

Sygn. akt X P 108/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: A. P., J. S.

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2015r. we Wrocławiu

z powództwa J. W. (1)

przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w M.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od strony pozwanej Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w M. na rzecz powódki J. W. (1) kwotę 7 734, 54 zł (siedem tysięcy siedemset trzydzieści cztery złote pięćdziesiąt cztery grosze) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 27.03.2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znosi;

IV. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 06 lutego 2015 r. powódka J. W. (1) domagała się uznania za bezskuteczne otrzymanego w dniu 29 stycznia 2015 r. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i przywrócenia na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Ponadto żądała zasądzenia odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w wysokości jednokrotnego wynagrodzenia. Alternatywnie powódka żądała odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dodatkowo powódka wносиła o zwrot kosztów procesu od strony pozwanej.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, iż otrzymane rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało dokonane w sposób arbitralny, prowadzący do dyskryminacji jej osoby. Powódka wskazała, iż została zatrudniona w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w M. w dniu 01 września 2002 r. będąc panną i osobą obcą dla osoby zatrudniającej. Powódka zaznaczyła, iż wstąpiła w związek małżeński z synem Powiatowego Lekarza Weterynarii w dniu 05 lipca 2003 r. Zdaniem powódki jest osobą wykwalifikowaną na zajmowanego stanowiska i dotychczasowe powierzone obowiązki były wykonywane przez jej osobę w sposób prawidłowy. Między jej osobą, a Powiatowym Lekarzem Weterynarii nie ma bezpośredniej podległości służbowej. Powódka podkreśliła, iż sytuacja w której doszło do zaistnienia stosunku powinowactwa nie została zawiniona przez żadną ze stron albowiem powstało w trakcie zatrudnienia powódki w inspekcji. W ocenie powódki decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę była

niezasadna i niesprawiedliwa. Zdaniem powódki pracodawca winien w inny sposób dążyć do rozwiązania problemu niż do ubiegania się o tak radykalne środki chociażby przez przeniesienie do innej placówki. Powódka wskazała, iż jednostronny, arbitralny charakter zwolnienia jest dla niej niesprawiedliwy zwłaszcza że sytuacja nie została zawiniona przez powódkę. W odczuciu powódki zwolnienie i sposób w jaki została potraktowana jest dyskryminujące jej osobę z uwagi na stan rodzinny (pismo procesowe k. 3-4)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Powiatowy Inspektorat Weterynarii w M. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W argumentacji swojego stanowiska strona pozwana podniosła, iż art. 79 ustawy o służbie cywilnej wskazuje na zakaz powstawania stosunku powinowactwa do pierwszego stopnia w urzędzie. Z powyższych względów dalsze zatrudnienie powódki stoi w sprzeczności z przepisami prawa. Działania strony pozwanej były wynikiem pisma skierowanego przez Dolnośląskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii we W.. Strona pozwana wskazała, iż bez znaczenia pozostaje okoliczność usytuowania stanowiska powódki a także to że bezpośrednio przełożoną jest Główna Księgowa. Strona pozwana wskazała, iż podjęła czynności mające na celu zatrudnienie powódki w innej jednostce jednak okazały się bezskuteczne.

Odnosząc się do roszczenia powódki z tytułu naruszenia zasad równego traktowania strona pozwana wskazała na jego bezzasadność albowiem pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami a nadto powódka powołuje się na jednostkowe zdarzenie nie wskazując na inne świadczące o nierównym traktowaniu. W ocenie strony pozwanej jej działaniom nie można przypisać bezprawności czy naruszenia prawa (pismo procesowe k. 43-49).

Na rozprawie w dniu 15 kwietnia 2015 r. **powódka J. W. (1)** sprecyzowała roszczenie wnosząc o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a po upływie okresu wypowiedzenia przywrócenia na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Dodatkowo powódka wniosła o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 7 734, 54 zł stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powódka domagała się także odszkodowania w związku z naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 2 578, 18 zł (skrócony odpis protokołu k. 55).

