

Sygn. akt III APa 6/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Magdalena Budzyńska - Górecka SSA Małgorzata Węgrzynowska – Czajewska
Protokolant:	Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2013 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa E. S.

z udziałem (...) Towarzystwa (...)

przeciwko Jednostce Wojskowej nr (...) w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji E. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 października 2012 r., sygn. akt VI P 29/10

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki E. S. na rzecz pozwanej Jednostki Wojskowej nr (...) w B. 2700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję,

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Bydgoszczy na rzecz radcy prawnego P. K. kwotę 2700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III APa 6/13

## UZASADNIENIE

Powódka E. S. pismem z dnia 09.11.2010 r. (wniesionym w dniu 10.11.2010 r.) wystąpiła przeciwko Jednostce Wojskowej (...) w B. o odszkodowanie w wysokości 100.000 zł z tytułu dyskryminacji ze względu na płeć (molestowanie seksualne), a jako podstawę prawną tego roszczenia wskazała art. 18<sup>3d</sup>, art. 18<sup>3a</sup> § 6 oraz § 7 k.p.

Powódka powołała się także na dyrektywę z dnia 05.07.2006 r. (...). Ponadto w umowie z dnia 01.01.2009 r. (nr (...)) między Prezydentem Miasta B. a Jednostką Wojskową dotyczącej odbycia stażu, w § 5 pkt. 10 jest zapis: „bezrobotnemu odbywającemu staż przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym kodeksu pracy”.

Uzasadniając wysokość dochodzonego odszkodowania powódka twierdziła, że doznała krzywdy i poniosła straty moralne, których faktyczna ocena jest niemożliwa.

Powódka twierdziła, że u pozwanego doświadczyła molestowania seksualnego ze strony opiekuna drugiego stażu. Nie została zatrudniona, gdyż ów fakt zgłosiła i do tego była w ciąży. Na zakończenie stażu wydano jej opinie z jego przebiegu, która była niezgodna ze stanem faktycznym. Zniszczono jej nieodwracalnie opinię. Cały okres ciąży spędziła w stresie. Stres związany z całą tą sytuacją odbił się na jej najbliższej rodzinie.

Pozwany – Jednostka Wojskowa nr (...) w B. – wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że obowiązująca u niego procedura antymobbingowa opiera się na postępowaniu skargowym i działaniach prewencyjnych, zaś działania prewencyjne w pełni przeciwdziałają temu zjawisku. Powódka jako stażystka odbywała dwa staże w okresach 09.02.2009 – 08.08.2009 r. oraz 01.10.2009 – 31.03.2010 r. i do dnia zakończenia stażu nie zgłaszała pozwanemu problemu mobbingu w jakiegokolwiek formie. Powodem stanu zdrowia powódki nie jest otrzymanie opinii po odbyciu stażu, która jest bardzo pochlebna, ale procesy sądowe, w których występuje ona w roli pozwanej i powodowej. Matka powódki sugerowała zatrudnienie córki, aby w ten sposób otrzymać świadczenia pracownicze i z ubezpieczenia społecznego związane z rodzicielstwem. Pozwany odmówił zatrudnienia tłumacząc to brakiem wolnych etatów i limitami finansowymi, które nie zależą od pozwanego, a także pozornością takiej umowy. Pozwany wyraził przekonanie, że gdyby zatrudnił powódkę to nie byłoby sprawy molestowania ani mobbingu. W krytycznym czasie była do dyspozycji psycholog, która wykonywała pracę w tej samej komórce organizacyjnej, w której powódka odbywała staż.

W piśmie procesowym z dnia 01.02.2012 r. pozwany podał, że bezpodstawne są twierdzenia powódki o molestowaniu, gdyż postępowanie prowadzone w tej sprawie przez Prokuraturę Garnizonową w B. zostało umorzone ze względu na brak przesłanek popełnienia czynu (akta postępowania sygn. Pg.Śl-18/10). Nie znajdują, także potwierdzenia zarzuty odnoszące się do braku profilaktyki i przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji. Taka profilaktyka była i jest prowadzona u pozwanego, a powódka uczestniczyła w dwudniowych warsztatach potwierdzonych certyfikatem. Fakt nie skorzystania przez powódkę z wiedzy uzyskanej na szkoleniu nie może obciążać pozwanego. W siedzibie pozwanego, w tej samej komórce organizacyjnej, w której powódka odbywała staż, pracuje psycholog stale dyżurujący na terenie pozwanej Jednostki. Po przeniesieniu powódki do sekcji wychowawczej, udostępniono jej to samo pomieszczenie i miejsce do pracy, w którym odbywała pierwszy staż. Pozwany nie nałożył na powódkę żadnych dodatkowych obowiązków wykraczających poza program stażu. Powódka nadal wykonywała pracę na rzecz sekcji prasowej. Ponadto ze struktury organizacyjnej, jak i zakresu obowiązków sekcji prasowej oraz sekcji wychowawczej wynika, że zakresy kompetencji w pewnych obszarach działania krzyżują się, co wymaga koordynacji i współpracy przy realizacji zadań i zamierzeń. Ze specyfiki działalności i zadań pozwanego wynika fakt ograniczonego dostępu do pomieszczeń służbowych. Dostęp do takich pomieszczeń posiadają tylko osoby uprawnione i im tylko mogą być wydawane klucze do tych pomieszczeń. Do niektórych kancelarii wymagane są uprawnienia specjalne związane z niejawnością dokumentów. Powódka, jako stażystka nie posiadała uprawnień do pobierania i zdawania kluczy oraz plombowania pomieszczenia. W każdym przypadku wcześniejszego przybycia na teren Jednostki powódka zobowiązana była do zaczekania na przyjscie osoby funkcyjnej, która otworzyła pomieszczenie. Na terenie Jednostki znajduje się poczekalnia, a także fotele przed kancelarią prasową, gdzie powódka mogła oczekiwać na otworzenie pokoju. Pozwany zaprzeczył, że powódka zgłaszała mu w dniu 15.10.2009 r. i w okresie następnym fakt molestowania. O fakcie dyskryminacji ze względu na płeć pozwany dowiedział się dopiero z publikacji prasowych oraz po zawiadomieniu przez prokuraturę o zgłoszeniu molestowania przez pokrzywdzoną w kwietniu 2010 r. Przez okres pełnienia stażu powódka nie artykułowała pozwanemu ani pracownikom faktu molestowania. W kontekście

powyższego, zdaniem pozwanego powoływanie się przez powódkę na złą atmosferę w pracy jest nieuzasadnione. Pozwany nie mógł reagować na zdarzenia, które opisuje powódka, skoro nie miał o nich wiedzy.

W dniu 24.11.2010 r. (...) Towarzystwo (...) w W. wystąpiło z wnioskiem o dopuszczenie do udziału w sprawie na podstawie art. 61 § 4 k.p.c.

Na rozprawie w dniu 25.01.2011 r. powódka wyraziła zgodę na wstąpienie do sprawy (...) Towarzystwa (...) (k. 75).

Wyrokiem z dnia 15.10.2012 r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego, a ponadto zasądził od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Bydgoszczy na rzecz radcy prawnego P. K. kwotę 2.700 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Molestowanie seksualne jest pojęciem prawnym. Polski ustawodawca, podobnie jak prawodawca unijny, uznał je *expressis verbis* za dyskryminację ze względu na płeć. Na podstawie noweli z 14.11.2003 r. do Kodeksu pracy wprowadzono art. 18<sup>3a</sup> § 6, w ramach którego zdefiniowano pojęcie molestowania seksualnego. Przepis ten został znowelizowany na mocy ustawy z 21.11.2008 r.

De lege lata molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, a w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Odwołując się do treści art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.. Sąd Okręgowy wskazał na trzy warunki *sine qua non* zakwalifikowania zachowania jako molestowanie seksualne. Po pierwsze - zachowanie musi być niepożądane, czyli takie, którego się nie chce, nie oczekuje, nie pragnie. Po drugie - jest to zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika. Po trzecie - celem lub skutkiem tego zachowania jest naruszenie godności pracownika.

W art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p. ustawodawca w sposób przykładowy wskazuje, że to naruszenie godności pracownika, będące celem lub skutkiem zachowania, może polegać na stworzeniu wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Polski ustawodawca, stawiając sobie za cel harmonizację polskiego prawa pracy z prawem UE, nie tylko sformułował definicję regulującą molestowanie seksualne, ale również proklamował adresowany do pracodawcy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.). W literaturze przedmiotu za szczególnie istotne uznaje się przeciwdziałanie przez pracodawcę molestowaniu seksualnemu, które jest jednym z przejawów dyskryminacji w zatrudnieniu.

W przypadku wykonywania pracy tymczasowej obowiązek przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz w związku z pracą obciąża pracodawcę użytkownika, wykonującego obowiązki oraz korzystającego z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego.

