

Sygn. akt VIII *Pa 102/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pająk</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Maria Gawlik</b> <b>SSR del. Joanna Smycz (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 28 sierpnia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. R. (R.)

**przeciwko** Powiatowemu Inspektoratowi Nadzoru Budowlanego w Z.

**o** odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 25 marca 2014 r. **sygn. akt** IV P 275/12

oddala apelację.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Maria Gawlik

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Powód P. R., domagał się zasądzenia od pozwanego Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Z. kwoty 1.500 złotych, tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją przy zatrudnieniu na podstawie art. 18 3a § 1 w związku z art. 18 3b § 1 k.p.

W uzasadnieniu swojego żądania podniósł, że w okresie od 22 lutego 2010r. do 31 sierpnia 2011r. był pracownikiem Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w K., na stanowisku orzecznika w zespole do spraw orzecznictwa administracyjnego w II instancji. Podał, że w dniu 14 czerwca 2011r. ukazało się ogłoszenie o naborze na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z.. Powód w dniu 28 czerwca 2011r. złożył swoją aplikację na to stanowisko pracy, a następnie telefonicznie otrzymał zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną, która odbyła się w dniu 8 lipca 2011r. Powód wywodził, że w dniu 20 lipca 2011r. uzgodnił z pozwanym

wszystkie niezbędne warunki zatrudnienia na stanowisku referenta prawnego, wobec czego w dniu 22 lipca 2011r. złożył oświadczenie dotychczasowemu pracodawcy zawierające wolę rozwiązania stosunku pracy. Dotychczasowy pracodawca złożył wówczas powodowi propozycję podwyżki, lecz powód ją odrzucił i telefonicznie umówił się na podpisanie umowy w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego na dzień 25 lipca 2011r. Powód wskazał również, że jeszcze w dniu 22 lipca 2011r. został wezwany na rozmowę u dotychczasowego pracodawcy, który oświadczył, że wie, iż chodzi o pracę w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. i rozprawi się z praktykami podkupywania mu pracowników. W tym samym dniu pozwana zadzwoniła do powoda informując go o interwencji (...) Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego oraz o tym, że pozwanej groził odwołaniem ze stanowiska Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego, że spowoduje kontrolę w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z.. Dalej powód podał, że w dniu 26 lipca 2011r. pozwany oświadczył, że nie zatrudni powoda w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., wskazując, że obawia się otwartego konfliktu z szefem organu wyższej instancji. Dodatkowo zaznaczył, że rozstrzygnięcie naboru na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. nastąpiło w dniu 29 lipca 2011r., lecz ogłoszenie o tym ukazało się w (...) Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w dniu 12 września 2011r. Powód wskazał, że był dyskryminowany poprzez wymóg uzyskania zgody na jego zatrudnienie od dotychczasowego pracodawcy, co stoi w sprzeczności z art. 11 k.p. Dodatkowo zaznaczył, że w wyniku działań (...) Wojewódzkiego Inspektora nadzoru Budowlanego w K. powód utracił zaufanie i do tej pory nie może znaleźć pracy, co jest związane z dalszymi bezprawnymi interwencjami podejmowanymi w stosunku do jego osoby.

W odpowiedzi na pozew Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego w Z. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana podniosła, iż subiektywne odczucia powoda nie mogą stanowić podstawy do wysuwania przez niego tak dalekich wniosków. Zaznaczyła, że po rozmowie kwalifikacyjnej z powodem przeprowadzane były dalej rozmowy z kandydatami, dlatego nie mogło dojść do uzgodnienia z powodem wszystkich elementów statuujących stosunek pracy, a poza tym taki sposób wyłonienia kandydata byłby sprzeczny z postanowieniami ustawy o służbie cywilnej. Dodatkowo pozwana wskazała, że prowadziła rozmowy kwalifikacyjne z wszystkimi kandydatami, którzy przeszli do drugiego etapu rekrutacji, którzy mieli podobne kwalifikacje i po rozmowach tych wyłoniony został najlepszy kandydat, tj. M. K. (1). Jednocześnie pozwana zaznaczyła, że istotnym czynnikiem decydującym o wyborze kandydata były oczekiwania finansowe, które powód miał najwyższe spośród kandydatów. Dodatkowo wskazała, że istotnie odbyła się rozmowa ze (...) Wojewódzkim Inspektorem Nadzoru Budowlanego w K., ale nie straszył on pozwanej kontrolą, czy spowodowaniem odwołania jej ze stanowiska. Podała, że kontrola w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. odbyła się, i to już po zatrudnieniu na stanowisku referenta prawnego innego niż powód kandydata.

Wyrokiem z dnia 25 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo.

### ***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. R. zatrudniony był w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w K. na stanowisku inspektora w Wydziale Orzecznictwa Administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 22 lutego 2010r. do 31 sierpnia 2011r.

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, iż w dniu 14 czerwca 2011 roku w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów ukazało się ogłoszenie o naborze na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., w wymiarze 1/2 etatu. Jako wymagania niezbędne wskazano: wykształcenie wyższe prawnicze, jeden rok doświadczenia zawodowego oraz znajomość przepisów ustawy Prawo budowlane, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawy o służbie cywilnej, pełną zdolność do czynności prawnych, korzystanie z pełni praw publicznych, pełną dyspozycyjność w zakresie ustalonego wymiaru 20 godzin pracy. Jako wymagania dodatkowe wskazano doświadczenie zawodowe w administracji publicznej oraz obsługę komputera. Termin składania dokumentów ustalono na dzień 30 czerwca 2011 roku. W terminie tym wpłynęło 11 podań kandydatów, jedno podanie wniesione zostało po terminie. Do drugiego etapu zakwalifikowano 6 kandydatów spełniających kryteria formalne, a to M. K. (1), M. B., P. R., M. G. (1), M. C., M. M.. Z kandydatami przeprowadzane były rozmowy kwalifikacyjne, na które zapraszani

