

**Marta Krawczyńska,
Monika Wieczorek**

**Jak skutecznie
dochodzić
roszczeń z
tytułu
dyskryminacji –
Poradnik
procesowy**

Warszawa 2013

Jak skutecznie dochodzić roszczeń z tytułu dyskryminacji

Poradnik procesowy

Dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji

Postępowanie przed sądem pracy

Monika Wieczorek

Marta Krawczyńska

Uwagi wprowadzające

W sytuacji, kiedy w ramach wykonywania pracy dochodzi do dyskryminacji, pracownicy mogą dochodzić swoich praw na drodze sądowej. Jest to możliwe zarówno w sytuacji kiedy jest się nadal zatrudnionym/ą u dyskryminującego pracodawcy, jak i po zakończeniu zatrudnienia. W tej części zaprezentowana zostanie krok po kroku droga sądowa roszczeń antidyskryminacyjnych w postępowaniu przed sądem pracy.

Aktem prawnym mającym zastosowanie w sprawach z zakresu dyskryminacji w miejscu pracy jest kodeks pracy (dalej: k.p.), w szczególności rozdział IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. W zależności od tego, jakie zdarzenia są przedmiotem postępowania sądowego, konieczne będzie sięgnięcie również po inne akty prawne, w szczególności po odpowiednie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Kiedy dochodzi do dyskryminacji pracownicy jej doświadczający zwykle nie wiedzą jak się zachować. Z jednej strony pojawia się obawa przed rozpoczęciem trudnej walki o swoje prawa, z drugiej poczucie niesprawiedliwości i konieczności obrony przed nierównym traktowaniem. Może się zdarzyć, że osobą dyskryminującą będzie współpracownik/czka. Nie ma to jednak znaczenia dla skutecznego dochodzenia swoich praw przed sądem – pracodawca jest odpowiedzialny zarówno za zdarzenia dyskryminujące, dokonane przez pracodawcę (np.

wypowiedzenie umowy o pracę lub ograniczenie dostępu do szkoleń i awansu w oparciu o kryterium dyskryminujące) jak i wtedy, kiedy to współpracownik/czka dokonują aktów dyskryminacji (np. poprzez szykanowanie pracownika ze względu na posiadaną przez niego cechę). Ponadto, zgodnie z przepisem art. 94 pkt. 2b k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszenie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji.

Najczęściej najlepszym sposobem pogodzenia tych dwóch perspektyw jest rozpoczęcie dialogu z pracodawcą. Należy wówczas wystąpić do pracodawcy na piśmie z żądaniem zaprzestania działań dyskryminacyjnych, wyznaczając mu jednocześnie termin (np. 14 dniowy) do zajęcia stanowiska. W piśmie do pracodawcy należy wskazać w jakich okolicznościach doszło do dyskryminacji, a także kto jest jej sprawcą a kto ofiarą. W sytuacji braku odpowiedzi pracodawcy na powyższe pismo lub w razie nie usunięcia przez pracodawcę skutków dyskryminacji zasadne wydaje się złożenie powództwa przeciwko pracodawcy o roszczenia za naruszenie zasady równego traktowania. W dalszej części znajduje się opis kolejnych kroków procesowych. Tytułem wyjaśnienia jedynie, po złożeniu powództwa pracownik/ca nazywany/a jest powodem lub powódką a pracodawca – pozwanym lub pozwaną.

Konstruując pozew należy pamiętać o tym, że jest on pismem procesowym w rozumieniu art. 126 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) i w swej treści musi zawierać:

- oznaczenie sądu, do którego jest skierowany, imię i nazwisko lub nazwę stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników;
- oznaczenie rodzaju pisma;
- osnovę wniosku lub oświadczenia oraz dowody na poparcie przytoczonych okoliczności;
- podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika;
- wymienienie załączników.

Ponadto, gdy pismo procesowe jest pierwszym pismem w sprawie, powinno zawierać oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników oraz przedmiotu sporu, natomiast dalsze pisma - sygnaturę akt. Jeżeli, strona jest reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, do pozwu należy dołączyć pełnomocnictwo.

Jakie roszczenia antydyskryminacyjne mi przysługują?

Przede wszystkim ofierze dyskryminacji przysługuje odszkodowanie. Przepis art. 18^{3d} k.p. stanowi, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (ustalone na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na dany rok kalendarzowy, w 2013 r. wynosi ono 1600 zł.). Oznacza to, że nie jest określona jego górna granica odszkodowania, jakiego można się domagać, a jego wysokość jest różnicowana w zależności od okoliczności konkretnego przypadku.

Przyjmuje się, że odszkodowanie przysługuje wówczas, gdy pojawi się szkoda, np. kiedy na skutek dyskryminacji osoba utraci środki finansowe (szkoda rzeczywista) lub możliwość ich pozyskania (utracone korzyści). Jednak w sprawach z zakresu dyskryminacji możliwe jest dochodzenie zarówno tak rozumianego odszkodowania jak i zadośćuczynienia, gdyż uważa się, że pojęcie odszkodowania obejmuje zarówno odszkodowanie (za szkodę) jak i zadośćuczynienie (za krzywdę). Zadośćuczynienie jest formą rekompensaty za krzywdę, tj. szkodę niematerialną i można go dochodzić w sytuacji, kiedy osoba dyskryminowana doświadczyła w jej skutek ujemnych przeżyć, np. uszczerbku na zdrowiu psychicznym czy chociażby na samopoczuciu. Często zdarza się, że z dyskryminacją wiąże się naruszenie godności osoby. Wówczas możliwe jest, że osoba dyskryminowana doświadcza bardzo negatywnych przeżyć, ma poczucie wyobcowania ze środowiska pracowniczego, czuje się niepotrzebna jako pracownik, czy też odczuwa lęk przed przebywaniem w miejscu pracy. Zasadne jest w takiej sytuacji żądanie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Warto wspomnieć, że oba te roszczenia mogą być dochodzone obok siebie.

Sąd rozpoznający sprawę o dyskryminację musi wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy i stwierdzając, że do dyskryminacji doszło musi jednocześnie zasądzić na rzecz powoda/ódki odszkodowanie, nawet wówczas gdy powód/ka nie udowodnił/a szkody. Odszkodowanie (w tym zadośćuczynienie) musi być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Oznacza to, że sąd orzekając o wysokości odszkodowania musi wziąć pod uwagę stopień naruszenia zasady równego traktowania i okoliczności, w jakich doszło do dyskryminacji w taki sposób, aby wysokość odszkodowania była odpowiednia do zaistniałego naruszenia. Taki obowiązek wynika m.in. z art. 17 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

(Dz. U. Wspólnot Europejskich L 303/16), który stanowi, że sankcje za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w Dyrektywie, muszą być **skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe**. Jest to pogląd ugruntowany. O konieczności takiego określania wysokości odszkodowania wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, LEX nr 577695 czy też Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C 14/83 *Colson i Kamann przeciwko Nadrenii Północnej Westfalii*, stwierdzając, że sankcje powinny być adekwatne do poniesionej szkody.

W sprawie o dyskryminację możliwe jest również dochodzenie innych roszczeń. Najczęściej wykorzystywanym środkiem, obok opisanego wyżej odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania są roszczenia o naruszenie dóbr osobistych, w szczególności te niemajątkowe, np. **roszczenie o dopelnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia**.

Roszczenie to jest uzasadnione wówczas, gdy z dyskryminacją wiąże się naruszenie dóbr osobistych (np. cześć, zdrowie, wolność, godność). Przyjmuje się, że z dyskryminacją zawsze wiąże się naruszenie godności. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 roku (I PK 169/05, OSNP 2007/7-8/93), stwierdzając, iż *dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym*. Możliwe jest zatem dochodzenie roszczeń przewidzianych w przepisach o ochronie dóbr osobistych zawartych w przepisach art. 23, 24 i 448 kodeksu cywilnego (dalej: k.c.). Na podstawie tych przepisów możliwe jest dochodzenie następujących roszczeń:

- gdy istnieje zagrożenie naruszenia:
 - żądanie zaniechania działania dyskryminującego (chyba, że nie jest ono bezprawne),
- gdy do naruszenia doszło:
 - żądanie dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków – w szczególności poprzez złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie – np. przeproszenia,
 - żądanie odszkodowania, zadośćuczynienia pieniężnego, zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny,
 - żądanie ustalenia naruszenia dóbr osobistych.

Wydaje się, że jeśli osoba zdecydowała się na dochodzenie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu przepisu art. 18^{3d} k.p., to z roszczeń o naruszenie

dóbr osobistych powinna skorzystać jedynie żądając sankcji innych niż majątkowe – np. przeproszenia.

Możliwe jest również, obok roszczenia odszkodowawczego i roszczeń niematerialnych wskazanych powyżej, dochodzenie innych roszczeń – w zależności od okoliczności sprawy. Dla przykładu można wymienić następujące:

- odszkodowanie lub zadośćuczynienie z tytułu mobbingu,
- odszkodowanie z tytułu innych zdarzeń związanych ze stosunkiem pracy, np. odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę,
- o sprostowanie świadectwa pracy.

Dla konstruowania pozwu kluczowe jest pojęcie **wartości przedmiotu sporu**. Oznacza ono sumę dochodzonych roszczeń i należy ją wskazać w pozwie. Jeśli w pozwie wskazujemy, że żądamy odszkodowania w wysokości np. 10.000 złotych, to wówczas jako wartość przedmiotu sporu (inaczej: wps) wskazujemy tę kwotę.

Jeśli osoba dyskryminowana dochodzi, obok roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania innych roszczeń, np. odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę, to wówczas trzeba mieć na uwadze sposób wyliczenia tego drugiego odszkodowania. Zgodnie z art. 23¹ k.p.c. wartość przedmiotu sporu stanowi, przy umowach na czas określony - suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za okres jednego roku. Jeśli jest to jedyne roszczenie, to wskazujemy tę kwotę jako wartość przedmiotu sporu. Jeśli jest to kolejne roszczenie, to należy zsumować wszystkie żądane kwoty i wartość tę podać jako wartość przedmiotu sporu (patrz: wzór pozwu w sprawie o dyskryminację w postępowaniu przed sądem pracy).

Skuteczne dochodzenie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania możliwe jest wtedy, kiedy roszczenie to jest nieprzedawnione. Z art. 291 § 1 k.p. wynika, że podstawowym terminem przedawnienia jest termin trzyletni. Bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się w chwili, gdy roszczenie stało się wymagalne. W przypadku roszczeń antydyskryminacyjnych oznacza to, że 3 letni termin przedawnienia biegnie od dnia, w którym ujawniła się szkoda lub krzywda w związku z dyskryminacją – moment ten, w zależności od okoliczności może nastąpić także po ustaniu stosunku pracy.

*Na jakie przepisy kodeksu pracy mogą się powołać uzasadniając roszczenie
antydiskryminacyjne?*

Przygotowując projekt pozwu w sprawie o dyskryminację należy na wstępie uzasadnienia żądania pozwu wskazać na to, że akt dyskryminacji narusza podstawowe zasady prawa pracy określone w przepisach art. 11² k.p., który stanowi, że *pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu* oraz art. 11³ k.p., zgodnie z którym *jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna*. Jest to o tyle istotne, że dyskryminacja jest szczególnym naruszeniem przepisów prawa pracy, w tym naruszeniem podstawowych zasad prawa pracy. Opcjonalnie, w zależności od okoliczności sprawy zasadne może okazać się powołanie się również na złamanie innych podstawowych zasad prawa pracy, np. ustanowiony przepisem art. 11¹ k.p. obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika czy też zasada wyrażona w przepisie art. 14 k.p. mówiąca, iż pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Następnie należy wskazać do jakiej formy dyskryminacji doszło, w jakich okolicznościach oraz ze względu na jaką cechę prawnie chronioną, uzasadniając to treścią odpowiedniego przepisu kodeksu pracy. Zgodnie z przepisem art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powyższy przepis wskazuje obszary, jakie w zakresie stosunku pracy stoją pod ochroną przepisów antydyskryminacyjnych. W zasadzie każde zdarzenie zaistniałe w ramach stosunku pracy można przyporządkować jednej z wymienionych w tym przepisie kategorii. Natomiast jeśli

chodzi o wskazane w nim cechy (płeć, wiek, niepełnosprawność, etc.), to są to właśnie cechy prawnie chronione przed dyskryminacją. Powyższy przepis nie wyczerpuje jednak zakresu ochrony – katalog cech jest otwarty, co oznacza, że są to jedynie cechy przykładowe i można domagać się ochrony przed dyskryminacją również wtedy, kiedy do nierównego traktowania doszło ze względu na inną, nie wymienioną cechę.