Zachowanie kwalifikowane jako molestowanie seksualne na gruncie art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p. jest dyskryminowaniem ze względu na płeć. Jeżeli jego sprawcą jest pracodawca (lub osoba, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność), pracownik ma prawo do odszkodowania, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Z kolei, jeżeli pracodawcy nie można postawić zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a jedynie zarzut naruszenia obowiązku przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, to będzie ponosił on kontraktową odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. stosowanego w zw. z art. 300 k.p.

**Roszczenie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. to roszczenie ze stosunku pracy. Kontraktowy charakter tego roszczenia nie budzi wątpliwości, „gdyż warunkiem jego powstania jest istnienie stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem”** (M. Nestorowicz, Zadośćuczynienie pieniężne..., s. 24. Zob. także: W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy..., s. 182).

W przedmiotowej sprawie powódka była stażystką, skierowaną do Jednostki Wojskowej nr (...) w B. przez Powiatowy Urząd Pracy w B..

Umowa stażowa to rodzaj umowy cywilnoprawnej między podmiotem wyrażającym chęć zatrudnienia stażysty a właściwym starostą, który kieruje bezrobotnego na odbycie stażu. Bezrobotny nie zawiera z tym podmiotem umowy o pracę, a więc nie wchodzi z nim w stosunek pracy. Przyjmujący na staż nie jest więc w ścisłym znaczeniu pracodawcą, zaś ta forma aktywizowania bezrobotnych nie jest w ścisłym znaczeniu tego słowa zatrudnieniem.

Treść umowy stażowej obejmuje wszelkie dane dotyczące skierowanego bezrobotnego, dane opiekuna bezrobotnego, okres trwania stażu, a także zobowiązanie pracodawcy do realizacji programu stażu, który stanowi część postanowień umowy. Zawierając umowę o organizację stażu, pracodawca wspólnie ze starostą ustala program, który powinien określać w szczególności zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego i rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.

Pomimo, że pomiędzy stażystą a pracodawcą nie dochodzi do nawiązania żadnej umowy i wykonywana w ramach stażu praca nie jest realizacją stosunku pracy, to trudno nie zauważyć, że obowiązki i uprawnienia zarówno pracodawcy, jak i stażysty są zbliżone do tych, które nakłada na strony stosunku pracy kodeks pracy.

Zgodnie z § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. z 2009 r., nr 142, poz. 1160) bezrobotnemu odbywającemu staż przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym Kodeksu pracy. Nie oznacza to jednak by stażyście przysługiwały takie same uprawnienia, jak pracownikowi - w szczególności prawo do odszkodowania w przypadku naruszenia tych zasad.

Prawem stażysty jest w szczególności możliwość wystąpienia do starosty z wnioskiem o przerwanie wykonywania stażu, w razie niezrealizowania przez pracodawcę warunków odbywania stażu (§ 9 ust. 1 r.w.o.s.b.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że powódka - nie będąc pracownikiem - nie była uprawniona do dochodzenia odszkodowania, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że w toku postępowania przesłuchał świadków: E. O., W. M., T. Z., T. S., K. D., R. M. (1), P. W., H. B., Ł. S., A. K. (1), K. S., M. K., R. O., A. M., M. M. (1) oraz P. R. i żaden z przesłuchanych świadków, którzy współpracowali z powódką, nie potwierdził zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Bezsporne było, że powódka po zdarzeniu z udziałem chorążego M. nie chciała nagłośnienia tej sprawy, czy też wszczęcia jakiegokolwiek postępowania przeciwko temu żołnierzowi. Powódka zwróciła się do dowódcy o odizolowanie jej od chorążego - i ta prośba została niezwłocznie spełniona.

Powódka do końca stażu nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń dotyczących jego przebiegu. Co miesiąc zobowiązana była do wypełniania ankiety dla osób odbywających staż. Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z tych ankiet za miesiące od października 2009 r. do stycznia 2010 r. (k. 276-283). We wszystkich ankietach powódka stwierdziła, iż pozytywnie układa jej się współpraca z opiekunem stażu, wykonywane czynności są zgodne z programem stażu, nie pracuje w nadgodzinach. W ankiecie za grudzień 2009 r. powódka zamieściła adnotację „nie pracuję w nadgodzinach, nie ma takiej potrzeby”.

W tym stanie sprawy Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.

Obciążenie strony, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, całością lub nawet tylko częścią kosztów procesu może w okolicznościach konkretnej sprawy pozostawać trudne do pogodzenia z poczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Z tego względu ustawodawca przewidział specjalne unormowanie pozwalające nie obciążać strony przegrywającej (powoda, pozwanego) obowiązkiem zwrócenia przeciwnikowi całości lub części kosztów. Ideę tę urzeczywistnia wyrażona w art. 102 k.p.c. zasada słuszności. Sąd Okręgowy tę zasadę w przedmiotowej sprawie zastosował. Mając na uwadze trudną sytuację materialną i osobistą powódki obciążył ją kosztami procesu jedynie w części.

**Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła powódka E. S., która** zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości i wniosła o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości, tj. zasądzenie kwoty 100.000 zł tytułem odszkodowania oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Powódka zarzuciła naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów - zeznań świadków i strony powodowej w zakresie: uznania, że żaden ze świadków, którzy współpracowali z powódką nie potwierdził zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co stoi w sprzeczności z zeznaniami świadka R. M. (1), P. W., P. R. i M. K.; braku oceny zeznań powódki oraz nie odniesienia się do jej twierdzeń składanych w trakcie rozprawy w zakresie zarzutu naruszenia zasady równego traktowania.

Powódka zarzuciła też naruszenie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. poprzez niezastosowanie i nieuwzględnienie wskazanej w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zasady przeniesionego ciężaru dowodu, a ponadto naruszenie § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych polegającego na błędnej jego wykładni poprzez błędne ustalenie zakresu stosowania wyżej wskazanego rozporządzenia w stosunku do powódki i wywodzonych przez nią roszczeń odszkodowawczych i tym samym niezastosowanie art. 18<sup>3d</sup> k.p.; art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającego na ich błędnej wykładni i błędnym zastosowaniu do roszczenia odszkodowawczego wywodzonego przez powódkę.

**Uzasadniając apelację powódka podała, że** Sąd I instancji nie dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie obejmującego zeznania wyżej wymienionych świadków. W trakcie zeznań świadek R. M. (1) wskazał, że powódka po przeniesieniu do sekcji wychowawczej wykonywała zadania z zakresu powyższej sekcji, a jednocześnie wykonywała zadania zleczone z sekcji prasowej. Także stanowisko pracy powódki różniło się od stanowiska pracy w sekcji prasowej - powódka nie miała własnego biurka, ani własnego komputera, a w trakcie wykonywania obowiązków siedziała przy ławie, chyba, że wykonywała inne zadania - zeznania świadka K.. Świadek P. R., w zeznaniach potwierdził, że powódka wykonywała prace zleczone na rzecz sekcji wychowawczej - zdaniem powódki nie ma znaczenia, że jak wskazał świadek „były to czynności doraźne”. Podobnie świadek W. wskazał, że powódka wykonywała prace dla sekcji wychowawczej.

Wyżej wymienieni świadkowie wprost nie wskazali na naruszenie zasady równego traktowania przez pozwanego, jednakże przedstawione przez świadków informacje wskazują na pogorszenie sytuacji powódki zaraz po zgłoszeniu faktu molestowania płk O. poprzez zmianę warunków odbywania stażu, jak i zwiększenie zakresu obowiązków. Samo przeniesienie powódki w późniejszym terminie do Gabinetu Szefa S. Narodowego Elementu (...) wskazuje, że pozwany uznał, że w sekcji wychowawczej nie może zapewnić powódce odpowiednich warunków odbywania stażu.

Apelująca zarzuciła, że Sąd Okręgowy nie ocenił zeznań powódki oraz nie odniósł się do jej twierdzeń składanych w trakcie rozprawy w zakresie zarzutu naruszenia zasady równego traktowania. Na rozprawie w dniu 30.11.2011 r. powódka wskazała na zwiększenie zakresu obowiązków po przeniesieniu do sekcji wychowawczej oraz na pogorszenie warunków odbywania stażu. Sąd I instancji nie ustosunkował się do pisma procesowego powódki załączonego do materiału dowodowego niniejszej sprawy złożonego w sprawie przed Sądem Rejonowym w Bydgoszcz, gdzie wskazywała na pogorszenie warunków odbywania stażu po zgłoszeniu molestowania.