W piśmie procesowym z dnia 25 maja 2015 (data prezentaty) **powódka** wskazała, iż strona pozwana nie musiała rozwiązać z powódką umowy o pracę. Zdaniem powódki strona pozwana nie podjęła żadnych pośrednich działań chociażby zwrócenia się do jednostki zwierzchniej o przeniesienie do innej jednostki. Powódka wskazała, iż ze stanowiska doktryny jak i wytycznych Prezesa rady Ministrów wynika, iż „ w przypadku stwierdzenia stosunku podległości w czasie trwania stosunku pracy powinno niezwłocznie dojść do przesunięcia zwierzchnika lub podwładnego na inne stanowisko. Jednocześnie podkreślono, iż stosunek powinowactwa dotyczy dwóch osób, a negatywne konsekwencje poniosła wyłącznie powódka (pismo procesowe k. 58-59).

Strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 08 czerwca 2015 r. (data prezentaty) przyznała, iż została zobligowana przez Dolnośląskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii we W. do działań mających na celu doprowadzenie do zgodności z prawem istniejących stosunków służbowych. Strona pozwana wskazała, iż podjęła poszukiwania możliwości zatrudnienia pozwanej w innym urzędzie zgodnie z kwalifikacjami. Prowadzone z organami rozmowy nie przyniosły oczekiwanych rezultatów (pismo procesowe k. 65-66).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. W. (1) została zatrudniona w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w M. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 września 2002 r. do dnia 28 lutego 2003 r. na stanowisku starszego inspektora do spraw administracji w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 01 marca 2003 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony zgodnie z którą powódce powierzono stanowisko starszego inspektora do spraw administracji w pełnym wymiarze czasu pracy w zespole do spraw finansowo-księgowych i administracyjnych.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało:

- Przyjmowanie, informowanie i załatwianie w zakresie posiadanych uprawnień interesantów osobiście lub telefonicznie, względnie zawiadamianie kompetentnych pracowników Powiatowego Inspektoratu,
- Rejestracja zwolnień lekarskich i urlopów pracowników Powiatowego Inspektoratu w liście obecności oraz prowadzenie miesięcznych kart ewidencji czasu pracy,
- Prowadzenie rejestru nieobecności w pracy z powodu choroby,
- Prowadzenie dziennika korespondencji pism wychodzących i przychodzących,
- Nadzór i kontrola wpisów do książki rozmów telefonicznych i książki wyjścia do miasta,
- Prowadzenie rzeczowego podziału akt,
- Prowadzenie dokumentacji wykonywania zadań finansowych i prac zleconych,
- Przyjmowanie wpłat gotówkowych i odprowadzanie na rachunek bankowy w obowiązującym terminie,
- Sporządzanie raportu kasowego – właściwe przechowywanie i zabezpieczenie gotówki w kasie oraz druków ścisłego zachowania,
- Prowadzenie ewidencji ilościowej przedmiotów nietrwałych i środków trwałych będących w użytkowaniu inspektoratu,
- Prowadzenie ewidencji druków ścisłego rachowania,
- Sprawdzanie rachunków pod względem formalno- rachunkowym i przekazywanie ich do księgowości,
- Wydawanie kar drogowych i rozliczanie ich z zakupionego paliwa na okresy miesięczne,
- Przestrzeganie dyscypliny pracy, przepisów BHP i p.poż,
- Wykonywanie pracy w razie potrzeby po godzinach pracy na polecenie przełożonego,
- Wykonywanie innych prac zleconych przez Powiatowego Lekarza Weterynarii.

Powódka na zajmowanym stanowisku podlegała bezpośrednio Głównej Księgowej, a stanowiskiem pracy pośrednio nadzorującym był Powiatowy Lekarz Weterynarii.

Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 2 578, 18 zł.

W momencie zatrudnienia powódki Powiatowym Lekarzem Weterynarii był J. W. (2). W chwili podjęcia zatrudnienia J. W. (3) nie pozostawała w żadnym stopniu powinowactwa z pracownikiem z Powiatowym Lekarzem Weterynarii Powiatowego Inspektoratu w M..

Powódka przez cały okres zatrudnienia w sposób rzetelny wykonywała obowiązki i była cenionym pracownikiem. W okresie zatrudnienia powódka wielokrotnie otrzymywała nagrody za osiągnięcia. Wszystkie oceny okresowe jakie otrzymała powódka były pozytywne.

W dniu 05 lipca 2003 r. między powódką, a Powiatowym Lekarzem Weterynarii w M. J. W. (2) powstał stosunek powinowactwa pierwszego stopnia.