Konieczne jest wskazanie, czy zaistniała dyskryminacja miała charakter dyskryminacji bezpośredniej (art. 18^{3a} § 3 k.p.), dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p), molestowania (art. 18^{3a} § 5 k.p), molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.), czy też działań odwetowych (art. 18^{3e} k.p.).

Co istotne, w **sprawach z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu kodeks pracy (art. 18^{3b} § 1 k.p.) przewiduje tzw. przeniesiony ciężar dowodu, co oznacza, że dyskryminowany pracownik musi jedynie uprawdopodobnić naruszenie zasady równego traktowania, natomiast to pracodawca musi wykazać, że nie dyskryminował pracownika i kierował się obiektywnymi powodami.** Jest to istotne ułatwienie dla osób dyskryminowanych, ponieważ obowiązek uprawdopodobnienia to znacznie mniej niż obowiązek udowodnienia. Uprawdopodobnienie może polegać np. na przedstawieniu wiarygodnej wersji zdarzeń, podczas gdy udowodnienie może wymagać np. przedstawienia świadków zdarzenia (wyrok SN z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07). Pracownik/ca musi jedynie wskazać na zdarzenie dyskryminacyjne oraz na cechę ze względu na którą doszło do dyskryminacji oraz odpowiednio to uargumentować. Nie musi popierać swoich twierdzeń dowodami. To na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że przy dokonywaniu zarzucanej czynności kierował się obiektywnymi powodami.

Do jakiego sądu wnosi się powództwo w sprawie o dyskryminację w zatrudnieniu?

W sprawach z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu, zgodnie z przepisem art. 461 k.p.c. powództwo wnosi się do sądu właściwego ze względu na siedzibę pozwanego lub ze względu na miejsce gdzie praca jest, była lub miała być wykonywana, lub do sądu w okręgu którego znajduje się zakład pracy. Jeśli w postępowaniu chodzi o roszczenia materialnych, to wówczas należy wnieść powództwo do sądu rejonowego według powyższych wytycznych. Natomiast, jeśli obok roszczenia o odszkodowanie czy zadośćuczynienie żąda się roszczeń

niematerialnych, np. przeprosin, to w takiej sytuacji powództwo należy wytoczyć przed sąd okręgowy, również według wytycznych z art. 461 k.p.

Jakie są opłaty w postępowaniu przed sądem pracy?

W postępowaniu sądowym dotyczącym dyskryminacji w zatrudnieniu powód/ka nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych, chyba, że kwota, jakiej domaga się tytułem odszkodowania (w tym zadośćuczynienia) przewyższa 50.000 złotych. W takiej sytuacji jedyne opłaty jakie się pobiera, jeśli strona składa apelację, zażalenie, skargę kasacyjną czy skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, to kwota 30 złotych od każdego z tych pism. Jeśli natomiast dochodzone roszczenie przewyższa kwotę 50.000 złotych, wówczas od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych (w tym pozwu) pobiera się opłatę w wysokości 5% wartości przedmiotu sporu, czyli dochodzonych roszczeń. Opłatę uiszcza się zawsze przy wniesieniu pisma podlegającego opłacie – płatności można dokonać w kasie sądu, przelewem lub w znakach opłaty sądowej.

Czy mogę sam/a złożyć pozew?

Pozew można złożyć samodzielnie (tj. także podpisać w imieniu własnym). Możliwe jest jednak również zwrócenie się do profesjonalnego pełnomocnika (adwokata, radcy prawnego), który będzie reprezentował powoda/ódkę w postępowaniu przed sądem. Osoba działająca bez profesjonalnego pełnomocnika może zgłosić w sądzie ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych.

Pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów.

Istnieje także możliwość, aby w postępowanie sądowe zaangażowała się organizacja pozarządowa mająca w swoich zadaniach statutowych przeciwdziałanie dyskryminacji. Organizacja pozarządowa może wstąpić do postępowania sądowego i także móc zajmować stanowisko w sprawie, jak również obserwować rozprawę czy też wesprzeć osobę

dyskryminowaną poprzez złożenie w toku postępowania opinii prawnej (tzw. *amicus curiae*, tzn. „opinii przyjaciela sądu”).

Jestem zdecydowana/ny dochodzić swoich roszczeń przed sądem, co mam dalej zrobić ?

Osoba chcąca dochodzić swoich roszczeń musi zainicjować postępowanie sądowe, które umożliwi merytoryczne rozpoznanie jej sprawy. W tym celu należy złożyć pozew. Zgodnie z treścią art. 461 § 1 k.p.c. powództwo z zakresu prawa pracy, w tym dyskryminacji w miejscu pracy, można wytoczyć przed sądem I instancji, w którego okręgu znajduje się siedziba pozwanego, bądź przed sądem, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana lub przed sądem, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.

Sądem I instancji może być:

- sąd rejonowy, w przypadku dochodzenia w pozwie prawa majątkowego, którego wartość przedmiotu sporu wynosi mniej niż 75.000 zł. (są to najczęściej sprawy o zadośćuczynienie lub odszkodowanie), bądź
- sąd okręgowy, w przypadku dochodzenia w pozwie:
 - prawa niemajątkowego (np. przeprosin) i łącznie z nim dochodzonego prawa majątkowego (np. odszkodowania), lub
 - prawa majątkowego, gdzie wartość dochodzonego roszczenia przekracza kwotę 75.000 zł.

Ponadto, ustawodawca przewidział również możliwość ustnego zgłoszenia do protokołu dochodzonego powództwa, w przypadku gdy pracownik działa bez adwokata lub radcy prawnego, czyli bez profesjonalnego pełnomocnika.

Jakie elementy powinien zawierać pozew i ustne zgłoszenie powództwa?

Najprościej można powiedzieć, że pozew składa się z dwóch części. Pierwsza, to tzw. *petitum* pozwu, gdzie strona krótko i treściwie określa dochodzone żądanie, natomiast druga część pozwu to jego uzasadnienie, w którym strona przedstawia wszelką argumentację na potwierdzenie dochodzonego roszczenia. Jednak oprócz ogólnie określonych dwóch części, pozew powinien spełniać wymogi formalne pisma procesowego.

W związku z tym, pozew powinien zawierać:

- oznaczenie miejscowości i daty;
- określenie sądu, do którego jest kierowany pozew, z podaniem dokładnej jego nazwy, wydziału oraz adresu;
- oznaczenie stron postępowania, z podaniem imion, nazwisk, adresów zamieszkania stron, bądź ich nazwy, adresu siedziby, przedstawicieli ustawowych lub pełnomocników;
- oznaczenie wartości przedmiotu sporu, czyli określenie wysokości naszego żądania jeśli mamy do czynienia z prawem majątkowym. Należy pamiętać, że jeśli jednym pozwem dochodzimy kilku roszczeń pieniężnych, np. dochodzimy odszkodowania i zadośćuczynienia, to wartością przedmiotu sporu będą zliczone dochodzone roszczenia;
- oznaczenie rodzaju pisma, czyli wskazanie, że pismo jakie składamy jest pozwem;
- określenie żądania ze wskazaniem czego się domagamy, od kiedy, w jakiej kwocie (w przypadku dochodzenia prawa majątkowego), itd. które znajduje się w tzw. *petitum* pozwu. Jeśli strona wnosi o zasądzenie na jej rzecz określonej kwoty pieniężnej np. z tytułu odszkodowania, to powinna wskazać jakiej konkretnie kwoty się domaga oraz czy domaga się ustawowych odsetek i od kiedy. W *petitum* można również wnosić tzw. wnioski dowodowe, czyli np. o:
 - przeprowadzenie przez sąd określonych czynności w celu pozyskania niezbędnego dla nas materiału dowodowego, np. zobowiązanie przez sąd pozwanego (czyli naszego pracodawcę) do dołączenia do akt sprawy określonych dokumentów, które są w jego posiadaniu;
 - dopuszczenie dowodu z przesłuchania danego świadka, z wyraźnym wskazaniem imienia, nazwiska i adresu świadka;
 - można również wnosić o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego (jeśli reprezentuje nas adwokat lub radca prawy), jak również wnosić o zwolnienie z kosztów sądowych i przyznanie pełnomocnika z urzędu (adwokata lub radcy prawnego);
- uzasadnienie pozwu, czyli podanie argumentacji na potwierdzenie naszego żądania wraz z przedstawieniem materiału dowodowego popierającego okoliczności podane w pozwie;

- podpis strony składającej pozew (albo jego przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika);
- wymienienie załączników, czyli wskazanie co dołączamy do pozwu, np. kserokopię umowy o pracę, wysokość zaświadczenia o zarobkach, itd.

Należy pamiętać o tym, że:

- jeśli w *petitum* pozwu wnosimy o zwolnienie z kosztów sądowych lub o przyznanie pełnomocnika z urzędu, to jako załącznik powinniśmy dołączyć do pozwu wypełnione oświadczenie o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania dostępne na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości (www.ms.gov.pl) bądź dostępne w siedzibie każdego sądu;
- jeśli opłacamy pozew, to jako załącznik powinien być dostarczony dowód uiszczenia opłaty sądowej od pozwu.

Do pozwu należy dołączyć jego odpisy dla strony przeciwnej i odpisy załączników. Pozew zostanie w aktach sprawy, natomiast odpis pozwu wraz z odpisami załączników zostanie przez sąd wysłany do strony przeciwnej. Wobec tego składamy tyle odpisów pozwu i załączników, ile mamy osób po stronie przeciwnej. Jeśli mamy jednego pozwanego, to składamy jeden odpis pozwu wraz z załącznikami, ale jeśli mamy trzech pozwanych, to składamy trzy odpisy pozwu wraz z załącznikami do każdego pozwu.

Na uwagę zasługuje również fakt, że w związku z nowelizacją kodeksu postępowania cywilnego, która obowiązuje od dnia 3 maja 2012 r. strona składająca pozew, jest zobligowana w treści pozwu przedstawić wszelkie twierdzenia i dowody na poparcie dochodzonego roszczenia, pod rygorem ich pominięcia. Jednak, jeśli strona w toku trwania sprawy przedstawi jakieś nowe istotne okoliczności czy nowy materiał dowodowy, zostanie on przez sąd dopuszczony, jeśli strona wykaże, że:

- nie mogła ich zgłosić w samym pozwie bez swojej winy;
- uwzględnienie przez sąd spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, bądź
- występują inne wyjątkowe okoliczności.

W przypadku, jeśli pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego decyduje się na ustne zgłoszenie swojego żądania zgodnie z treścią art. 466 k.p.c., to osoba przyjmująca

zgłoszenie (pracownik sądu) sporządza protokół ustnego zgłoszenia powództwa, w którym uwzględnia również m. in. wnioski powoda o zwolnienie z kosztów sądowych, wnioski o przyznanie pełnomocnika z urzędu czy też wnioski dowodowe. Ponadto, w protokole ustnego zgłoszenia powództwa powinny być zapisane: czas i miejsce sporządzenia protokołu, osoby uczestniczące w spisaniu protokołu, oznaczenie stron - czyli wskazanie danych osobowych osoby zgłaszającej powództwo i osoby przeciwko, której jest zgłaszane żądanie, wskazanie wartości przedmiotu sporu w przypadku dochodzenia roszczenia majątkowego, dokładne określenie zgłaszanego żądania, podanie istotnych okoliczności faktycznych sprawy wraz z zawnioskowaniem dowodów na poparcie poszczególnych twierdzeń. Protokół z ustnego zgłoszenia powództwa podpisuje osoba zgłaszająca żądanie i pracownik sądu sporządzający protokół.