Apelująca twierdziła, że pomimo, iż art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. jest przepisem prawa materialnego to jego dyspozycja odnosi się do przepisów regulujących sposób procedowania ustalając zasadę przeniesionego ciężaru dowodu. Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy naruszył powyższą zasadę, która ma zastosowanie do wszystkich form dyskryminacji, o jakich mowa w kodeksie pracy, czyli także molestowania seksualnego. Według zasady przeniesionego ciężaru dowodu pracownik powinien jedynie wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku nie wskazał na to, aby pozwany przedstawił dowody, które zwolniłyby go z odpowiedzialności za złamanie zasady równego traktowania. Sąd ten stwierdził jedynie, że żaden z przesłuchanych świadków, którzy współpracowali z powódką nie potwierdził zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jak wynika z uzasadnienia Sąd I instancji skoncentrował się jedynie na warunkach odbywania stażu przez powódkę. Jednocześnie Sąd nie wziął pod uwagę twierdzeń powódki, co do zakresu obciążenia obowiązkami podczas II stażu oraz warunków w jakich powódka go odbywała. Z samego zakresu obowiązków jakimi była obciążana powódka podczas II stażu - wykonywanie pracy dla dwóch sekcji - prasowej i wychowawczej wynika nadmierne obciążanie obowiązkami, które nastąpiło po fakcie zgłoszenia molestowania. Zarzut dyskryminowania pracowników pracodawca może obalić, wykazując jedynie, że przy podejmowaniu działań kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami. Dyspozycja art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. wskazuje, że to pracodawca przeprowadza dowód na okoliczność niewystąpienia dyskryminacji. Działania te są więc reakcją na twierdzenia (zarzut) popierane przez pracownika o dyskryminującym traktowaniu (bezpośrednim lub pośrednim). Zdaniem powódki, pozwany w postępowaniu przed Sądem I instancji nie udowodnił, że zarzut dyskryminacji wskazany przez powódkę jest chybiony. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że fakty przytoczone w pozwie i zeznaniach powódki uprawdopodobniły zaistnienie zdarzenia molestowania seksualnego powódki. Na powyższe wskazują rozmowa z księdzem kapelanem T. S., stan w jakim powódka znajdowała się przed rozmową z płk O. - wskazany w zeznaniach świadka K. D., zgłoszenie molestowania płk O. oraz samo podjęcie przez płk O. decyzji o przeniesieniu powódki do sekcji wychowawczej na skutek zgłoszenia molestowania.

Apelująca podniosła zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego albowiem – jej zdaniem - miały one wpływ na treść rozstrzygnięcia Sądu I instancji, a polegały one zarówno na błędnej wykładni przepisów jak i niezastosowaniu i nieuwzględnieniu przepisów, które zdaniem strony powodowej winny znaleźć w niniejszej sprawie zastosowanie.

Zdaniem skarżącej, Sąd I instancji dokonał błędnej wykładni § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, polegającego na błędnym ustaleniu zakresu stosowania powyższego rozporządzenia w stosunku do powódki i wywodzonych przez nią roszczeń odszkodowawczych i tym samym niezastosowanie art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Wykładnia przeprowadzona przez Sąd I instancji niezgodna jest z ratio legis § 8 rozporządzenia, którym było wzmocnienie ochrony prawnej przed dyskryminacją i poszerzenie jej zakresu podmiotowego na osoby bezrobotne odbywające staż. Status stażysty w trakcie wykonywania obowiązków objętych stażem odbiega faktycznie na niekorzyść od statusu osoby wykonującej obowiązki względem pracodawcy w ramach stosunku pracy. Dyspozycja § 8 rozporządzenia - zdaniem powódki - jest wyrazem zapewnienia przez ustawodawcę jednoznacznej ochrony pozycji stażysty, jako podmiotu słabszego, zrównanego w zakresie przysługujących mu praw pod względem prawnym z pozycją pracownika. Celem ustawodawcy było zapewnienie stażystom rzeczywistej ochrony przed dyskryminacją, której podstawową gwarancją jest prawo do odszkodowania. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu, który z jednej strony przyznaje, iż stażystom przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa, z drugiej jednak strony wyłącza prawo stażystów do odszkodowania w przypadku złamania zasady równego traktowania. Powyższa wykładnia jest nieuzasadniona biorąc pod uwagę, że wskazane przepisy stanowią także implementację przepisów europejskich dyrektyw antidyskryminacyjnych, między innymi Dyrektywy Rady 2006/54/WE z dnia 05.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, która zawiera definicję molestowania seksualnego odnoszącą się do wszelkich form zatrudnienia zarówno pracowniczego, jak i niepracowniczego.

Dokonanie przez Sąd I instancji błędnej wykładni § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, skutkowało tym samym naruszeniem przepisów prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 18<sup>3d</sup> 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. Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. wskazuje jedynie dolną granicę wartości należnego odszkodowania. Wartość odszkodowania zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 07.01.2009 r., III PK 43/08 winna być skuteczna, proporcjonalna i odstrasżająca, przy czym sąd orzekający winien brać pod uwagę okoliczności stron stosunku pracy zwłaszcza w zakresie wyrównania szkody niemajątkowej - zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Stanowisko wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego uwzględnia normy prawa wspólnotowego dotyczących sankcji za dyskryminację, które winny być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe dla podmiotu pociągniętego do odpowiedzialności. W szczególności art. 15 dyrektywy 2000/43/WE i art. 17 dyrektywy 2000/78/WE wskazujące na zasady jakimi winien kierować się sąd orzekając o wartości odszkodowania (Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, K. Kędziora, K. Śmieszek, wydanie II, s. 190, C.H. Beck, W-wa 2010).

Zdaniem skarżącej Sąd I instancji dokonał błędnej wykładni i zastosowania art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. do roszczenia odszkodowawczego. Za błędne uznać należy ustalenia Sądu Okręgowego, iż w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy będzie on ponosił kontraktową odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie 471 k.c. stosowanego zgodnie w zw. z art. 300 k.p. Pomimo tego, że art. 94 pkt 2b dotyczący obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy nie został ujęty w systematykę rozdziału IIa (Równe traktowanie w zatrudnieniu), to jednak biorąc pod uwagę wykładnię celowości przepisów dotyczących ochrony przed dyskryminacją, należy przyjąć, że przepis ten zawiera się w zakresie ochrony przed dyskryminacją zapewnionej w powyższym rozdziale. Oznacza to, że w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania zasady równego traktowania, zastosowanie mają przepisy o nierównym traktowaniu zawarte w rozdziale IIa kodeksu pracy, w szczególności art. 18<sup>3d</sup> dotyczący prawa do odszkodowania.

Jednostka wojskowa, jako pracodawca nie wypełniła ciążącego na niej obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, bowiem w okresie, kiedy doszło do molestowania powódki w jednostce nie funkcjonowały żadne wewnętrzne procedury przeciwdziałania dyskryminacji. Potwierdzają to zeznania świadka A. K. (1)(konsultant dowódcy do spraw profilaktyki psychologicznej) na okoliczność obowiązujących u pozwanego procedur dotyczących przeciwdziałaniu zjawiskom molestowania. Jak zeznał świadek, nie rozmawiała ona z pełniącym obowiązki dowódcy płk O. na temat przypadku molestowania powódki. Zdaniem skarżącej zaskakującym jest, że pełniąca funkcje konsultanta dowódcy do spraw profilaktyki psychologicznej, która jak sama zeznała prowadzi szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w trakcie składania zeznań wskazała, iż nie wie w jaki sposób powinien zachować się dowódca jednostki w przypadku powzięcia wiadomości na temat molestowania pracowników. Ponadto świadek przyznała, iż procedury związane z zapobieganiem zjawisku dyskryminacji zostały wprowadzone w jednostce po 2009 r. i „są to procedury nowe które nie zastąpiły wcześniejszych gdyż takie nie obowiązywały”. Fakt ten został potwierdzony także poprzez złożenie przez pełnomocnika pozwanej do akt sprawy Aneksu do Regulaminu Jednostki (...), dotyczącego przeciwdziałania dyskryminacji, obowiązującego w pozwanej jednostce od dnia 26.11.2011 r., a nie w okresie, kiedy staż odbywała powódka. O tym, że w jednostce nie było skutecznej i wystarczającej profilaktyki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji może świadczyć także to, że przełożony - pełniący obowiązki dowódcy jednostki nie rozumie pojęcia molestowania seksualnego w zatrudnieniu. Świadek O. stwierdził bowiem, że powódka mówiła mu, że była dotykana przez chor. M., ale nie zgłaszała mu molestowania. Ponadto stanowisko świadka O. wyrażone w trakcie zeznań, że „każdy dowódca tj. od najniższego stopnia dowódcy: drużyny, sekcji zobowiązany jest do natychmiastowego reagowania na każde symptomy molestowania, mobbingu” oznacza, iż obowiązek ten nie został wypełniony w sprawie molestowania seksualnego powódki. Na brak poważnego podejścia pozwanego do działań antydyskryminacyjnych wskazuje także to, iż na okoliczność zgłoszenia przez powódkę faktu molestowania seksualnego, przełożony nie sporządził żadnej notatki, bowiem jak zauważył - nie miał obowiązku sporządzania notatki na tą okoliczność. Powyższa sytuacja pokazuje bierność jednostki wojskowej w kwestii natychmiastowego reagowania

na każde symptomy dyskryminacji. Ponadto brak notatki ze spotkania uniemożliwia ustalenie czy rzeczywiście płk O. odbył w październiku 2009 r. rozmowę wyjaśniającą (ostrzegawczą) z oskarżonym o molestowanie chor. M., tym bardziej, że jak twierdzi sam chorąży M. takiej rozmowy nie było. Zdaniem powódki, za taki dowód nie może być uznany wyciąg z zeszytu pracy świadka O.(...)(...) karta 203, bowiem strona pozwana nie mogła przedstawić wyżej wskazanego zeszytu pracy nawet w potwierdzonej przez pełnomocnika procesowego za zgodność z oryginałem kserokopii - gdyż został on zniszczony. Zdaniem powódki, w tym przypadku niepoświadczona przez pełnomocnika procesowego kserokopia nie może być uznana za jednoznaczny dowód w niniejszej sprawie.