byli telefonicznie. Około 10 lipca 2011 roku powód został zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną. Rozmowa ta miała charakter merytoryczny, powodowi przedłożono projekty rozstrzygnięć, rozmawiano również o sprawach, które powód prowadził w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w K.. Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego powiedziała wówczas powodowi, że jeżeli rozstrzygnięcie konkursu będzie dla niego korzystne, to powód ma spodziewać się telefonu. Pozwana bardzo dobrze oceniała kandydaturę powoda, bowiem powód współpracował z nią, był również znany większości pracowników pozwanej. Strony rozmawiały również o wymiarze zatrudnienia, oczekiwaniach finansowych. Pozwana po rozmowie kwalifikacyjnej z powodem wskazywała pracownikom, że dobrze byłoby mieć takiego pracownika, sprawdziła również u księgowej, czy istnieje możliwość zatrudnienia powoda, mając na uwadze jego oczekiwania finansowe. Powód oczekiwał wynagrodzenia w kwocie 1.500 złotych netto. Księgowa wskazała, że mając na uwadze zaplanowany na rok 2011 budżet, istnieje możliwość zatrudnienia kandydata, który oczekuje wynagrodzenia w kwocie 1.500 złotych netto, ale jedynie do końca roku. Po rozmowie z powodem pozwana prowadziła rozmowy kwalifikacyjne z innymi kandydatami, którzy również określali swoje oczekiwania związane z wysokością wynagrodzenia za pracę, z reguły godzili się na wynagrodzenie w granicach 1.500 złotych brutto. Z wszystkich kandydatów pozwana wybrała pięć osób, które najlepiej zaprezentowały się na rozmowach. Wśród tych osób był również powód.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że Powód o rozmowie kwalifikacyjnej, jaką odbył z Powiatowym Inspektorem Nadzoru Budowlanego w Z. rozmawiał ze swoimi współpracownikami w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w K., wskazując, że rozmowa ta miała charakter merytoryczny, że dobrze na niej wypadł. Powód czuł, że został wybrany na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. i takie informacje przekazywał współpracownikom. Pod koniec lipca 2011 roku powód skontaktował się z pozwaną, która wskazała mu wówczas, że jego kandydatura wydaje się być najlepsza, że powód jest dobrze odbierany przez pracowników Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Z., pytała również powoda o jego oczekiwania finansowe wówczas powód wskazał ponownie, że satysfakcjonuje go kwota 1.500 złotych netto. Pozwana wskazała powodowi, że nie jest to mała kwota, ale istnieje możliwość podpisania umowy na czas określony. Mając na uwadze tą rozmowę z pozwaną powód postanowił w dniu 22 lipca 2011 roku poinformować swojego dotychczasowego pracodawcę o tym, że będzie przechodził do innego organu administracji i złożył pismo wypowiadające jego umowę o pracę. W tej rozmowie, nie precyzował, jakiego organu planuje się przenieść, wskazał jedynie, że chce odejść z pracy określając, jako przyczyny takiej decyzji względy finansowe oraz jego odczucie, że w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego będzie zajmował bardziej eksponowane stanowisko pracy. Pracodawca powoda J. S. (1) poinformował go wówczas, aby zastanowił się nad tą decyzją i ją przemyślał, zaproponował mu również podwyżkę wynagrodzenia za pracę o około 300 złotych. Po kilku dniach od tej rozmowy powód ponownie przyszedł do (...) Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego w K. – J. S. (1) i oświadczył, że już się zastanowił, a jego decyzją jest odejście z pracy, wskazał, że w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. będzie miał dwa razy większe wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat. Przełożony powoda zapytał go, czy konkurs jest już rozstrzygnięty, lecz nie uzyskał od powoda jednoznacznej odpowiedzi, dlatego poprosił kadrową, aby ustaliła, czy konkurs został rozstrzygnięty. Gdy okazało się, że nie ma jeszcze rozstrzygnięcia konkursu w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., J. S. (1) zadzwonił do pozwanej, pytając, czy powód został przez nią zatrudniony. Wyraził wówczas również swoje niezadowolenie, że nie został powiadomiony przez nią, że jego pracownicy startują w konkursie oraz zdziwienie skąd Powiatowy Inspektorat ma środki na tak wysokie wynagrodzenie dla pracownika. Wówczas pozwana wskazała mu, że konkurs nie jest rozstrzygnięty, a także, że powód w nim startuje, lecz ma duże wymagania finansowe i pozwana nie wie, czy może je spełnić. Jednocześnie J. S. (1) wskazał pozwanej, aby się zastanowiła, czy powód w rzeczywistości jest dobrym kandydatem na to stanowisko pracy, tym bardziej, że rozpoznawał sprawy wydane przez pozwaną w pierwszej instancji i w sprawach uchylonych do ponownego rozpoznania podlegałyby wyłączeniu. Po tej rozmowie J. S. (1) postanowił ponownie porozmawiać z powodem i wyjaśnić rozbieżności pomiędzy tym, co usłyszał od pozwanej, a powoda. Powód zdenerwował się przy tej rozmowie, wskazał swojemu pracodawcy, że więcej pracowników chce odejść z wydziału. Te informacje przekazane przez powoda wzburzyły J. S. (1), tym bardziej, że od jakiegoś czasu Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego w K. borykał się z problemami kadrowymi.

Sąd merytoryczny ustalił również, że Po rozmowie, jaką odbyła pozwana ze (...) Wojewódzkim Inspektorem Nadzoru Budowlanego w K. podjęła decyzję, że na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. zatrudniony zostanie kandydat, który spełniał jej oczekiwania merytoryczne, a ma niższe niż powód oczekiwania finansowe. Powód dowiedział się o decyzji pozwanej w rozmowie telefonicznej, jaką z nią odbył. W dniu 29 sierpnia 2011 roku pozwana podpisała umowę o pracę z M. K. (2) powierzając mu stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Budowlanym w Z. w wymiarze 1/2 etatu na czas określony od dnia 01 września 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku. W dniu 12 września 2011 roku w (...) Kancelarii Prezesa Rady Ministrów okazało się ogłoszenie o wynikach naboru na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z..

