

Sygn. akt III APa 20/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Ewa Stryczyńska (spr.)

Sędziowie: SA Bożena Lasota

SO del. Danuta Malec

Protokolant: sekr. sądowy Karolina Majewska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy B. S.

przeciwko Skarbowi Państwa - Prezesowi Sądu Rejonowego (...) w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie za naruszenie zasad równego traktowania w procesie rekrutacji

na skutek apelacji Skarbu Państwa- Prezesa Sądu Rejonowego (...) w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 8 grudnia 2015 r. sygn. akt XXI P 83/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i powództwo oddala;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że zasądza od powódki B. S. na rzecz pozwanego Skarbu Państwa - Prezesa Sądu Rejonowego (...) w W. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego pozwanego przed Sądem pierwszej instancji;

III. zasądza od powódki B. S. na rzecz pozwanego Skarbu Państwa - Prezesa Sądu Rejonowego (...) w W. kwotę 675,00 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego pozwanego w instancji odwoławczej.

Danuta Malec Ewa Stryczyńska Bożena Lasota

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 kwietnia 2013 r. (data prezentaty sądowej) skierowanym przeciwko Skarbowi Państwa – Prezesowi Sądu Rejonowego (...) w W. B. S. wniosła o:

1. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 5.700 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

3. zobowiązanie pozwanego do usunięcia skutków dyskryminacji poprzez wdrożenie polityki antydyskryminacyjnej w Sądzie Rejonowym (...) w W., polegającej na zapewnieniu równego traktowania w zatrudnieniu m.in. ze względu na płeć, wiek, rodzicielstwo, niepełnosprawność, orientację seksualną w szczególności poprzez powołanie Komisji Antydyskryminacyjnej;

4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że pozwany dopuścił się podczas procesu rekrutacji przeprowadzonego w marcu-kwietniu 2012 r. oraz w lipcu 2012 r. dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć i związany z nią przymiot rodzicielstwa. Podkreślono, iż powódka pomyślnie przeszła dwa etapy rekrutacji, w tym sprawdzian umiejętności pisania bezwzrokowego i obsługi MS Office oraz posiadała wykształcenie, kompetencje i doświadczenie zawodowe odpowiednie dla stanowiska, na które prowadzona była rekrutacja. Wskazano, że powódka była dwukrotnie pytana o macierzyństwo. Pierwsza sytuacja miała miejsce w kwietniu 2012 r., podczas rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko urzędnika-stażysty, następnie podczas rozmowy w lipcu 2012 r. w sprawie wykonywania pracy biurowej na podstawie umowy zlecenia, kiedy powódka została zapytana o to, czy ma małe dzieci i czy będzie w stanie zapewnić im opiekę na czas pracy. Proces rekrutacji nie zakończył się zatrudnieniem powódki, a oferowane stanowisko otrzymał mężczyzna stanu wolnego, który został zatrudniony na umowę o pracę na czas określony.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazano, że niezatrudnienie powódki wynikało wyłącznie z wyników rekrutacji, która była oparta na obiektywnych i zgodnych z przepisami prawa kryteriach zastosowanych na równi wobec wszystkich osób, biorących udział w rekrutacji. W ocenie pozwanego, powódka otrzymała wyniki gorsze od kandydatów zatrudnionych na wolne etaty oraz umowy zastępstwa.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska. Powódka podniosła ponadto, że przejawem dyskryminacji było nie tylko niezatrudnienie powódki na wolny etat urzędniczy, czy umowę na zastępstwo, ale również nieprzyjęcie jej na praktyki absolwenckie, podczas gdy postanowiono je zaproponować m.in. K. S., która w postępowaniu konkursowym otrzymała mniej punktów niż powódka.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zasądził od Skarbu Państwa – Prezesa Sądu Rejonowego (...) w W. na rzecz B. S. kwotę 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 1), w pozostałej części powództwo oddalono (pkt 2) oraz wzajemnie zniesiono koszty procesu pomiędzy stronami (pkt 3).

Sąd Okręgowy oparł swe rozstrzygnięcie na następującym ustalonym stanie faktycznym:

W dniu 22 marca 2012 r. Prezes Sądu Rejonowego (...) w W. ogłosił, składający się z trzech etapów, nabór na staż urzędniczy.

B. S. przystąpiła do powyższego konkursu. Jej zgłoszenie, jako spełniające warunki formalne zostało zakwalifikowane do drugiego etapu konkursu.

Drugi etap naboru polegał na sprawdzeniu umiejętności wymaganych na stanowisku urzędnika, tj. znajomości zasad pisowni polskiej, ortografii i interpunkcji, umiejętności poprawnego i starannego pisania odręcznego, umiejętności pisemnego zredagowania pisma odzwierciedlającego treść wydanego w sprawie zarządzenia, znajomość techniki biurowej, w tym umiejętność posługiwania się sprzętem komputerowym i znajomość programu Excel, umiejętność poprawnego i szybkiego pisania na klawiaturze. Powódka otrzymała z tego etapu konkursu 7,65 pkt.

Osoby zakwalifikowane do zatrudnienia na staż urzędniczy i umowę na zastępstwo otrzymały z drugiego etapu konkursu następującą liczbę punktów: A. O. – 9,30 pkt; M. S. – 8,25 pkt; K. F. (1) – 8,25 pkt; M. P. – 8,10 pkt; K. B. – 8,60 pkt; A. W. – 7,75 pkt. Maksymalna ilość punktów możliwych do zdobycia wynosiła 10.