Kiedy i w jaki sposób mogę starać się o zwolnienie z kosztów sądowych i o przyznanie pełnomocnika z urzędu?

Zgodnie z treścią art. 35 ustęp 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w sprawach z zakresu prawa pracy gdzie wartość przedmiotu sporu nie przekracza kwoty 50.000 zł., od składanego pozwu nie jest pobierana żadna opłata. Jednak, jeśli wartość przedmiotu sporu przekracza kwotę 50.000 zł., wtedy od pozwu jest pobierana opłata stosunkowa wynosząca 5% wartości przedmiotu sporu. Jeżeli powoda nie stać na uiszczenie takiej opłaty albo jej pokrycie znacznie uszczupli budżet domowy, może on w pozwie jako kolejny punkt *petitum* wnieść o zwolnienie z kosztów sądowych, pisząc: „W imieniu własnym wnoszę o zwolnienie z kosztów sądowych”. Należy wskazać, że na koszty sądowe składają się opłaty (np. opłata od pozwu) i wydatki (np. koszty przeprowadzenia danego materiału dowodowego).

Podstawą do zwolnienia strony z kosztów sądowych jest złożenie przez nią wniosku o zwolnienie z kosztów sądowych, w którym wykaże, że nie jest w stanie ich ponieść bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny. W uzasadnieniu takiego wniosku należy wskazać, jakie są nasze źródła utrzymania, jakie mamy comiesięczne wydatki, czy mamy kogoś na utrzymaniu i wykazanie, że nie jesteśmy w stanie pokryć opłaty od pozwu. Ponadto, do takiego wniosku należy złożyć oświadczenie o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, w którym m. in. strona wykazuje ile osób ma na utrzymaniu, czy posiada majątek i jakie ma wydatki.

Sąd otrzymując wniosek jest zobligowany go rozpoznać i wydać odpowiednie postanowienie. Sąd może stronę zwolnić z kosztów sądowych w całości, w części (jeśli strona nie jest w stanie ponieść części kosztów) lub w ogóle nie zwolnić strony z kosztów. W przypadku częściowego zwolnienia strony z kosztów sądowych lub nie zwolnienia jej wcale, strona jest zobowiązana pokryć częściowo lub całościowo opłatę od pozwu. W przypadku nie uiszczenia opłaty od pozwu pomimo wezwania strony do jej uiszczenia, pozew zostaje zwrócony i nie wywołuje on żadnych skutków prawnych.

Na marginesie, należy wskazać, że wniosek o zwolnienie z kosztów sądowych może być nie tylko zgłoszony na piśmie np. w pozwie lub po złożeniu pozwu, w osobnym piśmie procesowych, ale również ustnie do protokołu w sądzie. Jeśli strona zgłosi taki wniosek ustnie do protokołu, będzie ona zobligowana do dołączenia wypłenionego i podpisanego oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania. Oświadczenie takie może też być złożone ustnie do protokołu.

Drugą kwestią, o jaką może wnosić strona już na etapie składania pozwu, jest przyznanie jej pełnomocnika z urzędu. W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących dyskryminacji, nie ma przymusu adwokacko – radcowskiego. W praktyce oznacza to, że strona może samodzielnie się reprezentować. Jednak może ona również, wnosić o przyznanie pełnomocnika z urzędu (adwokata lub radcę prawnego), pisząc jako kolejny punkt *petitum* pozwu, wniosek o przyznanie pełnomocnika, tj.: „W imieniu własnym wnoszę o przyznanie mi pełnomocnika z urzędu”. Jeśli strona została całościowo lub częściowo zwolniona z kosztów sądowych musi ona jedynie złożyć wniosek o przyznanie pełnomocnika z urzędu, bądź taki wniosek zawrzeć w *petitum* pozwu. W przypadku, jeżeli strona nie została całościowo lub częściowo zwolniona z kosztów sądowych, musi ona do wniosku o przyznanie pełnomocnika z urzędu złożyć również oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania. Sąd uwzględni wniosek, jeśli udział profesjonalnego pełnomocnika w sprawie uzna za potrzebny. W praktyce oznacza to, że nie tylko sąd musi stwierdzić, że nie stać strony na prywatne pokrycie kosztów takiego pełnomocnika, ale również musi uznać, iż sprawa jest na tyle trudna i skomplikowana, że udział takiego pełnomocnika jest niezbędny. Jeśli strona nie zwolniona, częściowo lub całościowo, z kosztów sądowych, złożyła jedynie wniosek o przyznanie jej pełnomocnika z urzędu bez załączenia do niego oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, to sąd wezwie ją do

uzupełnienia braków wniosku, poprzez złożenie oświadczenia. W przypadku jak sąd przyzna stronie z urzędu adwokata lub radcę prawnego, to jego zadaniem jest reprezentowanie strony w toczącej się sprawie, poprzez m. in. składanie wszelkich niezbędnych pism procesowych, zadawanie pytań świadkom, udział na sali sądowej w toczącej się sprawie, itd.

Co się dalej dzieje ze złożonym pozwem w sądzie?

Niezwłocznie po złożeniu pozwu, przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jego wstępnego badania, polegającego na ocenie pozwu pod kątem zachowania jego warunków formalnych oraz na podjęciu czynności umożliwiających jak najszybsze rozstrzygnięcie sprawy. Przewodniczący tylko wyjątkowo może wzywać powoda do uzupełnienia braków formalnych pozwu, np. gdy pozw nie został podpisany albo brak jest wymaganej liczby załączników. Natomiast braki formalne pozwu polegające m. in. na niedokładnym określeniu żądania, nie oznaczeniu wartości przedmiotu sporu czy na nie przytoczeniu okoliczności faktycznych uzasadniających dochodzone żądanie, podlegają uzupełnieniu na drodze czynności wyjaśniających. Należy wiedzieć, że sąd nie może odrzucić pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, jeśli do rozpoznania właściwy jest inny organ. W takim wypadku sąd jest zobowiązany przekazać ową sprawę organowi. Jednak to sąd będzie musiał rozpoznawać sprawę, jeśli organ wcześniej uznał się za niewłaściwy do rozpoznania owej sprawy.

Po wstępnym zbadaniu pozwu przewodniczący wezwie stronę do uzupełnienia braków formalnych pozwu wtedy, jeśli nie można ich usunąć w toku czynności wyjaśniających. Jeśli strona zobowiązana do opłacenia pozwu nie uiszczy od niego opłaty, wtedy przewodniczący wzywa ją do jej uiszczenia pod rygorem zwrotu pozwu. Po dokonaniu niezbędnych czynności wyjaśniających, sąd zajmuje się merytorycznym zbadaniem sprawy i w tym celu wyznacza termin rozprawy, która powinna się odbyć tak, aby od daty zakończenia czynności wyjaśniających, a jeśli ich nie było od daty wniesienia pozwu, nie upłynęło więcej niż dwa tygodnie. Należy pamiętać, że jest to termin instrukcyjny, czyli taki który ma przyspieszyć działanie sądu, a nie termin ostateczny i w pełni wiążący. Powód, czyli strona składająca pozwu powinna dostać wezwanie o terminie rozprawy, na którą ma się stawić w celu dochodzenia swoich roszczeń.

Ogólne informacje o przebiegu sprawy

Powód jest stroną postępowania. Może on przeglądać akta sprawy, dokonywać fotokopii (za zgodą sędziego), otrzymywać uwierzytelnione odpisy z akt sprawy, kopie czy też wyciągi z tych akt. Może on również składać wszelkie wnioski dowodowe, w których będzie wnosił o przeprowadzenie danego materiału dowodowego i pisma procesowe, w których może ustosunkowywać się do poczynionych ustaleń czy twierdzeń, bądź sygnalizować istotne dla niego kwestie. Powód również może zadawać pytania przesłuchiwanym świadkom.

Przebieg sprawy na etapie I instancji jest o tyle ważny dla powoda, iż na tym etapie ma on największy wpływ na toczące się postępowanie, a tym samym na wykazywanie danych twierdzeń i okoliczności. To właśnie I instancja bada zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Należy pamiętać, że co do zasady na etapie II instancji, czyli w postępowaniu apelacyjnym, sąd może pominąć nowe fakty i dowody, jeśli strona miała możliwość na etapie I instancji ich powołania. Co oznacza, że jeśli mogłam na etapie I instancji wnieść o przesłuchanie danego świadka, ale tego nie zrobiłam, to sąd II instancji może nie dopuścić do jego przesłuchania. Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, kiedy potrzeba powołania nowych fakty czy materiałów dowodowych powstanie później, np. świadek, który był istotny dla danego postępowania nie mógł zeznawać bo był obłożnie chory, a na etapie II instancji wyzdrowiał i może złożyć zeznania.

Częstym problemem dla strony jest samo faktyczne odnalezienie się na sali sądowej. Za stołem sędziowskim, w zależności od rodzaju toczącej się sprawy, siedzi albo sam sędzia albo sędzia wraz z dwoma ławnikami. Przy stole również siedzi protokolant, który sporządza protokół z przebiegu rozprawy. Powód siada po lewej stronie, zaś pozwany po prawej stronie liczone od stania na wprost sędziego, tj.:

	Sędzia/ sędzia + dwóch ławników	
powód		pozwany

Warto jest pamiętać o tym, że po to powodowi przysługują określone uprawnienia jako strony postępowania, aby z nich w pełni korzystał. Z każdej rozprawy jest sporządzany protokół, który znajduje się w aktach sprawy. Powód nie tylko może przeczytać owy protokół, ale może również wnieść o jego kserokopię czy dokonanie fotokopii. Jeśli treść protokołu nie zgadza się z przebiegiem rozprawy, powód zawsze może złożyć wniosek o sprostowanie protokołu

lub o jego uzupełnienie, jednak nie później niż na następnym terminie rozprawy. Regularne przeglądanie akt sprawy jest o tyle istotne, że powód ma na bieżąco informacje co się dzieje w jego sprawie i czy strona przeciwna nie złożyła jakiś pism procesowych. Wprawdzie strona jest zobligowana otrzymać każde pismo procesowe złożone przez stronę przeciwną, ale czasami minie trochę czasu zanim takie pismo do strony zostanie doręczone.

Co może stanowić materiał dowodowy?

W pierwszej kolejności materiał dowodowy mogą stanowić zeznania świadków. Jeśli mamy jakiegoś świadka, to warto jest go powołać ponieważ od świadka możemy uzyskać najwięcej informacji i w razie wątpliwości, dopytać się o istotne dla nas kwestie. Warto pamiętać, że świadkiem może być osoba, która bezpośrednio widziała bądź słyszała dane informacje/ dane zachowanie lub osoba, która o owych zachowaniach/ działaniach wie np. z naszej relacji. Niemniej jednak, najbardziej wiarygodnym świadkiem jest tzw. świadek naoczny (bezpośredni). W przypadku świadka, który nie widział danych rzeczy na własne oczy albo ich bezpośrednio nie słyszał, istnieje prawdopodobieństwo, że mógł on mieć zniekształconą przekazywaną mu informację. Ale jeśli nie mamy świadka naocznego, powinniśmy powołać świadka „ze słyszenia”, lepszy taki świadek niż żaden. Strona może każdemu świadkowi (i swojemu i strony przeciwnej) zadawać pytania. Warto więc wcześniej do danego przesłuchania się przygotować, poprzez przeanalizowanie co dany świadek widział bądź może wiedzieć i pod takim kątem przygotować dla niego pytania. Pytania nie mogą być np. sugerujące czy też zamknięte (tak/ nie). Raczej powinny one pozwolić świadkowi na dłuższą wypowiedź.