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że W okresie wypowiedzenia powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a w pozostałym czasie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że W dniu 19 września 2011 roku, na zlecenie (...) Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego w K. przeprowadzono kontrolę w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z.. O kontroli tej zawiadomiono pozwaną w dniu 25 sierpnia 2011 roku. Była to kontrola kompleksowa obejmująca okres od dnia 01 stycznia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku, a jej celem była ocena prawidłowości stosowania przez podmiot kontrolowany przepisów ustawy Prawo budowlane oraz Kodeksu postępowania administracyjnego w postępowaniach administracyjnych, obejmujących zadania i kompetencje należące do powiatowego inspektora nadzoru budowlanego, jako organu I instancji. Kontrola Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Z. nie była kontrolą przewidzianą w Zarządzeniu nr (...) Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego z dnia 14 grudnia 2010 roku w sprawie planu kontroli działalności organów administracji architektoniczno-budowlanej oraz powiatowych inspektorów nadzoru budowlanego na terenie województwa (...) w 2011 roku, choć z treści protokołu kontroli wynika, że była to kontrola planowa, a nie doraźna.

Przedmiotem ustaleń Sądu merytorycznego było również i to, że Już po rozwiązaniu umowy o pracę powód przyszedł do Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w K. odebrać swoją dokumentację pracowniczą i wówczas rozmawiał ponownie z J. S. (1), który zaproponował powodowi pracę w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w M..

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy zostały wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone dowody ze świadectwa pracy powoda (k. 7), umowy o pracę (k. 37), treści ogłoszenia o naborze (k. 40), treści protokołu z przeprowadzonego naboru pracowników (k. 41 i nast.), treści zarządzenia nr (...) (k. 99), treści protokołu kontroli (k. 128 i n.), zeznań świadka M. M. (k. 58-59), zeznań świadka M. K. (1) (k. 92), częściowo zeznań świadka I. P. (k. 59), częściowo zeznań świadka K. S. (k. 59v.), częściowo zeznań świadka T. O. (k. 93v.), zeznań świadka J. S. (1) (k. 111 v i 154), a także wyjaśnień powoda (k. 155v i 167) i wyjaśnień pozwanej (k. 167 i n.).

Oceniając zgromadzone dowody, Sąd Rejonowy uznał je za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające, a tym samym zasługujące na przyznanie im waloru wiarygodności. Sąd merytoryczny dokonując ustaleń faktycznych w zasadzie pominął zeznania świadków: M. M., I. P., K. S., M. P., T. O., jako w znacznej części nie mających istotnego znaczenia dla ustalenia stanu faktycznego.

Przechodząc do dalszej oceny zebranego materiału dowodowego Sąd rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że Świadek T. O. zeznawał na temat kontroli przeprowadzonej w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., jaka miała miejsce we wrześniu 2011r., natomiast zeznania te nie miały wpływu na dokonanie ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, bowiem kontrola ta została zlecona już po złożeniu przez powoda wypowiedzenia, i po zatrudnieniu na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z. M. K. (1). Z tego względu argumentacja wskazująca powoda, że zatrudnienie go na tym stanowisku spowoduje wszczęcie tejże kontroli nie została przez Sąd merytoryczny uwzględniona. W ocenie tego Sądu, z dokumentów złożonych do akt sprawy wynika, iż pozwana została powiadomiona o kontroli w dniu 25 sierpnia 2011r., zaś kontrola odbyła się od 19 września 2011r., tak więc już po dacie, w której pozwana dokonała wyboru pracownika, którego chciała zatrudnić. Sąd Rejonowy

miał również na uwadze, że świadek zeznał, iż kontrola nie może zostać zorganizowana z dnia na dzień, z czego zapewne (...) Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego zdawał sobie sprawę. Zatem Sąd I instancji uznał, że fakt przeprowadzenia kontroli, nie mógł mieć wpływu na dokonanie przez pozwaną wyboru, na stanowisko referenta prawnego, innego kandydata, niż powód. Dodatkowo Sąd merytoryczny zauważył, iż nie bez znaczenia w tym zakresie pozostaje okoliczność, o której zeznawał sam powód, mianowicie że Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego jest jednym z lepiej działających inspektoratów, działa on prężnie i wydaje znaczną ilość decyzji, przy czym rzadko zdarza się, że decyzje te są uchylane. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność ta nie pozwala na przyjęcie, że pozwana mogła „przestraszyć” się kontroli, i przez to podjęła decyzję o zatrudnieniu innego niż powód kandydata.

W następnej kolejności Sąd I instancji zauważył, że świadek M. M. nie była nigdy obecna przy rozmowach, jakie powód odbył z pozwaną, zaś wiedzę dotyczącą przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej powoda oraz rozmów jakie rzekomo odbywał on z pozwaną czerpała jedynie z relacji powoda. Świadek również wiedzę na temat przebiegu rozmów powoda z J. S. (1) czerpała jedynie z relacji innych osób, które z kolei znały treść tych rozmów wyłącznie z opowiadań powoda. Podobnie I. P. swoją wiedzę na temat treści rozmów powoda tak z pozwaną, jak i J. S. (1) czerpała jedynie z relacji powoda i współpracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego. Nadto zdaniem Sądu Rejonowego, trudno uznać, że zeznania tego świadka związane z treścią rozmów telefonicznych powoda i pozwanej polegały na prawdzie. Trudno bowiem przyjąć, że świadek słyszała treści wypowiedziane w takich rozmowach przez rozmówcę powoda. W ocenie Sądu I instancji, treść tych rozmów została świadkowi przekazana przez powoda, który w zdaniem tego Sądu, już od odbycia rozmowy kwalifikacyjnej miał subiektywne poczucie, że wygrał konkurs na stanowisko referenta prawnego w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., i w taki właśnie sposób relacjonował wszystkie rozmowy, jakie w tym temacie odbywał.

