



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2008 roku

Sąd Rejonowy w Elblągu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Olga Jażdżyńska-Latecka

Ławnicy: Irena Fall
Elżbieta Olszewska

Protokolant: st. sekr. sąd. Mariusz Markowski

po rozpoznaniu w dniu 29 kwietnia 2008 roku w Elblągu

sprawy z powództwa Marty B

przeciwko X.

o zawarcie umowy przyrzeczonej

- I. zasądza od pozwanej X.
na rzecz powódki Marty B kwotę 14.000 złotych
(słownie: czternaście tysięcy złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami
od dnia 18 lutego 2008 roku;
- II. oddała powództwo o zapłatę kwoty 20.266 złotych;
- III. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;
- IV. wzajemnie znosi koszty procesu pomiędzy stronami.



Na oryginale właściwe podpisy.
Zgodność z oryginałem stwierdzam
Elbląg, dnia 4.06.2008 r.

Starszy Sekretarz Sądowy

mgr Mariusz Markowski

Uzasadnienie

Powódka Marta B. wniosła o nawiązanie stosunku pracy u pozwanego na stanowisku dyrektora wydziału na warunkach uzgodnionych w dniu 18 stycznia 2008 roku, a w razie niemożności wypełnienia tego żądania zasądzenie na jej rzecz kwoty 45.000 zł tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż wygrała konkurs na stanowisko dyrektora wydziału zamiejscowego w Elblągu ~~X~~, lecz do zatrudnienia nie doszło, ponieważ była ona po rozwodzie.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że pozwana szkoła zajmuje się edukacją do chrześcijańskiej służby Narodowi, Kościołowi i Państwu oraz wdrożeniem uniwersalizmu chrześcijańskiego według Zgromadzenia Zmartwychwstańców. Do obowiązków dyrektora szkoły należy m.in. obowiązek działania w kierunku rozwoju szkoły, przestrzeganie jej statutu, propagowanie misji szkoły, a także dbanie o jej dobre imię. Ze względu na powyższe władze uczelni przywiązują ogromną wagę do wyboru osoby pełniącej funkcję dyrektora tak, aby dawała ona gwarancję realizacji misji i zadań uczelni. Powódka miała świadomość co do charakteru uczelni, nie wskazała że istnieją przeszkody do podjęcia przez nią zatrudnienia i realizacji zadań szkoły. Zdaniem pozwanego powódka przemilczała i zataiła fakt rozwodu i brak ślubu kościelnego. Nie ujawnienie z własnej inicjatywy tej informacji, a nie sam fakt rozwodu, było powodem utraty zaufania do powódki i rezygnacji z jej zatrudnienia.

W piśmie procesowym z dnia 25 marca 2008 roku powódka zmodyfikowała żądanie w ten sposób, że cofnęła powództwo o zapłatę kwoty 10.734 zł i zrzekła się roszczenia w tym zakresie, a ponadto cofnęła powództwo o nawiązanie stosunku pracy i również zrzekła się roszczenia w tej części. Modyfikując żądanie pozwu powódka wskazała, że domaga się zasądzenia kwoty 34.266 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu i zasądzenia kosztów procesu według norm prawem przewidzianych.

W uzasadnieniu pisma procesowego powódka wskazała, że cofnięcie powództwa co do kwoty 10.734 zł spowodowane jest tym, że ostatecznie domaga się odszkodowania, z tytułu dyskryminowania jej z powodów rodzinnych, w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia miesięcznego brutto, które by otrzymywała od pozwanej w przypadku

nawiązania stosunku pracy. Wynagrodzenie miało wynosić kwotę 5.711zł co po przemnożeniu przez 6 stanowi kwotę 34.266 zł dochodzoną pozwem.

Pozwany po zapoznaniu się ze zmodyfikowanym żądaniem pozwu wniósł o oddalenie powództwa uzasadniając to w taki sam sposób jak stanowisko przedstawione w odpowiedzi na pozew.

Sąd ustalił, co następuje:

W październiku 2007 roku ~~X~~ zamieściła w „Dzienniku Bałtyckim” ogłoszenie dotyczące konkursu na stanowisko dyrektora wydziału zamiejscowego w Elblągu. Od kandydatów wymagano : wykształcenia wyższego- preferowane ekonomiczne lub prawnicze, znajomości zagadnień z zakresu finansów, podatków i prawa, doświadczenia w kierowaniu zespołami ludzkimi, doświadczenia w pozyskiwaniu i zarządzaniu środkami zewnętrznymi oraz doświadczenia w działalności podmiotów edukacyjnych (mile widziane).

W zakreślonym przez pozwanego terminie powódka złożyła aplikacje.