Kolejnym materiałem dowodowym jest również przesłuchanie stron, czyli w tym powoda, który podczas składania swoich zeznań będzie mógł w miarę wnikliwie opisać dane okoliczności czy fakty.

Materiał dowodowy stanowią również wszelkiego rodzaju dokumenty, czy to urzędowe (wydane przez odpowiedni organ czy instytucje) czy też prywatne, np. korespondencja mailowa z pracodawcą. Jak również treści smsów czy np. nagrań na dyktafon. Jeśli powód nie jest w posiadaniu danego dokumentu, a owy dokument posiada pozwany (pracodawca) to powód może w *petitum* pozwu, jako kolejny jego punkt, wnieść o zobowiązanie przez sąd pozwanego do dostarczenia danego dokumentu.

Powód dlatego powinien się maksymalnie skoncentrować na przedstawieniu materiału dowodowego, bo jeśli sąd I instancji błędnie rozpozna owy materiał dowodowy i przez to powód przegra sprawę, to ma on w apelacji zarzut apelacyjny poprzez np. błędne zbadanie istniejącego w sprawie materiału dowodowego co skutkowało błędnymi ustaleniami faktycznymi.

Na marginesie należy pamiętać, że co do zasady strona, która wnosi o przeprowadzenie danego materiału dowodowego jest zobowiązana do pokrycia jego kosztu. Jednak w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki, któreby obciążały powoda (pracownika) tymczasowo ponosi Skarb Państwa. Dopiero w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji, sąd rozstrzyga o tych wydatkach, obciążając nimi powoda (pracownika) jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Jak kończy się postępowanie przed sądem w I instancji?

Po merytorycznym rozpoznaniu sprawy, sąd wydaje wyrok. Ogłoszenie wyroku powinno nastąpić na posiedzeniu, na którym została zamknięta rozprawa. Jednak w sprawach szczególnie zawiłych, sąd może odroczyć ogłoszenie wyroku tylko raz i maksymalnie na czas dwóch tygodni. Jeśli powód nie jest zadowolony z rozstrzygnięcia, to może on odwoływać się od danego wyroku. W tym celu powinien w terminie 7 dni od ogłoszenia wyroku złożyć do sądu wniosek o uzasadnienie wyroku i przesłanie mu go wraz z uzasadnieniem na adres podany w aktach sprawy. Jeśli jednak chce, aby wyrok wraz z uzasadnieniem został mu przesłany na inny adres, to musi go wyraźnie wskazać we wniosku. Następnie po otrzymaniu wyroku wraz z uzasadnieniem, powód ma 14 dni na złożenie apelacji.

Gdzie mogę złożyć apelację i co w niej napisać?

Apelację składamy w ciągu 14 dni od dnia otrzymania wyroku wraz z uzasadnieniem. Jeśli strona nie wniosła o uzasadnienie wyroku, bo np. o tym nie wiedziała, wtedy musi ona złożyć apelację, w terminie 14 dni, po upływie terminu do złożenia wniosku o uzasadnienie wyroku. Innymi słowy, aby apelacja była złożona w terminie, powód musi odliczyć 7 dni od ogłoszenia wyroku (w ciągu których mógł złożyć wniosek o uzasadnienie wyroku) i ma 14 dni na złożenie apelacji. Apelację składamy do sądu II instancji za pośrednictwem sądu I

instancji, czyli za pośrednictwem sądu, który wydał wyrok. Ilość egzemplarzy apelacji jest uzależniona od ilości stron postępowania. Dodatkowo, zawsze jedna apelacja jest dla sądu.

Apelacja jest pismem bardziej formalnym aniżeli pozew i w jej treści strona powinna, w miarę możliwości, podać tzw. zarzuty apelacyjne.

Rozróżniamy dwa podstawowe zarzuty apelacyjne, tj.:

- naruszenie prawa materialnego, np. w sytuacji błędnego zastosowania przez sąd danego przepisu prawa materialnego lub błędnej jego wykładni, i
- naruszenie prawa procesowego, gdy przykładowo sąd błędnie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, czy nie dopuścił danego materiału dowodowego, o który wносиła strona a materiał ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Należy pamiętać, że apelację może złożyć strona samodzielnie, nie ma tutaj przymusu adwokacko – radcowskiego. W określonych sprawach, strona nie zadowolona z wyroku sądu II instancji może dalej się odwoływać poprzez złożenie skargi kasacyjnej do Sądu Najwyższego. Jednak skarga kasacyjna musi być sporządzona i podpisana przez profesjonalnego pełnomocnika (adwokata lub radcę prawnego).

Postępowanie przed sądem cywilnym

Monika Wieczorek

Uwagi wprowadzające

Kodeks pracy udziela ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy. Gdzie natomiast, powinno się szukać ochrony w sytuacji, kiedy do dyskryminacji doszło w innym obszarze życia? Możliwe jest przecież wystąpienie sytuacji dyskryminacyjnych w obszarze edukacji, zabezpieczenia społecznego, dostępu do dóbr i usług czy zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Ochrony takiej udziela przede wszystkim ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700, dalej: ustawa antydyskryminacyjna) i ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

Ustawa antidyskryminacyjna udziela ochrony m.in. w zakresie zatrudnienia niepracowniczego (tj. osobom zatrudnionym np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, kontraktu menedżerskiego, prowadzącym działalność gospodarczą), podejmowania kształcenia zawodowego, dostępu do dóbr i usług, zabezpieczenia społecznego, oświaty i szkolnictwa wyższego. Katalog cech, ze względu na które zakazane jest nierówne traktowanie jest zamknięty i obejmuje płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną. W ustawie zastosowano wiele wyłączeń spod ochrony, zatem nie każde zjawisko dyskryminacji będzie pozostawało pod ochroną. Ustawa nie stosuje się m.in. do treści zawartych w środkach masowego przekazu, swobody wyboru strony umowy, usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć, czy też do sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami. Wyłączeniu spod ochrony ulegają dla przykładu również osoby z niepełnosprawnościami i osoby LGB (geje, lesbijki, osoby biseksualne) w zakresie dostępu do dóbr i usług, zabezpieczenia społecznego i edukacji.

W sytuacji, kiedy dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania, o której mówi ustawa antidyskryminacyjna, możliwe jest dochodzenie swoich praw na drodze sądowej. W tej części zaprezentowana zostanie krok po kroku droga sądowa roszczeń antidyskryminacyjnych w postępowaniu przed sądem cywilnym.

Pierwszym krokiem w celu dochodzenia roszczeń w związku z zaistniałą dyskryminacją jest próba podjęcia rozmów z podmiotem dyskryminującym w celu polubownego rozwiązania konfliktu. Nie jest to jednak konieczne – zależy od okoliczności dyskryminacji i chęci podjęcia rozmów ugodowych przez osobę dyskryminowaną. W sytuacji braku odpowiedzi lub w razie nie usunięcia przez podmiot dyskryminujący skutków dyskryminacji zasadne wydaje się złożenie powództwa o roszczenia za naruszenie zasady równego traktowania. W dalszej części znajduje się opis kolejnych kroków procesowych. Tytułem wyjaśnienia, jedynie po złożeniu powództwa, osoba dyskryminowana występująca z powództwem nazywana jest powodem lub powódką a podmiot dyskryminujący – pozwany lub pozwana.

Konstruując pozew należy pamiętać o tym, że jest on pismem procesowym w rozumieniu art. 126 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) i w swej treści musi zawierać:

- oznaczenie sądu, do którego jest skierowane, imię i nazwisko lub nazwę stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników;
- oznaczenie rodzaju pisma;
- osnovę wniosku lub oświadczenia oraz dowody na poparcie przytoczonych okoliczności;
- podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika;
- wymienienie załączników.

Ponadto, gdy pismo procesowe jest pierwszym pismem w sprawie, powinno zawierać oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników oraz przedmiotu sporu, natomiast dalsze pisma - sygnaturę akt. Jeżeli strona jest reprezentowana przez pełnomocnika, do pozwu należy dołączyć pełnomocnictwo.

Jakie roszczenia antydyskryminacyjne mi przysługują?

W sytuacjach objętych ochroną przez przepisy ustawy antydyskryminacyjnej możliwe jest dochodzenie roszczenia odszkodowawczego według przepisów ogólnych kodeksu cywilnego. Wynika to wprost z treści przepisu art. 13 ustawy antydyskryminacyjnej, który stanowi, że każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania, a w celu dochodzenia tego roszczenia stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Oznacza to, że stosuje się te przepisy kodeksu cywilnego dotyczące roszczeń (np. odszkodowania, zadośćuczynienia), które odpowiadają naturze i okolicznościom zaistniałej dyskryminacji. Natomiast, jeżeli dana sytuacja dyskryminacyjna nie znajduje się pod ochroną ustawy antydyskryminacyjnej, wówczas możliwe jest, wskazując, że dyskryminacja naruszyła dobra osobiste powoda/ódki, wniesienie powództwa o naruszenie dóbr osobistych.

Ochrony w rozumieniu przepisów ustawy antydyskryminacyjnej dochodzi się na drodze powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. W postępowaniu sądowym w sprawie tego rodzaju stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego (ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.).

Skonstruowanie powództwa o naruszenie zasady równego traktowania, zarówno w przypadku korzystania z przepisów ustawy antydyskryminacyjnej jak i przepisów o ochronie dóbr osobistych, wymaga sięgnięcia po mechanizmy uregulowane w kodeksie cywilnym. Najczęściej, w obu przypadkach stosuje się te same przepisy dotyczące roszczeń w przypadku naruszenia dóbr osobistych, tj. przepisy art. 23, 24 i 448 k.c.

Przyjmuje się, że odszkodowanie przysługuje wówczas, gdy pojawi się szkoda, np. kiedy na skutek dyskryminacji osoba utraci środki finansowe (szkoda rzeczywista) lub możliwość ich pozyskania (utracone korzyści). Jednak w sprawach z zakresu dyskryminacji możliwe jest dochodzenie zarówno tak rozumianego odszkodowania jak i zadośćuczynienia, gdyż uważa się, że pojęcie odszkodowania obejmuje zarówno odszkodowanie (za szkodę) jak i zadośćuczynienie (za krzywdę). Zadośćuczynienie jest formą rekompensaty za krzywdę, tj. szkodę niematerialną i można go dochodzić w sytuacji, kiedy osoba dyskryminowana doświadczyła w jej skutek ujemnych przeżyć, np. uszczerbku na zdrowiu psychicznym czy chociażby na samopoczuciu. Często zdarza się, że z dyskryminacją wiąże się naruszenie godności osoby. Wówczas możliwe jest, że osoba dyskryminowana doświadcza bardzo negatywnych przeżyć, ma poczucie wyobcowania, czuje się niepotrzebna, upokorzona czy też odczuwa lęk w związku z zaistniałą sytuacją. Zasadne jest w takiej sytuacji żądanie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Warto wspomnieć, że oba te roszczenia mogą być dochodzone obok siebie.

Odszkodowanie (w tym zadośćuczynienie) musi być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Oznacza to, że sąd orzekając o wysokości odszkodowania musi wziąć pod uwagę stopień naruszenia zasady równego traktowania i okoliczności, w jakich doszło do dyskryminacji w taki sposób, aby wysokość odszkodowania była odpowiednia do zaistniałego naruszenia. Taki obowiązek wynika m.in. z art. 17 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. Wspólnot Europejskich L 303/16), który stanowi, że sankcje za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w Dyrektywie, muszą być **skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe**. Jest to pogląd ugruntowany. O konieczności takiego określania wysokości odszkodowania wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, LEX nr 577695 czy też Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C 14/83 *Colson i Kamann przeciwko Nadrenii Północnej Westfalii*, stwierdzając, że sankcje powinny być adekwatne do poniesionej szkody. Wydaje

się, że nie ma przeszkód, aby przedstawione powyżej argumenty zastosowane w odniesieniu do spraw typowo pracowniczych stosować przez analogię również do spraw z zakresu zatrudnienia pozapracowniczego, które reguluje ustawa antydyskryminacyjna.