Powódka została zakwalifikowana do trzeciego etapu konkursu, tj. rozmowy kwalifikacyjnej, która odbyła się w kwietniu 2012 r. Z tego etapu powódka otrzymała 6,5 pkt.

Na punktację z rozmowy kwalifikacyjnej powódki składała się ocena z następujących zakresów: poziomu kultury osobistej i wyglądu zewnętrznego – 1,5 pkt; kreatywności, odporności na stres, umiejętności współpracy w zespole – 2 pkt; umiejętności samodzielnego myślenia, zdolności analitycznych – 1 pkt; wykształcenia – 2 pkt; stażu pracy w sądownictwie – 0 pkt. Maksymalna liczba punktów możliwa do zdobycia w każdej kategorii wynosiła 2 pkt.

Powódka nie miała doświadczenia w pracy w sądownictwie.

K. B. z rozmowy kwalifikacyjnej otrzymał 6,2 pkt.

Suma punktów powódki z obu etapów konkursu wynosiła 14,15 pkt.

Na wolne etaty postanowiono przyjąć osoby, które z obu etapów konkursu otrzymały następującą liczbę punktów: A. O. – 17,30 pkt; M. S. – 17,25 pkt; K. F. (2) – 16,25 pkt. Na umowy zastępstwa postanowiono przyjąć: M. P. – 15,10 pkt, K. B. – 14,80 pkt, A. W. – 14,75 pkt.

W lipcu 2012 r. powódka otrzymała telefonicznie informację w sprawie możliwości zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. Rozmowa tej sprawie odbyła się z sędzią M. F. – zastępcą Przewodniczącego (...), podczas której była obecna również zastępca kierownika sekretariatu (...). Na początku rozmowy poruszony został temat doświadczenia powódki. W następnej części spotkania sprawdzono umiejętność pisania na komputerze oraz polecono wykonanie zarządzenia. Pod koniec spotkania M. F. zapytała powódkę, czy będzie w stanie pogodzić pracę z wychowywaniem dziecka. B. S. odmówiła odpowiedzi na to pytanie i rozmowa została zakończona.

Sędzia M. F. przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną również z inną kandydatką – A. K., której umiejętności pisania na komputerze i wykonania zarządzenia zostały ocenione wyżej od umiejętności powódki.

W dniu 23 sierpnia 2012 r. powódka sporządziła skargę skierowaną do Prezesa Sądu Rejonowego (...) w W. – B. Ł., w której opisała rozmowy kwalifikacyjne z kwietnia i lipca 2012 r. oraz poprosiła o ustosunkowanie się do przedstawionej przez nią sytuacji.

W odpowiedzi na pismo Prezes opisała przebieg rekrutacji, podsumowała jej wyniki i wskazała, że przyczyną niezatrudnienia powódki w kwietniu 2012 r. nie był jej stan rodzinny, ale gorsze od innych kandydatów wyniki uzyskane w przeprowadzonym konkursie. Wskazano ponadto, że z uwagi na upływ czasu i ilość ogłaszanych konkursów, Prezes nie jest w stanie odnieść się do kwestii, czy w kwietniu 2012 r. zostało powódce postawione pytanie dotyczące posiadania dzieci. Odnośnie rozmowy z lipca 2012 r. Prezes wskazała, że sędzia M. F. przyznała, iż zadała powódce pytanie dotyczące dzieci, ale jej zamiarem było rozładowanie ciężkiej i stresowej sytuacji w celu ułatwienia poradzenia sobie z postawionymi zadaniami.

Powódka posiada wykształcenie wyższe o kierunku polityka społeczna.

W 2012 r. u pozwanego istniała praktyka kierowania osób przyjmowanych na praktyki absolwenckie (na podstawie ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich) do współpracy z sędziami i wykonywania czynności właściwych dla osób zatrudnionych na stanowiskach asystenta sędziego. Było to spowodowane niedoborami kadrowymi wśród asystentów sędziów i potrzebami wsparcia pracy sędziów. Z uwagi na charakter czynności wykonywanych przez takie osoby, na praktyki absolwenckie przyjmowano osoby, które miały ukończone studia prawnicze.

Po rozstrzygnięciu konkursu na staż urzędniczy, w którym uczestniczyła powódka, umowy o praktyki absolwenckie postanowiono zaproponować: K. S. (13,50 pkt) i R. S. (15,40 pkt). Początkowo K. S. została zatrudniona na okres próbny na dwa miesiące na stanowisku pełniącej obowiązki asystenta sędziego, następnie na podstawie umowy o praktyki absolwenckie. K. S. miała wykształcenie wyższe prawnicze.

Powódka czuła się rozczarowana, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej w (...) pytano ją o macierzyństwo. Na skutek tej sytuacji powódka odczuwała lęk przed rozmowami kwalifikacyjnymi, bała się, że macierzyństwo uniemożliwi jej podjęcie zatrudnienia.

W listopadzie 2012 r. powódka podjęła zatrudnienie w firmie zajmującej się przetwarzaniem dokumentów.

Z kandydatami wybranymi w konkursie na staż urzędniczy zawierano umowy o pracę na czas określony za wynagrodzeniem w wysokości 1.900 zł.

U pozwanego nie było procedur antydyskryminacyjnych.