Zdaniem powódki strona pozwana w czasie, gdy fakt molestowania miał miejsce oraz bezpośrednio po nim, nie podjęła żadnych działań zmierzających do przeciwdziałania dyskryminacji, bowiem samo przeniesienie powódki do innego pomieszczenia nie może być uznane za adekwatne działanie antidyskryminacyjne pozwanego, w szczególności, jeśli wziąć pod uwagę dalsze pozostawanie w podległości służbowej - powódki względem opiekuna stażu chorążego M..

**Pozwany – Jednostka Wojskowa nr (...) – wniósł o** oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając powyższe wnioski pozwany podał, że powódka nie uprawdopodobniła faktu dyskryminacji. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powódka miała dobre warunki pracy, porównywalne z pracownikami pozwanego, zarówno na pierwszym, jak i na drugim stażu. Miała zapewnione stanowisko pracy w określonym pomieszczeniu oraz dostęp do materiałów i środków technicznych. Nieprawdziwe są twierdzenia powódki jakoby miała własny komputer w sekcji prasowej. Nie był to komputer przypisany do niej, jako stażystki, lecz korzystała z komputera pracownika (żołnierza) sekcji. Powódka nigdy nie otrzymała własnego laptopa, ponieważ taki sprzęt otrzymuje tylko pracownik, a więc osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę z obowiązkiem rozliczenia się z niego. Jest to sprzęt wartościowy, a ponadto pozwany nie posiada zapasów, którymi może swobodnie dysponować. Brak osobistego komputera przy możliwości korzystania z komputera znajdującego się w pomieszczeniu kancelarii nie pozbawiało powódki możliwości wykonywania programu stażu i nie stanowiło dyskryminacji, skoro u pozwanego obowiązują określone zasady wyposażania stanowisk pracy w materiały i sprzęt. Zakres zadań i specyfika pracy sekcji prasowej i wychowawczej różnią się znacząco. Z tego mogło wynikać mniejsze „nasylenie” sprzętem komputerowym w sekcji wychowawczej i niemożność stałego korzystania z komputera. Co nie zmienia faktu, że dostęp do komputera był zawsze zapewniony. Biorąc to pod uwagę uznać należy, że zmiana charakteru pracy związana z przeniesieniem do sekcji wychowawczej wymuszona była innymi zadaniami oraz względami technicznymi, a nie dyskryminowaniem powódki. Powódka wskazała w apelacji, że jej zdaniem pozwany uznał, że nie może zapewnić odpowiednich warunków do odbywania stażu w sekcji wychowawczej, więc została przeniesiona do gabinetu Szefa S. Narodowego Elementu (...). Powódka pomija jednak fakt, że stanowisko to zajmował wtedy płk B., przyjaciel rodziny powódki. Jak zeznała matka powódki podczas rozprawy z dnia 25.04.2012 r. ojciec powódki prosił płk. B. o „zaopiekowanie się córką” (str. 5 protokołu). Zatem przeniesienie z sekcji wychowawczej nastąpiło z powodu wstawiennictwa płk. B., a nie jak twierdzi powódka - z braku warunków w sekcji wychowawczej. Świadczenie jednoznacznie i spójnie zeznają, że powódka nie była nadmiernie obciążana obowiązkami. Odbywając staż w sekcji prasowej miała zlecane obowiązki tylko przez oficera prasowego. Zaledwie przez okres około dwóch tygodni w czasie drugiego stażu powódka przebywała w sekcji wychowawczej i w tym czasie sporadycznie pomagała w pracy. Jednocześnie powódka nie wskazała kiedy i w jakim zakresie pracowała więcej i na czym konkretnie polegała uciążliwość. Wbrew twierdzeniom powódki świadkowie zeznają, że nie było wrogiej atmosfery, z powódką współpracowało się dobrze, była kontaktowa, pogodna i uczynna. Jednocześnie nikt nie wiedział o zarzutach dotyczących molestowania, dopiero po ustaniu stażu w kwietniu 2010 r. z prasy pracownicy dowiedzieli się o zarzutach powódki w stosunku do podoficera. Powódka na własną prośbę została przeniesiona do innego pomieszczenia, sama nie mówiła o przyczynach przeniesienia i nie odpowiadała na pytania tego dotyczące. Skoro nikt z bezpośrednich współpracowników nie wiedział o zarzutach, to z tego powodu nie mogło być wrogiej atmosfery i dyskryminacji. W toku procesu okazało się, że posądzony o molestowanie żołnierz został uwolniony od zarzutu, a ponadto powódka została skazana za pomówienia. W tej sytuacji zarzut dyskryminacji ze względu na płeć jest bezzasadny. Powódka wskazuje, że pracodawca nie zapewnił odpowiedniej profilaktyki antidyskryminacyjnej, posługując się wyrwanymi z kontekstu fragmentami zeznań psycholog A. K. (1). Nie jest to



prawdą, ponieważ w toku procesu pozwany wykazał, że powódka brała udział w dwudniowym szkoleniu na temat dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu. Ponadto w jednostce zatrudniony jest psycholog (i był w czasie odbywania stażu przez powódkę), do którego zarówno żołnierze, jak i pracownicy mają możliwość zwrócić się o pomoc. Psycholog umieszczony jest w strukturze sekcji wychowawczej.

Powódka nigdy nie zgłaszała do urzędu pracy jakichkolwiek problemów w zakresie realizacji stażu oraz atmosfery w pracy. Godne uwagi są też działania powódki podejmowane w niniejszym postępowaniu. Początkowo żądała nawiązania stosunku pracy, mimo, że była w tej pracy rzekomo dyskryminowana. Następnie, po upływie pół roku, zdecydowała się rozszerzyć powództwo o żądanie odszkodowania. Wyraźnie wskazuje to na odwet za niezatrudnienie powódki przez jednostkę, choć nie było podstaw do żądania nawiązania stosunku pracy.

W toku całego procesu powódka wielokrotnie modyfikowała swoje stanowisko i zarzuty, nie uprawdopodobniła faktów i czynności stanowiących dyskryminację ani nie wskazała konkretnie jakie działania pozwanego postrzega jako dyskryminujące.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest bezzasadna.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przepisów postępowania, gdyż – poza naruszeniem przepisów powodujących nieważność, które należy uwzględnić z urzędu – sąd II instancji związany jest zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego (art. 378 § 1 k.p.c.). Stanowisko takie jest już utrwalone w orzecznictwie (por. m.in. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31.01.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14.02.2012 r., II BP 14/11, LEX nr 1215275).

Sąd Apelacyjny nie stwierdził, aby w postępowaniu przed Sądem Okręgowym wystąpiły uchybienia powodujące częściową lub całkowitą nieważność tego postępowania.

Sąd Apelacyjny podziela poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, co oznacza, że nie jest konieczne ich ponowne przytaczanie (tak też Sąd Najwyższy w wyrokach z 14.05.2010 r., II CSK 545/09, Lex nr 602684; z 27.04.2010 r., II PK 312/09, Lex nr 602700; z 20.01.2010 r. II PK 178/09, LEX nr 577829 z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów - zeznań świadków i strony powodowej w zakresie: uznania, że żaden ze świadków, którzy współpracowali z powódką nie potwierdził zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co stoi w sprzeczności z zeznaniami świadka R. M. (1), P. W., P. R. i M. K.; braku oceny zeznań powódki oraz nie odniesienia się do jej twierdzeń składanych w trakcie rozprawy w zakresie zarzutu naruszenia zasady równego traktowania.

