

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 grudnia 2015 r. powód K. D. wniósł o: uznanie za nieuzasadnione wypowiedzenia umowy o pracę i umożliwienie powrotu do pracy, uznanie za nieuzasadnione wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie odszkodowania w kwocie 5.250 zł, zasądzenie odszkodowania w kwocie 42 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego pracodawcy – Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej na podstawie umowy o pracę na czas określony (do 31 grudnia 2017 r.), na stanowisku praktykanta ruchu lotniczego. W dniu 21 grudnia 2015 r. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z powodu posiadania przez niego podwójnego obywatelstwa (polskiego i tunezyjskiego), co skutkowało naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dochodzone przez powoda odszkodowanie z tego tytułu obejmuje utracone wynagrodzenie za okres 2 lat, o który skrócono okres obowiązywania umowy o pracę. Ponadto powód dochodzi przywrócenia do pracy oraz zapłaty odszkodowania w kwocie 5250 zł z uwagi na to, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wskazała, że nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony, a ponadto, że z tego tytułu powodowi przysługiwałoby wyłącznie roszczenie o odszkodowanie, nie zaś o przywrócenie do pracy. Zaprzeczyła także, by doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do powoda.

W piśmie procesowym z dnia 7 lipca 2016 r. powód cofnął żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tego rodzaju umów oraz podtrzymał żądanie przywrócenia do pracy z ww. tytułu wskazując dodatkowo, że wypowiedzenie umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powód zgłosił również roszczenie ewentualne, tj. wniósł o ustalenie istnienia między stronami stosunku prawnego polegającego na obowiązku pozwanej wyszkolenia powoda, w tym umożliwienia mu odbycia, na koszt pozwanej, praktyk w jednostce w Ośrodku (...) w G. lub w dowolnie wskazanym innym ośrodku zapewniającym radarową służbę kontroli zbliżania oraz umożliwienia mu przystąpienia do egzaminu na licencję (...). Powód rozszerzył również żądanie ewentualne o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wnosząc o jego zasądzenie w kwocie 50 000 zł.

W piśmie procesowym z dnia 21 października 2016 r. powód, reprezentowany przez profesjonalnych pełnomocników – radców prawnych, zmodyfikował żądanie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 50 000 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w ten sposób, że zgłosił to roszczenie jako roszczenie główne, nie zaś jako roszczenie ewentualne oraz podtrzymał pozostałe roszczenia zgłoszone w toku postępowania. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 23 listopada 2016 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, w tym w zakresie żądania ewentualnego.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. D. jest magistrem inżynierem, ukończył Politechnikę (...), na kierunku Mechanika i (...), na kierunku Lotnictwo.

(zaświadczenie k. 8 części A akt osobowych)

Powód jest synem P. i Tunezyjczyka, posiada obywatelstwo polskie i tunezyjskie. Tunezja jest krajem arabskim.

(zeznania powoda k. 1289v)

Pozwana Polska Agencja Żegluga Powietrznej jest jedynym ośrodkiem w Polsce, który kształci cywilnych kontrolerów ruchu lotniczego. Dostanie się na kurs kontrolerów ruchu lotniczego warunkowane jest trudnymi testami.

W momencie kiedy o przyjęcie na szkolenie aplikował powód było pięć etapów rekrutacji. Pierwszy to pisemna aplikacja, potem testy predyspozycyjne (...), kolejne testy predyspozycyjne (...), czwarty etap o tzw. acesment czyli ocena umiejętności do pracy w grupie, zaś ostatni etap do rozmowa kwalifikacyjna.

Średnio w każdej rekrutacji aplikuje pomiędzy 1500 a 2000 osób, a przyjmowanych jest 25 osób.

Samo szkolenie także jest trudne, wymagające i związane z przejściem szeregiem egzaminów, które są konieczne by przejść do dalszego etapu szkolenia. Kursanci są zatrudniani przez (...) na umowę o pracę, przy czym celem ich pracy jest szkolenie. Pozytywne zakończenie całego szkolenia na kontrolera ruchu lotniczego w praktyce powoduje, że osoba, która szkolenie to ukończyła otrzymuje propozycję pracy w (...), na stanowisku kontrolera ruchu lotniczego. Jest to praca prestiżowa i związana z wysokimi wynagrodzeniami (w (...) wynagrodzenie zasadnicze to 16.000 – 18.000 zł).