(dowód: ogłoszenie dotyczące konkursu na stanowisko dyrektora wydziału zamiejscowego w Elblągu k.6).

Marta B mając świadomość tego, że pozwana szkoła jest szkoła katolicką uznała, że zatrudnienie u pozwanego będzie jej odpowiadało, gdyż sama określa się jako osoba wyznania rzymskokatolickiego, wierząca i praktykująca.

Powódka brała udział w rozmowach kwalifikacyjnych, które odbywały się w obecności dziekana Janusza H, kapelana Andrzeja K i dyrektora generalnego Tadeusza P

(dowód: zeznania powódki k. 38, 38v, zeznania świadka Janusza H k. 36, 36v, 37, 37v, zeznania świadka Andrzeja K k. 37, 37v).

W dniu 18 stycznia 2008 roku 2008 roku powódka odbyła spotkanie z założycielem szkoły księdzem Marianem P, w trakcie którego strony ustaliły następujące warunki zatrudnienia powódki- powódka miała być zatrudniona na stanowisku dyrektora wydziału

zamiejscowego w Elblągu z wynagrodzeniem miesięcznym 4.000 zł brutto plus 2.000 zł brutto za godziny dydaktyczne. Umowa miała być zawarta na trzymiesięczny okres próbny.

(dowód: zeznania powódki k; 38, 38v, zeznania świadka Mariana P k. 38)

Z uwagi na fakt, iż powódka była zatrudniona w Sądzie Rejonowym w Elblągu złożyła ona w dniu 23 stycznia 2008 roku wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 9 lutego 2008 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23 stycznia 2008 roku k.11).

W dniu 25 stycznia 2008 roku powódka spotkała się z dziekanem Januszem H . Celem tego spotkania było zapoznanie powódki z pracą wydziału, z pracownikami. Podczas tej rozmowy dziekan zapytał powódkę o jej stan rodzinny. Powódka poinformowała go, że jest po rozwodzie i że nigdy nie miała ślubu kościelnego.

(dowód: zeznania powódki k.38, 38v, zeznania świadka Janusza H k. 36, 36v, 37, 37v).

W dniu 2 lutego 2008 roku powódka stawiała się w siedzibie pozwanego w celu odebrania dokumentów niezbędnych do objęcia przez nią stanowiska pracy tj. skierowania na badanie lekarskie, karty oceny ryzyka zawodowego.

Dnia 6 lutego 2008 roku ksiądz Andrzej K poinformował powódkę, że w dniu 4 lutego 2008 roku na stanowisko dyrektora wydziału zamiejscowego powołano inną osobę.

(dowód: zeznania powódki k.38, 38v, zeznania świadka Andrzeja K k. 37, 37v, skierowania na badanie lekarskie k.10, karta oceny ryzyka zawodowego k.13).

Z uwagi na fakt, iż świadek Andrzej K nie znał przyczyn dla których nie zatrudniono powódki skontaktowała się ona telefonicznie z Januszem H , którego poprosiła o wskazanie przyczyn, dla których jej nie zatrudniono. Zdaniem świadka do zatrudnienia powódki nie doszło, ponieważ stanęła w kłamstwie chcąc wejść do szkoły i nie informując nowego pracodawcy o istotnych kwestiach.

(dowód: zeznania powódki k.38, 38v, zeznania świadka Janusza H. k. 36, 36v, 37, 37v).

Sąd zważył co następuje:

Rozstrzygając w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach zawnioskowanych przez strony reprezentowane przez pełnomocników zawodowych. Były to zarówno dokumenty jak i zeznania świadków. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, ponieważ są one logiczne, konsekwentne i zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Podkreślić należy również, że zeznania powódki potwierdzone zostały zarówno przez pozwanego jak i przez zeznających w sprawie świadków.

Sąd dał wiarę również zeznaniom słuchanych w sprawie świadków Janusza H., Andrzeja K. i Mariana P. w zakresie w jaki są one zgodne ze sobą i powiązane z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Zauważyć należy, że w przedmiotowej sprawie stan faktyczny był w zasadzie bezsporny. Zarówno powódka jak i zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili zgodnie, że zarówno w trakcie rozmów kwalifikacyjnych jak i w trakcie rozmowy dotyczącej ustalenia konkretnych warunków pracy nikt nie zadał powódce pytania o jej stan rodzinny. Każda ze stron procesu inaczej rozumiała jednak konieczność podania przez powódkę informacji o tym, jaki ten stan rodzinny jest.

Zdaniem Sądu stanowisko powódki w tym zakresie jest w pełni logiczne i racjonalne, ponieważ skoro pozwany nie zadał jej pytania o stan rodzinny trudno oczekiwać, że powódka sama wskaże jaka jest sytuacja rodzinna.