Podobnie Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadka K. S., który zdaniem tego Sądu, wiedzę na temat rozmowy kwalifikacyjnej, jaką odbył powód uzyskał jedynie z jego relacji. Wprawdzie świadek ten zeznał, że był świadkiem telefonicznej rozmowy powoda z pozwaną i w tym zakresie Sąd Rejonowy uwzględnił jego zeznania, gdyż w sposób logiczny wskazywał, że powód w tej rozmowie informował pozwaną, że chce poinformować obecnego pracodawcę o fakcie starania się o pracę w innym organie i że w kolejnych dniach da pozwanej odpowiedź, czy decyduje się na pracę czy też nie. Zeznania te potwierdzają, bowiem ustalony stan faktyczny, a przede wszystkim to, że powód przeprowadził rozmowę telefoniczną z pozwaną, a pozwana wskazywała mu, że jest z jego kandydatury zadowolona, że jej pracownicy dobrze go oceniają. W ocenie Sądu merytorycznego błędna jest jedynie interpretacja tych słów, które już sam powód uznał, za zapewnienie zatrudnienia, pomimo, że formalnie konkurs jeszcze nie został zakończony i pomimo, że oficjalnie powód nie został wybrany na to stanowisko. A przekonanie powoda graniczące z pewnością wpływało również na odbiór całej sytuacji przez jego współpracowników. Świadek zeznał również, że słyszał kolejną rozmowę powoda z pozwaną, w której wskazywała ona powodowi na naciski ze strony (...) Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Budowlanego, na straszenie jej kontrolą, oraz groźby odebrania funduszy. W ocenie Sądu I instancji świadek ten, po pierwsze nie mógł słyszeć słów wypowiedzianych w telefonicznej rozmowie przez rozmówcę powoda, a po wtóre trudno uznać, że pozwana była w takich stosunkach z powodem, kandydującym jedynie na stanowisko referenta prawnego, które uzasadniałyby dzielenie się przez pozwaną tego typu informacjami z powodem. Sąd Rejonowy uznał, że nawet jeśli faktycznie doszło do takiej rozmowy pomiędzy pozwaną i J. S. (1), to jest mało prawdopodobne, aby pozwana dzieliła się tego typu informacjami z powodem. W ocenie Sądu merytorycznego, w tym zakresie na wiarę zasługują zeznania świadka J. S. (1) oraz wyjaśnienia pozwanej, którzy w sposób logiczny i konsekwentny wskazywali, że istotnie doszło pomiędzy nimi do rozmowy, w której J. S. (1) wyrażał niezadowolenie z faktu, że pozwana nie poinformowała go, że jego pracownicy startują w konkursie na stanowisko referenta prawnego, dodatkowo wskazał, że powód może być wyłączony z rozpoznania części spraw przekazanych Powiatowemu Inspektorowi do ponownego rozpoznania oraz pytał o środki, z których pozwana może zapłacić powodowi stawkę, która jest znacznie wyższa, niż ta, którą może mu zaoferować J. S. (1). W ocenie Sądu I instancji, taka rozmowa mogła być przeprowadzona, natomiast zeznania świadków i powoda w części, w której wskazywali oni na naciski na pozwaną, na groźby, na zabranie funduszy, czy wpływ na zwolnienie pozwanej nie zasługiwały na uwzględnienie, bowiem większość z tych zeznań jest wywołana postawą, jaką w całej sytuacji prezentował powód, który w zasadzie już od rozmowy kwalifikacyjnej wykazywał wręcz pewność, że zostanie zatrudniony w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., przy

czym pewność ta wynikała głównie z faktu, że był on bardzo dobrze oceniany przez pozwaną, co jeszcze nie uprawnia twierdzenia, że uzyskał promesę zatrudnienia.

Oceniając z kolei zeznania świadka M. P., Sąd Rejonowy uznał, że w swoich zeznaniach podał on, że „powód załatwił sobie pracę w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., nagle został na lodzie, bo pozwana wycofała się tej oferty”. Przy czym kolejny raz świadek nie miał bezpośredniej wiedzy na temat okoliczności faktycznych istotnych w sprawie, a jedynie całą sytuację znał z rozmów z osobami zatrudnionym w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego. Przy czym świadkowie wskazywali, że taka sytuacja zdarzyła się po raz pierwszy, dlatego było o niej tak głośno i wzbudzała duże emocje, pomimo, że normalne było przechodzenie pracowników z jednego organu administracji do innego, czy to w związku z warunkami pracy, czy awansem, czy propozycją lepszego wynagrodzenia za pracę. Tym samym zdaniem Sądu I instancji trudno uznać, że akurat w sytuacji powoda, rozpętała się cała batalia związana z jego przejściem do innego organu administracji. Dlatego Sąd ten uznał, że sytuacja ta wywołana została postawą powoda, który uznał, że będzie zatrudniony na stanowisku referenta prawnego. Z tych też powodów Sąd Rejonowy odmówił waloru wiarygodności zeznaniom powoda, w części, w której wskazywał on na presję i nacisk jego dotychczasowego pracodawcy na pozwaną oraz w części, w której wskazywał, że był umówiony na podpisanie umowy o pracę, już pod koniec lipca 2011r. Tym bardziej, że oczywistym jest, iż aby doszło do podpisania takiej umowy pozwana powinna zamknąć wpieryw procedurę konkursową oraz spisać protokół. Te czynności zostały wykonane dopiero w dniu 29 lipca 2011r., a więc już po złożeniu przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dotychczasowemu pracodawcy. Dodatkowo Sąd I instancji uznał, że zasady doświadczenia życiowego nakazują uznać, że w sytuacji, w której powodowi zaproponowane było podpisanie umowy o pracę, na konkretnych warunkach, to bezzwłocznie by to uczynił, nie czekałby i nie prosił przyszłego pracodawcy o dodatkowy czas do namysłu, tym bardziej, że powód wiedział, iż pracę mógłby rozpocząć najwcześniej na początku września 2011r., a obowiązywał go jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Wystarczyłoby złożyć wypowiedzenie dotychczasowemu pracodawcy i podpisać umowę z nowym, w której początek zatrudnienia określono by na dzień rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy powoda. Jednocześnie Sąd merytoryczny zauważył, że żaden ze świadków zeznających w sprawie nie był bezpośrednim świadkiem ani rozmów powoda z jego przełożonym J. S. (1) ani pozwaną, wiedzę swoją czerpali oni jedynie z relacji powoda, co wpłynęło na wyżej omówioną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie.

