

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 29 czerwca 2015r., a sprecyzowanym w dniu 29 września 2016r., A. C. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy (...) Urzędu Marszałkowskiego w S. 50.000 zł z odsetkami od dnia doręczenia pozwu, w tym 36.000 tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją, 12.600 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz 1.400 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych, a nadto kosztów procesu. Wszystkie żądania powód wywodził z dokonanego mu przez pracodawcę wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie zmiany stanowiska wskazując, iż było ono szykaną, prowadziło do utraty konkretnych korzyści majątkowych, miało na celu wywarcie odpowiedniego efektu w środowisku pracowników (...) i godziło w jego dobre imię. Powód podkreślał, że wskazana jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego reorganizacja Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców miała na celu wyłącznie usunięcie Oddziału do Spraw Cudzoziemców, a w konsekwencji stanowiska kierowniczego, które zajmował. Reorganizacja nie pociągnęła za sobą innych zmian personalnych, nie była też wymuszona zmianą zakresu zadań, usunięcie stanowiska kierowniczego było zaś pozorne, skoro w jego miejsce utworzono stanowisko koordynatora w sprawach postępowań do spraw cudzoziemców. Powód odwoływał się też do dwóch skarg klientów (...) w związku z pracą kierowanego przez niego Oddziału, które to skargi warunkować miały zmiany organizacyjne w Wydziale wskazując, iż pierwsza z nich złożona została dziewięć miesięcy wcześniej, a podjęte działania naprawcze spowodowały, że nie pojawiły się już zarzuty co do pracy osoby, której skarga dotyczyła, druga zaś dotyczyła wyłącznie podjętej przez niego decyzji merytorycznej, akceptowanej przez Dyrektora Wydziału. Powód podkreślił, iż usunięcie go ze stanowiska kierowniczego w związku ze skargami stanowi nierówne traktowanie, jako że nie zostały wyciągnięte konsekwencje zarówno co do pracownika, którego dotyczyła pierwsza skarga, jak i co do Dyrektora Wydziału, a same skargi nie dotyczą wprost nieprawidłowości w jego pracy. W ocenie powoda rozpowszechnienie wśród pracowników urzędu informacji o takich przyczynach zmian organizacyjnych stanowi naruszenie jego dobrego imienia i powoduje ukształtowanie jego wizerunku jako osoby niekompetentnej. Naruszenia godności i innych dóbr osobistych powód upatrywał nadto w niewręczeniu mu nowego zakresu obowiązków, przydzieleniu mu dysfunkcyjnego nowego miejsca pracy – nieergonomicznego, niedostosowanego do jego postury biurka usytuowanego w sposób umożliwiający uderzenie go drzwiami przez osobę wchodzącą do pomieszczenia, wskazaniu w poleceniu wyjazdu służbowego stanowiska „starszy inspektor wojewódzki”, pomimo pozostawiania przez niego w tym czasie nadal na stanowisku kierowniczym. (k. 2-7, 23)

Pozwany (...) Urząd Wojewódzki w S. domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia na jego rzecz od przeciwnika procesowego kosztów procesu według norm przepisanych wskazując na przekroczenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę oraz niewyjaśnienie przez powoda, która z przesłanek dyskryminacji miała wystąpić w jego przypadku. Zaznaczył przy tym, iż dyskryminacji przeczy utrzymanie wynagrodzenia powoda na dotychczasowym poziomie i podkreślił prawo pracodawcy do prowadzenia takich zmian organizacyjnych, które, w jego ocenie, służą usprawnieniu pracy i uproszczeniu procedury obsługi klientów. Pozwany podniósł, iż wdrażanie przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 2013r. o cudzoziemcach, spowodowany nowymi przepisami wzrost wniosków składanych przez cudzoziemców i ich pracodawców, wdrażanie nowej organizacji pracy i wprowadzenie spraw do elektronicznego systemu kolejkowego wpłynęły na bieżącą obsługę klientów (...), a pomimo doraźnych zmian mających na celu poprawę obsługi klienta, sam powód wskazywał na pojawiające się uwagi dotyczące długiego oczekiwania czy konieczność zasilenia kadrowego. Analiza obciążenia poszczególnych pracowników wydziału doprowadziła do opracowania innej struktury Wydziału zapewniającej możliwość prawidłowej i ciągłej obsługi klientów oraz skrócenie czasu przyjmowania wniosków w sprawach cudzoziemskich. Skargi, do których odwoływał się powód z piśmie inicjującym postępowanie, utwierdziły jedynie Dyrektora Wydziału w przekonaniu o konieczności zmian. Pozwany podniósł nadto, iż ostatecznie nie powołano koordynatora wieloosobowego stanowiska pracy ds. postępowań administracyjnych, a stanowiska te są bezpośrednio nadzorowane przez Dyrektora Wydziału. Wreszcie pozwany wskazał, że nie było konieczności dokonywania wyboru pracownika na stanowisko kierownicze w nowo utworzonym Oddziale, jako że w istocie stanowiska do obsługi cudzoziemców zostały dołączone do struktury