Odnosząc się do powyższych zarzutów trzeba wyjaśnić, że:

- świadek R. M. (1) na rozprawie w dniu 12.03.2012 r. (k. 315-316) zeznał, iż w pozwanej Jednostce Wojskowej pracował od lipca 2008 r. jako magazynier. Powódka była tam na stażu od lutego 2009 r. do sierpnia 2009 r. i od października 2009 r. do końca marca 2010 r. W czasie pierwszego stażu powódka przez cały czas przebywała w pokoju, który był zajmowany przez tego świadka oraz Ł. S.. W czasie drugiego stażu (od października 2009 r.) powódka początkowo pracowała w sekcji wychowawczej zajmując pokój z W. M., a następnie - do grudnia 2009 r. - pracowała znowu w tym samym pokoju, razem z R. M.. Później została przeniesiona do komórki oficera prasowego i zajęła pokój oficera prasowego w budynku nr (...). Świadek, w formie plotek, słyszał o jakichś nieporozumieniach między W. M., a powódką, ale nie znał ich charakteru. Świadek R. M. nie słyszał nigdy, aby powódka skarżyła się na W. M.. Powódka nigdy też nie skarżyła się na warunki pracy u pozwanego. Zdaniem świadka R. M. powódka miała te same warunki co on. W pomieszczeniu, w którym powódka pracowała znajdowało się biurko przy którym głównie pracował R. M., był

też stół konferencyjny, przy którym powódka miała swoje miejsce pracy. Mogła również swobodnie robić sobie kawę, czy herbatę. Poza świadkiem i powódką z pomieszczenia korzystali też inni pracownicy sekcji, ale to nie utrudniało pracy powódki. Powódka nie miała przydzielonego wyłącznie do swojego użytku komputera, ale w pokoju znajdował się komputer i w zależności od potrzeb korzystała z tego komputera. R. M. (1) też korzystał z tego komputera, ale jak powódka miała pilną pracę, to jej odstępował możliwość pracy na komputerze. Inni pracownicy sekcji wychowawczej mieli inne pomieszczenia, które zajmowali i czasami przebywali w tym pokoju. Ł. S. często przebywał poza pokojem, co wynikało z jego zadań. Do pokoju zajmowanego przez powódkę przychodzili również klienci (dziennie może 2 osoby i przebywali tam przez ok. 10 minut), gdyż R. M. (1) był magazynierem. Po dniu 14.10.2009 r. powódka dwa razy – na prośbę R. M. (1) (nie było to polecenie przełożonych) – pomogła mu w magazynie i raz przy układaniu tonerów. Pomoc powódki w magazynie polegała na odnotowaniu przekazywanych przez R. M. informacji. R. M. (1) ocenił powódkę jako osobą impulsywną, ale miłą i grzeczną. Zdarzało się, że powódka sama szukała pracy, żeby coś zrobić. R. M. (1) nie prowadził z nikim z jednostki rozmów dotyczących molestowania powódki i o tym, że do takiego molestowania miało dojść słyszał jedynie z plotek, które do niego doszły. Powódka nie skarżyła się na warunki pracy w czasie, gdy pracowała razem z R. M. (1). Atmosfera w pracy była miła i nie dochodziło do żadnych konfliktów. Warunki pracy powódki w czasie pierwszego, jak i drugiego stażu były porównywalne, a nawet w czasie drugiego stażu były lepsze, gdyż w tym czasie poprawiły się warunki lokalowe w budynku i niektóre osoby, które w czasie pierwszego stażu częściej przebywały w tym pomieszczeniu, w czasie drugiego stażu przychodziły znacznie rzadziej. Powódka otrzymywała polecenia z sekcji prasowej, a także z sekcji wychowawczej, z tym, że zadań przekazywanych powódce z sekcji wychowawczej było mniej niż podczas pierwszego stażu. W czasie pierwszego stażu powódka była bardziej obciążona zadaniami niż w czasie drugiego stażu, co dotyczy obciążenia z sekcji wychowawczej;

- świadek P. W. na rozprawie w dniu 12.03.2012 r. (k. 316-319) zeznał, że w pozwanej jednostce pracuje od lipca 2007 r. na stanowisku oficera prasowego. Do sierpnia 2009 r. przebywał na misji w Libanie, a po powrocie korzystał z urlopów wypoczynkowych i do Jednostki wrócił w połowie listopada 2009 r. W czasie jego nieobecności w Jednostce zastępował go W. M.. W czasie pierwszego stażu, który powódka rozpoczęła na początku 2009 r. była w sekcji wychowawczej i świadek nie był jej przełożonym. Wkrótce po powrocie do pracy ponownie spotkał się z powódką, która była wówczas oddelegowana do sekcji wychowawczej, tj. do komórki, gdzie odbywała pierwszy staż. P. W. wiedział, że drugi staż powódka miała odbywać w komórce prasowej i dlatego zapytał dowódcę E. O. oraz powódkę dlaczego jest w sekcji wychowawczej. Powódka powiedziała, że nie wyobraża sobie dalszej współpracy z W. M.. Powiedziała, że między nią a W. M. doszło do pewnych zdarzeń, o których nie chciała mówić. Stwierdziła jedynie, że o ile udałoby się odizolować ją od W. M. to, gdy P. W. będzie jej kierownikiem stażu, to może pracować w sekcji prasowej. Od E. O. świadek też niewiele się dowiedział. Został poinformowany, że coś zaiskrzyło pomiędzy powódką i W. M.. Doszło do jakiegoś konfliktu i dlatego podjęto decyzję o przeniesieniu powódki do sekcji wychowawczej, gdzie odbywała pierwszy staż. Powódka rozpoczęła ponownie współpracę z sekcją prasową kierowaną przez P. W. z początkiem grudnia (między 5, a 10 grudnia). W grudniu 2009 r. H. B. zaproponował, że udostępni powódce jedno z pomieszczeń, którym dysponuje, a które zwolniło się po pracowniku, który przebywał wówczas na misji. W związku z tym powódka przeniosła się do tego pomieszczenia i mogła rozpocząć ze świadkiem współpracę bez potrzeby kontaktowania się z W. M.. Pomieszczenie zajęte przez powódkę było dobrze wyposażone. Pracowała w tym pokoju sama i miała do wyłącznej dyspozycji komputer, który znajdował się w tym pokoju. P. W. nie wie, czy do czasu, kiedy wrócił do pracy w listopadzie W. M. nie „stawiał jakiś zadań” powódce. W czasie współpracy z P. W. powódka nie skarżyła się na nadmiar obowiązków, na obciążenie jej nadmiernie zadaniami. Prace, które P. W. zlecał powódce były zgodne z jej zainteresowaniami, programem stażu i nie stanowiły dla niej nadmiernego obciążenia. Od grudnia 2009 r. powódka współpracowała także z sekcją wychowawczą i wykonywała prace dla tej sekcji. Były to jednak prace sporadyczne, objęte także programem stażu. Prace zlecone powódce były tak przydzielane, by możliwe było ich wykonanie podczas pobytu na terenie Jednostki. Powódka nigdy nie mówiła, że ma problemy z terminem wykonania prac, które zostały jej zlecone, dlatego, że musi wykonać jakieś prace dla sekcji wychowawczej. W. M. powiedział P. W., że powodem niemożliwej współpracy między nim a powódką jest zdarzenie do jakiego doszło w połowie października 2009 r. Wówczas kategorycznie zabronił on powódce wykonywania pracy po godzinach i wówczas doszło do sprzeczki, a kolejnego dnia powódka oświadczyła, że nie widzi możliwości współpracy z W. M.. P. W. z W. M. współpracuje od chwili rozpoczęcia pracy w Jednostce, ale utrzymują oni jedynie kontakty służbowe. W. M. nie jest osobą wybuchową,