W sprawie o dyskryminację na podstawie przepisów ustawy antydyskryminacyjnej możliwe jest również dochodzenie innych roszczeń niż opisane odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Podobnie, jak w przypadku postępowań z zakresu prawa pracy, również tu można obok roszczenia odszkodowawczego, domagać się innych roszczeń. Często wykorzystywanym środkiem jest **roszczenie o dopelnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia**, które może przybrać formę żądania przeprosin.

Roszczenie to jest uzasadnione wówczas, gdy z dyskryminacją wiąże się naruszenie dóbr osobistych (np. cześć, zdrowie, wolność, godność). Przyjmuje się, że z dyskryminacją zawsze wiąże się naruszenie godności. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 roku (I PK 169/05, OSNP 2007/7-8/93), stwierdzając, iż *dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym*.

Na podstawie przepisów art. 23, 24 i 448 k.c., najczęściej będących adekwatnymi środkami do usunięcia skutków naruszeń dyskryminacji w stosunkach cywilnoprawnych, możliwe jest dochodzenie następujących roszczeń:

- gdy istnieje zagrożenie naruszenia:
 - żądanie zaniechania działania dyskryminującego (chyba, że nie jest ono bezprawne),
- gdy do naruszenia doszło:
 - żądanie dopelnienia czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków – w szczególności poprzez złożenie oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie – np. przeproszenia,
 - żądanie odszkodowania, zadośćuczynienia pieniężnego, zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny,
 - żądanie ustalenia naruszenia dóbr osobistych.

Należy wyraźnie wskazać, że powyższe przepisy znajdują również zastosowania wówczas, kiedy wystąpiła dyskryminacja nie podlegająca ochronie wyrażonej w ustawie antydyskryminacyjnej. Mając na uwadze, że *dyskryminacja jest nieuchronnie związana z*

naruszeniem godności człowieka (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05) należy uznać, że możliwe jest domaganie się usunięcia skutków dyskryminacji także wtedy, gdy ustawa antydyskryminacyjna nie przewiduje takiej ochrony, a można wykazać, że akt dyskryminacji związany był z naruszeniem godności. W takiej sytuacji również wykorzystane zostaną przepisy o naruszeniu dóbr osobistych, tj. art. 23, 24, 448 k.c.

Jedną z charakterystycznych cech postępowań antydyskryminacyjnych, także w sferze stosunków cywilnoprawnych, jest zasada przeniesionego ciężaru dowodu, polegająca na tym, że obowiązek udowodnienia złamania lub niezłamania zasady równego traktowania spoczywa na osobie dyskryminującej, podczas gdy dyskryminowanego chroni domniemanie dyskryminacji. Ustawa antydyskryminacyjna przewiduje zastosowanie tej zasady procesowej w postępowaniach sądowych toczących się na jej podstawie (art. 14 ust. 2 i 3 ustawy antydyskryminacyjnej).

Co do roszczeń dotyczących dyskryminacji nie stojącej pod ochroną ustawy antydyskryminacyjnej, dochodzonych na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych, to **podobnie, jak w przypadku spraw z zakresu ustawy antydyskryminacyjnej ciężar dowodu spoczywa na tym, komu zarzuca się dyskryminację.** Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w art. 24 k.c. zawarte jest domniemanie bezprawności działania podmiotu naruszającego cudze dobro osobiste, zatem to na pozwanych ciąży obowiązek wykazania, że istnieją okoliczności wyłączające bezprawność ich działania (por. Wyrok SN z dnia 12 września 2007 r., I CSK 211/2007, wyrok SN z dnia 11 października 2005 r., V CK 259/05). Powód/ka musi jedynie wskazać na zdarzenie dyskryminacyjne oraz na cechę ze względu na którą doszło do dyskryminacji oraz odpowiednio to uargumentować. Nie musi popierać swoich twierdzeń dowodami. To na pozwanym spoczywa obowiązek udowodnienia, że przy dokonywaniu zarzucanej czynności kierował się obiektywnymi powodami.

Dochodzenie roszczeń, zarówno w sytuacji, kiedy dyskryminacja jest zakazana przez ustawę antydyskryminacyjną, jak również w sytuacji, kiedy jest przez nią dozwolona jednak nastąpiło naruszenie dóbr osobistych, jest bardzo podobne. Spośród różnic warto wymienić natomiast chociażby to, że na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej do odpowiedzialności można pociągnąć podmiot, który świadczy usługę edukacyjną (szkołę, uczelnię), natomiast postępowanie cywilne o naruszenie dóbr osobistych pozwala na pociągnięcie do odpowiedzialności bezpośredniego sprawcę.

Dla konstruowania pozwu kluczowe jest pojęcie **wartości przedmiotu sporu**. Oznacza ono sumę dochodzonych roszczeń i należy ją wskazać w pozwie. Jeśli w pozwie wskazujemy, że żądamy odszkodowania w wysokości np. 10.000 złotych, to wówczas jako wartość przedmiotu sporu (inaczej: wps) wskazujemy tę kwotę.

Na jakie przepisy mogę się powołać uzasadniając roszczenie antydyskryminacyjne w postępowaniu przed sądem cywilnym?

Przygotowując projekt pozwu w sprawie o dyskryminację należy na wstępie uzasadnienia żądania pozwu wskazać do jakiej formy dyskryminacji doszło, w jakich okolicznościach oraz ze względu na jaką cechę prawnie chronioną, uzasadniając to treścią odpowiedniego przepisu ustawy antydyskryminacyjnej, ewentualnie treścią przepisu dotyczącego ochrony dóbr osobistych, jeżeli brak jest ochrony w ustawie antydyskryminacyjnej, a dyskryminacja naruszyła dobra osobiste powoda.

Konieczne jest wskazanie, czy zaistniała dyskryminacja miała charakter dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania czy też molestowania seksualnego.

Do jakiego sądu wnosi się powództwo w sprawie o dyskryminację na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej?

Co do zasady, pozew wnosi się do sądu właściwego miejscowo ze względu na miejsce zamieszkania/siedzibę pozwanego. Jeśli roszczenie nie przekracza kwoty 75.000 zł., wówczas sprawę powinno się, zgodnie z powyższą wytyczną, wnieść do sądu rejonowego, natomiast jeżeli roszczenie przekracza tę kwotę lub jeśli obok dochodzi się roszczenia niematerialnego (np. przeprosin), wówczas pozew należy wnieść do sądu okręgowego.

Jakie są opłaty w postępowaniu przed sądem cywilnym?

Od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych (w tym pozwu) pobiera się opłatę w wysokości 5% wartości przedmiotu sporu, czyli dochodzonych roszczeń. Jeśli w sprawie występują roszczenia niemajątkowe dotyczące naruszenia dóbr osobistych, wówczas należy dodatkowo uiścić opłatę w wysokości 600 zł. (opłata stała przy roszczeniach z zakresu

ochrony dóbr osobistych). Opłatę uiszcza się zawsze przy wniesieniu pisma podlegającego opłacie – płatności można dokonać w kasie sądu, przelewem lub w znakach opłaty sądowej.

Czy mogę sam/a złożyć pozew?

Pozew można złożyć samodzielnie (tj. także podpisać w imieniu własnym). Możliwe jest jednak również zwrócenie się do profesjonalnego pełnomocnika (adwokata, radcy prawnego), który będzie reprezentował powoda/ódkę w postępowaniu przed sądem.

Istnieje także możliwość, aby w postępowanie sądowe zaangażowała się organizacja pozarządowa mająca w swoich zadaniach statutowych przeciwdziałanie dyskryminacji. Organizacja pozarządowa może wstąpić do postępowania sądowego i także móc zajmować stanowisko w sprawie, jak również obserwować rozprawę czy też wesprzeć osobę dyskryminowaną poprzez złożenie w toku postępowania opinii prawnej (tzw. *amicus curiae*, tzn. „opinii przyjaciela sądu”).

Jak napisać pozew w sprawie o dyskryminację na podstawie ustawy antydyskryminacyjnej – podsumowanie

Reasumując, prawidłowo skonstruowany pozew o roszczenia antydyskryminacyjne w obszarze unormowanym przez ustawę antydyskryminacyjną lub przepisy o ochronie dóbr osobistych powinien zawierać przede wszystkim następujące elementy:

1. żądanie pozwu (*petitum*):
 - a. roszczenie antydyskryminacyjne (np. roszczenie materialne: żądanie zasądzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i/lub roszczenie niematerialne: żądanie przeprosin);
 - b. ewentualnie żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych;
 - c. wnioski dowodowe (np. o dopuszczenie dowodu z dokumentów, zeznań świadka, przesłuchania stron);
 - d. wniosek o zobowiązanie pozwanego do złożenia dokumentów istotnych w sprawie – jeśli zachodzi taka potrzeba;
2. uzasadnienie:

- a. opis stanu faktycznego (okres zatrudnienia powoda/powódki, okoliczności zdarzenia dyskryminującego, inne okoliczności mające znaczenie dla sprawy) ze wskazaniem na ewentualne dowody potwierdzające opisane okoliczności;
 - b. wskazanie cechy ze względu na którą doszło do dyskryminacji;
 - c. opis stanu prawnego – wskazanie przepisów, jakie zakazują dyskryminacji będącej przedmiotem postępowania;
 - d. uzasadnienie żądań zawartych w *petitum*;
3. podpis;
 4. wykaz załączników (w tym dowód uiszczenia wpisu sądowego, o ile strona powodowa nie jest zwolniona z kosztów sądowych).

Do pozwu należy dołączyć wszystkie załączniki wskazane w wykazie załączników. Należy również dołączyć odpis pozwu (tzn. drugi egzemplarz) wraz z dokumentami załączonymi do egzemplarza dla sądu. Każde pismo (w tym pozew) składane w toku postępowania składa się w tylu egzemplarzach, ile jest podmiotów w postępowaniu. Oznacza to, że zawsze składa się egzemplarz dla sądu, dla pozwanego lub pozwanych (w zależności od tego ile podmiotów pozywamy) i ewentualnie po jednym dla organizacji pozarządowej/prokuratora/interwenienta ubocznego, którzy wstąpili do postępowania sądowego.

Na uwagę zasługuje również fakt, że w związku z nowelizacją kodeksu postępowania cywilnego, która obowiązuje od dnia 3 maja 2012 r. strona składająca pozew, jest zobligowana w treści pozwu przedstawić wszelkie twierdzenia i dowody na poparcie dochodzonego roszczenia, pod rygorem ich pominięcia. Jednak, jeśli strona w toku trwania sprawy przedstawi jakieś nowe istotne okoliczności czy nowy materiał dowodowy, zostanie on przez sąd dopuszczony, jeśli strona wykaże, że:

- nie mogła ich zgłosić w samym pozwie bez swojej winy;
- uwzględnienie przez sąd spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, bądź
- występują inne wyjątkowe okoliczności.

Kiedy i w jaki sposób mogę starać się o zwolnienie z kosztów sądowych i o przyznanie pełnomocnika z urzędu?

W sytuacji, kiedy powód/ka nie posiada wystarczających środków finansowych na pokrycie wpisu sądowego, zasadne jest wnoszenie o zwolnienie od kosztów sądowych. Na koszty sądowe składają się opłaty (np. opłata od pozwu) i wydatki (np. koszty przeprowadzenia danego materiału dowodowego). Wniosek taki można dołączyć do pozwu jako oddzielne pismo lub w *petitum* pozwu zawrzeć, jako kolejny punkt żądania, taki wniosek. Bez względu na to, którą formę wybierzemy, istotne jest, aby do tego wniosku dołączyć oświadczenie o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania (wzór formularza oświadczenia jest dostępny m.in. na stronie internetowej Ministerstwa Sprawiedliwości: www.ms.gov.pl). Aby uzyskać zwolnienie od kosztów sądowych należy wykazać, że nie jest się w stanie ich ponieść bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny. W uzasadnieniu takiego wniosku należy wskazać, jakie są nasze źródła utrzymania, jakie mamy comiesięczne wydatki, czy mamy kogoś na utrzymaniu i wykazanie, że nie jesteśmy w stanie pokryć opłaty od pozwu.