(...) Wojewódzki Lekarz Weterynarii we W. pismem z dnia 14 sierpnia 2014 r. zwrócił się do Inspekcji Sanitarnej Powiatowego Lekarza Weterynarii w M. o udzielenie informacji w sprawie przestrzegania art. 79 ustawy o służbie cywilnej.

Pismem z dnia 18 listopada 2014 r. Inspekcja Sanitarna Powiatowy Lekarz Weterynarii w M. poinformował Dolnośląskiego Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii we W. o tym, iż w inspektoracie jest zatrudniona jego synowa, która pracuje na stanowisku starszego inspektora do spraw administracyjnych i podlega Głównej Księgowej.

W piśmie z dnia 31 grudnia 2014 r. Inspekcja Weterynaryjna Dolnośląski Wojewódzki Lekarz Weterynarii wezwwał J. W. (2) do podjęcia działań mających na celu doprowadzenie do zgodności z prawem istniejących w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w M. układów służbowych i zobowiązań do poinformowania o podjętych działaniach do dnia 31 stycznia 2015 r.

W dniu 29 stycznia 2015 r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, iż „zgodnie z art. 79 ustawy o Służbie cywilnej w urzędzie nie może powstać stosunek podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa do pierwszego stopnia oraz stosunek przysposobienia i kurateli. W Pani przypadku taki stosunek podległości istnieje, wobec faktu, iż jest Pani synową pracownika Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w M.. Powyższe nie pozwala na dalsze zatrudnienie” .

Okoliczności bezsporne

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo podlegało częściowemu uwzględnieniu, lecz nie w zakresie objętym żądaniem pozwu.

Na wstępie należy wskazać, iż ustalony w sprawie stan faktyczny był w całości bezsporny albowiem przedstawione przez strony postępowania dowody nie były negowane przez żadną ze stron.

Przedmiotowym powództwem J. W. (1) dochodziła: przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy z uwagi na nieuzasadnione wypowiedzenie jej osobie umowy o pracę, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz jednorazowego odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania.

Rolą Sądu w niniejszej sprawie było zbadanie czy wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w sposób prawidłowy oraz czy znajdowały uzasadnienie. Ponadto dokonanie analizy czy strona pozwana dopuściła się naruszenia norm prawnych dotyczących równego traktowania.

Na wstępie wskazać należy, iż powódka jako osoba zajmująca stanowisko specjalistycznie w służbie cywilnej była członkiem korpusu służby cywilnej. Zatem do sytuacji prawnej powódki ma zastosowanie regulacja szczególna ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. z 2014, poz. 1111).

Wskazana wyżej regulacja wprowadza szereg szczególnych unormowań mających na celu ochronę interesu publicznego, a wśród nich ustanawia zakaz powstania w urzędzie stosunku podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli (art. 79).

Nie budzi wątpliwości, iż powyższy przepis ma zastosowanie po spełnieniu przesłanek w postaci: wystąpienia więzi osobistych wymienionych w przepisie, w urzędzie rozumianym jako miejsce świadczenia pracy oraz stosunek podległości służbowej. Zauważyć należy, że dotyczy to wszelkich przypadków podległości w tym pośredniej gdyż nie wskazano na jej konkretny rodzaj. Dyspozycja zawarta w przepisie musi być brana pod uwagę zarówno w momencie zatrudniania członka korpusu służby cywilnej, jak i w czasie trwania jego stosunku pracy. W pierwszym przypadku

niemożliwe jest wyznaczenie urzędnikowi lub pracownikowi stanowiska, z którym wiązałby się stosunek podległości między wskazanymi osobami. Natomiast w drugim przypadku nie wskazano w sposób literalny rozwiązania (vide P. Zuzankiewicz (w:) W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, Warszawa 2011, s. 118, K. Rączka (w:) J. Jagielski, K. Rączka, Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, s. 329).

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy zauważyć należy, iż powinowactwo jakie zachodzi między powódką, zajmującą stanowisko starszego specjalisty do spraw administracji, a Powiatowym Lekarzem Weterynarii w M. spełnia wszelkie przesłanki określone w przepisie art. 79 ustawy o służbie cywilnej. Ważnym jest to, iż relacja powinowactwa powstała dopiero po kilku latach zatrudnienia powódki, a zatem stan ten nie istniał w chwili zatrudnienia powódki.