(zeznania J. C. k. 1288, zeznania J. S. (1) k. 790, zeznania powoda k. 1289v, M. M. k. 961, zeznania M. F. k. 962)

Powód K. D. po przejściu etapu rekrutacji na kurs kontrolerów ruchu lotniczego został zatrudniony w Polskiej Agencji Żegluga Powietrznej na podstawie umowy o pracę z dnia 22 września 2014 r., zawartej na czas określony, do dnia 31 grudnia 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie podstawowym – zmianowym, na stanowisku praktykanta ruchu lotniczego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1680 zł miesięcznie. W umowie o pracę zastrzeżono, że dopuszcza się możliwość rozwiązania umowy za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Wskazano również, że po uzyskaniu licencji S- (...) praca docelowa w D. Kontroli O..

Do obowiązków K. D. należał m.in. aktywny udział w zajęciach dydaktycznych na kursie dla kandydatów na kontrolera ruchu lotniczego poprzez m.in. terminowe przystępowanie do sprawdzianów po kolejnych modułach szkoleń, efektywna nauka i przystąpienie do egzaminów kończących kurs. Od dnia 1 stycznia 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.750 zł miesięcznie.

(umowa o pracę k. 4-5, pismo k. 7, karta zadań k. 9-10)

W trakcie szkolenia powód K. D. zdawał kolejne egzaminy, uzyskiwał pozytywne wyniki szkolenia teoretycznego i praktycznego, a także pozytywną opinię z przebiegu szkolenia w zakresie radarowej kontroli zbliżania ((...)). Powód był bardzo wysoko oceniany ze względu na osiągnięte wyniki szkoleniowe. W dniu 24 sierpnia 2015 r. K. D. zdał egzamin teoretyczny na licencję S - (...).

Decyzją Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego z dnia 7 grudnia 2015 r. wydano K. D. licencję praktykanta – kontrolera ruchu lotniczego uprawniającą go do wykonywania czynności praktykanta – kontrolera ruchu lotniczego w celu uzyskania kwalifikacji wymaganych dla przyznania mu licencji kontrolera ruchu lotniczego. Jest to etap, który kończy szkolenie w ośrodku szkoleniowym w W.. Kolejnym etapem szkolenia powoda miało być szkolenie praktyczne w G., gdzie został skierowany.

K. D. poniósł koszty związane z uzyskaniem licencji praktykanta – kontrolera ruchu lotniczego w kwocie 2150 zł.

(licencja k. 11-12, wyniki szkolenia k. 20-22, 1279-1283, opinia służbowa k. 23, zaświadczenie k. 24, decyzja k. 25, potwierdzenia przelewów k. 80-85, zeznania J. C. k. 1288, zeznania powoda k. 1289v)

W dniu 14 grudnia 2015r. powód otrzymał informację telefoniczną, że w dniu rozpoczęcia praktyk ma stawić się w dziele kadr w W.. Powód uważał jednak, że nie wypada nie stawić się na praktyce w jej pierwszym dniu.

Ostatecznie powód chciał stawić się w dziale kadr jeszcze w czasie urlopu, tj. w dniu 17 grudnia 2015 r., jednak jego przepustka nie zadziałała. Powód K. D. nie został wpuszczony na teren Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, bowiem pracownicy ochrony zostali kilka dni wcześniej poinformowani, że ma on zakaz wstępu na teren Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej. K. K. – pracownik pozwanej, zajmująca się organizacją szkoleń, wyszła do powoda, stojącego koło bramy i poinformowała go, że jego przepustka nie jest aktywna, bowiem trwa aktualizacja systemu przepustowego i, że powód ma się stawić w kadrach pierwszego dnia po urlopie.

(zeznania świadka J. D. k. 923-926, zeznania świadka M. K. (1) k. 926-928, zeznania świadka K. K. k. 922-923, zeznania K. D. k. 1289-1292, zeznania J. S. (2) k. 1256)

Powód ponownie stawił się w siedzibie pozwanego w dniu 21 grudnia 2015 r. Jego przepustka ponownie nie zadziałała. Powód K. D. został eskortowany przez pracownika ochrony do działu kadr Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, gdzie otrzymał pismo datowane na dzień 10 grudnia 2015 r., stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę. W w/w piśmie Polska Agencja Żeglugi Powietrznej oświadczyła, że rozwiązuje z K. D. umowę o pracę z dnia 22 września 2014 r. z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 9 stycznia 2016 r. oraz zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia doręczenia ww. pisma do końca okresu wypowiedzenia. Następnie powód został odeskortowany z powrotem za bramę. Samo eskortowanie powoda wynikało z decyzji p.o. Prezesa (...). Na pytanie powoda do pracownika ochrony M. K. (1) czy wie co się stało, został poinformowany, że prawdopodobnie dostał rykoszetem od praktykanta G., który publikował zdjęcia w „arafatce”.