Powyższe okoliczności Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron oraz na podstawie zeznań świadków M. F., K. S., B. Ł., a także zeznań stron.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że po przeprowadzeniu konkursu została zatrudniona osoba, która łącznie zdobyła mniej punktów podczas rekrutacji. Jak wynika z dokumentacji przedłożonej przez pozwanego, wszystkie osoby zatrudnione na wolne etaty urzędnicze oraz na podstawie umów na zastępstwo otrzymały więcej punktów niż powódka. Sąd nie dał również wiary powódce co do tego, iż podczas rozmowy w lipcu 2012 r. przyklejona do jej dokumentów karta zawierała informację o wychowywaniu przez B. S. małoletniego dziecka. Okoliczność ta nie została potwierdzona w toku postępowania dowodowego, a twierdzenia w tym zakresie są jedynie jej przypuszczeniami, ponieważ nie widziała ona treści umieszczonej na kartce.

Co do zasady Sąd uznał zeznania M. F. za wiarygodne. Przebieg rozmowy opisany przez świadka nie różnił się w zasadniczych aspektach od opisu przedstawionego przez powódkę. Za wiarygodne nie zostały jednak uznane zeznania świadka w zakresie w jakim stwierdziła, że pytanie, które zadała powódce odnośnie jej dziecka, miało na celu jedynie rozluźnienie atmosfery, podczas której powódka była bardzo spięta. Świadek jednak przyznała, iż pytanie to padło już po rozmowie, na sam koniec spotkania. Niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego byłoby przyjęcie, że intencją świadka było rozluźnienie atmosfery panującej na spotkaniu w sytuacji, gdy została już przeprowadzona zasadnicza część spotkania, tj. rozmowa o doświadczeniu zawodowym i sprawdzenie umiejętności powódki, a spotkanie dobiegało końca.

Zeznania świadka K. B. Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne, aczkolwiek nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zeznania te nie odnosiły się wprost do okoliczności, które powódka uczyniła podstawą swojego pozwu. Świadek był jednym z kandydatów, biorących udział w konkursie na staż urzędniczy, a więc nie był obecny podczas rozmów kwalifikacyjnych powódki. Świadek w skrócie opisał poszczególne etapy konkursu oraz strukturę zatrudnienia w (...), w których pracował. Wskazał, że nie był pytany o przerwy w zatrudnieniu oraz nie spotkał się z nierównym traktowaniem pracowników u pozwanego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo w ocenie Sądu pierwszej instancji zasługiwało na uwzględnienie w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie. W pozostałym zakresie zostało oddalone jako niezasadne.

Z art. 11³ k.p. wynika zakaz jakakolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, 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. W rozumieniu tego przepisu

dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odmienność i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 202).

Zgodnie z 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, 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. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Do naruszenia zasady równego traktowania może dojść już na etapie rekrutacji. W wyroku z dnia z dnia 24 marca 2000 r., sygn. akt I PKN 314/99 (OSNP 2001/15/480) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na możliwość dochodzenia w sądzie pracy odszkodowania za dyskryminację także przez osoby, które nie są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy, a nawet nie są związane z pozwanym pracodawcą żadną więzią prawną. Wskazał on, że kandydat do pracy zgłaszający się na ofertę pracodawcy dyskryminującą ze względu na płeć (art. 11³ k.p.), który nie został zatrudniony, może dochodzić odszkodowania w granicach tzw. ujemnego interesu (culpa in contrahendo) na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c.).

Sąd Okręgowy ocenił, że w czasie rekrutacji odbywającej się na podstawie ogłoszenia o naborze na staż urzędniczy w marcu-kwietniu 2012 r., nie doszło do dyskryminacji powódki. Jako przesłankę dyskryminacyjną powódka wskazała płeć oraz macierzyństwo. W pozwie podniesiono, że po przeprowadzeniu postępowania konkursowego na stanowisko urzędnika-stażysty, stanowisko to zaproponowano K. B. – mężczyźnie stanu wolnego, co w jej ocenie rodziło podejrzenie dyskryminacji ze względu na płeć. W ocenie powódki przyczyną niezatrudnienia jej na to stanowisko było posiadanie przez nią dzieci, o które była pytana podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Rozpatrując powyższy zarzut, Sąd Okręgowy dokonał porównania sytuacji powódki z sytuacją innych kandydatów biorących udział w konkursie. Dokonano analizy dokumentacji konkursowej przedłożonej przez pozwanego, z której wynika, że wszyscy kandydaci, którym postanowiono zaproponować zatrudnienie, otrzymali w procedurze konkursowej wyższą liczbę punktów niż B. S.. Wśród trzech osób, którym zaproponowano zatrudnienie na stanowisku urzędnika-stażysty były dwie kobiety i jeden mężczyzna. Otrzymali oni następującą liczbę punktów: A. O. – 17,30 pkt; M. S. – 17,25 pkt; K. F. (2) – 16,25 pkt. Pozostałe trzy osoby, które zostały umieszczone na liście rezerwowej, a którym zaproponowano umowy na zastępstwo, otrzymały następującą liczbę punktów: M. P. – 15,10 pkt; K. B. – 14,80 pkt; A. W. – 14,75 pkt. Powódka z wszystkich etapów konkursu otrzymała 14,15 pkt, a więc mniej od osób wskazanych wyżej. Należy ponadto zwrócić uwagę, iż powódka z rozmowy kwalifikacyjnej otrzymała 6,55 pkt, a K. B., który w ocenie powódki został przyjęty na skutek dyskryminacji powódki, otrzymał 6,2 pkt. Nie można zatem przyjąć, że pytanie odnośnie dzieci, które zadano podczas rozmowy kwalifikacyjnej miało wpływ na niezatrudnienie powódki, skoro ostatecznie otrzymała ona wyższą punktację z tego etapu konkursu niż K. B.. Z dokumentów konkursowych wynika ponadto, że B. S. podczas rozmowy kwalifikacyjnej otrzymała 0 pkt w zakresie oceny dotyczącej stażu pracy w sądownictwie, za który można było otrzymać od 0 do 2 pkt. W pozostałych aspektach ocenianych podczas rozmowy otrzymała wysoką punktację, tj. w zakresie poziomu kultury osobistej i wyglądu zewnętrznego – 1,5 pkt; kreatywności,

odporności na stres, umiejętności współpracy w zespole – 2 pkt; umiejętności samodzielnego myślenia, zdolności analitycznych – 1 pkt; wykształcenia – 2 pkt.