istniejącego Oddziału ds. paszportów i zmianie nazwy tego ostatniego, a brak było podstaw do rozważania zmiany na stanowisku kierowniczym w tym oddziale. Pozwany zaprzeczył przekazywaniu przez przełożonych powoda czy innych pracowników urzędu negatywnych opinii o powodzie, w tym rozpowszechnianiu informacji, że to jego niekompetencja legła u podstaw zmian organizacyjnych. W zakresie dalszych zarzutów co do naruszenia dóbr osobistych pozwany wskazał, że bieżące zadania zostały ustnie wskazane powodowi, a pisemny zakres obowiązków miał być mu przedstawiony później z uwagi na okresową nieobecność Dyrektora Wydziału, zaproponowane powodowi stanowisko było prestiżowe, odpowiedzialne i nie uwłaczało jego godności, powoda z odpowiednim wyprzedzeniem informowano o planowanych zmianach w strukturze urzędu, które dotknęły jego osoby, a nowe stanowisko pracy odpowiadało wymogom BHP. Nadto nowy przełożony powoda podjął działania celem zapewnienia mu większego biurka, ich efektu jednak powód nie mógł zaobserwować, bo po trzech dniach pracy w nowym miejscu skorzystał ze zwolnienia lekarskiego. (k. 30 – 41)

W toku procesu powód cofnął pozew w zakresie żądania odszkodowania w związku z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę, na co pozwany wyraził zgodę. (k. 114)

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 15 września 2003r., przy czym od 11 kwietnia 2005r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powód początkowo był zatrudniony na stanowisku archiwisty, od 1 marca 2004r. na stanowisku inspektora w Wydziale Spraw Obywatelskich i Migracji, od 1 listopada 2005r. inspektora wojewódzkiego w tym samym wydziale, który później zmienił nazwę na Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców, a od 1 listopada 2006r. kierownika oddziału.

Niesporne, nadto świadectwa pracy – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powoda, k. 14 cz. B dot. zatrudnienia na stanowisku archiwisty akt osobowych powoda, umowy o pracę i aneksu – k. 3 cz. B dot. zatrudnienia na stanowisku archiwisty akt osobowych powoda, k. 2, 10, 17, 21 cz. B akt osobowych powoda,

W skład Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców wchodziły Oddział Spraw Obywatelskich, którym kierował L. J., Oddział Spraw Paszportowych, którym kierowała A. L. i Oddział Spraw Cudzoziemców, którym kierował powód. Nadto w skład wydziału wchodził dodatkowy Oddział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w Delegaturze Urzędu w K. oraz stanowisko pracy ds. obsługi sekretariatu.

Niesporne, nadto regulamin organizacyjny Wydziału – k. 78 - 93

Z dniem 26 maja 2015r. doszło do reorganizacji Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców.

W skład wydziału od tej daty wchodziły: Oddział Spraw Obywatelskich, Oddział ds. (...) Klienta w Sprawach Obywatelskich, Paszportowych i Cudzoziemców oraz wieloosobowe stanowiska pracy w zakresie kilku rodzajów spraw, nadto zaś osobny oddział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w (...) delegaturze Urzędu.

Na stanowisku kierownika Oddziału ds. Obywatelskich pozostał L. J., zaś kierownikiem Oddziału ds. (...) Klienta w Sprawach Obywatelskich, Paszportowych i Cudzoziemców została A. L..

