełnienia wymogów formalnych , do udziału w kolejnym etapie rekrutacji zakwalifikowała dwie osoby : powoda i M. K.. Przy czym do testu i rozmowy kwalifikacyjnych w dniu 22.11.2013r. przystąpił jedynie powód. Powód zdał test kwalifikacyjny z wynikiem 8 punktów na 10 możliwych i egzamin ustny z wynikiem 5,75 punktów na 10 możliwych, uzyskując ogólną ocenę 13,75 punktów.

Powód nie uzyskał rekomendacji Komisji Rekrutacyjnej na wakujące stanowisko.

Komisja Rekrutacyjna na wniosek powoda sporządziła uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na wakujące stanowisko, podając,  iż wiedza, doświadczenie i kwalifikacje powoda odnoszą się głównie do pracy w zawodzie leśnika, brak jest natomiast doświadczenia pracy w administracji.

Do dnia dzisiejszego strona pozwana nie zatrudniła inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...). Prace z zakresu inspektora wykonują R. G.zatrudniony dotychczas u pozwanej na stanowisku aplikanta w Straży Miejskiej, a obecnie jako podinspektor w/w Biurze i M. L.zatrudniony jako podinspektor - ogrodnik miejski w/w Biurze.

R. G.posiada wykształcenie średnie, ukończył Technikum L., specjalność – gospodarka leśna, w nadleśnictwie pracował około 10 lat, u strony pozwanej podjął zatrudnienie z dniem 6.11.2012r.M. L.posiada wykształcenie wyższe i tytuł inżyniera architekta krajobrazu, w październiku 2013 roku rozpoczął studia magisterskie na Uniwersytecie (...)na kierunku zarządzanie, pracę u strony pozwanej podjął w dniu 4.12.2013r.

W listopadzie 2013 roku przeprowadzono nabór kandydatów na stanowisko ogrodnika miejskiego w/w Biurze. W wyniku ogłoszenia o naborze na w/w stanowisko aplikacje przesłało dwóch kandydatów tj. A. P.i M. L.. W wyniku testu oraz rozmowy kwalifikacyjnej A. P.otrzymała kolejno 6 i 5,75 punktów a M. L.5 i 5 punktów. Komisja Rekrutacyjna zarekomendowała na stanowisko podinspektora w Biurze A. P.. Po przeprowadzeniu rozmowy z obu kandydatami przez Prezydent Miasta W., podjął decyzję o zatrudnieniu M.L..

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I-szej Instancji uznał, iż roszczenie powoda co do zasady jest słuszne i prawnie uzasadnione, natomiast co do wysokości tylko w części.**

Sąd podniósł, iż powód swoje roszczenie opiera na przepisie art. 183<sup>d</sup> k.p., 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, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Powód jako wyróżnik dyskryminacji podał, iż nie został zatrudniony bo nie jest znajomym ani spokrewnionym z urzędnikami zatrudnionymi u strony pozwanej.

Przepis art. 183<sup>dk</sup>.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktów jego dyskryminacji. Tym niemniej w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracownika lub pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