Z analizy punktacji przedstawionej w protokole z dnia 7 maja 2012 r. z przeprowadzonego drugiego i trzeciego etapu konkursu wynika ponadto, że wszystkie osoby, które zakwalifikowano na wolne etaty lub umowy zastępstwa miały wyższą od powódki (7,65 pkt) liczbę punktów za drugi etap konkursu: A. O. – 9,30 pkt; M. S. – 8,25 pkt; K. F. (1) – 8,25; M. P. – 8,10 pkt; K. B. – 8,60 pkt; A. W. – 7,75 pkt. Nie można zatem uznać, aby decydujący o zatrudnieniu był trzeci etap konkursu, tj. rozmowa kwalifikacyjna.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił również zarzutu powódki, przedstawionego już w toku postępowania, że przejawem dyskryminacji było również nieprzyjęcie powódki na praktyki absolwenckie, podczas gdy postanowiono je zaproponować m.in. K. S., która w postępowaniu konkursowym otrzymała mniej punktów niż powódka. Należy zwrócić uwagę, że choć K. S. otrzymała 13,50 pkt, a powódka 14,15 pkt, to jednak zaoferowanie takiej formy współpracy K. S. było uzasadnione posiadanym przez nią wykształceniem. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w 2012 r. u pozwanego istniała praktyka kierowania osób przyjmowanych na praktyki absolwenckie do współpracy z sędziami i wykonywania czynności właściwych dla osób zatrudnionych na stanowiskach asystenta sędziego. Było to spowodowane niedoborami kadrowymi na stanowisku asystenta sędziego i potrzebami wsparcia pracy sędziów. Z uwagi na charakter czynności wykonywanych przez takie osoby na praktyki absolwenckie przyjmowano osoby, które miały ukończone studia prawnicze. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany miał prawo do wyboru na praktyki absolwenckie kandydatów spełniających jego aktualne potrzeby. Skoro zatem praktykantom zlecane były czynności asystentów sędziów, kryterium posiadania wykształcenia prawniczego było uzasadnione. Z uwagi na brak wykształcenia prawniczego, powódce nie zaoferowano współpracy na podstawie umowy o praktyki absolwenckie, co nie może być uznane za dyskryminację.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady niedyskryminacji.

Na uwzględnienie zasługiwało natomiast roszczenie powódki o zadośćuczynienie. W ocenie Sądu niedopuszczalne bowiem było zachowanie potencjalnego pracodawcy, polegające na zadawaniu powódce pytań, czy ma małe dzieci i jak zamierza połączyć pracę zawodową z wychowywaniem dziecka. Nie było sporne pomiędzy stronami, że podczas rozmowy w lipcu 2012 r. przeprowadzonej z powódką w (...) przez sędziego M. F., padło pytanie, czy powódka będzie w stanie pogodzić pracę z wychowywaniem dziecka. Świadek M. F. przyznała, że taka sytuacja miała miejsce, jednak wskazała, iż jej intencją było rozluźnienie atmosfery panującej na spotkaniu. Sąd Okręgowy nie uznał zeznań świadka w zakresie jej intencji za wiarygodne ze względów, które zostały przedstawione przy okazji przedstawienia oceny zeznań świadka. Bez względu na intencję M. F., działanie pracodawcy, w imieniu którego występowała, należy uznać za bezprawne. Poza przypadkami, gdy pytanie o rodzinę jest uzasadnione koniecznością ustalenia prawa do korzystania przez pracownika do szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (art. 22¹ § 2 k.p.) lub obowiązek podania takich danych wynika z odrębnych przepisów (art. 22¹ § 4 k.p.), pracodawca nie jest uprawniony do żądania tego rodzaju danych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiedział się, że pracodawca nie może żądać od takiej osoby informacji o ciąży (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2006 r., III UK 150/05, niepubl.), a orzeczenia te można w ocenie Sądu Okręgowego odnieść również do pytania o posiadanie dzieci.

Należy wskazać, że norma prawna zawarta w art. 22¹ k.p. pozwala na podzielenie wszelkich okoliczności dotyczących życia pracownika i kandydata na pracownika na cztery sfery: identyfikacji personalnej, pracy, tajemnicy osobistej i tajemnicy prywatnej. Za sferę identyfikacji personalnej należy uznać imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania (lub adres do korespondencji), a także numer PESEL. Za okoliczności ze sfery pracy ustawodawca uznał jedynie okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia. Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat czternastu) oraz imiona i nazwiska dzieci. Jeśli chodzi o kandydata na

pracownika, art. 22¹ k.p. ogranicza prawo pracodawcy do zadawania pytań dotyczących dwóch sfer życia kandydata – sfery identyfikacji personalnej (lecz bez konieczności podawania numeru PESEL) i sfery pracy, pozostawiając pytania należące do sfery prywatnej i sfery tajemnicy osobistej poza obowiązkiem kandydata do ich ujawnienia z wyłączeniem sytuacji, w której przepis szczególny na to zezwala. Kandydat na pracownika, któremu postawiono pytanie dotyczące jego sfery osobistej, może żądać z pewnością ochrony dóbr osobistych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 23 i 24). Jeśli brak odpowiedzi na takie pytanie spowodował niezatrudnienie kandydata, może on żądać odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., mimo że nie pozostaje w stosunku pracy (M. Gersdorf, Komentarz do art. 22¹ Kodeksu pracy [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis 2014).