Niesporne, nadto zarządzenie nr 30/2015r. dyrektora Generalnego pozwanego – k. 52,

W skład nowego oddziału ds. (...) Klienta weszli pracownicy dawnego Oddziału Spraw Paszportowych zajmujący się bezpośrednio obsługą klientów oraz ci pracownicy dotychczasowego Oddziału Spraw Cudzoziemców, którzy odpowiedzialni byli za przyjmowanie wniosków. Pozostali pracownicy oddziału kierowanego przez powoda i dawnego Oddziału Spraw Paszportowych zostali przesunięci na wieloosobowe stanowiska pracy. Liczba etatów w Wydziale nie uległa zmianie, z tym że etat kierowniczy w dawnym Oddziale Spraw Cudzoziemców został zastąpiony przez etat

merytoryczny. Ten ostatni był potrzebny z uwagi na istotny wzrost od maja 2014r. liczby wniosków wpływających do wydziału, a dotyczących spraw cudzoziemców.

Obowiązki przypisane dotychczas do stanowiska kierownika Oddziału Spraw Cudzoziemców przyjęli Dyrektor Wydziału i jego zastępca, a po części pracownicy merytoryczni.

Dowód: zeznania świadka M. N. – k. 115v – 117 v

W dniu 18 maja 2015r. A. C. otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy – zajmowanego stanowiska. W miejsce dotychczasowego stanowiska kierownika Oddziału Spraw Cudzoziemców powodowi zaproponowano stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w oświadczeniu reorganizację Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców polegającą m.in. na likwidacji Oddziału Spraw Cudzoziemców.

Wypowiedzenie obejmowało pouczenie o możliwości wniesienia od niego odwołania do sądu w terminie 7 dni od doręczenia oświadczenia.

Niesporne, nadto wypowiedzenie warunków pracy – k. 4 cz. C akt osobowych powoda.

Powód był jeszcze przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego informowany o planowanej reorganizacji Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców obejmującej zniesienie Oddziału, którym kierował.

W związku z uzyskaną informacją A. C. występował na piśmie do Dyrektora Generalnego pozwanego (...) o przedstawienie uzasadnienia zamierzonych zmian wskazując, iż, wobec pochwalenia przez Dyrektora Wydziału pracowników jego Oddziału za ciężką i dobrze wykonywaną pracę, wiąże decyzję z negatywną oceną jego osoby, gdyż uzyskał od przełożonej informację o niepokojach w Oddziale. W piśmie tym wskazywał, iż nie otrzymał dotychczas negatywnych ocen czy opinii od przełożonych ani żadnych sygnałów o nieprawidłowościach, nadto ma tylko wiedzę o jednej skardze, która dotyczyła merytorycznej decyzji, a nie zachowania jego samego jako urzędnika.

W odpowiedzi Dyrektor (...) wskazała na dwie skargi związane z pracą oddziału kierowanego przez powoda - skargę z 8 sierpnia 2014r. złożoną przez M. G. potwierdzającą nieprawidłowe i pozbawione rzetelności zachowanie podległego powodowi pracownika oraz skargę M. B. złożoną już bezpośrednio na powoda, która to skarga została uznana za zasadną i potwierdziła rażące naruszenie obowiązujących przepisów nakazujących rzetelne prowadzenie postępowania administracyjnego z uwzględnieniem słusznego interesu strony. Dyrektor (...) wskazała nadto na przeprowadzoną w sprawie drugiej ze skarg rozmowę z powodem z udziałem jej samej, Zastępcy Dyrektora Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców, Zastępcy Dyrektora Wydziału Nadzoru i Kontroli oraz pracownika tego wydziału, która to rozmowa uwidoczniała brak należytej współpracy powoda z kierownictwem Wydziału. Okoliczności te zmusiły do podjęcia pilnej decyzji o przemodelowaniu struktury wewnętrznej Wydziału.

Niesporne, nadto korespondencja stron – k. 5, 6 i nast., cz. C akt osobowych powoda

Dokonując zmian organizacyjnych w Wydziale Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców pracodawca zmierzał do wzmocnienia obsługi klientów, nadto zaś równomiernego obciążenia pracą osób zatrudnionych w tym wydziale. Zachowanie powoda podczas spotkania w sprawie skargi M. B. – brak umiejętności przyznania się do istniejącego w ocenie pracodawcy błędu i niewłaściwe zachowanie (nienależyty szacunek) do bezpośredniego przełożonego były ostatecznym bodźcem do wprowadzenia większych zmian organizacyjnych w Wydziale.