Sąd otrzymując wniosek jest zobligowany go rozpoznać i wydać odpowiednie postanowienie. Sąd może stronę zwolnić z kosztów sądowych w całości, w części (jeśli strona nie jest w stanie ponieść części kosztów) lub w ogóle nie zwolnić strony z kosztów. W przypadku częściowego zwolnienia strony z kosztów sądowych lub nie zwolnienie jej wcale, strona jest zobowiązana pokryć częściowo lub całościowo opłatę od pozwu. W przypadku nie uiszczenia opłaty od pozwu pomimo wezwania strony do jej uiszczenia, pozew zostaje zwrócony i nie wywołuje on żadnych skutków prawnych.

Na marginesie, należy wskazać, że wniosek o zwolnienie z kosztów sądowych może być nie tylko zgłoszony na piśmie np. w pozwie lub po złożeniu pozwu, w osobnym piśmie procesowych, ale również ustnie do protokołu w sądzie. Jeśli strona zgłosi taki wniosek ustnie do protokołu, będzie ona zobligowana do dołączenia wypełnionego i podpisanego oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania. Oświadczenie takie może też być złożone ustnie do protokołu.

Strona może również wnosić o wyznaczenie dla niej pełnomocnika z urzędu – radcy prawnego lub adwokata. Wniosek taki, podobnie jak w przypadku wniosku o zwolnienie z kosztów sądowych, można zawrzeć w kolejnym punkcie pozwu lub w oddzielnym piśmie. W przypadku, jeżeli strona nie została całościowo lub częściowo zwolniona z kosztów sądowych, musi ona do wniosku o przyznanie pełnomocnika z urzędu złożyć również

oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania. Sąd uwzględni wnioski, jeśli udział profesjonalnego pełnomocnika w sprawie uzna za potrzebny. W praktyce oznacza to, że nie tylko sąd musi stwierdzić, że nie stać strony na prywatne pokrycie kosztów takiego pełnomocnika, ale również musi uznać, iż sprawa jest na tyle trudna i skomplikowana, że udział takiego pełnomocnika jest niezbędny. W przypadku jak sąd przyzna stronie z urzędu adwokata lub radcę prawnego, to jego zadaniem jest reprezentowanie strony w toczącej się sprawie, poprzez m. in. składanie wszelkich niezbędnych pism procesowych, zadawanie pytań świadkom, udział na sali sądowej w toczącej się sprawie, itd.

Co się dalej dzieje ze złożonym pozwem w sądzie?

Niezwłocznie po złożeniu pozwu, przewodniczący lub wyznaczony przez niego sędzia dokonuje jego wstępnego badania, polegającego na ocenie pozwu pod kątem zachowania jego warunków formalnych oraz na podjęciu czynności umożliwiających jak najszybsze rozstrzygnięcie sprawy.

Po wstępnym zbadaniu pozwu przewodniczący wezwie stronę do uzupełnienia braków formalnych pozwu wtedy, jeśli nie można ich usunąć w toku czynności wyjaśniających. Jeśli strona zobowiązana do opłacenia pozwu nie uiszczy od niego opłaty, wtedy przewodniczący wzywa ją do jej uiszczenia pod rygorem zwrotu pozwu. Po dokonaniu niezbędnych czynności wyjaśniających, sąd zajmuje się merytorycznym zbadaniem sprawy i w tym celu wyznacza termin rozprawy. Powód, czyli strona składająca pozew powinna dostać wezwanie na termin rozprawy, na którą ma się stawić w celu dochodzenia swoich roszczeń.

Jak przebiega postępowanie sądowe w sprawie o dyskryminację?

Po złożeniu powództwa do właściwego sądu sprawie zostaje nadana sygnatura i następuje okres oczekiwania na wyznaczenie terminu rozprawy. Na tym etapie, jeżeli powództwo obarczone jest brakami formalnymi (np. brak wymaganej opłaty sądowej, nie złożenie odpowiedniej liczby załączników) sąd wezwie powoda/ódkę do uzupełnienia braków formalnych pozwu w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania pod rygorem zwrotu pozwu. Oznacza to, że jeśli powód/ka nie uzupełni braków formalnych w tym terminie, nastąpi zwrot pozwu. Zwrot pozwu oznacza, że postępowanie nie toczy się i jeśli osoba dyskryminowana chce kontynuować dochodzenie roszczeń, powinna wnieść powództwo

ponownie – tym razem pamiętając o złożeniu wszystkich wymaganych dokumentów w odpowiedniej liczbie, opłacie od pisma, czy dopełnieniu wszystkich czynności, do których wzywał sąd.

Jeśli pozew został skutecznie wniesiony, przewodniczący składu orzekającego zobowiąże strony do złożenia pisma przygotowawczego – tj. pisma, w którym wskazane zostaną argumenty istotne dla sprawy a nie przytoczone w pozwie, a także dalsze wnioski dowodowe. Należy pamiętać, aby w tym piśmie dokładnie podnieść wszystko, co jest istotne dla sprawy – pisma w sprawie, bez wezwania sądu, mogą być składane jedynie wtedy, kiedy zawierają wnioski dowodowe i kiedy wnioski te nie mogły zostać wskazane wcześniej. Zasada ta obowiązuje od dnia 3 maja 2012 r., kiedy to nastąpiła znacząca nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego.

Powód jest stroną postępowania. Może on przeglądać akta sprawy, dokonywać fotokopii (za zgodą sędziego), otrzymywać uwierzytelnione odpisy z akt sprawy, kopie czy też wyciągi z tych akt. Może on również składać wszelkie wnioski dowodowe, w których będzie wnosił o przeprowadzenie danego materiału dowodowego i pisma procesowe, w których może ustosunkowywać się do poczynionych ustaleń czy twierdzeń, bądź sygnalizować istotne dla niego kwestie. Powód również może zadawać pytania przesłuchiwanym świadkom.

Sąd wyznaczając termin pierwszej rozprawy może zarządzić wezwanie wskazanych w pismach świadków celem złożenia przez nich zeznań. Na pierwszej rozprawie może też wysłuchać informacyjnie strony, jeśli dojdzie do przekonania, że pozwoli to na wyjaśnienie kluczowych dla postępowania kwestii, które ułatwią prowadzenie dalszego postępowania. Postępowanie sądowe będzie toczyć się w sprawie tak długo, jak długo sąd przeprowadzał będzie dowody w sprawie. Należy pamiętać, że w sprawach z zakresu dyskryminacji obowiązuje zasada przeniesienia ciężaru dowodu, polegająca na tym, że to podmiot dyskryminujący musi udowodnić, że dyskryminacja nie miała miejsca. Jeżeli tego nie zrobi, wówczas przyjmuje się, że domniemanie dyskryminacji nie zostało obalone. Osoba dyskryminowana musi jedynie uprawdopodobnić okoliczności dyskryminacji, w tym wskazać cechę, ze względu na którą do dyskryminacji doszło. Nie oznacza to, że powód/ka nie może składać wniosków dowodowych (np. o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka), a jedynie, że nie ma takiego obowiązku – chyba że będzie chciał/a odeprzeć zarzuty drugiej strony.

Najczęściej czas trwania postępowania sądowego przed sądem I instancji trwa od kilku do kilkunastu rozpraw. Kiedy wszystkie dowody zostaną przeprowadzone, wówczas sąd zamknie rozprawę i ogłosi wyrok – zasądzący roszczenie lub oddalający powództwo, ewentualnie zasądzący jedynie część roszczenia oddalając jednocześnie pozostałe. Jest bardzo istotne, aby szczególną uwagę zwrócić na postępowanie dowodowe. Należy pamiętać, że co do zasady na etapie II instancji, czyli w postępowaniu apelacyjnym, sąd może pominąć nowe fakty i dowody, jeśli strona miała możliwość na etapie I instancji ich powołania. Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, kiedy potrzeba powołania nowych fakty czy materiałów dowodowych powstanie później, np. świadek, który był istotny dla danego postępowania nie mógł zeznawać gdyż uniemożliwiła mu to choroba, a na etapie II instancji wyzdrowiał i może złożyć zeznania.

Przed rozprawą warto zapoznać się z porządkiem panującym na sali sądowej. Za stołem sędziowskim siedzi sędzia, a jeśli skład jest wieloosobowy zawodowy – sędziowie, a po jego lewej stronie protokolant, natomiast jeśli chodzi o miejsce przypisane stronom – powód siada w lewej, a pozwany w prawej ławie.

Z każdej rozprawy spisywany jest protokół, którego odpis lub kopię każda ze stron może otrzymać – w tym celu należy złożyć wniosek. Wniosek podlega opłacie w wysokości 1 zł od strony – jeśli chcemy otrzymać kopię protokołu, a 6 zł od strony – gdy zależy nam na odpisie. Dla celów procesowych i informacyjnych całkowicie wystarczająca jest kopia protokołu – w praktyce nie żąda się odpisów protokołów. Podobnie, można żądać kopii pism znajdujących się w aktach sprawy. Z aktami sprawy można zapoznać się w czytelniku/sekretariacie sądu. Można również wnosić o zgodę na wykonanie fotokopii dokumentów znajdujących się w aktach.

Na marginesie należy pamiętać, że co do zasady strona, która wnosi o przeprowadzenie danego materiału dowodowego jest zobowiązana do pokrycia jego kosztu. Obowiązek taki nie powstaje jeśli strona jest zwolniona z kosztów sądowych.

Jakie środki odwoławcze przysługują od wyroku sądu?

Od wyroku sądu I instancji przysługuje apelacja, która jest środkiem odwoławczym, służącym do zaskarżenia merytorycznych orzeczeń sądów pierwszej instancji – w postępowaniach z zakresu dyskryminacji zawsze w formie wyroków.

Apelacja jest pismem procesowym, w rozumieniu art. 126 k.p.c., co oznacza, że w trakcie jej sporządzania należy kierować się wymogami określonymi w tym przepisie – podobnie jak przy pozwie.

Ponadto, apelacja powinna zawierać:

- oznaczenie wyroku, od którego jest wniesiona, ze wskazaniem, czy jest on zaskarżony w całości czy w części,
- zwięzłe przedstawienie zarzutów,
- uzasadnienie zarzutów,
- powołanie, w razie potrzeby, nowych faktów i dowodów oraz wykazanie, że ich powołanie w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji nie było możliwe albo że potrzeba powołania się na nie wynikła później,
- wniosek o zmianę lub o uchylenie wyroku z zaznaczeniem zakresu żądanej zmiany lub uchylenia.

Gdy zapadnie wyrok, który jest niesatysfakcjonujący, należy wnieść o sporządzenie uzasadnienia wyrok w terminie 7 dni od ogłoszenia, a jeśli nie było ogłoszenia, to od doręczenia jego odpisu i następnie wnieść apelację w terminie 14 dni od doręczenia przez sąd odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem. Można również wnieść apelację bezpośrednio, bez składania wniosku o sporządzenie uzasadnienia – w terminie 21 dni od dnia ogłoszenia wyroku lub doręczenia jego odpisu stronie.