Pomimo tego iż macierzyństwo powódki nie spowodowało jej niezatrudnienia u pozwanego, to jednak zadając pytanie o posiadanie dzieci i godzenie ich wychowywania z pracą, pozwany dopuścił się naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci prawa do prywatności.

Zgodnie z art. 23 k.c. 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 niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Przepis ten nie zawiera zamkniętego katalogu dóbr osobistych, zatem można zaliczyć do nich również prawo do prywatności.

Wskazać należy, że prawo do prywatności rozumiane jako autonomia informacyjna zostało określone w art. 51 Konstytucji RP. Przepis ten oddaje współczesne rozumienie prawa do prywatności jako prawa do samodzielnego określania informacji udostępnianych innym osobom. Trybunał Konstytucyjny uznał, iż autonomia informacyjna stanowi element prawa do prywatności. Zdefiniował on autonomię informacyjną jednostki jako prawo do samodzielnego decydowania o ujawnieniu innym informacji dotyczących swojej osoby, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, znajdującymi się w posiadaniu innych podmiotów (wyrok TK z dnia 19 lutego 2002 r., U 3/01, OTK-A 2002, nr 1, poz. 3). Autonomię jednostki (autonomię informacyjną) należy pojmować jako prawo do decydowania o życiu osobistym. Oznacza ona uprawnienie do określania, jakie informacje i w jakim zakresie zostaną ujawnione osobom trzecim. Tym samym dla wyznaczenia zakresu autonomii podstawową rolę odgrywa wola podmiotu, którego informacje dotyczą. To wyłącznie jego decyzja, w granicach wyznaczonych prawem, determinuje, jakie dane zostaną przekazane do publicznej wiadomości. Wskazuje się, że horyzontalny charakter norm konstytucyjnych i możliwość bezpośredniego powoływania się na nie sprawia, iż obowiązek ten ciąży również na pracodawcach. Tym samym uregulowania konstytucyjne nakładają na podmioty zatrudniające pracowników szczególną powinność poszanowania życia prywatnego tych osób (M. Wujczyk, Prawo pracownika do ochrony prywatności, WKP 2012).

Zarówno w orzecznictwie, jak i literaturze podkreśla się zgodnie, że prawo do prywatności przyznane w przepisach Konstytucji RP nie ma charakteru absolutnego. Uznając istnienie konstytucyjnego prawa do prywatności i możliwości powoływania się na nie w stosunkach między podmiotami prawa prywatnego, w tym między pracodawcą a pracownikiem, konieczne jest rozważenie, w jakich sytuacjach prawo to może być ograniczone. Uzasadnione może być także w pewnych przypadkach wkraczanie w pewne strefy prywatności przez uprawnione podmioty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1984 r., I CR 400/83, OSNC 1984/11/195). Ograniczenie prawa do prywatności może nastąpić tylko, gdy przemawia za tym inna norma, zasada lub wartość konstytucyjna, a stopień tego ograniczenia musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do rangi interesu, któremu ograniczenia ma służyć (orzeczenie TK z dnia 24 czerwca 1997 r., K 21/96, OTK 1997, nr 2, poz. 23, s.225).

Na podstawie art. 24 k.c. konieczne jest ustalenie w pierwszej kolejności, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, a następnie czy działanie pozwanego było bezprawne. Za bezprawne w rozumieniu art. 24 k.c. należy uznać działanie sprzeczne z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego i innymi przepisami prawa, w tym także przepisami o charakterze procesowym, jeżeli sprzeczność ta prowadzi w konsekwencji do naruszenia dobra osobistego i może uzasadniać odpowiedzialność (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 1975 r., I CR 452/75). Obie te przesłanki

zostały spełnione w niniejszej sprawie. Nie było wątpliwości co do tego, że powódka otrzymała w czasie rekrutacji pytanie należące do sfery prywatnej jej życia. Wkroczenie pracodawcy w sferę życia prywatnego było działaniem sprzecznym z przepisami prawa, tj. art. 22¹ k.p. Nie było ono również uzasadnione inną normą, zasadą lub wartością konstytucyjną, a zatem ograniczenie prawa powódki do prywatności, rozumianej jako autonomia informacyjna, należało ocenić jako bezprawne.

Zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale odpowiednia w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa. W niniejszej sprawie krzywda powódki miała odzwierciedlenie w obniżonej samoocenie jej przydatności zawodowej. Powódka czuła się rozczarowana, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej w VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pytano ją o macierzyństwo. Na skutek tej sytuacji powódka odczuwała lęk przed rozmowami kwalifikacyjnymi, bała się, iż macierzyństwo stanowi przeszkodę w podjęciu zatrudnienia. Powódka znalazła pracę dopiero w listopadzie 2012 r. Mając na względzie te okoliczności Sąd oszacował wysokość należnego zadośćuczynienia na kwotę 5.000 zł, co stanowi w przybliżeniu równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia osób zatrudnionych na staż urzędniczy.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy, na podstawie art. 417 i 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił roszczenia powódki o zobowiązanie pozwanego do usunięcia skutków dyskryminacji poprzez wdrożenie polityki antidyskryminacyjnej w Sądzie Rejonowym (...) w W., polegającej na zapewnieniu równego traktowania w zatrudnieniu m.in. ze względu na płeć, wiek, rodzicielstwo, niepełnosprawność, orientację seksualną w szczególności poprzez powołanie Komisji Antydyskryminacyjnej.

Zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, 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. Kodeks pracy nie określa jednak, na czym miałyby polegać zachowania pracodawcy realizujące obowiązek określony w art. 94 pkt 2b k.p. W ocenie Sądu takie określenie obowiązku pracodawcy, bez wskazania, w jaki sposób obowiązek ten powinien być realizowany, uniemożliwia nałożenie przez Sąd na pracodawcę obowiązku wprowadzenia określonej polityki antidyskryminacyjnej, w tym wdrożenia procedur antidyskryminacyjnych. Ustawodawca nie przewidział możliwości zastosowania tego rodzaju sankcji.

Mając na względzie powyższe, Sąd oddalił powództwo w zakresie dotyczącym zobowiązania pozwanego do usunięcia skutków dyskryminacji poprzez wdrożenie polityki antidyskryminacyjnej.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Zgodnie z art. 100 zd. pierwsze k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W niniejszej sprawie roszczenia powódki okazały się zasadne w około 50%, Sąd zatem zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy orzekł jak w sentencji.

Od powyższego wyroku apelację wywiódła strona pozwana, zaskarżając orzeczenie w zakresie zasądzenia na rzecz powódki kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku) oraz wzajemnego zniesienia pomiędzy stronami kosztów procesu (pkt 3 wyroku).

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 321 §1 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd pierwszej instancji ponad żądanie powódki w wyniku uwzględnienie roszczenia w pkt 1 zaskarżonego wyroku na podstawie innego zdarzenia i innej podstawy faktycznej sformułowanych przez powódkę roszczeń, tj. rozmowy kwalifikacyjnej z dnia 26 lipca 2012 r. przeprowadzonej w Sądzie Rejonowym (...) w W. w celu ewentualnego zawarcia z powódką cywilnoprawnej umowy zlecenia, niż wskazana przez powódkę w złożonym pozwie, w sytuacji gdy:

a) w sprawie zawisłej w XXI Wydziale Pracy Sądu Okręgowego w Warszawie jako zdarzenie i podstawę faktyczną sformułowanych przez powódkę roszczeń z tytułu rzekomego nierównego traktowania i dyskryminacji wskazano inną rozmowę kwalifikacyjną, przeprowadzoną w kwietniu 2012 r. w Sądzie Rejonowym (...) w W. w ramach trzyetapowego konkursu na stanowisko stażysty – urzędnika, w rezultacie której ewentualnie miało dojść do zawarcia z powódką umowy o pracę;

b) podstawa faktyczna uwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji roszczenia powódki w pkt 1 zaskarżonego wyroku, tj. rozmowa kwalifikacyjna z dnia 26 lipca 2012 r. przeprowadzona w Sądzie Rejonowym (...) w W. w celu ewentualnego zawarcia z powódką cywilnoprawnej umowy zlecenia, stanowi de facto podstawę innego powództwa wniesionego pozwem z dnia 16 kwietnia 2013 r. przeciwko Skarbowi Państwa – Prezesowi Sądu Rejonowego (...) w W., toczącego się przed Sądem Okręgowym w Warszawie XXV Wydział Cywilny pod sygn. akt XXV C 1801/15.

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd pierwszej instancji zeznań powódki (strony postępowania) dotyczących doznanej krzywdy z tytułu naruszenia dóbr osobistych w trakcie prowadzonej w dniu 26 lipca 2012 r. rozmowy kwalifikacyjnej w sprawie zawarcia cywilnoprawnej umowy zlecenia i odzwierciedlającej się zdaniem Sądu w obniżonej samoocenie powódki o jej przydatności do zawodu, odczuwania lęku przed rozmowami kwalifikacyjnymi oraz obawą, że macierzyństwo stanowi przeszkodę w podjęciu zatrudnienia za wystarczające do przyznania przez Sąd zadośćuczynienia w kwocie stanowiącej 5.000 zł. Powódka bowiem wbrew ciążącemu na niej obowiązkowi udowodnienia faktu, z którego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.), nie przedstawiła żadnych innych dowodów, potwierdzających wystąpienie ww. opisanych następstw doznanej krzywdy, np. zaświadczenia lekarskiego lub psychologicznego o psychicznych lub fizycznych następstwach powstałych w wyniku doznanej krzywdy, czy też zeznań świadków, będących osobami trzecimi lub nawet należącymi do kręgu rodziny lub przyjaciół, mogących potwierdzić ww. następstwa. Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił także faktu, iż powódka w okresie prowadzonej z pozwanym rozmowy kwalifikacyjnej prowadziła z innymi pracodawcami rozmowy kwalifikacyjne, zakończone z różnych przyczyn niepowodzeniem.

Mając na uwadze wskazane zarzuty, wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa także w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty. Wniesiono również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji oraz za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wnioski apelacji zostały następnie w toku rozprawy w dniu 20 czerwca 2017 r. zmodyfikowane poprzez wniesienie o uchylenie zaskarżonego wyroku i odrzucenie pozwu wobec wydania przez Sąd Okręgowy w Warszawie XXV Wydział Cywilny wyroku opartego na tej samej podstawie faktycznej.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie w całości apelacji strony pozwanej, ewentualnie o przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację strona powodowa wskazała, że rozmowa kwalifikacyjna z lipca 2012 r. podnoszona była w powództwie, aby uprawdopodobnić stosowanie przez pozwanego praktyki dyskryminacyjnej, szczególnie względem kobiet posiadających dzieci i okoliczność ta, jako mająca uzasadnić domniemanie nierównego traktowania, stanowiła w tym zakresie element stanu faktycznego sprawy. Stanowisko to znalazło potwierdzenie w piśmie procesowym złożonym przez stronę powodową w dniu 5 lipca 2017 r.