Przechodząc do zbadania z formalnego punktu widzenia wypowiedzenia umowy o pracę należy dojść do wniosku, iż zostało poczynione w sposób zgodny z przepisami prawa mianowicie zostało sporządzone na piśmie, zawierało przyczynę rozwiązania stosunku pracy i stosowne pouczenie (art. 30 § 3,4, 5 k.p.). Nadto określona przyczyna była prawdziwa.

Podnieść należy, iż badanie zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem nie ogranicza się do zbadania jego prawidłowości pod względem formalnym, rzeczywistości przyczyny ale także czy zdarzenie stanowiące sprawcą wypowiedzenia uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy. Jak wskazała Sąd Najwyższy organ uprawniony do rozstrzygania o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi ocenia całokształt okoliczności powołanych przez zakład pracy na uzasadnienie dokonanego wypowiedzenia (vide uchwała Sadu Najwyższego z dnia 19 lipca 1976 r., I PZP 29/76).

W dalszej części rozważań podnieść należy, iż stosunek powinowactwa powstał w 2003 r. i przez okres 11 lat, do momentu rozwiązania umowy o pracę, strona pozwana wiedząc o utrzymującym się stanie rzeczy nie poczyniła żadnych działań mających na celu wprowadzenia rozwiązania. Nie sposób dojść do innej konkluzji, iż strona pozwana ignorowała utrzymujący się stan rzeczy. Korelacja powinowactwa pierwszego stopnia istniała między kierownikiem urzędu – Powiatowym Lekarzem Weterynarii w M., a specjalistą do spraw administracyjnych, zatem sytuacja ta była bezpośrednio znana osobie kierującej Powiatowym Inspektoratem Weterynarii w M.. Nie sposób także przyjąć, iż organy nadzorujące Wojewódzkiego Lekarza Weterynarii we W. nie posiadały wiedzy o przedmiotowym stanie albowiem jako jednostka nadzorująca miała pełen wgląd w listę urzędników Powiatowego Inspektoratu Weterynaryjnego w M. a nadto do jej zadań należała bieżące nadzorowanie jego działania.

Faktem, iż drogą formalną, dopiero w piśmie z dnia 31 grudnia 2014 r. organ nadzorczy zobowiązał stronę pozwaną do: „, podjęcia działań mających na celu doprowadzenie do zgodności z prawem istniejących w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w M. układów służbowych” z wyznaczoną datą do usunięcia naruszeń do 31 stycznia 2015 r. Z powyższego zobowiązania wynika, iż organ nadzorczy nie ingerował w srodek za pomocą którego zostanie usunięte naruszenie art. 79 ustawy o służbie cywilnej, a jedynie dążył do wyeliminowania stanu sprzecznego z tym przepisem.

W ocenie Sądu strona pozwana w celu rozwiązania zaistniałego stanu sięgnęła do najbardziej radykalnego i ostatecznego środka mianowicie rozwiązania stosunku pracy.

Istotnym jest wskazanie, iż art. 71 wyżej powołanej ustawy reguluje w sposób szczególny, w stosunku do Kodeksu pracy, kwestię rozwiązania stosunku pracy. Mianowicie w ust. 1 określa bezwzględne przesłanki rozwiązania umowy o pracę, którymi są: dwukrotna następująca po sobie negatywna ocena okresowa, stwierdzenia przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych trwałej niezdolności do pracy uniemożliwiającej wykonywanie obowiązków urzędnika służby cywilnej; w celu zbadania stanu zdrowia urzędnika tego można skierować do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z urzędu lub na jego prośbę; utraty nieposzlakowanej opinii; likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie. W ustępie 2 jako przypadek uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia określa odmowę poddania się badaniu przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Nadto w art. 71 ust. 3 wymieniono, iż rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia może nastąpić w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok. Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić także w drodze porozumienia stron lub

za trzymiesięcznym wypowiedzeniem na skutek rezygnacji urzędnika służby cywilnej. W ust. 7 wskazano katalog przypadków uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika, które może nastąpić w razie: ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista; popełnienia przez urzędnika w czasie trwania stosunku pracy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; zawinionej przez urzędnika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jeżeli nie jest możliwe wyznaczenie urzędnikowi stanowiska uwzględniającego jego przygotowanie zawodowe. Podkreślenia wymaga to, że powyższe przesłanki stanowią katalog zamknięty a zatem nie pracodawca nie może go rozszerzać.