Pełniąca obowiązki Prezesa Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej M. M. (która podlegała bezpośrednio Ministerstwu Infrastruktury i Budownictwa, Departament Lotnictwa) otrzymała polecenie z Ministerstwa, by rozwiązać umowę o pracę z K. D.. Przyczyną było zidentyfikowanie na jednym ze zdjęć w mediach społecznościowych (F.) praktykanta na kontrolera ruchu lotniczego w „arafatkach”, co wzbudziło wątpliwości w kontekście bezpieczeństwa ruchu lotniczego. Osobą z tego zdjęcia był praktykant S. G., który przeszedł na islam, zmienił też imię na C., zaś jego zachowanie było uważane w (...) za kontrowersyjne i budziło wątpliwości co do kwestii bezpieczeństwa. Rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem jeszcze przed powodem, pismem z dnia 10 grudnia 2015 r., doręczonym w dniu 11 grudnia 2015 r.

Powód K. D. nie znajdował się na tych zdjęciach, nie publikował w mediach społecznościowych swojego wizerunku w „arafatce”, ani nie prezentował się jako bojownik islamu.

Jeszcze w dniu 21 grudnia 2015r. po rozmowie telefonicznej powód spotkał się z dyrektorem działu kadr J. D. (także na to spotkanie był eskortowany od bramy do działu kadr i z powrotem), zaś na spotkaniu dowiedział się, że decyzja jest odgórna, nie można na nią w żaden sposób wpłynąć i został uznany za niebezpieczeństwo.

W następstwie wypowiedzenia umowy o pracę powód ostatecznie nie przystąpił do szkolenia w Zespole (...) w G..

W 2015r. zdecydowanie rosło zagrożenie terrorystyczne ze strony tzw. „Państwa Islamskiego.

(pismo stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę k. 8, zeznania świadka M. M. k. 961, 1020-1022, zeznania świadka M. F. k. 963-964, zeznania świadka M. K. (1) k. 926-928, zeznania świadka L. G. k. 965-967, pisma k. 1268, 1271, wypowiedzenie umowy o pracę k. 14 akt osobowych C. G., J. D. k. 923, zeznania T. R. k. 1.110, M. A. k. 1.255, M. K. (2) k. 1.256v, zeznania powoda K. D. k. 1.289-1.292)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 1969,50 zł.

(zaświadczenie k. 54)

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, których autentyczność i prawdziwość nie była kwestionowana przez strony i nie wzbudziła wątpliwości Sądu.

Sąd poczynił ustalenia faktyczne również na podstawie zeznań świadków: J. S. (1) (k. 790-792), K. K. (k. 922-923), J. D. (k. 923-926), M. K. (1) (k. 926-928), M. M. (k. 961, 1020-1022), M. F. (k. 963-964), L. G. (k. 965-967), T. R. (k.

1110-1112), A. A. (k. 1254-1255), M. A. (k. 1255), J. S. (2) (k. 1256), M. K. (3) (k. 1256-1257), J. C. (k. 1288-1289) oraz zeznań powoda K. D. (k. 1289-1292). Sąd dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom oraz powodowi w zakresie, w jakim zeznania te pozostawały ze sobą spójne i znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie.

Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w sprawie miały w szczególności zeznania M. M., pełniącej obowiązki Prezesa Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej, która wskazała przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W oparciu zaś o zeznania świadków J. D., M. K. (1), K. K., M. F. i L. G. oraz zeznań powoda Sąd ustalił okoliczności, w jakich doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

Odnosząc się do pierwszego w kolejności ze sformułowanych żądań powoda, tj. żądania o przywrócenie do pracy, Sąd zważył, że żądanie to nie zostało przewidziane przez ustawodawcę jako przysługujące pracownikowi w razie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony. Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przepisu tego nie stosuje się jedynie do określonych kategorii pracowników wymienionych w art. 50 § 5 k.p., do których jednak nie można zaliczyć powoda.