***Sąd Rejonowy, uznając roszczenie powoda za niezasadne, poczynił następujące rozważania:***

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, iż zasada równego traktowania pracowników 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, uregulowana jest w art. 183a § 1 k.p.

Dalej powołując się na treść art. 183b § 1 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu Rejonowego, w toku postępowania powód zarzucał, że był dyskryminowany ze względu na nieformalny wymóg uzyskania zgody dotychczasowego pracodawcy na zatrudnienie u innego pracodawcy. Tymczasem, zdaniem

Sądu I instancji, z opisanego wyżej stanu faktycznego wynika jednoznacznie, że pozwana nie składała powodowi obietnicy pracy, uczestniczył on w procedurze konkursowej, która musiała zostać formalnie zakończona. Powód natomiast upatrywał pewności uzyskania w zatrudnieniu w niekwestionowanym przez pozwaną pozytywnym odbiorze jego kandydatury. Istotnie pozwana rozważała możliwość zatrudnienia powoda na stanowisku referenta prawnego, jednakże nie był on jedynym kandydatem uczestniczącym w procedurze i zakwalifikowanym do kolejnego jej etapu. Pozwana wysoko oceniała kandydaturę powoda, jednakże w ocenie Sądu Rejonowego, to nie nacisk wywołany przez jego dotychczasowego pracodawcę wpłynął na ostateczną decyzję w sprawie zatrudnienia na stanowisku referenta prawnego M. K. (1). Sąd I instancji uznał nadto, że J. S. (1) kontaktował się wprawdzie z pozwaną w sprawie konkursu, jednak jego faktycznym zamiarem była chęć zweryfikowania informacji posiadanych od powoda. Przy czym w rozmowie tej J. S. (1) nie ukrywał wzburzenia faktem, że pozwana nie poinformowała go o tym, że jego pracownicy startują w tym konkursie. Zresztą sama pozwana już po fakcie wskazała, że nie mając wiedzy o sytuacji, jaka w tamtym czasie panowała w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego, w szczególności o konfliktach i brakach kadrowych, uznała, że powinna poinformować J. S. (1) o tym, że jego pracownicy startują w konkursie. Trudno jednak zdaniem Sądu merytorycznego uznać, że ta rozmowa zadecydowała o dokonanych przez pozwaną wyborze. Pozwana nie jest bowiem zależna od J. S. (1). Faktycznie kieruje ona Inspektoratem, który jak sam powód ocenił, działa świetnie. Trudno również uznać, że przyczyną zatrudnienia innego kandydata była groźba spowodowania odwołania pozwanej ze sprawowanej funkcji. Tym bardziej, właśnie, że prowadziła Inspektorat dobrze oceniany, który w sposób należyty realizował powierzone obowiązki. Zatem, Sąd Rejonowy za nieprawdopodobne uznał, że (...) Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego mógłby doprowadzić do jej odwołania.

W dalszej kolejności Sąd I instancji zauważył, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania oznacza, zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p.

Następnie Sąd Rejonowy podkreślił, że w sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosownie do art. 183b § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu, na którą był lub jest dyskryminowany. W niniejszej sprawie powód wskazał, iż kryterium tym była konieczność uzyskania zgody przez nowego pracodawcę na jego zatrudnienie. Z tego też względu powód uznał, że w stosunku do kandydatów, z którym startował w konkursie jest dyskryminowany z uwagi na pozostawanie w zatrudnieniu w (...) Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego. W tym miejscu Sąd Rejonowy ponownie podkreślił, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, iż nie można mówić o uczynieniu powodowi jakiegokolwiek promesy zatrudnienia w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z.. To właśnie z subiektywnych przekazów czynionych przez powoda wynikało, że posiada on gwarancję zatrudnienia. Natomiast, z wyjaśnień pozwanej, które Sąd uznał za wiarygodne, wynika jednoznacznie, że nie kwestionowała ona, iż poważnie rozważała możliwość zatrudnienia powoda, jako jednego z lepszych kandydatów, jednak równocześnie wynika również, że po przeanalizowaniu zgłoszeń kandydatów, którzy przeszli do drugiego etapu konkursu uznała ona, mając na uwadze okoliczności takie jak: fakt żądania przez powoda najwyższego wynagrodzenia za pracę spośród wszystkich kandydatów, oraz okoliczność, że jeżeli nie zostanie on zatrudniony, to i tak będzie miał pracę, jak również fakt, że kandydat wyłoniony na stanowisko referenta prawnego był już na aplikacji prawniczej, mając, mniejsze wymagania finansowe niż powód uznała, że to jednak M. K. (1) będzie lepszym niż powód pracownikiem, na proponowanym stanowisku. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu I instancji, trudno uznać, że zasada niedyskryminacji przy zatrudnieniu została, wobec powoda naruszona. Skorzystanie z uprawnień zatrudnienia osoby wyłonionej w wyniku przeprowadzonej procedury konkursowej nie może być uznane za przejaw dyskryminacji. W tym zakresie Sąd merytoryczny poddał analizie całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, przede wszystkim okoliczność, że dotychczasowy pracodawca istotnie dzwonił do Powiatowego Inspektora w Z. ingerując, w prowadzone postępowanie konkursowe, jednakże, w tym zakresie w sposób przekonywujący pozwana wskazała, że ewentualny nacisk z jego strony nie mógł mieć wpływu na decyzję, która została podjęta. Decydujące znaczenie w tym zakresie miały wymagania finansowe kandydata, tym bardziej, że w budżecie pozwanej zarezerwowane zostały środki na zatrudnienie pracownika, z wymaganiami finansowymi takimi, jakie zgłaszał powód jedynie do końca roku. Natomiast inni kandydaci, którzy również pozytywnie wypadli na rozmowach kwalifikacyjnych nie zgłaszali tak wysokich roszczeń w tym zakresie jak

powód. Pracodawca decydując się na zatrudnienie pracownika, który posiadał już staż pracy umożliwiające podjęcie zatrudnienia w służbie cywilnej bez konieczności odbywania stażu i pracownika, który legitymuje się odpowiednią wiedzą, jest w trakcie aplikacji prawniczej, nie narusza zasady niedyskryminacji, mając również na względzie okoliczność, że konkurs po rozmowie z powodem nie został zakończony. Nadal prowadzono rozmowy z kandydatami, natomiast, to powód opierając się na swoim subiektywnym odczuciu związanym z wynikiem konkursu zaczął rozpowszechniać informacje, że już właściwie podjął, czy lada dzień podejmie pracę w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z., co jednak mając na uwadze również zasady postępowania przy naborze kandydatów do służby cywilnej nie było usprawiedliwione.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę dotychczasowemu pracodawcy, jednakże równocześnie powód nie był on pod żadną presją, a jedynie polegał na subiektywnym przekonaniu i o nie opierał swoje działania z tym związane.