organizuje sobie ściśle obowiązki i poza nie rzadko wykracza. Nie ma skarg na W. M.. Opiekunem stażu powódki był W. M. i on ją nadzorował i dlatego też podpisał końcową opinię o powódce. P. W. nie sprawował formalnie nadzoru nad powódką, a jedynie stawiał zadania związane z pracą komórki na polecenie E. O.. Powódka nigdy nie skarżyła się na przebieg stażu i na warunki pracy. Miała nawet lepsze warunki niż świadek P. W., gdyż miała samodzielny pokój. W styczniu 2010 r. powódka prosiła P. W. by zgodził się aby obsługiwała zajęcia poligonowe jednostki, którą dowodził H. B.. P. W. się na to zgodził. Był to 2-3 dniowy wyjazd. Powódka przekazała mu materiał, który wówczas sporządziła. Jeżeli były jakieś inne wyjazdy powódki, to musiało to nastąpić na jej prośbę, gdyż P. W. niechętnie zgadzał się na wyjazd stażystów, gdyż nie było takiej potrzeby. Zdarzały się również jednodniowe wyjazdy powódki poza jednostkę, ale do żadnego takiego wyjazdu nie była ona zmuszona, a wręcz przeciwnie - wyrażała chęć, a nawet inicjatywę wyjazdu. P. W. oraz przełożeni powódki starali się robić wszystko, aby umożliwić jej pracę w bardzo dobrych warunkach. Nie było w Jednostce atmosfery nieprzychylniej powódce. W czasie jednej z pierwszych rozmów z powódką po powrocie do Jednostki P. W. powiedział jej wyraźnie, że jeżeli doszło do czegoś niewłaściwego ze strony W. M. to ma natychmiast napisać oficjalną notatkę, żeby nadać sprawie bieg. Powódka powiedziała, że nie chce jednak tego robić, że chce zakończyć jedynie staż i prosiła o stworzenie jej warunków w celu umożliwienia jej zakończenia stażu. Po „zdarzeniu” z W. P. W. nie zauważył by powódka gorzej podchodziła do swoich obowiązków, czy miała problemy z pracą. Widać było, że w jakiś sposób przeżywa to zdarzenie, zwłaszcza na początku, gdy P. W. wrócił do Jednostki. W. M. miał pewne zastrzeżenia do pracy powódki, tj. do stylu jej pisania, który był zbyt kobiecy, ujmujący cywilne stanowisko. P. W. też miał takie odczucia, ale dla niego to nie było wielką wadą, a nawet zaletą;

- świadek P. R. na rozprawie w dniu 03.10.2012 r. (k. 452-454) zeznał, że powódka odbywała staż od marca 2009 r. do sierpnia 2009 r. w sekcji wychowawczej, którą on kierował. Drugi staż odbywała od września lub października 2009 r. w kancelarii oficera prasowego brygady. Po pewnym czasie podczas odbywania drugiego stażu powódka na polecenie dowódcy jednostki ponownie trafiła do sekcji kierowanej przez P. R.. Wówczas P. R. nie wiedział jaki był powód przeniesienia powódki. Dopiero później, gdy zostały wszczęte sprawy sądowe i pojawiły się informacje prasowe dowiedział się, że przyczyną mogła być dyskryminacja i molestowanie przez W. M.. Pierwszego dnia, gdy powódka przysłała do sekcji wychowawczej w październiku 2009 r. P. R. odbył z nią rozmowę, jednak powódka nie powiedziała o przyczynie ponownego jej przejścia do sekcji wychowawczej. Po przeniesieniu powódki warunki jej pracy w porównaniu z pierwszym stażem nie pogorszyły się, a nawet polepszyły się, gdyż pomieszczenia zajmowane przez sekcję były już po remoncie. Powódka w październiku 2009 r. w sekcji wychowawczej pracowała na parterze w budynku klubu żołnierskiego. Pomieszczenie, w którym pracowała było zajmowane przez R. M. (1) i Ł. S.. Po przeniesieniu powódka miała wykonywać obowiązki, jakie wykonywała w sekcji prasowej. Ponadto mogło się zdarzyć, że wykonywała czynności na rzecz sekcji wychowawczej, ale były to doraźne prace. Powódka nie była przeciążona pracą. Nie wiadomo czy powódka wykonywała jakieś prace w domu po wyjściu z jednostki. Pod koniec roku, po powrocie P. W., powódka zmieniła pomieszczenie, w którym pracowała i została przeniesiona do gabinetu szefa S. Narodowego Elementu (...). Po przejściu do tego gabinetu powódka wykonywała obowiązki wynikające z programu drugiego stażu. P. R. miał sprawować nadzór nad powódką do czasu powrotu oficera prasowego P. W.. Po jego powrocie przejął on nadzór nad powódką i dlatego też zostało zmienione jej miejsce pracy. Wydając polecenie przeniesienia powódki do sekcji wychowawczej dowódca nie wyjaśniał powodu jej przeniesienia. Po przeniesieniu powódka nie musiała się kontaktować osobiście z W. M., gdyż charakter wykonywanych przez nią obowiązków umożliwiał kontakty drogą elektroniczną. Podczas drugiego stażu powódka nie wypowiadała się na temat W. M.. Podczas pierwszego stażu powódka przygotowała uroczystość z okazji swoich imienin. Oceniając pierwszy staż P. R. stwierdził, że powódka dobrze wykonywała swoje obowiązki i nie zachowywała się wyzywająco. Nie było zastrzeżeń do jej zaangażowania, ale pewne zastrzeżenia były do merytorycznych wyników jej pracy, ale to mogło wiązać się z niedoświadczeniem powódki. P. R. nie dociekał z jakiego powodu dowódca ponownie skierował powódkę do sekcji wychowawczej. Nikt w sekcji nie komentował ponownego przejścia powódki do sekcji wychowawczej. P. R. miał w swej gestii działalność wychowawczą i dyscyplinarną. Działalność wychowawcza obejmowała działalność kulturalno-oświatową, szeroko pojętą profilaktykę, szkolenia w ramach kształcenia obywatelskiego, współpracę z organizacjami pozarządowymi i samorządowymi, organizacje uroczystości związanych ze świętami państwowymi i wojskowymi, zbieranie informacji o nastrojach żołnierzy i środowiska wojskowego, ocenę i analizę dyscypliny wojskowej. Gdyby P. R. wiedział o fakcie dyskryminacji lub molestowania to poczyniłby jakieś kroki, ale wówczas o tym nie wiedział. P. R.

rozmawiał z powódką pod koniec pierwszego stażu na temat możliwości odbywania przez nią drugiego stażu, ponieważ według jego wiedzy nie mogła wykonywać stażu w sekcji, w której była już przedstawiona opinia, oraz najbardziej zbliżoną pracę mogłaby wykonywać w sekcji prasowej. Nie sugerował jednak dowódcy jednostki skierowania powódki na drugi staż do sekcji prasowej.

P. R. zna W. M. od momentu rozpoczęcia pracy w jednostce tj. od października 2005 r. z tym, że w międzyczasie mijali się, gdyż obaj przez wiele miesięcy byli poza krajem na misjach. P. R. rozmawiał z W. M. we wrześniu 2012 r. i wówczas powiedział, że zakończyła się jedna z prac wykonywanych przez powódkę.

- świadek M. K. na rozprawie w dniu 20.06.2012 r. (k. 392-394) zeznał, że w pozwanej jednostce pracuje od 2004 r. Poznał powódkę, gdy odbywała pierwszy staż wiosną. Staż odbywała w sekcji wychowawczej. W tym czasie M. K. zajmował się w tej sekcji obsługą techniczną, m.in. nagłośnieniem. W czasie drugiego stażu, jesienią tego samego roku, powódka pracowała początkowo w sekcji wychowawczej - tydzień lub dwa tygodnie, a później została przeniesiona do sekcji prasowej. W sekcji prasowej pracowała z P. W. i W. M.. Została przeniesiona do pracy w tej sekcji ponieważ miała kwalifikacje. Relacje między powódką a W. M. znane są świadkowi tylko z rozmów z innymi pracownikami jednostki oraz z gazet. Świadek rozmawiał z powódką w czasie odbywania przez nią drugiego stażu, dowiedział się od niej że między nią a W. M. do czegoś doszło, ale nie chciała powiedzieć o co dokładnie chodziło. Świadek nie wie jakie powódka miała warunki pracy w sekcji prasowej, natomiast w sekcji wychowawczej pełniła funkcję pomocniczą, pracowała w kancelarii z R. M. (1) i ewentualnie w magazynie, który on prowadził. Powódka nie miała samodzielnego stanowiska. W pracy siedziała przy ławie, chyba że wykonywała jakieś inne prace. Przez cały okres stażu poza sekcją prasową powódka pracowała w pomieszczeniu z R. M. (1). Powódka nie skarżyła się na złe warunki pracy. O tym, że powódka podnosi zarzut molestowania seksualnego przez W. M. świadek dowiedział się, gdy powódka przebywała już na zwolnieniu lekarskim. W pomieszczeniu, w którym powódka pracowała, tj. w sekcji wychowawczej, oprócz niej i R. M. (1) pracował jeszcze Ł. S.. Jest to pomieszczenie ogólnie dostępne, znajdują się w nim klucze do różnych pomieszczeń. Najczęściej drzwi do tego pomieszczenia były otwarte. W kancelarii, w której pracowała powódka znajdował się komputer. Powódka korzystała z tego komputera. Z komputera znajdującego się w tym pomieszczeniu korzystał też R. M. (1). Świadek nie rozmawiał z W. M. ani z P. R. na temat molestowania powódki. Powódka przychodziła do pracy schludnie ubrana, nie nosiła strojów wyzywających. R. M. (1) jest magazynierem dlatego nie przebywał stale w kancelarii, gdyż magazyn w którym pracował jest oddalony od kancelarii około 100 - 150 metrów. Również Ł. S. pomagał w magazynie i też nie przebywał cały czas w kancelarii.