Dowód: zeznania świadków: M. N. – k. 115v – 117, B. K. – k. 133v - 135

Powód został jeszcze w okresie wypowiedzenia skierowany do Oddziału Spraw Obywatelskich. Nie otrzymał pisemnego zakresu czynności, a został ustnie poinformowany przez Dyrektora Wydziału o nowym zakresie czynności.

Niesporne (przesłuchanie powoda – k. 115)

Powodowi przydzielono przejściowo - do czasu zaznajomienia się z obowiązkami na tyle, by móc zastąpić dotychczas zajmującego się nimi pracownika mającego odejść z komórki organizacyjnej, stanowisko pracy (biurko, krzesło, komputer) w pokoju kierownika Oddziału Spraw Obywatelskich. Później A. C., miał zająć miejsce osoby odchodzącej. (...) przydzielone powodowi znajdowały się już wcześniej w tym pokoju, były jednak wykorzystywane okazjonalnie, głównie przez stażystów.

Biurko, choć odpowiadało normom, nie było przystosowane do rozmiarów powoda (mającego 190 cm wzrostu), było znacznie mniejsze od tego, przy którym wcześniej pracował.

A. C. zwrócił nowemu przełożonemu uwagę na ten fakt i L. J. podjął działania celem zapewnienia powodowi większego biurka, o których to działaniach go poinformował. Działania doprowadziły do wymiany biurka. Powód jednak z niej nie skorzystał, gdyż od 21 maja 2015r. (po 3 dniach pracy) do 25 czerwca 2015r. przebywał na zwolnieniu lekarskim (wymiana mebla nastąpiła w okresie zwolnienia).

dowód: zeznania świadków: M. N. – k. 115v – 117, L. J. – k. 117v – 118, dokumentacja zdjęciowa w wersji elektronicznej – k. 18, przesłuchanie powoda – k. 135 – 136 w zw. z k. 114v – 115

Zwolnienie lekarskie obejmujące okres 27 maja 2015r. – 25 czerwca 2015r. wystawił powodowi psychiatra M. J..

Dowód: zaświadczenie (...) zapis w wersji elektronicznej – k. 18

W dniu 26 września 2015r. powód miał być w podróży służbowej w M.. W poleceniu wyjazdu służbowego sporządzonym w dniu 19 maja 2015r. jako stanowisko powoda wskazano starszy inspektor wojewódzki.

Dowód: polecenie wyjazdu w wersji elektronicznej – k. 18

Przełożona powoda skierowała go do Oddziału Spraw Obywatelskich uznając ze względów socjologicznych za niecelowe pozostawanie byłego kierownika w grupie osób, którymi zarządzała, ale już na stanowisku z nimi równorzędnym, tym bardziej, iż wypowiedzenie zmieniające nie skutkowało obniżeniem wynagrodzenia odbiegającego (na korzyść) od wynagrodzeń wcześniejszych podwładnych. Powód na nowym stanowisku miał zajmować się ostatecznie nadzorem ewidencji ludności i USC.

dowód: zeznania świadka M. N. – k. 115v – 117

A. L. została kierownikiem nowo utworzonego Oddziału ds. (...) Klienta w Sprawach Obywatelskich, Paszportowych i Cudzoziemców, gdyż zadania tego oddziału były zbliżone do zadań oddziału, którym kierowała (bezpośrednia obsługa klienta), dodatkowo oddział w zdecydowanej mierze opierał się na jej wcześniejszych podwładnych,

dowód: zeznania świadka M. N. – k. 115v – 117

W związku ze skargą M. G. żaden pracownik nie poniósł odpowiedzialności służbowej.

dowód: zeznania świadka M. N. – k. 115v – 117

Żadne cechy osobiste powoda nie miały wpływu na dokonane mu wypowiedzenie zmieniające.

dowód: zeznania świadków: M. N. – k. 115v – 117, B. K. – k. 133v - 135

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo w zakresie żądań w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu oraz w związku z naruszeniem dóbr osobistych okazało się nieuzasadnione.

Zdarzeniem warunkującym żądania powoda zgłoszone w niniejszym postępowaniu było dokonanie mu wypowiedzenia zmieniającego.

Zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy (dalej k.p.) w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten, podobnie jak inne przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, znajduje, w myśl art. 42 § 1 k.p. odpowiednie zastosowanie w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Powód pierwotnie zgłaszał żądanie odszkodowawcze w oparciu o wymieniony przepis, ostatecznie jednak cofnął je dochodząc jedynie odszkodowania w związku z dyskryminacją (naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu) i w związku z naruszeniem dóbr osobistych. Częściowe cofnięcie pozwu za zgodą pozwanego musiało, zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c., skutkować umorzeniem postępowania w zakresie objętym cofnięciem. To wnoszący pozew jest dysponentem procesu i to on decyduje, czy jest zainteresowany kontynuowaniem postępowania (z tym tylko, że gdy doszło już do rozprawy, a cofnięciu nie towarzyszy zrzeczenie się roszczenia pozwany może nie wyrazić zgody na takie cofnięcie). Sąd zobligowany jest jedynie zbadać, czy cofnięcie nie jest sprzeczne z prawem, nie zmierza do jego obejścia oraz nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 203 § 4 k.p.c), a w sprawach pracowniczych nadto, czy nie prowadzi do naruszenia słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c). Żadna z takich okoliczności w sprawie nie wystąpiła. Powód nie zachował ustawowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z art. 264 § 1 kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę. Jeżeli pracownik – bez swojej winy – nie dokonał w terminie wskazanej czynności, sąd pracy na jego wniosek złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi postanowi przywrócenie uchybionego terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 1 i 2 k.p.). W niniejszej sprawie pozew wniesiony został po upływie nieomal półtora miesiąca od doręczenia wypowiedzenia, a ani w treści pozwu ani w toku procesu nie były przez powoda podnoszone okoliczności stanowiące przeszkodę do wytoczenia powództwa w tym zakresie w ustawowym terminie. Nie sposób domniemywać wystąpienia takich okoliczności li tylko z uwagi na niezdolność powoda do pracy w okresie 21 maja 2015r. – 25 czerwca 2016r., niezdolność taka nie świadczy bowiem jeszcze o niemożności sporządzenia czy złożenia pisma inicjującego postępowanie. Powód podnosił, iż niezdolność do pracy wiązała się z dolegliwościami ze strony kręgosłupa w związku z nieprzystosowanym do jego warunków fizycznych stanowiskiem pracy oraz stanem zdrowia psychicznego, nie naprowadził jednak żadnego dowodu na okoliczność, by dolegliwości ze strony układu ruchu wyłączały mu swobodę poruszania się lub by występowały u niego takie zaburzenia w stanie zdrowia psychicznego, które co najmniej utrudniały sporządzenie odwołania. Termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. jest terminem prekluzyjnym (zawitym) prawa materialnego, wobec czego skutkiem jego uchybienia jest wygaśnięcie uprawnienia do zgłoszenia żądania. Jeśli więc pozew zostanie wniesiony po upływie tego terminu, i termin nie zostanie przywrócony, sąd oddała powództwo nie dokonując oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r. II PK 21/11, LEX nr 1103021, z dnia 9 stycznia 2007r. II PK 158/06, LEX nr 948784, z dnia 23 czerwca 2005r. II PK 287/04, Pr.Pracy 206/1/33). Przekroczenie przez powoda terminu do wniesienia odwołania, bez wykazania uzasadnionych przyczyn tego przekroczenia, powodowało niemożność uznania częściowego cofnięcia pozwu za prowadzące do naruszenia słusznego interesu pracownika, skoro skutkiem opóźnienia mogło być oddalenie żądania bez merytorycznego jego badania.

W ocenie powoda działania pozwanego pracodawcy stanowiły naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu. Jedynie bowiem on poniósł, tracąc kierownicze stanowisko, odpowiedzialność za nieprawidłową pracę podległego mu pracownika, dodatkowo zaś został potraktowany inaczej aniżeli inne osoby podejmujące błędne decyzje merytoryczne, wreszcie zaś inaczej niż kierownik drugiego ze zlikwidowanych oddziałów.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie doprowadziła do uznania, wbrew twierdzeniom powoda, iż dokonanie mu wypowiedzenia zmieniającego było wyłącznie efektem dwóch skarg związanych z pracą oddziału, którym kierował, jednej dotyczącej sposobu wykonywania obowiązków przez podległego mu pracownika i drugiej