Sąd Apelacyjny, korzystając z uprawnień wynikającego z art. 382 k.p.c. uzupełnił postępowanie dowodowe poprzez uzyskanie akt sprawy o sygn. XXV C 1801/15.

Z uzyskanych akt sprawy cywilnej wynika, iż B. S. w dniu 16 kwietnia 2013 r. złożyła przeciwko Skarbowi Państwa – Prezesowi Sądu Rejonowego (...) w W. pozew o zasądzenie kwoty 10.700 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Podstawą faktyczną powództwa była dyskryminacja ze względu na płeć do jakiej miało dojść podczas rozmowy kwalifikacyjnej przeprowadzonej w dniu 26 lipca 2012 r.

Po rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy w Warszawie XXV Wydział Cywilny wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 r. oddalono powództwo w całości (pkt 1) oraz nie obciążono powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwanego (pkt 2).

Sąd Apelacyjny dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy o sygn. XXV C 1801/15, albowiem nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, a nadto nie było podstaw, aby poddać je w wątpliwość, ponieważ pochodziły od uprawnionych organów władzy sądowniczej.

Ze wskazanych dowodów wynika, iż B. S. oprócz wniesienia pozwu w sprawie niniejszej, wytoczyła także powództwo na gruncie prawa cywilnego o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej, która została przeprowadzona w dniu 26 lipca 2012 r. Powództwo następnie zostało oddalone w całości, albowiem nie znaleziono podstaw do jego uwzględnienia.

Wobec informacji uzyskanych w toku postępowania apelacyjnego w zakresie wniesienia przez powódkę pozwu do Sądu Okręgowego w Warszawie XXV Wydział Cywilny o zapłatę, konieczne stało się uzupełnienie ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji o poniższe ustalenia:

B. S. jednocześnie z wniesieniem pozwu w przedmiotowej sprawie w dniu 18 kwietnia 2013 r. złożyła do Sądu Okręgowego w Warszawie XXV Wydział Cywilny pozew o zapłatę kwoty 10.700 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. W skład wskazanego odszkodowania wchodziła kwota 5.700 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwota 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w procesie rekrutacji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Podstawą faktyczną, na której powódka oparła swój pozew było pytanie jakie zadano jej w toku rozmowy kwalifikacyjnej w dniu 26 lipca 2012 r. na stanowisko urzędnika-stażysty w Sądzie Rejonowym (...) w W. o to, czy ma małe dzieci i czy będzie w stanie zapewnić im opiekę na czas pracy. Pytanie to w jej ocenie doprowadziło do upokorzenia i skutkowało niezatrudnieniem jej na stanowisku urzędniczym.

Po rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy w Warszawie XXV Wydział Cywilny powództwo oddalono w całości wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 r. Orzeczenie to stało się prawomocne z dniem 10 lutego 2017 r., albowiem strona powodowa nie wniosła środka odwoławczego.

W oparciu o tak uzupełniony materiał dowodowy i uzupełnione ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja prowadzić musiała do zmiany zaskarżonego wyroku, jednak nie z przyczyn wskazanych w jej treści.

B. S. w uzasadnieniu faktycznym pozwu inicjującym postępowanie sądowe w sprawie niniejszej wskazała, że swoje żądanie opiera na działaniu pozwanego polegającym na nieuzasadnionym nierównym traktowaniu w procesie rekrutacji, które wypełnia znamiona dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć i związany z nią przymiot rodzicielstwa. Z treści uzasadnienia pozwu wynika, iż uzasadnienie faktyczne obejmuje zachowania pozwanego, do których miało dojść w toku rekrutacji w kwietniu 2012 r. jak i lipcu 2012 r.

Z poczynionych ustaleń i rozważań Sądu Okręgowego, zasądzenie od Skarbu Państwa – Prezesa Sądu Rejonowego (...) w W. na rzecz B. S. kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty oparte zostało na ustaleniu, że w ocenie Sądu pierwszej instancji doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki w procesie rekrutacji, który przeprowadzony został w lipcu 2012 r. przez zadanie pytania o posiadanie dzieci i sposobu pogodzenia pracy zawodowej z opieką nad nimi. Sąd Okręgowy dopatrzył się w tym naruszenia dóbr osobistych i zasądził z tego tytułu zadośćuczynienie, pomimo że strona powodowa nie wносиła roszczenia z tego tytułu.

Zgodnie z art. 321 k.p.c., sąd nie może wyrokować, co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontradictoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. W unormowaniu tym jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie, należytej rangi zasadzie dyspozycyjności. Sądu nie wiąże natomiast podstawa materialnoprawna wskazana przez stronę w pozwie zgodnie z zasadą da mihi factum, dabo tibi ius. Sąd pierwszej instancji mógł zatem zasądzić zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w sytuacji, w której z własnej inicjatywy taką a nie inną podstawę materialnoprawną zastosował, pomimo że bezpodstawne były żądania odszkodowania i zadośćuczynienia za naruszenie zasad równego traktowania w procesie rekrutacji przeprowadzonej w marcu-kwietniu 2012 r. Sąd wydając wyrok orzeka o roszczeniach wynikających z faktów przytoczonych przez powoda także wówczas, gdy tytuł do roszczenia nie był objęty żądaniem, ale wynikał z podstawy faktycznej objętej pozwem.