Zdaniem Sądu powód wykazał z wielką determinacją, iż strona pozwana potraktowała go niekorzystnie w porównywalnej sytuacji niż inne osoby ubiegające się o etat urzędniczy u pozwanej, w tym mających krótszy staż pracy, mniejsze doświadczenie zawodowe i posiadaną wiedzę. Strona pozwana natomiast nie wykazała, iż odmawiając zatrudnienia powoda kierowała się obiektywnymi przesłankami i dążeniem do zatrudnienia osób posiadających wysokie kwalifikacje osobiste i merytoryczne. Strona pozwana podniosła, iż nie ma obowiązku zatrudnienia kogokolwiek po przeprowadzonym naborze, bowiem przeprowadzenie konkursu na wolne stanowisko urzędnicze ma na celu wybranie najlepszego kandydata pod względem jego kwalifikacji osobistych, a w szczególności merytorycznych. Nadto Sąd nie podzielił stanowiska pozwanej, że nie można sprawy naboru na stanowisko inspektora porównywać z naborem na stanowisko ogrodnika miejskiego. Zdaniem Sądu przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji odnoszą się do zatrudnienia w ogóle u danego pracodawcy a nie tylko do wybranych stanowisk czy grup zawodowych. Sąd wskazał, że na szczególne podkreślenie przy ocenie naruszenia zakazu dyskryminacji wobec powoda, zasługują także okoliczności związane z uzasadnieniem przez Komisję Rekrutacyjną odmowy rekomendacji powoda na stanowisko inspektora. Mimo obowiązku wynikającego z przepisu art. 15<sup>ust.2</sup> pkt 4 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych, w/w Komisja dopiero na wyraźny wniosek powoda sporządziła uzasadnienie, podając iż wiedza, doświadczenie i kwalifikacje powoda odnoszą się głównie do pracy w zawodzie leśnika, brak jest natomiast doświadczenia pracy w administracji. Sąd wskazał, iż jeszcze większą konsternację budzi fakt, otrzymania przez powoda od Przewodniczącego Komisji Rekrutacyjnej drogą telefoniczną uzasadnienia braku rekomendacji powoda na stanowisko inspektora. Przewodniczący Komisji powyższy fakt tłumaczył ustaleniem zbyt wysokich kryteriów naboru. W ocenie Sądu skoro powód przy tak ustalonych wysokich kryteriach naboru spełniał warunki niezbędne i uzyskał tak wysoką ocenę egzaminacyjną, to niezrozumiałe jest w takim przypadku stanowisko Komisji co do braku rekomendacji powoda na stanowisko wakujące. Powyższe stanowi dodatkowe przeświadczenie dla powoda o braku rzetelności i sprawiedliwości przy dokonywaniu naboru na stanowiska urzędnicze i nierównego traktowania przy naborze.

Sąd wskazał, iż kolejnym dowodem potwierdzającym frustrację powoda zaistniałą sytuacją jest powierzenie części zadań będących w zakresie obowiązków inspektora, na stanowisko które ubiegał się powód, pracownikowi (...) wykonującemu dotychczas pracę na stanowisku strażnika miejskiego, posiadającego wykształcenie średnie o specjalności leśnika oraz części zadań osobie zatrudnionej na stanowisku ogrodnika miejskiego, która jak już wyżej wskazano uzyskała wynik z przeprowadzonego konkursu znacznie gorszy od powoda i nie spełniała warunków niezbędnych, które określiła komisja podczas ogłaszania konkursu.

Sąd wskazał, iż nie jest jego rzeczą ingerowanie w politykę zatrudnienia pozwanej, jednak przedstawione powyżej fakty i okoliczności nie pozostawiają żadnych wątpliwości, iż wobec powoda dopuszczono się aktu dyskryminacji przy zatrudnieniu a konkretnie przy odmowie zatrudnienia powoda i nie dano mu możliwości sprawdzenia się na stanowisku inspektora, a przecież realnie taka możliwość istniała poprzez zatrudnienie powoda na czas określony 6 miesięcy jak to jest praktykowane u strony pozwanej. Powód w tym okresie miałby możliwość zaprezentowania w praktyce swoich kwalifikacji i umiejętności a strona pozwana na zweryfikowanie i dokonanie oceny umiejętności i

wiedzy powoda pod względem przydatności pracy w Urzędzie. W tym stanie Sąd doszedł do przekonania, iż wobec powoda doszło do naruszenia także tych zasad.

Dlatego też Sąd I-szej Instancji uznał roszczenie powoda co do zasady za prawnie uzasadnione, natomiast co do wysokości tylko częściowo.

Sąd I-szej Instancji ustalając wysokość należnego powodowi odszkodowania w oparciu o przepis art. 183d k.p., przyjął, iż właściwą i odpowiednią będzie tu kwota w wysokości 15 000zł, stanowiąca wysokość ok. 6-cio miesięcznego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w/w Biurze, ponieważ ewentualne zatrudnienie powoda mogłoby nastąpić pierwotnie na podstawie umowy zawartej na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy, co wyraźnie wynika z treści art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Tym samym Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, uznając, iż wskazana przez powoda kwota jest zbyt wygórowana.