dotyczącej merytorycznej decyzji jego samego. Bezspornym było, iż w istocie w pozwanym Urzędzie doszło do zmian organizacyjnych i usunięcia ze struktury Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Oddziału Spraw Cudzoziemców, a w konsekwencji stanowiska zajmowanego przez powoda. Pozwany podnosił, iż zmiany organizacyjne uwarunkowane były wyłącznie okolicznościami obiektywnymi niezwiązanymi z powodem. W świetle pisma Dyrektora Generalnej (...) kierowanego do powoda nie wydaje się, by osoba powoda nie miała żadnego wpływu na dokonane zmiany. Z pisma tego jednoznacznie wynika bowiem, iż skargi na pracę Oddziału i przebieg spotkania związanego z drugą z nich, miały wpływ na decyzję w tym zakresie. Potwierdziła to ostatecznie w swoich zeznaniach świadek B. K.. Z zebranych dowodów nie wynika jednak, jak chciałby tego powód, iż cała zmiana miała na celu li tylko usunięcie go ze stanowiska kierowniczego. Nie wydaje się prawdopodobnym podjęcie istotnych zmian organizacyjnych w Urzędzie wyłącznie w takim celu, skoro cel ten można było osiągnąć na innej drodze - zmianie personalnej na stanowisku kierowniczym. Oczywiście zmiana taka podlegałaby kontroli sądowej, pamiętać jednak należy, iż dla dokonania wypowiedzenia (a tym bardziej wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego pozbawienia stanowiska kierowniczego) nie jest konieczne, by doszło do nadzwyczajnych uchybień w pracy. Jak wynika z zeznań świadków i samego powoda w roku 2014 doszło do zwiększenia wpływu spraw dotyczących cudzoziemców, istniały zatem obiektywne przyczyny warunkujące prowadzenie zmian, które w ocenie pracodawcy miały zapewnić skuteczniejszą obsługę interesantów.

Z zeznań świadka B. K. korespondujących w tym zakresie z pismem kierowanym do powoda wynika, iż wpływ na decyzję co do ujęcia w ramach zmian rezygnacji z istnienia Oddziału Spraw Cudzoziemców i jednego kierowniczego stanowiska miały nie tyle same skargi, co postawa powoda w zakresie drugiej z nich – jego relacje z przełożonymi. Taką nieakceptowaną przez pracodawcę postawę potwierdza treść pisma powoda wskazująca na negatywną ocenę bezpośredniej przełożonej. Z tego względu nie sposób uznać, iż doszło do nierównego traktowania pracowników w związku z pierwszą skargą poprzez wybiórcze ukaranie jedynie powoda czy też zastosowanie sankcji za błędną decyzję merytoryczną niestosowanej w innych wypadkach. Nawet jednak odmienne uznanie nie uzasadniałoby uwzględnienia żądania powoda dotyczącego odszkodowania w związku z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> 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 ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Wskazany przepis znajduje się w rozdziale II a kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Przepisy tego rozdziału są rozwinięciem jednej z podstawowych zasad prawa pracy zawartej w art. 11<sup>3</sup> k.p. - zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. W myśl art. 11<sup>3</sup> k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Z treści tego przepisu wynika, iż dyskryminacją nie jest każde nierówne traktowanie pracowników, a tylko takie, które uwarunkowane zostało określonymi okolicznościami. (Równego traktowania pracowników dotyczy art. 11<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet). Jak już wskazano, przepisy rozdziału IIa kodeksu pracy (art. 18<sup>3a</sup> - art. 18<sup>3e</sup>) stanowią rozwinięcie zasady ujętej w art. 11<sup>3</sup> k.p.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.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. W myśl natomiast art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik

z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.), natomiast pośrednio, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby występować niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja pracowników grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem jego cel, a podjęte środki są właściwe i konieczne.