Sąd nie podzielił także argumentacji powoda, iż w sprawie powinien znaleźć zastosowanie przepis art. 56 k.p. w zw. z art. 59 k.p. z uwagi na specyfikę stosunku pracy łączącego strony, tj. fakt, iż w ramach umowy o pracę na czas określony powód miał odbyć szkolenie na kontrolera ruchu lotniczego. Sąd zważył, że orzecznictwo, na które powoływał się powód w tym zakresie, dotyczące szkolenia specjalizacyjnego lekarzy-rezydentów, nie znajdzie zastosowania w niniejszej sprawie. Dostrzec należy, że lekarzy-rezydentów wiążą szczególne przepisy dotyczące warunków odbywania rezydentury, wskazujące m.in. przyczyny, które uniemożliwiają szkolenie specjalizacyjne. Z tego powodu, na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjęto, że stosunki pracy lekarzy-rezydentów podlegają szczególnemu, odmiennemu od ustalonego w Kodeksie pracy reżimowi ich rozwiązywania. Powyższego stanowiska nie można jednak, jak twierdzi powód, odnieść w drodze analogii do sytuacji powoda zaistniałej w niniejszej sprawie. Wskazać należy, że sam fakt, iż czas trwania umowy o pracę zawartej z powodem został powiązany z czasem trwania szkolenia na kontrolera ruchu lotniczego nie świadczy o szczególnym uregulowaniu sytuacji prawnej powoda jako pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej, w tym o odmiennym reżimie wypowiedzenia tego rodzaju umowy, niż przewidziany w przepisach Kodeksu pracy. W odniesieniu do szkolenia na kontrolera ruchu lotniczego brak jest przepisów szczególnych, które normowałyby kwestię zatrudnienia kursanta na podstawie umowy o pracę oraz możliwość jej rozwiązywania jedynie w ściśle określonych przypadkach. Brak jest zatem podstaw do odstąpienia od stosowania przepisów Kodeksu pracy regulujących tryb rozwiązywania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Nie przemawia za tym także dokonanie wykładni prokonstytucyjnej przepisów powoływanych przez stronę powodową. Z uwagi na powyższe, dochodzenie przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy, nieprzewidzianego w art. 50 § 3 k.p., było bezpodstawne.

Sąd nie uwzględnił również roszczenia ewentualnego powoda o ustalenie istnienia między stronami stosunku prawnego polegającego na obowiązku pozwanej wyszkolenia powoda, w tym umożliwienia mu odbycia, na koszt pozwanej, praktyk w jednostce w Ośrodku (...) w G. lub w dowolnie wskazanym innym ośrodku zapewniającym radarową służbę kontroli zbliżania oraz umożliwienia mu przystąpienia do egzaminu na licencję (...).

Powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, o którym mowa w art. 189 k.p.c., wymaga wykazania interesu prawnego w żądaniu ustalenia. Należy wskazać, że przesłanka „interesu prawnego” zostanie spełniona w sytuacji, gdy oczekiwane przez powoda rozstrzygnięcie w sprawie o ustalenie wywoła takie skutki między stronami, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie ryzyko naruszenia w przyszłości praw powoda. Celem wytoczenia powództwa o ustalenie jest

bowiem zapewnienie powodowi skutecznej ochrony prawnej, której powód nie może uzyskać w ramach odrębnego postępowania.

W rozpoznawanej sprawie dochodzone przez powoda żądanie ustalenia określonego stosunku prawnego między stronami nie zmierza do osiągnięcia celu, o jakim mowa powyżej. Sąd zważył, że żądanie ustalenia dochodzone pozwem, niezależnie od jego merytorycznej zasadności, nie mogłoby odnieść zamierzonego przez powoda skutku, tj. kontynuowania szkolenia na kontrolera ruchu lotniczego, bowiem do takiego skutku mogłoby doprowadzić żądanie dopuszczenia do szkolenia jako faktycznie umożliwiające odbywanie przez powoda szkolenia w jednostkach przez niego wskazywanych. Powództwo o ustalenie istnienia obowiązku po stronie pozwanej podlegało oddaleniu już zatem z uwagi na brak zaistnienia przesłanki „interesu prawnego” w żądaniu ustalenia. Niezależnie od powyższego, powód nie wykazał, by po stronie pozwanej zaistniał obowiązek zapewnienia powodowi udziału w szkoleniu na kontrolera ruchu lotniczego.

Po dokonaniu analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd uznał, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przez pozwaną przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, bowiem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dyskryminujących pracownika.