Na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji nie doszło zatem do naruszenia art. 321 § 1 k.p.c., albowiem z okoliczności faktycznych przytoczonych przez stronę można było wysnuć wniosek, iż obejmuje ona zakresem swego żądania także rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzoną w dniu 26 lipca 2012 r. Nadto Sądu nie wiąże wskazana materialnoprawna podstawa roszczenia, a tylko wskazana podstawa faktyczna.

Niemniej jednak w tej sprawie w toku postępowania apelacyjnego doszło do sprecyzowania roszczeń a w szczególności podstawy faktycznej roszczeń przez stronę powodową. Sprecyzowanie roszczeń i podstawy faktycznej zostało zawarte zarówno w odpowiedzi na apelację pozwanego, jak i piśmie procesowym złożonym w dniu 5 lipca 2017 r. Z tego konsekwentnego stanowiska prezentowanego w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji wynika, że formułując pozew, nie było intencją powódki objęcie zakresem pozwu także rozmowy kwalifikacyjnej przeprowadzonej w dniu 26 lipca 2012 r. Nie ulega zatem wątpliwości, że to roszczenie w taki sposób, w jaki zostało ono potraktowane i zasądzone przez Sąd Okręgowy nie może się ostać, dlatego że odpadła podstawa faktyczna w postaci rozmowy kwalifikacyjnej z dnia 26 lipca 2012 r. Jak wynika z pisma procesowego pełnomocnika powódki, ograniczył on podstawę faktyczną roszczeń w tej sprawie do rozmowy przeprowadzonej w kwietniu 2012 r. i związanej z naborem na staż urzędniczy na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Sąd Okręgowy rozstrzygając sprawę niniejszą nie był świadomy, że przed Sądem cywilnym toczy się postępowanie związane z wystąpieniem przez powódkę z powództwem o naruszenie zasady równego traktowania, w której Sąd cywilny w sprawie o sygn. XXV C 1801/15 orzekł o oddaleniu roszczeń. Wówczas jeszcze postępowanie w sprawie o sygn. XXV C 1801/15 nie było zakończone. Pomimo że wyrok w sprawie pracowniczej zapadł wcześniej niż w sprawie cywilnej, w tych okolicznościach wykrystalizowało się stanowisko procesowe strony powodowej, zgodnie z którym

rozmowa przeprowadzona w dniu 26 lipca 2012 r. nie jest objęta zakresem postępowaniem w sprawie pracowniczej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, że nie doszło tutaj do wystąpienia res iudicata, dlatego też Sąd drugiej instancji nie uwzględnił wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i odrzucenie pozwu tylko uznał, iż istnieje podstawa do tego, aby powództwo w zakresie zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł za naruszenie dóbr osobistych oddalić z uwagi na odpadnięcie podstawy faktycznej tego roszczenia i tego rozstrzygnięcia. Z treści uzasadnienia Sądu pierwszej instancji wynika, że chodziło o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, do którego to naruszenia miało dojść w ocenie Sądu Okręgowego w czasie rekrutacji przeprowadzonej w lipcu 2012 r., co nie może zostać merytorycznie ocenione przez Sąd Apelacyjny, albowiem odpadła tutaj ta przesłanka wobec stanowiska strony powodowej.

Zgodnie z art. 361 § 1 k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Przez stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy rozumie się zarówno stan faktyczny, jak i prawny. W systemie apelacyjnym zasada ta ma zastosowanie do sądów obu instancji, gdyż instancja odwoławcza jest tu przede wszystkim sądem merytorycznym, a nie tylko kontrolnym.

Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozważania jak i wskazany przepis art. 361 § 1 k.p.c. należy wskazać, iż podstawa faktyczna istniejąca w chwili orzekania przez Sąd pierwszej instancji zmieniła się w toku postępowania apelacyjnego, wobec stanowiska strony powodowej i podczas wyrokowania przez Sąd drugiej instancji była już nieaktualna, przez co należało wyrok Sądu pierwszej instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienić poprzez oddalenie powództwa, albowiem podstawa faktyczna, która stała się podwaliną do orzeczenia zadośćuczynienia straciła swój byt w toku postępowania apelacyjnego.

Wobec zmiany wyroku i oddalenia powództwa w całości w sytuacji, w której apelację złożyła tylko strona pozwana, koniecznym stało się rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za postępowanie przed Sądem pierwszej oraz drugiej instancji. Biorąc pod uwagę okoliczności w tym sytuację finansową, rodzinną i osobistą powódki, Sąd Apelacyjny uznał, iż istnieje podstawa do zastosowania art. 102 k.p.c. i częściowego obciążenia powódki kosztami procesu przed Sądem pierwszej instancji, jako strony przegrywającej proces. W związku z powyższym Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego połowę stawki, która by się należała tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki ustalono na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349), albowiem akt ten obowiązywał w momencie wniesienia pozwu.

Sąd Apelacyjny nie znalazł natomiast podstaw, aby zastosować art. 102 k.p.c. w odniesieniu do kosztów postępowania apelacyjnego, dlatego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. obciążył powódkę tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego całą stawką minimalną obowiązującą przed Sądem Apelacyjnym, czyli kwotą 675 zł, którą ustalono na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji wyroku.

Bożena Lasota Ewa Stryczyńska Danuta Malec