Sąd merytoryczny zaznaczył również, że dyskryminacja dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem, a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy a potencjalnym pracodawcą. Zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami, czy kandydatami na pracowników różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 183a § 1 k.p., przy czym wyliczenie to ma charakter przykładowy. Jednocześnie, jako dyskryminację Sąd Rejonowy uznał różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria zostały przykładowo wymienione w art. 113 oraz art. 183a § 1 k.p. W tym kontekście Sąd I instancji wskazał, że w rozpoznawanej sprawie, w ocenie tego Sądu w ogóle nie doszło do różnicowania sytuacji kandydatów na stanowisko referenta w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w Z.. Osoby zakwalifikowane do II etapu konkursu zapraszone były na rozmowy kwalifikacyjne, a po rozmowie kwalifikacyjnej z powodem pracodawca prowadził dalsze rozmowy z innymi kandydatami. Jednocześnie trudno uznać, że powód był nierówno traktowany, czy dyskryminowany mając na uwadze kryterium, jakim jest pozostawanie w stosunku pracy z określonym pracodawcą. Jak wiarygodnie wyjaśniła pozwana powód miał duże szanse na zatrudnienie, bowiem bardzo dobrze wypadł na rozmowie kwalifikacyjnej, jednakże obiektywne przesłanki przesądziły o tym, że nie został on wybrany na to stanowisko.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników, czy kandydatów na pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. W przedmiotowej sprawie pracodawca nie zastosował natomiast jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, kierując się względami prawnie dopuszczalnymi. Nie można, bowiem przyjmując, iż każda decyzja pracodawcy pozostająca w sprzeczności z wolą pracownika, czy jego subiektywnym przekonaniem stanowi naruszenie zasady równego traktowania. Rozbieżność pomiędzy wolą pracownika, a potrzebami pracodawcy adekwatnymi do zajmowanego przez pracownika stanowiska, nie może w żaden sposób dowodzić naruszeniu zasady równego traktowania.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zauważył, że choć omawiany przepis art. 183b § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, tym niemniej według Sądu Najwyższego pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu, czy przy zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005r., II PK 33/05, LEX nr 184961).

W dalszej kolejności Sąd I instancji powołał się na uzasadnieni wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006r., sygn. akt III PK 30/06, (publ. OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160) gdzie stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Tym samym stwierdzić należy, że również odmowa nawiązania stosunku pracy musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Wynika to nie tylko z treści art. 183b § 1 pkt 1 k.p., ale również art. 112 k.p. oraz art. 113 k.p. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie, powód, jako jedyne kryterium wskazał fakt pozostawania w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy, przy czym w



tym samym konkursie startowała współpracownica powoda, pracująca przecież razem z powodem w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego, która jednak nie odniosła wrażenia nierównego traktowania w porównaniu z innymi kandydatami na stanowisko referenta prawnego u pozwanej. Tym bardziej więc wskazane przez powoda kryterium dyskryminacji Sąd Rejonowy uznał za nieistniejące.

Następnie Sąd merytoryczny wskazał, że roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwana naruszyła wobec niego zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział IIa kodeksu pracy (art. 183d k.p. w zw. z art. 183a § 1 i 2 k.p.). Podkreślił również Sąd I instancji, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 112 k.p., a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 183d k.p. Cytowany przepis odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 183a § 1 k.p. Powód natomiast w żaden sposób nie wykazał, że w stosunku do jego osoby stosowano dyskryminujące kryteria. Uczestniczył w procedurze konkursowej i w żadnym wypadku nie można uznać, że nie został zatrudniony z uwagi na brak zgody jego dotychczasowego pracodawcy na zatrudnienie go u pozwanej. Powód miał natomiast znaczne wymagania finansowe, które po rozważeniu innych kandydatur uznane zostały przez pozwaną za zbyt wygórowane i pomimo tego, że ceniła powoda i wysoko oceniała jego pracę, podjęła decyzję o zatrudnieniu innej osoby w równym stopniu spełniającej wymagania, co powód.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie skoro samo kryterium dyskryminacji podawane przez powoda nie okazało się prawdziwe, zatem nie było podstaw do czynienia zarzutu pozwanej zastosowania niedozwolonego kryterium doboru pracowników do zatrudnienia, a zarzuty powoda w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego okazały się nieuzasadnione.

Powód nie był jedyną osobą uczestniczącą w procedurze naboru na to stanowisko pracy, co więcej razem z nim startowała jego koleżanka z dotychczasowej pracy, a to jedynie powód podniósł zarzut niedozwolonego kryterium zastosowanego wobec jego osoby w postaci konieczności uzyskania zgody jego dotychczasowego pracodawcy. Fakt natomiast zatrudnienia u konkretnego pracodawcy nie był brany pod uwagę w konkursie, co więcej, pozwana po rozmowie z przełożonym powoda nadal rozważała możliwość jego zatrudnienia, lecz analizując całą sytuację doszła do wniosku, że inny kandydat, w takim samym stopniu spełnia jej oczekiwania, a co więcej, jest już aplikantem adwokackim oraz ma mniejsze wymagania w zakresie wynagrodzenia za pracę i tylko z tych przyczyn podjęła decyzję o zatrudnieniu.