Dość wiernie przytoczone wyżej zeznania świadków R. M. (1), P. W., P. R. i M. K. wskazują, że przedstawiony przez te osoby stan faktyczny nie pozwalał na ustalenie, aby powódka w okresie stażu u pozwanego była nierówno traktowana, czy też dyskryminowana (molestowanie seksualne), a tym bardziej mobbingowana.

W istocie, żaden z pozostałych świadków nie potwierdził zarzutu powódki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i – wbrew zarzutom apelacji – zeznania te nie pozostają w jakiegokolwiek sprzeczności z zeznaniami świadków R. M. (1), P. W., P. R. i M. K.. Zeznania pozostałych świadków, a zatem W. M., E. O., T. Z., T. S., K. D., Ł. S., R. O. są w tym zakresie zgodne, spójne i nie mogły prowadzić do odmiennych – jak tego oczekuje powódka – ustaleń stanu faktycznego.

Powódka w czasie odbywania drugiego stażu u pozwanego miała lepsze warunki pracy. Miała zapewnione niezbędne warunki do wykonania zadań objętych stażem. Nie była gorzej traktowana niż inne osoby wykonujące prace w pozwanej Jednostce. Trzeba przy tym zauważyć, że powódka nie była pracownikiem pozwanego, a stażystką wykonującą zadania określone w programie stażu na podstawie umowy zawartej z Urzędem Pracy. Powódka nie była zatem „samodzielnym pracownikiem” i miała ograniczony dostęp do pomieszczeń Jednostki, które były otwierane i zamykane przez osoby posiadające dostęp do kluczy do pomieszczeń. Po zamknięciu pomieszczenia były ponadto plombowane.

Z zeznań T. Z. wynika, że powódka zdawała okresowe relacje z przebiegu stażu, które przekazywała do Urzędu Pracy. W sporządzonych ankietach z dni: 27.10.2009 r., 30.11.2009 r., 31.12.2009 r., 29.01.2010 r. powódka poświadczyła,

że nie pracowała w godzinach nadliczbowych, że współpracowała ze swoim opiekunem stażu (czyli – zgodnie z niezmiennym programem stażu - W. M.) i współpraca ta układa się pozytywnie (k. 273-283). Warte podkreślenia jest, że taka pozytywna ankieta została sporządzona przez powódkę w dniu 27.10.2009 r., a więc w krótkim czasie po incydencie, który doprowadził do przeniesienia powódki.

Zeznania świadków A. M. (siostry powódki), K. S. (matki powódki) są niewiarygodne. Opis stanu faktycznego przedstawiony przez te osoby ma charakter subiektywny, pozostający w oczywistej sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków. Wiedza członków rodziny powódki pochodzi jedynie z relacji powódki. Świadkowie ci nie pracowali z powódką w czasie stażu w pozwanej jednostce i dlatego nie mieli oni wiedzy na temat rzeczywistego przebiegu zdarzeń. Można też założyć, że powódka relacjonowała siostrze i matce okoliczności, które nie miały miejsca.

Za wiarygodne można uznać zeznania świadka M. M. (1) (k. 396-397), który zeznał, że powódka w czasie drugiego stażu zajmowała się tym samym, co w czasie pierwszego stażu. Powódka nie skarżyła się na warunki pracy.

Sąd Okręgowy nie dał wiary powódce jakoby była ona molestowana seksualnie przez W. M. i stanowisko to w pełni akceptuje także Sąd Apelacyjny.

Twierdzenia powódki w powyższym zakresie były nielogiczne oraz wewnętrznie sprzeczne, a nadto powódka czyniła zarzuty pozwanemu, że nie podjął żadnych kroków w związku ze zgłoszeniem przez nią problemów „damsko-męskich”, gdy jednocześnie – co wymaga podkreślenia – odbyła wcześniej zorganizowane dwudniowe szkolenie poświęcone zjawiskom dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu oraz uzyskała wiedzę o możliwości dochodzenia z tego tytułu różnego rodzaju roszczeń wobec pracodawcy. Powódka miała wiedzę o możliwości skorzystania z punktu psychologicznego, jaki działał w pozwanej jednostce, ale z tego nie skorzystała. Domagając się od dowódcę jednostki przeniesienia i twierdząc, że ma problemy z W. M. odmówiła przedstawienia szczegółów tego zachowania i nie stwierdziła, że chodzi o molestowanie seksualne. Powódka wręcz zabiegała o to, aby zgłoszonego problemu nie rozgłaszać. Niezrozumiałe więc jest i nielogiczne czynienie pozwanemu zarzutów o brak przeciwdziałania rzekomo zgłoszonemu faktowi molestowania. Ponadto twierdzenia powódki są niewiarygodne, gdyż podnoszone przez nią twierdzenia o nierównym traktowaniu po zgłoszeniu przez nią żądania przeniesienia okazały się całkowicie nieprawdziwe. Powyższe musiało też rzutować na ocenę wiarygodności twierdzeń powódki o samym seksualnym podłożu konfliktu z W. M..

Zgromadzony materiał dowodowy daje podstawy do ustalenia, że W. M. – jako osoba nadzorująca staż powódki – zgłaszał uwagi krytyczne dotyczące wykonywanej przez powódkę pracy i wskazywał jej na konieczność nauki i czytania zalecanej literatury (wskazuje na to treść korespondencji mailowej pozyskana z poczty elektronicznej – z dnia 10.10.2009 r. – k. 476 oraz protokół oględzin z dnia 26.11.2010 r. – k. 472 w aktach postępowania Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B.(...); a także przywołane wyżej zeznania świadków).

Zasadniczym jednak podłożem konfliktu, do jakiego doszło w połowie października 2009 r. było zdarzenie opisane przez świadka W. M.(k. 254-258), K. K. (2)(protokół z dnia 16.12.2010 r. w aktach postępowania Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B.(...) – k. 552-554), A. K. (2)(protokół z dnia 08.06.2010 r. w aktach postępowania Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B.(...) – k. 189-190) oraz R. K.(protokół z dnia 15.12.2010 r. w aktach postępowania Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B.(...) – k. 548-549). Osoby te podały, że w dniu 14.10.2009 r. powódka powiedziała W. M., że chce zostać po godzinach w pracy i nie powiedziała w jakim celu. W. M. odmówił powódce i powiedział, że nie ma takiej możliwości by praktykant pozostawał po godzinach w pracy. Sądził, że powódka chce pozostać w biurze sekcji, a nie było takiej potrzeby, gdyż jeżeli chciała wykonać jakieś prace to mogła to uczynić w domu i przesłać wyniki pracy mailem do sprawdzenia. Wcześniej zdarzały się takie sytuacje, że powódka wykonywała prace w domu, na swoim komputerze i wysyłała je W. M. mailem. Wykonywanie pracy w domu należało do decyzji powódki, gdyż w czasie praktyki mogła ona wykonać całą pracę w biurze. Gdy W. M. oświadczył, że nie wyraża zgody na pozostanie w pracy po godzinach, powódka wyszła z pokoju zapłakana. Następnie W. M. wychodząc z pracy dowiedział się od K., że powódka chciała zostać po godzinach by pomóc jej w pracach. K. zajmowała się sprawami personalnymi. Z tonu głosu K. W. M. odniósł wrażenie, że miała do niego żal, że nie wyraził zgody na pozostanie powódki w pracy

po godzinach. W. M. powiedział K., że powódka nie poinformowała go o przyczynie pozostania po godzinach i dlatego nie wyraził na to zgody. Następnego dnia rano, przed odprawą, powódka powiedziała W. M., że nie widzi możliwości dalszej z nim współpracy. Później E. O. podjął decyzję o przeniesieniu powódki.

Postępowanie powódki, a także jej matki K. S., wskazuje, że zarzut molestowania przez W. M. miał być „argumentem” przemawiającym za zatrudnieniem powódki po zakończeniu stażu. Matka powódki czyniła naciski i wywierała presję na dowództwie pozwanej jednostki, aby zatrudnić powódkę, gdyż wtedy „nie będzie sprawy molestowania”, a w przeciwnym razie sprawę tę nagłośni w mediach, co też nastąpiło. Na powyższe wskazują zeznania świadka E. O. (k. 258-264), notatki służbowe sporządzone przez Przewodniczącą związków zawodowych T. P. z dnia 04.02.2010 r. (k. 246), Głównego Księgowego S. W. z dnia 12.04.2010 r. (k. 247-248), Szefa Logistyki J. I. z dnia 07.04.2010 r. (k. 249-250) oraz protokoły przesłuchania: S. W. z dnia 25.05.2010 r. (protokół w aktach postępowania Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B.(...) – k. 152-153), J. I. z dnia 12.08.2010 r. (protokół w aktach postępowania Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B.(...) – k. 275-277), a także artykuły prasowe.