W świetle powyższego należy stwierdzić, iż zaistnienie stosunku powinowactwa w trakcie zatrudnienia nie uzasadniało zastosowania rozwiązania umowy o pracę albowiem ten przypadek nie został skatalogowany przez ustawodawcę w art. 71 ustawy o służbie cywilnej.

Idąc dalej wskazać należy, iż wypełnienie przesłanek z art. 79 nastąpiło bez winy powódki i drugiej strony gdyż ich sprawcą były okoliczności niezależne od stron. Tym bardziej powyższe przemawiało za zastosowaniem innym środków przewidzianych ustawie.

W tym miejscu zasadnym jest przytoczenie stanowiska przedstawionego w monografii H. S. pracy w służbie cywilnej, w której wskazuje iż :„W przypadku stwierdzenia stosunku podległości służbowej w momencie zatrudnienia nie można wyznaczyć urzędnikowi lub pracownikowi stanowiska, z którym wiązałby się stosunek podległości między wskazanymi osobami. Z kolei w przypadku stwierdzenia stosunku podległości w czasie trwania stosunku pracy powinno niezwłocznie dojść do przesunięcia zwierzchnika lub podwładnego na inne stanowisko. Należy więc wykorzystać przede wszystkim instrumenty prawne przewidziane w przepisach ustawy o zmianie treści stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej. W ostateczności można "uciec się" do rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca ma obowiązek zapewnienia stanu zgodnego z prawem, co przede wszystkim powinno mieć postać przeniesienia na inne stanowisko, a jeśli nie jest to możliwe - rozwiązania stosunku pracy”.

Mając na względzie rozległość administracji rządowej i liczne instrumenty jakie zostały przewidziane w ustawie o służbie cywilnej uzasadnionym działaniem ze strony pracodawcy winna być w pierwszej kolejności zmiana treści stosunku pracy powódki przez jej przeniesienie do innej jednostki.

W kontekście powyższego strona pozwana powoływała się na okoliczność, iż podjęła działania mające na celu znalezienie stanowiska dla powódki w innym urzędzie. Zauważyć należy, iż pozwana nie przedstawiła żadnych rodowod na poparcie powyższych twierdzeniem, które jako nieudowodnione podlegały oddaleniu.

Przechodząc do instrumentów w jakie została wyposażona strona pozwana należy sięgnąć do art. 61 ust. 1 zakreślającego jako przesłankę przeniesienia członka korpusu służby cywilnej wymienia się uzasadnione potrzeby urzędu lub interes służby cywilnej. Przeniesienia można dokonać w każdym czasie na stanowisko urzędnicze w tej samej miejscowości co najmniej równorzędne pod względem płacowym ze stanowiskiem zajmowanym przed zatrudnieniem na wyższym stanowisku w służbie cywilnej, zgodne z jego kwalifikacjami i przygotowaniem zawodowym, a członka korpusu służby cywilnej, który przed zatrudnieniem na tym stanowisku nie był zatrudniony w służbie cywilnej - na inne stanowisko urzędnicze w tej samej miejscowości, zgodne z jego kwalifikacjami i przygotowaniem zawodowym. Zdaniem Sądu wystąpienie stosunku powinowactwa wypełniało przesłankę uzasadnionej potrzeby jaka wystąpiła w urzędzie i stwarzało pełną możliwość zwrócenia się do organu nadzorczego o przeniesienie powódki do innego urzędu. Jednakże strona pozwana, zupełnie pominęła powyższy środek i wybrała najbardziej ostateczne rozwiązanie - wypowiedzenie stosunku pracy.

Mając na względzie fakt, iż wypełnienie znamion z art. 79 ustawy o służbie cywilnej nastąpiło w trakcie zatrudnienia, wystąpiły bez winy żaden ze stron oraz iż były znane organom od chwili wystąpienia gdyż nikt tych faktów nie zatajał Sąd doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało dokonane co prawda w sposób prawidłowy pod względem formalnym, jednakże nie znajdowało uzasadnienia. Charakter zaistniałej okoliczności

nie uzasadniał zastosowania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu do realizacji zakazu podległości służbowej między krewnymi i powinowatymi w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w M. mogła zostać wykorzystana instytucja przeniesienia służbowego, zwłaszcza że strona pozwana nie udowodniła aby rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, było poprzedzone zwróceniem się do organów nadrzędnych o przeniesienie powódki.