***Od w/w wyroku apelację wniósł zarówno powód jak i strona pozwana.***

M. J. zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w Wałbrzychu w części oddalającej powództwo ponad kwotę 15.000zł. , zarzucając mu :

1. naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

1). art. 18 3dk.p. w zw. z art. 18 3a§ 1,2,3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu, że w sytuacji powoda, jedynie odszkodowanie w kwocie 15.000zł., stanowiące wysokość około 6-cio miesięcznego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u strony pozwanej w (...),(...),(...)Urzędu Miejskiego w W. jest zasadne, a żądana przez powoda kwota odszkodowania jest wygórowana, podczas gdy rolą odszkodowania, o którym traktuje art. 18 3d k.p. jest w pierwszym rzędzie kompensata szkody na osobie, a nadto ma na celu odstraszenie pracodawcy przed łamaniem zasad równego traktowania;

2). naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że powód mógł być pierwotnie zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy, co wyraźnie wynika z treści art. 16 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, jak podnosi to strona pozwana. Sąd nie wziął jednak pod uwagę zarówno treści art. 19 pkt. 1,4, 6 ustawy o pracownikach samorządowych, które dokładnie precyzują warunki dalszego zatrudnienia na stanowisku urzędniczym oraz treści specyfikacji ogłoszenia o naborze na stanowisko inspektora w (...)(...)W,(...)Urzędu Miejskiego w W., w której to nie było absolutnie mowy o zatrudnieniu na czas określony, podczas gdy taką ocenę wyrażoną przez Sąd, można by było przeprowadzić dopiero po odbyciu służby przygotowawczej i zdaniu egzaminu kończącego służbę przygotowawczą oraz predyspozycji, umiejętności i wiedzy powoda, którymi to cechami wykazał się podczas naboru na stanowisko inspektora w (...),(...),(...), a której to możliwości strona pozwana pozbawiła powoda.

Wskazując na powyższe zarzuty, na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo ponad kwotę 15 000zł i uwzględnienie powództwa w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz jego kosztów procesu w drugiej instancji oraz o zwolnienie od kosztów sądowych w postępowaniu odwoławczym w całości.

Urząd Miejski w W. zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w części w pkt I i III , zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to przepisu art. 18 3a § 1 w zw. z § 3 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż do ustalenia, czy doszło do aktu dyskryminacji w stosunku do powoda, tj. czy powód był potraktowany przez stronę pozwaną mniej korzystnie niż inni kandydaci w porównywalnej sytuacji z uwagi na brak znajomości oraz członków rodziny wśród pracowników pozwanej, uzasadnione oraz prawnie dopuszczalne było porównanie przebiegu i wyniku dwóch, różnych konkursów przeprowadzonych przez stronę pozwaną, tj.

konkursu na stanowisko inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W., w którym powód brał udział z przebiegiem i wynikiem konkursu na stanowisko ogrodnika miejskiego w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W., w którym powód nie brał udziału, w sytuacji gdy:

- dokonując ustalenia, czy doszło do aktu dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy należy ustalić, czy osoby startujące w konkursie na dane stanowisko zostały potraktowane tak samo, czy też wymagania stawiane są osobom ubiegającym się o pracę w taki sposób, iż dyskryminuje to pozostałe osoby ubiegające się o pracę, a nie porównywać warunki jednego konkursu z drugim, zwłaszcza gdy konkursy te dotyczą różnych stanowisk, tj. czy przewidziane przez stronę pozwaną wymagania uprzywilejowały osoby znajome oraz członków rodzin pracowników pozwanej;

- każdy konkurs jest inny, inne są wymagania stawiane kandydatom, inne są oczekiwania pracodawcy w stosunku do kandydatów zatrudnianych na dane stanowisko pracy, a co za tym idzie nie można porównywać dwóch różnych konkursów ze sobą z uwagi na to, iż są one nieporównywalne.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to przepisu art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powód zarzucając stronie pozwanej zatrudnianie znajomych oraz członków rodziny, co nie zostało w żaden sposób wykazane w toku postępowania dowodowego, sam swoim zachowaniem próbował wpłynąć na wynik konkursu na stanowisko inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W., albowiem bezpośrednio przed konkursem zgłosił się do Kierownika tegoż Biura - W. S.w towarzystwie pracownika jednostki organizacyjnej Gminy W.- Zarządu Dróg, (...)i Utrzymania Miasta w W.wypytyjąc o warunki konkursu i próbując w ten sposób zarekomendować swoją osobę oraz wywrzeć wpływ na wynik konkursu.

3) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu przez Sąd I-szej Instancji, iż:

- niezatrudnienie powoda na stanowisku inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W.wynikające z nierozstrzygnięcia konkursu na to stanowisko było spowodowane przyczynami dyskryminacyjnymi, o których mowa w art. 18 3a§ 1k.p., tj. brakiem znajomości i rodziny wśród urzędników zatrudnionych u strony pozwanej, w sytuacji gdy strona pozwana podjęła decyzję o nierozstrzygnięciu konkursu na to stanowisko kierując się obiektywnymi i racjonalnymi przyczynami, tj. brakiem doświadczenia powoda w pracy w administracji samorządowej na stanowisku urzędniczym w zakresie m.in. prowadzenia postępowań administracyjnych, prowadzenia egzekucji administracyjnej oraz wydawania decyzji administracyjnych w sprawie usunięcia drzew i krzewów;

- doszło do aktu dyskryminacji w stosunku do powoda, w sytuacji gdy niedopuszczalne było porównanie przez Sąd I instancji dwóch różnych konkursów przeprowadzonych przez stronę pozwaną, tj. konkursu na stanowisko inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W., w którym powód brał udział z przebiegiem i wynikiem konkursu na stanowisko ogrodnika miejskiego w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W., w którym powód nie brał udziału;

- istniały nieobiektywne przyczyny w postaci braku po stronie powoda znajomości oraz członków rodziny wśród pracowników strony pozwanej skutkujące niezatrudnieniem powoda przez stronę pozwaną, w sytuacji gdy postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wykazało, aby w jednym bądź też drugim konkursie porównywanym przez Sąd I instancji jego wynik był uzależniony od posiadania znajomości lub członków rodziny wśród pracowników strony pozwanej;

- Komisja Rekrutacyjna dopiero na wyraźny wniosek powoda sporządziła uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na stanowisko inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) w Urzędzie Miejskim w W., w sytuacji gdy Komisja Rekrutacyjna uzasadnienie to sporządziła od razu po zakończeniu naboru co znalazło odzwierciedlenie w protokole z dnia 22.11.2013r. z przeprowadzonego naboru na stanowisko inspektor W Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...) Urzędu Miejskiego W W.;

-M. L.wykonuje prace należące do zakresu obowiązków inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...)Urzędu Miejskiego w W., w sytuacji gdy osoba ta została zatrudniona na stanowisku podinspektora - ogrodnika miejskiego i wykonuje obowiązki ogrodnika miejskiego;

- prace z zakresu inspektora w Biurze Ochrony (...), (...)Wodnej, (...)i (...)w Urzędzie Miejskim w W.wykonuje R. G., zatrudniony dotychczas u pozwanej na stanowisku aplikanta w Straży Miejskiej a obecnie podinspektor w tym Biurze i M. L. zatrudniony jako podinspektor - ogrodnik miejski, w sytuacji gdy zatrudnienie u pozwanej na określonym stanowisku, w tym na stanowisku inspektora uzależnione jest od posiadanego wykształcenia i stażu pracy zgodnie z zaszeregowaniem płacowym wynikającym z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.03.2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2013. 1050 ze zm.) oraz Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w W., a nie od zakresu powierzonych obowiązków. Istotne bowiem jest to, iż zarówno osoba zatrudniona na stanowisku podinspektora, inspektora, jak też głównego specjalisty w danym Biurze może posiadać taki sam zakres obowiązków i wykonywać te same czynności. Nie ma zatem żadnego znaczenia to, iż zadania które wykonywał dotychczas pracownik zatrudniony na stanowisku inspektora wykonuje obecnie pracownik zatrudniony na stanowisku podinspektora.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji, strona pozwana wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w pozostałym zakresie, tj. w zakresie dotyczącym zasądzenia na rzecz powoda kwoty 15.000 zł oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji; ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Wałbrzychu,

2) zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Nadto strona pozwana w odpowiedzi na apelację powoda wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd II-giej Instancji zważył, co następuje:**

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną podlega uwzględnieniu, natomiast apelacja powoda jako niezasadna podlega oddaleniu.

Na wstępie niniejszych rozważań należy wskazać, że jakkolwiek Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy przyjmuje ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd I-szej Instancji, za własne, to ocena prawna powództwa wniesionego przez M. J. jest odmienna.

W ocenie bowiem Sądu II-giej Instancji brak było podstaw w przyjętym stanie faktycznym do stwierdzenia, iż w stosunku do powoda strona pozwana naruszyła ustawowy zakaz nierównego traktowania i dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ nie zatrudniła go na stanowisku inspektora w (...)(...),(...)w Urzędzie Miasta W..

Rozdział IIa Kodeksu pracy zawiera uregulowania w zakresie równe traktowania pracowników.