Na ocenę twierdzeń powódki o jej molestowaniu seksualnym i nierównym traktowaniu po zgłoszeniu powyższego faktu dowództwu jednostki mają także wpływ okoliczności związane z charakterem znajomości powódki i świadka H. B.. Z protokołów zeznań K. K. (2) oraz A. K. (2) złożonych w toku postępowania prowadzonego przez Wojskową Prokuraturę Garnizonową w B. w sprawie o sygn. Pg Śl 18/10 wynika, że H. B. przyjeżdżał po powódkę do pracy samochodem, choć sam w tym dniu nie pracował, razem odjeżdżali też po pracy. K. K. (2) otrzymała wiadomość sms z świątecznymi życzeniami Wielkanocnymi od powódki, H. B. i ich nienarodzonego dziecka (protokoły z dnia 16.12.2010 r. – k. 552-554 oraz z dnia 08.06.2010 r. – k. 189-190). Świadek H. B. zeznał natomiast, że powódkę poznał w październiku 2009 r. i okazało się, że jest ona córką jego znajomego i następnie bywał u rodziny powódki kilka razy na kolacjach (zeznania na k. 319). To właśnie świadek B. zaproponował, aby powódka przeniosła się do samodzielnego pokoju (zeznania świadka P. W. – k. 316-319). Ponadto H. B. polecał zatrudnienie powódki S. W. (dowód: protokół przesłuchania S. W. z dnia 25.05.2010 r. na k. 152-153 akt Wojskowej Prokuratury Garnizonowej w B. o sygn. Pg Śl 18/10).

Odnosząc się do zarzutu apelacji naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. należy wyjaśnić, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonania sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu.

Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził.

Nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko strony skarżącej będzie stanowić tylko i wyłącznie

polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.04.2012 r., I UK 347/11, LEX nr 1216836 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23.03.1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 r., z. 7-8, poz. 124).

Ponadto zaznaczyć też trzeba, że żaden przepis prawa nie nakłada na sąd obowiązku odnoszenia się w motywach wyroku do wszystkich twierdzeń, jakie są podnoszone w toku procesu przez strony. Zakres koniecznej treści uzasadnienia określa przepis art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Apelacyjny rozważył też kwestię właściwości sądu pracy do rozpoznania przedmiotowych roszczeń.

Zauważyć należy, że powódka w okresie objętym sporem była osobą bezrobotną odbywającą staż w pozwanej jednostce wojskowej.

W art. 2 ust. 1 pkt 34 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.) została zawarta definicja stażu, który oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Analiza przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. nr 142, poz. 1160 ze zm.) prowadzi do wniosku, że pomimo, iż między stażystą a pracodawcą nie dochodzi do nawiązania żadnej umowy i wykonywana w ramach stażu praca nie jest realizacją stosunku pracy, to trudno nie zauważyć, że obowiązki i uprawnienia zarówno pracodawcy, jak i stażysty są zbliżone do tych, które nakłada na strony stosunku pracy kodeks pracy. Jeśli chodzi o obowiązki pracodawcy, to zgodnie z § 6 ust. 1 w/w rozporządzenia jest on zobowiązany zapoznać bezrobotnego z programem stażu, jego obowiązkami i uprawnieniami na stanowisku pracy, zapewnić bezrobotnemu profilaktyczną ochronę zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników, przeszkolić bezrobotnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznać z regulaminem pracy. Ponadto, przydziela on bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej, bezpłatne napoje i posiłki profilaktyczne. Po zakończeniu stażu wydaje bezrobotnemu opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie trwania stażu. Z kolei do obowiązków bezrobotnego skierowanego na staż, zgodnie z § 6 ust. 2 w/w rozporządzenia należy przestrzeganie ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu pracy, sumienne i staranne wykonywanie zadań objętych programem stażu (w tym stosowanie się do poleceń pracodawcy i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem), przestrzeganie przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy (regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bhp i przepisów przeciwpożarowych). Nie sposób nie zauważyć, że na bezrobotnych odbywających staż, nałożone są obowiązki, o których mowa w art. 100 k.p. Istotne jest też, że zgodnie z § 8 w/w rozporządzenia, bezrobotnemu odbywającemu staż przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym Kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego odbywanie stażu ma na celu przygotowanie osoby poszukującej pracy do zatrudnienia, a samo odbywanie stażu swoim charakterem jest bardzo zbliżone do pracowniczego zatrudnienia. W doktrynie przyjmuje się także, że stosunki społeczne poprzedzające nawiązanie stosunku pracy mieszczą się w pojęciu przedmiotu prawa pracy. Najistotniejsza jest jednak regulacja zawarta w § 8 cyt. wyżej rozporządzenia.

Z tego względu spory dotyczące realizacji praw i obowiązków stażysty i pracodawcy powinny być ujmowane, jako sprawy z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się też sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy.

Do powódki – jako stażystki – mogły zatem mieć zastosowanie powoływane przez nią przepisy art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p., jednakże Sąd Okręgowy nie naruszył tych przepisów, gdyż – jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego - powódka nie wskazała faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania.

Sąd Apelacyjny aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 03.09.2010 r., I PK 72/10 (LEX nr 653657), w którym stwierdził, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 303 z 02.12.2000, s. 16-22).

Skoro powódka nie była nierówno traktowana to pozwany nie miał obowiązku udowodnienia okoliczności uzasadniających nierówne traktowanie. Po zgłoszeniu przez powódkę problemów z opiekunem stażu E. O. doszło do zmiany warunków odbywania stażu, ale nie oznaczało to ich pogorszenia. Powódka wykonywała powierzone jej obowiązki w ramach obowiązującego ją czasu pracy. Została też przeniesiona do Gabinetu Szefa S. Narodowego Elementu (...), gdzie zajęła samodzielny pokój. Sąd nie wziął pod uwagę twierdzeń powódki, co do zakresu jej obowiązków podczas drugiego stażu oraz warunków w jakich go odbywała, gdyż twierdzenia powódki pozostawały w oczywistej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, a zwłaszcza oświadczeniami samej powódki zawartymi w comiesięcznych ankietach składanych do Urzędu Pracy oraz zeznaniami tych świadków, którzy mieli pełną wiedzę o zakresie prac zleczanych jej do wykonania. Z samego tylko wykonywania przez czynności na rzecz dwóch sekcji - prasowej i wychowawczej – w żadnym razie nie wynika nadmierne jej obciążanie obowiązkami.

Powódka nie wskazała, aby była gorzej traktowana niż inna osoba na analogicznym stanowisku, zaś porównując okres drugiego stażu (kiedy to miała mieć miejsce jej dyskryminacja) z okresem odbywania pierwszego stażu, to jej warunki pracy się poprawiły. Powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych i sama zabiegała o powierzanie jej pracy do wykonania. Ponadto powódka nie była molestowana seksualnie.

Powyższe oznacza, że zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p., pracodawca nie miał obowiązku udowodnienia kierowania się obiektywnymi powodami nierównego traktowania powódki (18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).

W świetle powyższych rozważań za bezprzedmiotowe należało uznać dywagacje powódki dotyczące charakteru prawnego odpowiedzialności pracodawcy i funkcji odszkodowania z tytułu dyskryminacji, a także stosowania w tym zakresie przepisów kodeksu cywilnego. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotu sporu są też kwestie procedur przeciwdziałania dyskryminacji obowiązujących u pozwanego. Na marginesie należy stwierdzić, że powódka na rozprawie w dniu 30.11.2011 r. (k. 237) oświadczyła, że szukała pomocy i wsparcia najpierw na terenie samej brygady oraz, że nie otrzymała ze strony jednostki żadnego wsparcia psychologa, gdy tymczasem z materiału dowodowego, w tym także z zeznań powódki składanych później wynika, że w jednostce był psycholog, z którego pomocy mogła skorzystać, ale tego nie uczyniła. Zgłaszając E. O. konflikt z W. M. prosiła jednocześnie o dyskrecję i odmówiła sporządzenia oficjalnej notatki.

W sprawie należało też uwzględnić to, że powództwo E. S. o nawiązanie stosunku pracy zostało oddalone, jak również to, że Wojskowa Prokuratura Garnizonowa w B. umorzyła postępowanie przeciwko W. M.. Także liczne skargi kierowane pod adresem dowództwa pozwanej Jednostki - jak wynika z zeznań świadków - nie potwierdziły zgłaszanych przez powódkę i jej matkę zarzutów.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, zaś apelacja – jako bezzasadna – podlega oddaleniu, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 4, § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349



ze zm.) zasądzone od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Ponadto Sąd Apelacyjny przyznał pełnomocnikowi powódki zwrot kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej jej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.