Apelację należy wnieść do sądu II instancji za pośrednictwem sądu, który wydał zaskarżony wyrok. Sąd I instancji, po doręczeniu jej odpisu stronie przeciwnej – jeśli apelacja nie jest wniesiona wadliwie – niezwłocznie przekazuje akta sprawy sądowi II instancji. Pozwany może w ciągu dwóch tygodni od dnia doręczenia mu apelacji wnieść odpowiedź na apelację wprost do sądu drugiej instancji. Apelację od wyroku sądu rejonowego rozpoznaje merytorycznie sąd okręgowy, a od wyroku sądu okręgowego jako pierwszej instancji – sąd apelacyjny.

Rozróżniamy dwa podstawowe zarzuty apelacyjne, tj.:

- naruszenie prawa materialnego, np. w sytuacji błędnego zastosowania przez sąd danego przepisu prawa materialnego lub błędnej jego wykładni, i
- naruszenie prawa procesowego, gdy przykładowo sąd błędnie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, czy nie dopuścił danego materiału dowodowego, o który wносиła strona a materiał ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Od wyroku sądu II instancji, jeżeli w sprawie z zakresu dyskryminacji wartość przedmiotu zaskarżenia przewyższała kwotę 10.000 zł., możliwe jest wniesienie skargi kasacyjnej – która formalnie rzecz biorąc nie jest środkiem odwoławczym, a nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Środek ten przysługuje od prawomocnego wyroku lub postanowienia w przedmiocie odrzucenia pozwu albo umorzenia postępowania kończących postępowanie w sprawie, wydanego przez sąd II instancji.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli:

- w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne,
- istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów,
- zachodzi nieważność postępowania,
- skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Postępowanie przed sądem karnym

Marta Krawczyńska

Uwagi wprowadzające

Osoba, która doświadcza zachowań dyskryminacyjnych, bez względu na to czy jest pracownikiem czy też nie, może dochodzić swoich roszczeń zgodnie z obowiązującym Kodeksem karnym (dalej: k.k.). Dane zachowania spełniające znamiona czynu zabronionego przewidzianego w kodeksie karnym, stanowią przestępstwo, a sprawca takiego czynu ponosi

odpowiedzialność karną. Jednak ze względu na specyfikę postępowania karnego, czasami trudno jest ustalić, czy dane zachowanie sprawcy spełnia znamiona danego przestępstwa. W tej części publikacji, zostały przedstawione informacje pozwalające pokrzywdzonemu ocenić, czy dane zachowanie może spełniać znamiona przestępstwa, pod jaki przepis mogą być one zakwalifikowane i jak wygląda postępowanie karne.

Jakie przepisy kodeksu karnego mówią o zachowaniach dyskryminujących?

Aby skutecznie dochodzić swoich roszczeń w świetle obowiązujących przepisów prawa karnego, najpierw należy przeanalizować, jakie zachowania spełniają znamiona czynów zabronionych uregulowanych w polskim kodeksie karnym, które są jednocześnie zachowaniami dyskryminującymi. Kodeks karny przewiduje karalność przestępstw, które mogą być popełnione z powodu m. in. nienawiści rasowej, przekonań religijnych, poglądów, orientacji seksualnej, itd. W zależności od określonego zachowania sprawcy względem nas lub zachowania uderzającego w nasze wartości/ poglądy/ przekonania, mamy do czynienia z określonym czynem zabronionym. Należy pamiętać, że zgodnie z treścią art. 1 k.k. *odpowiedzialności karnej podlega ten tylko, kto popełnia czyn zabroniony pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia*. Oznacza to w praktyce, że sprawca tylko wtedy będzie podlegał odpowiedzialności karnej, jeśli jego, dyskryminujące nas zachowanie, spełnia znamiona określonego w kodeksie karnym czynu zabronionego w czasie jego popełniania, czyli w czasie stosowania danego zachowania.

Kodeks karnym określa zachowania dyskryminujące daną osobę lub grupę osób spełniające znamiona czynu zabronionego, w określonych rozdziałach i artykułach:

- rozdział XVI określający przestępstwa przeciwko pokojowi, ludzkości oraz przestępstwa wojenne – art. 118 i 119 k.k.;
- rozdział XXIV określający przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania – art. 194, 195 i 196 k.k.;
- rozdział XXVIII dotyczący przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową – art. 218 k.k., oraz

- rozdział XXXII dotyczący przestępstw przeciwko porządkowi publicznemu – art. 256 i 257 k.k.

Jednak, jak pokazuje praktyka, zachowanie danego sprawcy mające na celu dyskryminowanie konkretnej osoby lub grupy społecznej, może spełniać znamiona również innych przestępstw, między innymi tj.:

- zabójstwa (art. 148 k.k.);
- ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 k.k.);
- średniego lub lekkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 157 k.k.);
- pomówienia lub zniesławienia (art. 212 k.k), czy
- zniewagi (art. 216 k.k.).

Przykładowo: jeśli sprawca wyśmiewa się z nas ze względu na naszą orientację seksualną, to może on też swoim zachowaniem chcieć nam wyrządzić krzywdę fizyczną i może w pewnym momencie chcieć nas zaatakować, popchnąć, pobić, podrapać. Wtedy jego zachowanie, w zależności od skali wywołanego uszczerbku na naszym zdrowiu może spełniać znamiona np. ciężkiego, średniego lub lekkiego uszczerbku na zdrowiu (czyli czyn z art. 156 lub 157 k.k.). Może też tak się zdarzyć, że sprawca będzie np. usiłował nas zabić (czyli będzie dopuszczał się czynu z art. 148 k.k.). Czyny z art. 212 i 216 k.k. zostaną omówione w dalszej części poradnika.

Nie są to wszystkie przestępstwa, które również mogą mieć miejsce wskutek stosowania wobec nas działań czy zachowań dyskryminujących, ale jedynie przykładowe i mające na celu uświadomienie, że prawidłowe określenie zachowania sprawcy względem nas, jest kluczowe w zakwalifikowaniu go do danego czynu zabronionego.

W jaki sposób zakwalifikować dane zachowanie sprawcy pod konkretny czyn zabroniony?

Osoba, która jest przez sprawcę dyskryminowana i chce powziąć właściwe kroki prawne wynikające z obowiązujących regulacji karnych, powinna w pierwszej kolejności przeanalizować zachowanie sprawcy pod kątem zakwalifikowania go do danego czynu zabronionego. Wprawdzie, może się później okazać, że dane zachowanie spełnia znamiona innego przestępstwa, jednak ukierunkowanie organu i uświadomienie mu, że dane

zachowanie jest zachowaniem dyskryminującym nas, może pomóc w prawidłowej kwalifikacji prawnej danego zachowania.

Jak pokazuje praktyka, najczęściej w przypadku dyskryminacji jest składane zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na podstawie art. 119 k.k., art. 194 k.k. (i następne, czyli art. 195 i 196 k.k.), art. 256 i 257 k.k. Jednak każde z tych przestępstwa posiada inne znamiona, które zostaną poniżej omówione.

Art. 119 k.k. Przemoc, groźba bezprawna wobec grupy ludzi lub osoby. Publiczne nawoływanie.

§ Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Zgodnie z treścią owego artykułu, ponosi odpowiedzialność karną ta osoba (sprawca), która stosuje wobec nas lub wobec określonej grupy osób przemoc lub groźbę bezprawną z powodu naszej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej bądź też z powodu naszej bezwyznaniowości. W związku z tym, aby zakwalifikować zachowanie sprawcy właśnie pod ten czyn zabroniony, musi on stosować wobec nas albo przemoc albo groźbę bezprawną z powodu wymienionych w artykule przesłanek. Przemocą jest jednorazowe lub powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste osoby, która jest dyskryminowana, w szczególności narażające ją na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, itd. Zachowanie to musi być agresywne, bezpośrednie i intencjonalne. Istotą przemocy jest również nierówność sił, sprawca jest np. wyższy i cięższy od pokrzywdzonego i przez to jest mu łatwiej wyrządzić nam fizyczną krzywdę. Stosowanie przemocy według owego artykułu musi być bardziej intensywne niż tylko naruszenie nietykalności cielesnej i może polegać m. in. na pobiciu nas czy maltretowaniu. Jeśli natomiast chodzi o groźbę bezprawną, to jest to zachowanie, w którym sprawca grozi nam popełnieniem danego przestępstwa np. grozi, że nas pobije lub grozi naszym osobom najbliższym, a owa groźba wywołuje w nas realną obawę jej spełnienia. Jednak, groźbą bezprawną jest również groźba spowodowania postępowania karnego lub rozgłoszenia wiadomości uwłaczającej naszej czci lub naszych najbliższych. Należy dodać, że

do znamion tego przestępstwa nie należy cel działania sprawcy, który może być różny, np. chęć zastraszenia nas, zmuszenia do określonego zachowania, itd.

Art. 194 k.k. Dyskryminacja religijna.

Kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Wolność sumienia i wyznania należy do podstawowych praw człowieka gwarantowanych w szczególności przez Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z 1966 r. w art. 18, Europejską Konwencję Praw Człowieka w art. 9 czy Konstytucję RP z 1997 r. w art. 53. Przestępstwo to polega na ograniczaniu nas w przysługujących nam prawach ze względu na nasze wyznanie czy bezwyznaniowość. Istotą tego czynu zabronionego jest ograniczanie nas w przysługujących nam prawach ze względu na naszą przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość. Ograniczenie to dotyczy w szczególności dostępu do nauki, nierównego traktowania w szkole, przy przyjmowaniu do pracy i kształtowaniu warunków pracy itd. Ograniczanie w prawach może nastąpić w formie działania (np. zwolnienie z pracy, odmowa przyjęcia dziecka do szkoły) albo zaniechania (np. nieawansowanie pracownika pomimo spełnienia wszystkich warunków). Dyskryminacja jest przestępstwem, które może być popełnione jedynie z winy umyślnej w zamiarze bezpośrednim, czyli sprawca chce go popełnić, sprawca świadomie chce nam ograniczyć przysługujące nam prawa ze względu na naszą wyznaniowość albo bezwyznaniowość.

Art. 256 k.k. Publiczne propagowanie faszystowskiego lub innego totalitarnego ustroju. Nawoływanie do nienawiści.

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.

§ 3. Nie popełnia przestępstwa sprawca czynu zabronionego określonego w § 2, jeżeli dopuścił się tego czynu w ramach działalności artystycznej, edukacyjnej, kolekcjonerskiej lub naukowej.

§ 4. W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd orzeka przepadek przedmiotów, o których mowa w § 2, chociażby nie stanowiły własności sprawcy.

Dla naszej publikacji istotna jest druga część paragrafu 1 zacytowanego artykułu, a mianowicie nawoływanie do nienawiści z powodu różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych czy ze względu na bezwyznaniowość. Przez nawoływanie należy rozumieć nakłanianie, skierowane danej informacji do większej, bliżej nieokreślonej liczby osób. Celem takiego działania jest sianie nienawiści/ wrogości. Sprawca w tym wypadku musi działać z zamiarem bezpośrednim, czyli musi świadomie nawoływać do nienawiści. Również w przypadku, gdy sprawca rozpowszechnia, utrwała, sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi czy przesyła druk, w którym nawołuje do nienawiści z powodu przesłanek wymienionych w artykule, również podlega odpowiedzialności karnej.

Art. 257 k.k. Publiczne naruszenie praw i wolności obywatelskich.

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Zgodnie z treścią owego artykułu, aby sprawca podlegał odpowiedzialności karnej musi on publicznie nas znieważać z powodu naszej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu bezwyznaniowości, albo musi z powodu tych przesłanek naruszyć naszą nietykalność cielesną. Sprawca musi działać z zamiarem bezpośrednim, czyli chce nas publicznie znieważać albo chce świadomie naruszyć naszą nietykalność cielesną z powodu przesłanek wymienionych w artykule. Znieważeniem jest natomiast takie zachowanie sprawcy, które uwłacza naszej godności, wyrażające lekceważenie lub pogardę dla nas. To, czy dane zachowanie ma charakter znieważający, decydują dominujące w społeczeństwie oceny i normy obyczajowe.