Reasumując Sąd Rejonowy podkreślił, że do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Natomiast w ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie, pracodawca nie zastosował jakiegokolwiek kryterium dyskryminującego, kierując się względami prawnie dopuszczalnymi. Nie można bowiem przyjąć, iż każda decyzja przyszłego pracodawcy pozostająca w sprzeczności z wolą kandydata na stanowisko pracy stanowi naruszenie zasady równego traktowania. Z kolei rozbieżność pomiędzy wolą i oczekiwaniami kandydata – w przedmiotowej sprawie powód uznał, że na pewno zostanie zatrudniony – a potrzebami, czy ostateczną decyzją pracodawcy w wyniku analizy przeprowadzonego postępowania konkursowego, nie może w żaden sposób dowodzić naruszeniu zasady równego traktowania.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy, na podstawie wyżej przywołanych przepisów powództwo, jako nieuzasadnione oddalił.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniósł powód.***

Zaskarżył wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa procesowego:

- pod postacią art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające w ocenie apelującego na dokonaniu oceny zebranego materiału dowodowego innej niż tą którą przyjął powód,

- pod postacią art. 227, w zw. z art. 272 k.p.c. w związku z niewyjaśnieniem wszystkich okoliczności faktycznych mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności poprzez nieuwzględnienie wniosku dowodowego o przeprowadzenie konfrontacji zeznań świadków, celem wyjaśnienia wynikających z nich rozbieżności,
- pod postacią art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku istotnych okoliczności, które mogły świadczyć, iż doszło w stosunku do osoby powoda do praktyk dyskryminacyjnych oraz uzasadniających stwierdzenie o niewiarygodności zeznań pozwanej.

W oparciu o tak postawione zarzuty powód wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie jego powództwa w całości, alternatywnie o uchylenie orzeczenia Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, przy jednoczesnym zasądzeniu od pozwanej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych. Wniósł również o przeprowadzenie dowodu z konfrontacji świadków J. S. (1) i T. O. celem wyjaśnienia rozbieżności pojawiających się w ich zeznaniach.

W uzasadnieniu do powyższego stanowiska apelujący skupił się w głównej mierze na wykazaniu, że Sąd I instancji dokonał innej oceny zebranego przez siebie materiału dowodowego, niż przyjęta przez powoda linia, którą prezentował przed tym Sądem.

W odpowiedzi na apelację, pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda w całości oraz o zasądzenie od niego na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, według norm prawem przepisanych, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu, pozwana podkreśliła, że w pełni podzieliła argumentację Sądu Rejonowego, zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

### ***Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i dokonał właściwych ustaleń, w związku z czym Sąd odwoławczy uznał, iż materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Nie wymaga zatem dodatkowego uzupełnienia, jak tego domaga się apelujący, zatem jego wniosek o przeprowadzenie dodatkowego dowodu przed Sądem II instancji podlega oddaleniu.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy uznał, że z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że istotnie Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego w Z. nie uczynił powodowi jakiegokolwiek promesy zatrudnienia go w swoim urzędzie. Faktycznie sam powód, po rozmowie z pozwaną, bezpodstawnie nabrał przekonania, że posiada gwarancję zatrudnienia u pozwanej i taką wersję rozpowszechniał wśród swoich współpracowników. Równocześnie z wiarygodnych wyjaśnień pozwanej wynika jednoznacznie, że wprawdzie poważnie rozważała ona możliwość zatrudnienia powoda, jako jednego z lepszych kandydatów, jednak równocześnie, w trakcie analizy propozycji zgłoszonych przez wszystkich kandydatów, którzy przeszli do drugiego etapu konkursu,

miała na uwadze przede wszystkim oczekiwanie przez powoda otrzymania najwyższego wynagrodzenia za pracę spośród wszystkich kandydatów, jak również okoliczność, że nawet w wypadku jego niezatrudnienia będzie miał dotychczasową pracę. Istotną okolicznością dla pozwanej był również fakt, iż kandydat wyłoniony ostatecznie na stanowisko referenta prawnego był już w trakcie aplikacji prawniczej, a dodatkowo wysuwał mniejsze wymagania finansowe niż powód. Uwzględniając powyższe, obiektywne, okoliczności pozwana ostatecznie uznała, że na proponowanym stanowisku M. K. (1) będzie lepszym pracownikiem niż powód. Słusznie zatem Sąd I instancji uznał, że zasada niedyskryminacji przy zatrudnieniu nie została faktycznie wobec powoda naruszona. Nie może bowiem być uznane za przejaw dyskryminacji, skorzystanie z uprawnienia do zatrudnienia osoby wyłonionej w wyniku konkursu przeprowadzonego, zgodnie z wcześniej ustaloną procedurą. Prawidłowo również Sąd merytoryczny po analizie całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie uznał, że wprawdzie dotychczasowy pracodawca powoda istotnie dzwonił do Powiatowego Inspektora w Z. ingerując w prowadzone postępowanie konkursowe, jednakże pozwana w sposób przekonywujący wskazała, że nacisk z jego strony nie mógł mieć wpływu na podjętą przez nią decyzję o ostatecznym wyborze kandydata. Obiektywnymi okolicznościami o decydującym znaczeniu w tym zakresie były wymagania finansowe kandydatów, w szczególności przy dodatkowym uwzględnieniu faktu, iż w budżecie pozwanej zarezerwowane zostały środki na zatrudnienie pracownika, z wynagrodzeniem w wysokości oczekiwanej przez powoda, jedynie na okres do końca roku, zaś po jego zakończeniu pozwana nie posiadała wystarczających środków do zapewnienia tak wygórowanego wynagrodzenia. Z kolei pozostali kandydaci, którzy również zostali pozytywnie ocenieni na rozmowach kwalifikacyjnych, nie oczekiwali tak wysokiego wynagrodzenia, jak powód.