Stosownie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne kształtowanie 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, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Wobec brzmienia tego przepisu brak podstaw do uznania za naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu dokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego mającego prowadzić do przesunięcia ze stanowiska kierowniczego na szeregowe. Przepis, o jakim mowa, odwołuje się bowiem wyraźnie do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (podobnie jak art. 11<sup>3</sup> k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu przyczyn dyskryminacji, o czym świadczy sformułowanie „w szczególności”, co może sugerować przyjęcie (zwłaszcza, że wśród kryteriów są nie tylko powiązane z osobą pracownika, ale i rodzajem umowy czy wymiarem czasu pracy), że każde zróżnicowanie sytuacji pracowników ze względu na dowolne kryterium stanowi dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami. Zdaniem sądu orzekającego brak jednak podstaw do takiego przyjęcia. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste a po drugie - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zwrot „w szczególności” odnosi się wyłącznie do pierwszej grupy przyczyn dyskryminacyjnych, a to cech osobistych pracowników. Za takim uznaniem przemawia rozdzielenie obu grup zwrotem „a także bez względu na”. W pierwszej z grup ustawodawca ujął właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą. Katalog tych przyczyn musi pozostawać otwarty, nie sposób bowiem wszystkich ich określić. Inaczej jest w przypadku przyczyn związanych ze stosunkiem pracy, a nie osobą pracownika (druga grupa przyczyn). Tu możliwe było wymienienie wszystkich przyczyn. Zdaniem sądu dyskryminacja oznacza więc nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. i inne, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Różnicowanie sytuacji pracowników z uwagi na inne niż rodzaj umowy czy wymiar czasu pracy okoliczności związane nie z właściwościami pracownika, a stosunkiem pracy nie stanowią dyskryminacji. Jest to bowiem nierówność spowodowana innymi przyczynami niż uznane za dyskryminujące. Pogląd taki wyraziły też: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202 oraz Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013r. III APa 21/12 LEX nr 1327589. Jeżeli nierówność w traktowaniu pracowników nie jest podyktowana kryteriami, o jakich mowa we wskazanym wcześniej przepisie, nie dochodzi do naruszenia zasady niedyskryminacji. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, w tym przewidujący prawo do odszkodowania art. 18<sup>3d</sup> k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012r., II PK 227/11, OSNP 2013/9 – 10/107, z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857, z dnia 18 kwietnia 2012r. II PK 196/11 OSNP 2013/7-8/73, z dnia 10 października 2012r., I PK 82/12, Lex nr 1267069, z dnia 2 października 2012r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202, z dnia 18 sierpnia 2009r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy (...)/s. 148 – 151).

Tożsame uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie muszą powodować dla pracowników jednakowych skutków. Pracownik dochodzący odszkodowania w związku z naruszeniem obowiązku równego

traktowania w zatrudnieniu musi uprawdopodobnić istnienie niedozwolonej przyczyny różnicowania. Powód przyczyny takiej nie tylko nie uprawdopodobnił, ale i, dopytywany przez sąd, nie potrafił jej wskazać.

Zauważenia wymaga nadto, iż A. C. nie wykazał też, by został potraktowany inaczej aniżeli osoba znajdująca się w tożsamej co on sytuacji. Tymczasem to pracownik wywodzący swoje roszczenie z naruszenia zakazu dyskryminacji ma obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią, że został potraktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy w zbieżnej sytuacji. W niniejszej sprawie oznaczałoby to konieczność wykazania, iż w przypadku innych kierowników, co do których były oficjalne skargi na pracę ich podwładnych i ich samych i których postawa przy tych skargach odpowiadała prezentowanej przez powoda nie były podjęte działania skutkujące przesunięciem ich na stanowisko szeregowe.

W tych warunkach zbytecznym było dokonywanie szczegółowych ustaleń co do postępowań zainicjowanych skargami i zasadności samych skarg, a w konsekwencji występowanie do pracodawcy o dokumentację z tym związaną (o co wnosił powód).

W ocenie sądu nie zasługiwało też na uwzględnienie żądanie zasądzenia zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