W przedmiotowej sprawie utrzymywanie przez okres 11 lat stanu niegodnego z prawem przez kierownika jednostki było naganne, tym bardziej nie sposób uznać aby tak silne negatywne konsekwencje w postaci rozwiązania stosunku pracy miałyby obarczać wyłącznie powódkę. To do kompetencji kierownika zespołu Powiatowego Lekarza Weterynarii w M. jako zwierzchnika jednostki należało dbanie i przestrzeganie ciężących na członkach korpusu służby cywilnej obowiązków. Niewątpliwie Powiatowy Inspektorat Weterynarii w M. dopuścił się nagannego działania w tym zakresie.

W zaistniałym stanie faktycznym nie można również mówić aby fakt powinowactwa wpływał na nieposzlakowaną opinię powódki gdyż oceny okresowe jakim była poddawana powódka i przyznawane nagrody potwierdzają, iż przez cały okres zatrudnienia była cenionym i rzetelnym pracownikiem.

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było nieuzasadnione tym samym powództwo podlegało uwzględnieniu. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu 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. Ponadto Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

Zdaniem Sądu przywrócenie powódki na poprzednich warunkach pracy i płacy byłoby przywróceniem stanu stojącego w opozycji z art. 79 ustawy o służbie cywilnej, a więc niezgodnego z prawem co przemawiało za orzeczeniem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 47¹k.p.) jak w **punkcie I sentencji wyroku**.

Wobec zasądzenia odszkodowania nie zachodziły przesłanki do zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy gdyż warunkiem jego zasądzenia jest podjęcia pracy po przywróceniu do niej (art. 47 k.p.).

Przechodząc do zarzutów dyskryminacji wskazać należy na regulację art. 18^{3a} § 1 k.p. w której zakreślono, iż 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 w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.).

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera nakaz równego traktowania bez względu na wymienione w nim przyczyny dyskryminacji. Nakaz równego traktowania oznacza, że pracownicy znajdujący się w podobnej (analogicznej) sytuacji

powinni być podobnie (analogicznie) potraktowani przez pracodawcę. Jednocześnie osoby znajdujące się w innej sytuacji faktycznej i prawnej mogą zostać potraktowane odmiennie.

W tym miejscu istotnym jest odniesienie się i podkreślenie, iż postępowanie dowodowe w zakresie powyższego roszczenia nakłada na pracownika ciężar wykazania iż doszło do zróżnicowania jego sytuacji prawnej względem innych pracowników, przynajmniej oferując dowody świadczące o istnieniu takiego zróżnicowania.

Przechodząc do analizy przedmiotowego zagadnienia wskazać należy, iż powódka upatrywała nierównego traktowania jej osoby w samej okoliczności zwolnienia jej osoby z uwagi na zachodzące powinowactwo. Podkreślenia wymaga to, iż ustawa o służbie cywilnej w art. 79 stanowi normę *lex specialis* w stosunku do przepisów prawa pracy, który wprowadza ochronę nadrzędnego interesu publicznego nad interesem indywidualnym. Powyższy przepis nakazuje przestrzeganie zasady zakazu powstawania pokrewieństwa i powinowactwa w zakresie w nim wskazanym i dopuszcza podjęcie działań mających na celu wyeliminowanie stanów będących w sprzeczności z art. 79. Mając na względzie cel przepisu i jego nadrzędność w stosunku do norm art. 18^a k.p. nie można mówić o dyskryminacji albowiem pracodawca posłużył się dopuszczalnymi przez ustawodawcę kryteriami. Powódka także w żaden sposób nie udowodniła aby zachodziły inne okoliczności stanowiące dowód jej nierównego traktowania.

Mając na uwadze brak dowodów potwierdzających twierdzenie powódki roszczenie jako bezzasadne podlegało oddaleniu- **punkt II sentencji wyroku**

O kosztach procesu Sąd orzekł mając na względzie art. 100 k.p.c. wobec okoliczności, iż powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie, a zatem strona pozwana także wygrała proces w części Sąd orzekł o wzajemnym zniesieniu kosztów poniesionych z tego tytułu, co znajduje swoje odzwierciedlenie **w punkcie III sentencji wyroku.**

Zgodnie z art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych koszty , których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciążą przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł: obciążą pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269), co znalazło swoje odzwierciedlenie w **punkcie IV sentencji wyroku.**