Należy również zgodzić się z Sądem Rejonowym, że pozwana, wbrew temu co podnosi powód, faktycznie nie musiała obawiać się nacisków ze strony jego dotychczasowego pracodawcy, który jakoby miał grozić jej przeprowadzeniem kontroli i cofnięciem środków finansowych, bowiem w istocie, mimo niezatrudnienia powoda, kontrola faktycznie i tak się odbyła, gdyż w rzeczywistości jej przeprowadzenie wynikało z harmonogramu, który był ustalony jeszcze przed ogłoszeniem konkursu i wzięciem przez powoda w nim udziału. Nadto pozwana nie musiała się obawiać, że kontrola taka może doprowadzić do jej zwolnienia z zajmowanego stanowiska, gdyż jak sam powód wskazał, była najlepszym Powiatowym Inspektorem Nadzoru Budowlanego w województwie, wzorcowo prowadziła podległy inspektorat, a tylko w wypadku rażących zaniedbań mogłaby być odwołane z zajmowanego stanowiska. Dodatkowo, czego nie wziął pod uwagę powód, pozwana nie musiała się obawiać o dalsze zatrudnienie, gdyż istotnie od kilku lat przekroczyła wiek emerytalny i faktycznie od 3 lat posiada uprawnienia emerytalne, zatem w wypadku ewentualnego zwolnienia z pracy, miała zapewnione środki dalszego utrzymania.

Uznając przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe, jako kompletne i prawidłowe, Sąd II instancji nie uznał potrzeby jego dalszego poszerzenia, zwłaszcza o konfrontację świadków i tym samym oddalił, zwarty w apelacji, wniosek dowodowy powoda. W tym zakresie należy wskazać, że bez znaczenia w niniejszej sprawie pozostaje wykazywanie przyczyny przeprowadzenia u pozwanej kontroli, gdyż, co powyżej zostało już wykazane, kontrola ta odbyła się zgodnie z zaplanowanym wcześniej harmonogramem.

Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu odnośnie naruszenia art. 227, w zw. z art. 272 k.p.c., którego apelujący upatrywał w odmowie przeprowadzenia przez Sąd konfrontacji świadków i przyjęcia w pełni zeznań świadków zaproponowanych przez powoda. Dodatkowo należy podkreślić, że ocena zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodów, w tym również zeznań świadków i podjęcie decyzji o zakończeniu tego postępowania dowodowego, lub ewentualnym dopuszczeniu i przeprowadzeniu dalszych dowodów, należy do kompetencji Sądu I instancji i podlega przez pryzmat zasady określonej w art. 233 k.p.c., tj. zasad swobodnej oceny dowodów. Jak już wyżej wykazano, w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd merytoryczny przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i oceniając zebrane w nim dowody, nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu przytoczył przyczyny dla których tylko częściowo uznał za wiarygodne zeznania niektórych świadków, z którymi Sąd Okręgowy się w pełni zgadza. W szczególności prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że świadkowie, na których zeznania powołuje się powód, główną wiedzę na temat prowadzonych przez niego rozmów z pozwaną, czerpali wyłącznie z wersji przekazywanej im przez powoda. Nie mogli zatem znać rzeczywistego przebiegu tych rozmów i treści zapadłych na

nich uzgodnień pomiędzy stronami. Również będąc świadkami rozmów telefonicznych prowadzonych przez powoda z pozwaną mogli słyszeć wyłącznie treść jego wypowiedzi, a nie mieli możliwości usłyszenia wypowiedzi pozwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie naruszył normy art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności, jak to podnosi apelujący, poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku istotnych okoliczności, które mogły świadczyć, iż doszło w stosunku do osoby powoda do praktyk dyskryminacyjnych oraz uzasadniających stwierdzenie o niewiarygodności zeznań pozwanej. W szczególności Sąd I instancji szczegółowo wymienił fakty, które uznał za udowodnione, wskazał dowody, na których się oparł, i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, nie musiał natomiast, jak tego się domaga powód, wskazywać nieprzyjętej przez siebie wersji ustaleń, która stara się wykazać powód.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym prawidłowo przez Sąd Rejonowy, pozwana wykazała, że w trakcie doboru osoby na stanowisko, o które starał się również powód, kierowała się wyłącznie obiektywnymi kryteriami. Nie ma zatem racji apelujący zarzucając, że przyjęty przez nią pracownik miał niższe kwalifikacje, podobne roszczenia finansowe, jak również, że pozwana przy pominięciu kandydatury powoda przestraszyła się nacisków i gróźb dotychczasowego pracodawcy powoda. W szczególności nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że M. K. (1), z którym pozwana ostatecznie zawarła umowę o pracę, w trakcie procedury konkursowej pozwanej, był na II roku aplikacji adwokackiej i dodatkowo wcześniej jako wolontariusz udzielał porad w zakresie decyzji budowlanych, zatem niewątpliwie problematyka prawa budowlanego i procedury administracyjnej była mu dobrze znana. Również oczekiwane przez niego wynagrodzenie było niższe niż oczekiwane przez powoda, bowiem M. K. (1) wskazał, że oczekuje wynagrodzenia w kwocie 1.500 zł brutto, zaś powód takiej wysokości wynagrodzenia oczekiwał na rękę, co oznacza, że po uwzględnieniu wszystkich obciążeń dla pracodawcy, jak składki do ZUS i zaliczka na podatek dochodowy, jego wynagrodzenie brutto byłoby znacznie wyższe, czego pozwana nie mogła pominąć. Słusznie również, jak już wyżej wykazano, Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie musiała obawiać się presji ze strony Wojewódzkiego Inspektora, czy to pod postacią kontroli, która i tak faktycznie się odbyła mimo niezatrudnienia powoda, czy też ze względu na obawę utraty pracy przez pozwaną. Od trzech lat jest ona bowiem emerytem i nie musi się obwiać o swoją przyszłość. Nadto, co sam powód przyznawał w toku procesu, pozwana najlepiej w województwie prowadziła podległy inspektorat, wydawała najwięcej decyzji, z których znakomita większość nie była uchylana czy też zmieniana.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że apelujący nie wykazał, iż po stronie pozwanej doszło wobec niego do naruszenia zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., tj. nierówności spowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji określonej w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Nie powstała zatem po jej stronie odpowiedzialność odszkodowawcza na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.

W związku z powyższymi rozważaniami, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powoda i na podstawie art. 385 k.p.c. ją oddalił.

(-) SSR del. J. S.(ref.) (-) SSO M. P. – Pająk (-) SSO M. G.