Sąd ustalił, że powód jako osoba posiadająca podwójne obywatelstwo – polskie oraz tunezyjskie (a więc arabskie), został wytypowany przez pracodawcę jako osoba stanowiąca potencjalne zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu lotniczego w związku ze zdarzeniem, jakie miało miejsce z udziałem innego z praktykantów na kontrolera ruchu lotniczego (z innego rocznika), tj. zamieszczeniem w mediach społecznościowych zdjęcia przedstawiającego wizerunek praktykanta w arafatce, w sposób nasuwający skojarzenia z bojownikami islamskimi, zmianą wyznania oraz imienia. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była chęć eliminacji wszelkich, nawet minimalnych, zagrożeń dla bezpieczeństwa ruchu lotniczego, zidentyfikowanych na podstawie działalności w mediach społecznościowych innego z kursantów na kontrolera ruchu lotniczego. Z ustaleń poczynionych przez Sąd nie wynika, by zachowanie powoda, w trakcie szkolenia oraz poza nim, dawało pracodawcy jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że stanowi on potencjalne zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu lotniczego. Powód nie publikował w mediach społecznościowych zdjęć, które stanowiły przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z innym praktykantem, brak też dowodów czy choćby twierdzeń pozwanego że powód przejawiałby jakiegokolwiek kontrowersyjne czy potencjalnie niebezpieczne zachowania. Do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło zatem na skutek przyjęcia przez pracodawcę, że skoro powód posiada obywatelstwo państwa, w którym religią dominującą jest islam, oraz w którym występuje wzmoczona aktywność grup terrorystycznych, to może on z tego powodu stanowić potencjalne zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu lotniczego. Takie zapatrywanie pracodawcy nie miało obiektywnie uzasadnionych podstaw w realiach rozpoznawanej sprawy, lecz było oparte na kryterium związanym z pochodzeniem i obywatelstwem, przynależnością państwową powoda, niezwiązanym z wykonywaną przez niego pracą. Rozwiązanie stosunku pracy było zatem podyktowane przyczynami dyskryminującymi pracownika, do takich bowiem przyczyn można zaliczyć kryterium obywatelstwa, przynależności państwowej wobec otwartego katalogu z art. 18^{3a} § 1 k.p. Mając zatem na uwadze, że sąd pracy jest każdorazowo uprawniony do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie miały charakteru dyskryminującego, niezależnie od tego czy pracownik był zatrudniony na czas określony czy nieokreślony, wobec stwierdzenia, że w sprawie doszło do dyskryminacji powoda w zakresie rozwiązania z nim stosunku pracy, należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy. W niniejszej sprawie powód dochodził pozwem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 5.250 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, po czym pismem z dnia 7 lipca 2016 r. cofnął żądanie w tym zakresie. Mając na względzie treść art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c., Sąd doszedł do przekonania, że uznanie cofnięcia przez powoda żądania o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę za dopuszczalne naruszałoby słuszny interes pracownika zważywszy, że szerokie i dokładne postępowanie dowodowe wykazało, że

w sprawie doszło do jego dyskryminacji. Cofnięcie żądania o zasądzenie odszkodowania należało uznać zatem za niedopuszczalne, zaś z uwagi na to, że roszczenie powoda w tym zakresie było zasadne, Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. O wysokości odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 50 § 4 k.p., mając na względzie, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia nie więcej niż za 3 miesiące, zaś powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1750 zł brutto.

Za zasadne w całości Sąd uznał również roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w kwocie 50 000 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Podstawą prawną roszczenia o odszkodowanie od pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jest przepis art. 18^{3d} 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Stosownie do art. 18^{3a} § 2 k.p., równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 art. 18^{3a} k.p. Należą do nich w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W myśl art. 18^{3a} § 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. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.).

W orzecznictwie wskazuje się, że naruszenie zasady niedyskryminacji oznacza 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, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. Z kolei na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, iż nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami.

W rozpoznawanej sprawie powód wykazał, że doszło wobec niego do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie rozwiązania z nim umowy o pracę. Jak już wcześniej wskazano, postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu jego obywatelstwa, przynależności państwowej do kraju o wzmożonej działalności grup terrorystycznych. Rozwiązanie stosunku pracy było zatem podyktowane przyczynami dyskryminującymi pracownika, co uzasadniało uwzględnienie roszczenia powoda w tym zakresie.

Zgodnie z 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Ustalając wysokość odszkodowania należnego powodowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, Sąd miał na względzie, że takie odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, powinno wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc

brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy) (por. wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08).