Zgodnie z art. 183a §1k.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 wyżej ( § 2). Przy czym 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, zaś 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 (art. 183a §3-4k.p.)

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 ( art. 183d).

W przepisie art. 183b § 1 k.p. ustawodawca wskazał, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

**- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**

Przepis art. 183b § 1k.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 tego faktu wywodzi skutki prawne, bowiem zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Nie oznacza to jednak całkowitego zwolnienia w postępowaniu sądowym pracownika- kandydata na pracownika z obowiązku wykazania okoliczności , które mogą wskazywać na niedozwolone działania pracodawcy w zakresie dyskryminacji. Wydaje się również niewystarczające jedynie samo wskazanie ewentualnych przyczyn dyskryminacji – pracownik winien wskazać fakty uprawdopodobniające jego twierdzenia w tym zakresie. Trzeba przy tym przyjąć, że – tak jak to stwierdzał art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80/WE, będącej wzorcem tej regulacji – osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Tak też art. 19 obecnie obowiązującej dyrektywy 2006/54/WE. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24.05.2005r., II PK 33/05, LEX nr 184961: „pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża obowiązek przeprowadzenia dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami”. Dodatkowo Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach podniósł, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b§ 1k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać rzeczywistą przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. A nie tylko przedstawić w pozwie tę ocenę por. wyrok z dnia 9.01.2007r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36, wyrok z dnia 18.04.2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811. , wyrok z dnia 2.10.2012r., IIPK 82/12, LEX nr 1243029.

Należy zatem przyjąć, że to na powodzie ciążył obowiązek przytoczenia takich faktów, które uprawdopodobniałyby, że podejmowane działania przez stronę pozwaną w zakresie nienawiązania z nim stosunku pracy , miały w istocie na celu jego dyskryminację z przyczyn , o których mowa w art. 183a k.p. Przy czym przesłanki dyskryminacji winny być oczywiste, nie budzić żadnych wątpliwości i nie mogą wynikać jedynie z subiektywnej oceny sytuacji dokonanej przez powoda.

W toku niniejszego postępowania powód wywodził, że strona pozwana nie nawiązała z nim stosunku pracy, pomimo, że przystąpił do konkursu na stanowisko inspektora w (...) (...), (...) , a następnie będąc jedynym kandydatem, pozytywnie zdał test i egzamin ustny ( 13,5 punktów). W jego ocenie brak rekomendacji ze strony Komisji Rekrutacyjnej , a w konsekwencji nie nawiązanie umowy o pracę było przejawem dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przy czym powód jako kryterium różnicowania wskazał brak znajomości i pokrewieństwa z urzędnikami zatrudnionymi u strony pozwanej. Stąd też winien on wykazać przede wszystkim w niniejszym procesie, że na stanowisku inspektora w/w Biurze w związku z ogłoszonym naborem w dniu 31.10.2013r. została zatrudniona osoba z uwagi na niedozwolone kryterium wskazane przez niego.

Natomiast jako dowody dyskryminacji swojej kandydatury powód wskazał przebieg innego konkursu, w którym nie aplikował, na inne stanowisko (ogrodnika) oraz zatrudnienie na stanowisku podinspektora ( nie inspektora) pracownika urzędu , który niejako został „przesunięty” do pomocy z uwagi na swoje wykształcenie do w/w (...) (...), (...)w W..

Jednak, aby można oprzeć twierdzenia o dyskryminacji czy o naruszeniu zakazu równego traktowania w zatrudnieniu , co skutkowałoby odmową nawiązania stosunku pracy, należy wykazać, że w toku rekrutacji na konkretne stanowisko doszło do naruszenia zasad wynikających z art. 183a k.p.

Odnosząc to do niniejszej sprawy, należy przede wszystkim wskazać, że regulacja zawarta w przepisach art. 11-16 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych ( tekst jedn. Dz.U. z 2014r., poz.1202) oznacza, że osoby wyłonione w postępowaniu konkursowym jako kandydaci do podjęcia pracy na określonym stanowisku urzędniczym nie mają roszczenia o zatrudnienie na tym stanowisku.