Niezrozumiałe jest natomiast stanowisko pozwanego, zdaniem którego nie udzielenie odpowiedzi na nie zadane pytanie powoduje utratę braku zaufania do powódki. Podkreślić należy, że powódka zapytana wprost o stan rodzinny powiedziała, iż jest po rozwodzie i nigdy nie miała ślubu kościelnego.

Wskazać należy na aktywność w sprawie dotyczącej zatrudnienia powódki wykazaną przez świadka Janusza Hochleitnera, który nie ukrywał iż zależało mu aby to nie powódka pełniła obowiązki dyrektora, ponieważ chciał, aby funkcje tę objął dotychczasowy kierownik dziekanatu. Stąd zapewne niezwykła aktywność świadka, który w drodze prywatnych ustaleń, z postronnymi osobami ustalał jakim pracownikiem była powódka u dotychczasowych pracodawców i jakie są jej stosunki rodzinne, mimo faktu iż dysponował złożonymi przez powódkę bardzo dobrymi referencjami z jej poprzednich miejsc zatrudnienia.

Wobec powyższego zeznania świadka Janusza Hochleitnera jako osoby tak aktywnie uczestniczącej w poszukiwaniach we własnym

zakresie osoby na stanowisko dyrektora i mającego swojego kandydata na to stanowisko nie zasługują w pełni na przyznanie im walorów wiarygodności. Uznać należy, że Janusz H. pogodził się z kandydaturą powódki na stanowisku dyrektora wydziału tylko i wyłącznie z uwagi na fakt, iż założyciel szkoły ksiądz Marian P. zaakceptował jej kandydaturę na to stanowisko.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią przepisu art. 18(3d) 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.

Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem, a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązanie stosunku pracy a potencjalnym pracodawcą. Zachodzi ona wówczas gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18 (3a) k.p. Z powyższego wynika więc, że przepisy dotyczące dyskryminacji pracowników mają zastosowanie również w odniesieniu do powódki, która zamierzała nawiązać stosunek pracy z pozwanym jako z potencjalnym pracodawcą.

Podkreślenia wymaga fakt, iż przepis art. 18 (3b) par. 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k. c., według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Przepis ten bowiem zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Pracodawca, który chce zwolnić się od odpowiedzialności musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Zobowiązany jest on udowodnić, że odmówił zatrudnienia z innych przyczyn niż dyskryminujące pracownika. Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie pozwany w żaden sposób nie wykazał, że nie zatrudnił powódki z innych przyczyn niż jej stan rodzinny. Trudno bowiem zarzucać powódce, że zataiła cokolwiek przed przyszłym pracodawcą, w sytuacji gdy nikt nie żądał od niej wyjaśnień co do jej stanu rodzinnego.

W razie stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania pracownika przez pracodawcę (należy to odnieść również w relacjach kandydat na pracownika i potencjalny pracodawca) pracownik może domagać się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania. Odszkodowanie to nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Z uwagi na fakt, że jest to odszkodowanie to dowód powstania szkody i jej wysokość winna wykazać powódka, zaś Sąd ustala jego wysokość stosownie do okoliczności sprawy.

W przedmiotowej sprawie powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, nie wykazała żadnych szczególnych okoliczności mogących mieć wpływ na wysokość odszkodowania.

Wskazała, że doszło do rozstroju zdrowia psychicznego i zastrzegła sobie prawo do złożenia wniosku dowodowego postaci opinii biegłego mającego ustalić pogorszenie jej stanu zdrowia i związek tej okoliczności z działaniem przyszłego pracodawcy lecz takiego wniosku ostatecznie nie złożyła.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż szkodą jaką poniosła powódka był brak wynagrodzenia za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę z poprzednim pracodawcą do dnia ponownego zatrudnienia.

Wyliczając wysokość odszkodowania Sąd przyjął kwotę 6.000 zł brutto miesięcznego wynagrodzenia, którą wskazała powódka oraz zeznający w sprawie świadkowie.

Reasumując powyższe Sąd zasadził na rzecz powódki na mocy przepisu art. 18 (3d) k.p. odszkodowanie w kwocie 14.000 zł wraz z odsetkami, zaś w pozostałej części co do kwoty 20.266 zł powództwo jako bezzasadne oddalił.

Z uwagi na fakt, iż powódka cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia na mocy przepisu art. 203 kpc w zw. z art. 355 kpc Sąd umorzył postępowanie w tej części.

O kosztach procesu orzeczono jak na mocy przepisu art. 98 kpc w zw. z art. 100 i 108 kpc.



Na oryginale właściwe podpisy.

Zgodność z oryginałem stwierdzam

Elbląg, dnia 14.06.2008...

Sekretarz
STARSZY SEKRETARZ SĄDOWY

mgr Marcin Markowski