Sąd uznał, że odszkodowanie w kwocie 50 000 zł dochodzone pozwem odpowiada okolicznościom faktycznym sprawy. Sąd wziął pod uwagę, że powód poniósł szkodę majątkową obejmującą wynagrodzenie za pracę, jakie przysługiwałoby mu do czasu wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas określony (do 31 grudnia 2017 r.), jak również koszty, jakie powód poniósł w związku z przystąpieniem do egzaminów na licencję praktykanta – kontrolera ruchu lotniczego w kwocie 2.150 zł. Sąd nie podzielił tym samym stanowiska strony pozwanej, że w tym zakresie wysokość poniesionej przez powoda szkody majątkowej powinna zostać pomniejszona o kwotę wynagrodzenia, jakie powód otrzymywał na podstawie innego stosunku pracy nawiązanego po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną. Należy wskazać, że uzyskiwanie przez powoda wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę zawartej z innym pracodawcą pozostaje bez znaczenia dla wysokości odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, już chociażby z uwagi na szczególnie charakter tego odszkodowania jako swoistej sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd uwzględnił również, że ma ono rekompensować doznaną przez pracownika krzywdę wyrządzoną naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, niezależnie od tego, czy pracownik poniósł szkodę majątkową na skutek naruszenia tej zasady. Należy podkreślić, że średnio w każdej rekrutacji na szkolenia w charakterze kontrolera ruchu lotniczego aplikuje pomiędzy 1.500 a 2.000 osób, a przyjmowanych jest 25 osób, zaś pozwana Agencja jest jedyną cywilną instytucją w Polsce pozwalającą na zdobycie takiego wykształcenia. Pokazuje to, w jak wąskiej i ekskluzywnej grupie kursantów znalazł się powód. Biorąc zatem pod uwagę fakt, że powód na skutek rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę został pozbawiony możliwości kontynuowania szkolenia, które wiązało się ze znacznym wysiłkiem i zaangażowaniem ze strony powoda, a także przystąpienia do egzaminów na licencję kontrolera ruchu lotniczego, a następnie uzyskania zasadniczo pewnego zatrudnienia w charakterze kontrolera ruchu lotniczego, co z kolei wiązało się nie tylko z prestiżem, lecz również ze wysokimi zarobkami, należało uznać, że kwota 50.000 zł będzie adekwatną rekompensatą za doznaną przez powoda szkodę majątkową i niemajątkową.

Sąd zasądził na rzecz powoda także odsetki ustawowe za opóźnienie należne od kwoty zasądzonych na jego rzecz odszkodowania w kwocie 50.000 zł, na podstawie art. 481 § 1 k.c. Biorąc zaś pod uwagę fakt, że powód zmodyfikował roszczenie odszkodowawcze z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w toku postępowania, Sąd zasądził na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 42.000 zł licząc od dnia doręczenia pozwanej pozwu, tj. od dnia 11 marca 2016 r., zaś od kwoty 8.000 zł licząc od dnia doręczenia pozwanej pisma modyfikującego pierwotne roszczenie odszkodowawcze z dnia 7 lipca 2016 r., tj. od dnia 29 lipca 2016 r.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. drugie k.p.c., obciążając nimi w całości pozwaną, mając na względzie, że powód uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania. Powód był reprezentowany przez profesjonalnych pełnomocników będących radcami prawnymi, toteż Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2, 3 i § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W myśl art. 83 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, jeżeli przepisy ustawy przewidują obowiązek działania i dokonywania czynności połączonej z wydatkami z urzędu, sąd zarządzi wykonanie tej czynności, a kwotę potrzebną na ich pokrycie wykląda tymczasowo Skarb Państwa. Dotyczy to także dopuszczenia i przeprowadzenia przez sąd z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę. W orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd orzeka o poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113.

Zgodnie z art. 113 ust 1 ww. ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Na podstawie art. 113 ust.1 ww. ustawy w zw. z art. 100 zdanie drugie k.p.c., Sąd nakazał pobrać od pozwanego, na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 2 763 zł tytułem opłaty od pozwu w wysokości 5% kwoty zasądzonej na rzecz powoda, bowiem powód był zwolniony od uiszczenia opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie II i III do kwoty 1 969,50 zł.

Sąd ustalił także wartość przedmiotu sporu na moment doręczenia pozwu na kwotę 65.634 zł (pozwany przed wdaniem się w spór zakwestionował wartość przedmiotu sporu wskazaną w pozwie przez powoda, co okazało się słuszne, bowiem po zliczeniu roszczeń powoda wskazanych w pozwie wartość przedmiotu sporu wyniosła ona 65.634 zł).