A zatem nawet rekomendacja określonego kandydata przez komisję konkursową nie oznacza a priori obowiązku pracodawcy zawarcia z nim umowy o pracę ( por. wyrok SN z dnia 21.03.2003r., IPK 105/02). Na marginesie należy podnieść, że czynności podejmowane w ramach procedury naboru na wolne stanowisko urzędnicze, są czynnościami o charakterze administracyjnym, a nie cywilno-prawnymi , skutkującymi powstaniem stosunku prawnego w zakresie zobowiązań.

Z treści przepisu art. 13a w/w ustawy wynika *implicite*, że kryteriami decydującymi o wyborze najwłaściwszego kandydata – kandydatów, którzy zostaną przedstawieni kierownikowi jednostki, będą wymagania dodatkowe ( takie jak w niniejszej sprawie: doświadczenie w pracy w administracji), a nie wymagania niezbędne ( wykształcenie czy zdanie testu).

Odnosząc to do sytuacji powoda należy przede wszystkim stwierdzić, że w istocie konkurs przeprowadzony w listopadzie 2013 roku na stanowisko inspektora w (...) (...), (...)w W.nie wyłonił żadnego kandydata. W istocie bowiem tylko powód przystąpił do tego konkursu ( spełniał wymagania niezbędne , tj. spełniał wymóg wykształcenia i zdał test), jednak nie spełniał wymogów dodatkowych w zakresie doświadczenia w pracy w administracji , co nie może budzić żadnych wątpliwości, mając na uwadze przebieg jego zatrudnienia. Wymogi te były zawarte w ogłoszeniu o naborze. Z tych też przyczyn Komisja Rekrutacyjna uznała, że nie będzie rekomendować kandydatury powoda na wolne stanowisko.

W ocenie Sądu Odwoławczego , w tym zakresie strona pozwana wykazała, że w/w komisja kierowała się obiektywnymi kryteriami wskazanymi w ogłoszeniu o naborze na wolne stanowisko inspektora. Na uwagę zasługuje również fakt, że do chwili obecnej na tym stanowisku nie została zatrudniona żadna osoba , w stosunku do której uzasadniony byłby zarzut, że nawiązanie właśnie z nią przez stronę pozwaną stosunku pracy wynikało niejako z dyskryminacji powoda i naruszenia w stosunku do niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Odmowa nawiązania stosunku pracy z przyczyn niedyskryminujących kandydata na pracownika, nawet jeżeli w jego subiektywnym odczuciu budzi wątpliwości, to nie wypełnia dyspozycji w zakresie kontratypów określonych w art. 183b §1 pkt 1k.p. w zw. z art. 183a §1 k.p. W tym zakresie nie jest uważana za naruszenie zasady równego traktowania w



zatrudnieniu odmowa nawiązania przez pracodawcę stosunku pracy z osobą, która w ocenie pracodawcy nie spełnia jego oczekiwań w zakresie wypełniania obowiązków pracowniczych. Przy czym ta ocena należy do pracodawcy. Wynika to choćby z naczelnej zasady prawa cywilnego – zasady swobody zawierania umów, w tym także w zakresie prawa pracy (art. 300k.p. w zw. z art. 3531k.c.) przewidującej m.in. możliwość swobodnego decydowania o zawarciu lub niezawarciu umowy i swobodnego wyboru strony tej umowy. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że w ustawie z dnia 3.12.2010r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. nr 254, poz. 1700) w art. 5 pkt 3 ustawodawca wyłączył stosowanie tej regulacji m.in. w zakresie swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości.

A zatem w przypadku nawiązywania umów, o dyskryminacji czy naruszeniu zasady równego traktowania, można mówić tylko w sytuacji gdy brak jest jakichkolwiek obiektywnych przesłanek w zakresie woli stron.

Powód wywodził swoje twierdzenia z faktu, że na stanowisko ogrodnika w/w (...) (...) (...) w W.nie została zatrudniona osoba, która w innym konkursie, na inne stanowisko, była rekomendowana przez Komisję Rekrutacyjną. Natomiast nawiązano stosunek pracy z osobą, która jakkolwiek została wyłoniona w konkursie, to jednak nie uzyskała rekomendacji w/w komisji. Pracodawca bowiem po przeprowadzeniu rozmowy z każdym z kandydatów, podjął decyzję o wyborze jednego z nich, tym który takiej rekomendacji nie uzyskał. Dodatkowo powód wskazywał na fakt zatrudnienia dotychczasowego pracownika w/w biurze niejako do pomocy na stanowisku podinspektora. Zdaniem powoda okoliczności te potwierdzają jego dyskryminację ze względu na kryterium braku znajomości i pokrewieństwa z urzędnikami zatrudnionymi u strony pozwanej.