Zgodnie z art. 23 kodeksu cywilnego dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego. Osoba, której dobra osobiste są zagrożone cudzym bezprawnym działaniem może żądać zaniechania tego działania, a także usunięcia jego skutków, zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a jeśli skutek naruszenia doznała szkody majątkowej także jej naprawienia (art. 24 § 1 i 2, art. 448 k.c.). Dotyczy to także, na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p., pracownika, którego dobra osobiste naruszone zostały przez pracodawcę. Do dóbr osobistych odwołuje się także kodeks pracy, który w art. 11<sup>1</sup> k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego musi być dokonana przy uwzględnieniu kryteriów obiektywnych, a nie tylko na podstawie subiektywnego odczucia danej osoby (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2001r. V CKN 195/01, LEX nr 53107). Takiego obiektywnego (a zatem istniejącego w ocenie przeciętnego człowieka) naruszenia powód nie wykazał. Samo pozbawienie kierowniczego stanowiska mieści się w granicach swobody zmian personalnych pracodawcy (podlegających kontroli sądu w przypadku odwołania od wypowiedzenia) i nie może być utożsamiane z naruszeniem dobrego imienia. A. C. nie udowodnił, by były przedstawiane przez pracodawcę innym osobom informacje o jego złej pracy, jego niekompetencji itp. Okoliczność, iż z samego faktu przesunięcia etatowego współpracownicy czy osoby z zewnątrz mogły wywodzić przypuszczenia co do jakości pracy czy kwalifikacji powoda nie oznacza naruszenia jego dobrego imienia czy wizerunku. Informacja o nie pozostających bez wpływu na decyzje pracodawcy skargach i postawie powoda znalazła się w piśmie adresowanym tylko do powoda i tylko w odpowiedzi na jego zapytanie, w piśmie tym przełożony nie dokonywał oceny jego osoby, a jedynie wskazywał na określone fakty i brak akceptacji działań powoda. Żadne ze zwrotów tego pisma nie są uwłaczające czy poniżające. Za naruszające dobra osobiste nie sposób uznać określenia stanowiska powoda w pisemnym poleceniu wyjazdu służbowego. Pracodawca miał możliwość już w okresie wypowiedzenia skierować powoda do pracy na nowym stanowisku w oparciu o art. 42 § 4 k.p. i tak uczynił. Skierowanie takie nie wymagało żadnej szczególnej formy i uzasadniały je potrzeby pracodawcy, w istocie bowiem doszło już do reorganizacji wydziału. Tym samym w poleceniu wyjazdu pracodawca mógł wskazać rzeczywiście piastowane przez powoda stanowisko, zwłaszcza jeśli cel wyjazdu odpowiadał nowym zadaniom. Nawet jednak gdyby uznać, że polecenie wystawione było nieprawidłowo, nie można byłoby przyjąć, że doszło do naruszenia godności powoda. Stanowisko wskazane w piśmie jest faktycznym stanowiskiem w strukturach urzędu a jego zajmowanie trudno uznać za uwłaczające. Również przydzielenie niedostosowanego do gabarytów powoda biurka nie stanowi naruszenia dobra osobistego w postaci godności czy zdrowia. Przydzielone powodowi meble były zwykłych rozmiarów, acz faktycznie niedostosowanych do wzrostu powoda. Po stwierdzeniu tego niedostosowania podjęto niezwłoczne działania celem wymiany mebli i taka wymiana faktycznie nastąpiła. Powód nie wykazał problemów ze zdrowiem

w związku z (trwającą tylko 3 dni) pracą w określonej pozycji, usytuowania biurka w pokoju zajmowanym przez kierownika oddziału trudno zaś uznać za uwłaczające niezależnie od tego, kto wcześniej przy tym biurku pracował. Zdjęcia złożone przez powoda nie potwierdzają też jego narażenia na uderzenie drzwiami przy ich otwieraniu przez osobę trzecią.

Zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty działania zawodowego pełnomocnika. Wartość przedmiotu sporu w zakresie żądania odszkodowania w związku z dyskryminacją i naruszeniem dóbr osobistych mieściła się w przedziale 10.000 – 50.000 zł, stawka wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika odpowiadała zatem w zakresie tych żądań kwocie 1.800 zł (§ 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (t.j. Dz.U. 2013.490), w zakresie zaś żądania odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 wskazanego rozporządzenia w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 lipca 2015r. (nowe stawki wprowadzone rozporządzeniem zmieniającym Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. Dz.U. 2015.1078 obowiązują bowiem zgodnie z § 2 rozporządzenia od kolejnej instancji).

Z uwagi na fakt, iż powód ostatecznie utracił źródło dochodu w postaci zatrudnienia, a okoliczności sprawy czynią zrozumiałym jego subiektywne przekonanie o niesprawiedliwym potraktowaniu, sąd uznał za zasadne obciążenie go kosztami procesu jedynie częściowo (w całości w zakresie żądania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę, co do którego zgodnie z art. 203 § 2 k.p.c. powód też jest zobowiązany zwrócić przeciwnikowi koszty procesu) i połowicznie w pozostałym zakresie w oparciu o art. 102 k.p.c.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich powołanych w stanie faktycznym dowodach nie znajdując podstaw do ich kwestionowania. Zeznania przesłuchanych świadków były spójne i korespondowały ze sobą i powołanymi dokumentami, a także w dużej mierze zeznaniami samego powoda. Ten zbieżnie ze świadkami przedstawiał przebieg zdarzeń jedynie subiektywnie postrzegając ich skutki czy motywy działań przełożonych.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)