Jednak strona pozwana w oparciu o zeznania świadków i oświadczenia pracowników, a także zeznania samego pracodawcy i akta osobowe, skutecznie obaliła to domniemanie. Sam natomiast powód nie przedstawił żadnego wiarygodnego dowodu, który by potwierdzał, powyższe okoliczności.

W ocenie Sądu Odwoławczego, brak jest jakichkolwiek podstaw faktycznych czy prawnych, które uzasadniałyby tezę o dyskryminacji powoda opartą na porównywaniu warunków i okoliczności związanych z zatrudnieniem na dwa różne stanowiska pracy w dwóch różnych konkursach. W szczególności w sytuacji, gdy w konkursie na stanowisko ogrodnika powód nie brał udziału i nie aplikował o nawiązanie z nim umowy o pracę, zaś osoby które brały udział w tym konkursie nie stawiały takich zarzutów. Przy czym brak jest po stronie powoda także pewnej konsekwencji w formułowaniu zarzutów. Wskazuje on bowiem jako przejaw dyskryminacji u strony pozwanej, że nie została zatrudniona osoba na stanowisku ogrodnika, która była rekomendowana przez Komisję Rekrutacyjną, natomiast sam z kolei zarzuca tej Komisji dyskryminację i naruszenie zasad równego traktowania właśnie z uwagi na brak jej rekomendacji w stosunku do swojej osoby na stanowisko inspektora.

Nie jest rolą także kandydata na pracownika decydowanie o prawidłowości struktury organizacyjnej pracodawcy i właściwej obsadzie stanowisk. Niezależnie bowiem od wadliwości lub prawidłowości obsady pracodawca musi funkcjonować i w przyjętych ramach organizacyjnych powierzać pracownikom pracę do wykonania – por. wyrok SN z dnia 10.12.2012r., IPK 147/12.

Na koniec powyższych rozważań należy podnieść jakże istotną okoliczność. Otóż w toku całego procesu, powód skupiał się przede wszystkim na zarzutach dotyczących decyzji podejmowanych przez Komisję Rekrutacyjną (w jego przypadku odmowa rekomendacji kandydatury). Jednak jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, a także prawnego decyzje te nie przesądzały u strony pozwanej zawarcia umowy o pracę.

Odnosząc się natomiast do kwestii dochodzonego odszkodowania w kwocie 50.000 zł, to należy podnieść, że powód także nie uzasadnił w żaden sposób w/w żądania. W myśl art. 183d k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Sąd Rejonowy przyjął, że gdyby doszło do nawiązania stosunku pracy z powodem, to miałby zastosowanie przepis art. 16 ust.2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014r., poz.1202). Natomiast przepis art. 183d k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą

wystąpić w przyszłości. Powód w żaden sposób nie wykazał, że strona pozwana zawarłaby z nim umowę na czas nieokreślony. Jego dywagacje oparte są jedynie o hipotetyczne przypuszczenia.

Reasumując, w ocenie Sądu II-giej Instancji, Sąd Rejonowy w Wałbrzychu jakkolwiek przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, to jednak wywiódł nieuprawnione wnioski w zakresie oceny prawnej zasadności wniesionego powództwa. Powód bowiem nie przedstawił żadnych wiarygodnych okoliczności, wbrew stanowisku Sądu I-szej Instancji, potwierdzających choćby domniemanie istnienia kryteriów dyskryminacji i naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu na stanowisku inspektora. Wskazywane przez niego przesłanki znajomości i pokrewieństwa z urzędnikami, które jakoby stanowiły przyczynę nie nawiązania z nim umowy o pracy na stanowisku inspektora nie zostały potwierdzone. Natomiast strona pozwana skutecznie wykazała, że nie były one w ogóle przedmiotem oceny czy rozważań w trakcie postępowania rekrutacyjnego na stanowisko inspektora.

Z tych też względów Sąd uznał apelację strony pozwanej za zasadną i na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Jednocześnie z w/w przyczyn Sąd nie uwzględnił apelacji M. J., mając na uwadze, że jego powództwo podlegało oddaleniu. Stąd też na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja powoda została oddalona.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., mając na uwadze jego oświadczenie o stanie majątkowym złożone przed Sądem I-szej Instancji.