Oprócz wyżej wymienionych czynów zabronionych, również inne artykuły kodeksu karnego przewidują odpowiedzialność karną za określone zachowania dyskryminujące, które rzadziej mają miejsce w praktyce.

Art. 195 k.k. Naruszenie prawa do publicznego wykonywania kultu religijnego.

§ 1. Kto złośliwie przeszkadza publicznemu wykonywaniu aktu religijnego kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto złośliwie przeszkadza pogrzebowi, uroczystościom lub obrzędom żałobnym.

Artykuł ten mówi o zachowaniu polegającym na złośliwym przeszkadzaniu w publicznym wykonywaniu aktu religijnego kościoła lub innego związku wyznaniowego, którego status prawny jest uregulowany. Przepis ten zapewnia prawo do publicznego wykonywania aktów religijnych (mszy, procesji i innych aktów), co dotyczy zarówno świątyń, jak i takich miejsc publicznych, jak plac czy ulica, z tym że odbywanie pielgrzymek i procesji wymaga zawiadomienia odpowiednich władz administracyjnych i zapewnienia przestrzegania bezpieczeństwa i porządku publicznego. Omawiane przestępstwo sprawca musi dokonywać świadomie, specjalnie – czyli chce przeszkodzić i jego zachowanie musi być złośliwe

Art. 196 k.k. Naruszenie prawa do ochrony uczuć, miejsc, obrzędów religijnych.

Kto obraża uczucia religijne innych osób, znieważając publicznie przedmiot czci religijnej lub miejsce przeznaczone do publicznego wykonywania obrzędów religijnych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Przepis ten mówi o takim zachowaniu, które polega na obrażaniu uczuć religijnych poprzez znieważanie publiczne przedmiotów czci religijnej lub znieważanie miejsca przeznaczonego do publicznego wykonywania obrzędów religijnych. Jednoznaczna interpretacja tego przepisu jest o tyle trudna w praktyce, że przy niektórych zachowaniach nie można stwierdzić wprost czy są one zniewagą czy też przejawem korzystania z wolności słowa w kontekście np. krytyki określonych symboli będących przedmiotem kultu ich wyznawców. Istotną przesłanką owego przepisu jest działanie publiczne, które służy temu, aby dany przekaz dotarł do jak największej liczby odborców.

Czy istnieją jeszcze inne przepisy kodeksu karnego, mówiące o odpowiedzialności karnej w przypadku dyskryminowania?

Kodeks karny w art. 218 przewiduje możliwość złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w sytuacji kiedy jesteśmy dyskryminowani w miejscu pracy. Wprawdzie przepis ten w swoim brzmieniu, nie mówi wprost nic o dyskryminacji pracownika w miejscu pracy, ale wspomina o złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika. Zgodnie z treścią art. 94 pkt 2b kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany w szczególności do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, a tym samym pracownik ma prawo pracować w takich warunkach gdzie nie dochodzi do działań dyskryminujących go z powodu jakiegokolwiek przesłanki.

Art. 218 k.k. Naruszenie praw pracowniczych. Odmowa przyjęcia do pracy.

§ 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

Zgodnie z treścią owego artykułu, odpowiedzialności karnej podlega ta osoba (sprawca), która wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy czy też ubezpieczeń społecznych, złośliwie bądź uporczywie narusza prawa pracownika wynikające z jego stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca w tym czynie zabronionym użył słowa „pracownik”, co oznacza, że czyn ten może być popełniony na szkodę

pracownika, czyli osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (zgodnie z treścią art. 2 k.p.). Sprawcą natomiast, może być jedynie pracodawca lub osoba odpowiedzialna w zakładzie pracy za sprawy związane z zatrudnieniem, kształtowaniem warunków pracy lub za ubezpieczenie pracowników (np. organ zarządzający daną jednostką organizacyjną lub wyznaczona przez niego osoba), a także inne osoby wykonujące czynności urzędowe z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, np. urzędnik Powiatowego Urzędu Pracy. To co jest bardzo istotne przy tym czynie zabronionym, to fakt, że sprawca musi złośliwie lub uporczywie naruszać prawa pracownika, czyli nie musi on odnieść efektywnej szkody, wystarczy jak będzie jedynie je naruszał. Należy jednak wiedzieć, czym jest złośliwe i uporczywe działanie, które jest przesłanką owego przestępstwa. Przez złośliwość rozumie się zachowanie umyślne (świadome), ale nakierowane na cel w postaci chęci wyrządzenia innej osobie krzywdy, dolegliwości. Niezbędne jest ustalenie, że naruszanie praw określonego pracownika motywowane jest jedynie personalną niechęcią do jego osoby, a nie racjonalnymi przesłankami. Uporczywość, natomiast to wielokrotne lub długotrwałe naruszanie praw pracownika. Złośliwość i uporczywość mogą występować jednocześnie albo również osobno.

Często też się zdarza tak, że osoba czy to w miejscu pracy czy też poza nią, może być dyskryminowana poprzez znieważenie jej, pomówienie czy też zniesławienie.

Art. 216 k.k. Zniewaga. Zniewaga za pomocą środków masowego komunikowania się.

§ 1. Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2. Kto znieważa inną osobę za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Jeżeli zniewagę wywołało wyzywające zachowanie się pokrzywdzonego albo jeżeli pokrzywdzony odpowiedział naruszeniem nietykalności cielesnej lub zniewagą wzajemną, sąd może odstąpić od wymierzenia kary.

§ 4. W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd może orzec nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego, Polskiego Czerwonego Krzyża albo na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego.

§ 5. Ściganie odbywa się z oskarżenia prywatnego.

Aby wiedzieć kiedy mamy do czynienia z przestępstwem znieważenia, należy wiedzieć czym ono jest i jakie zachowanie sprawcy spełnia znamiona przestępstwa znieważenia. Owe przestępstwo jest skierowane przeciwko godności osobistej człowieka, bez względu na jej wiek, płeć, pochodzenie i status społeczny. Na marginesie należy wskazać, że znieważenie osoby z powodu przynależności narodowej, etnicznej, rasowej wyznaniowej lub bezwyznaniowej stanowi odrębne przestępstwo dyskryminacji przewidziane w art. 257 k.k. Nie ulega wątpliwości, że zniewagi można najczęściej dopuścić się w wypowiedzi słownej (np. używając słów wulgarnych, obraźliwych, itd.). Do zniewagi może też dojść pisemnie, np. pisząc obraźliwą treść na kartce i wieszając ją np. w zakładzie pracy na tablicy ogłoszeń. Zniewagą jest zachowanie uwłaczające godności, wyrażające lekceważenie lub pogardę. O tym, czy zachowanie to ma charakter znieważający, decydują dominujące w społeczeństwie oceny i normy obyczajowe. Sprawca może dopuścić się owego przestępstwa jedynie poprzez działanie a nie poprzez zaniechanie. Do znieważenia danej osoby może dojść podczas jej obecności albo podczas jej nieobecności. Jednak w tym wypadku aby doszło do popełnienia przestępstwa z art. 216 k.k. musi dojść do znieważenia publicznie lub w taki sposób, aby owa zniewaga doszła do danej osoby, która miała być nią znieważona. Również formą znieważenia jest uwłaczanie danej osobie za pomocą środków masowego komunikowania się.

Art. 212 k.k. Pomówienie, zniesławienie.

§ 1. Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

§ 2. Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 za pomocą środków masowego komunikowania, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. W razie skazania za przestępstwo określone w § 1 lub 2 sąd może orzec nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego, Polskiego Czerwonego Krzyża albo na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego.

§ 4. Ściganie przestępstwa określonego w § 1 lub 2 odbywa się z oskarżenia prywatnego.

Istotą owego przestępstwa jest m. in. pomawianie danej osoby o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania

potrzebnego do danego stanowiska, zawodu czy też rodzaju działalności. Bez wątpienia przedmiotem ochrony jest dobre imię danej osoby lub grupy osób, ale powiązaną więzią organizacyjną, własnościową, wspólnym zadaniem czy też interesem. Ochroną objęte też są instytucje, ale to nie jest przedmiotem naszej publikacji. Treścią pomówienia mogą być postępowania (np. zboczenie seksualne) lub sposób postępowania, które mają charakter poniżający w opinii publicznej albo podrywający zaufanie społeczne. Ocena ujemnej treści pomówienia musi być dokonywana w kontekście wymagań lub oczekiwań związanych z zajmowanym stanowiskiem, pełnioną funkcją, wykonywanym zawodem czy rodzajem działalności. Pomówienie można popełnić jedynie w formie działania i może być dokonane np. w formie wypowiedzi, tekstu pisanego czy karykatury. Sprawca może zniesławić umyślnie, czyli w pełni świadomie i specjalnie albo w tzw. zamiarze ewentualnym, czyli wypowiadając się przewiduje możliwość poniżenia rozmówcy lub podważenia jego dobrego imienia. Należy pamiętać o tym, że pomawiać można również za pomocą środków masowego komunikowania się.

*Podstawowe informacje o postępowaniu karnym przed powzięciem odpowiednich kroków
prawnych.*

Postępowanie karne znacznie różni się od postępowania cywilnego, które ma miejsce np. w przypadku dochodzenia roszczeń z powodu dyskryminacji na podstawie kodeksu cywilnego czy kodeksu pracy. W postępowaniu karnym mamy do czynienia z oskarżeniem publicznym i tzw. oskarżeniem prywatnym. Przestępstwa z art. 212 i 216 k.k. są przestępstwami z oskarżenia prywatnego, natomiast pozostałe przestępstwa są ścigane z oskarżenia publicznego.

W przypadku przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, organ do tego uprawniony prowadzi postępowanie przygotowawcze po jego wszczęciu, bądź to z urzędu na skutek powzięcia informacji o zachowaniu dyskryminującym daną osobę/ dane osoby, bądź po otrzymaniu zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, złożonego przez osobę/ osoby, na których szkodę dane przestępstwo zostało popełnione. W takim przypadku postępowanie karne jest dwuetapowe:

- I etap, tzw. postępowanie przygotowawcze (dochodzenie lub śledztwo) – w zależności czy jest prowadzone śledztwo czy dochodzenie, różnie wygląda okres ich prowadzenia. W przypadku prowadzenia dochodzenia zgodnie z art. 325i § 1 k.p.k. powinno być ono

ukończone w ciągu 2 miesięcy od jego wszczęcia. Jednak prokurator może przedłużyć ten okres do 3 miesięcy, a w przypadkach szczególnie uzasadnionych, okres ten może być przedłużony na dalszy czas nieoznaczony. Jeśli natomiast, jest prowadzone śledztwo, to zgodnie z treścią art. 310 § 1 k.p.k. powinno być ono ukończone w ciągu 3 miesięcy od wszczęcia, jednak w uzasadnionych wypadkach okres śledztwa może być przedłużony na dalszy czas oznaczony. Postępowanie przygotowawcze kończy się albo wydaniem postanowienia o jego umorzeniu albo skierowaniem aktu oskarżenia do sądu. Na etapie postępowania przygotowawczego pokrzywdzony (czyli osoba, na której szkodę dopuszczono się czynu zabronionego) jest stroną postępowania.

- II etap, tzw. postępowanie sądowe – sąd prowadzi postępowanie w sytuacji skierowania do niego aktu oskarżenia, na skutek zakończonego postępowania przygotowawczego. Na tym etapie pokrzywdzony może być stroną jedynie po skutecznym złożeniu oświadczenia, że będzie działał w postępowaniu jako oskarżyciel posiłkowy.

W przypadku przestępstwa ściganego z oskarżenia prywatnego, nie toczy się postępowanie przygotowawcze, a jedynie postępowanie sądowe, które jest zainicjowane skierować przez pokrzywdzonego do sądu tzw. prywatnego aktu oskarżenia.

Jakie należy podjąć kroki prawne w celu ukarania sprawcy za przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego?

Jeśli zakwalifikowaliśmy dane zachowanie sprawcy dyskryminujące nas po względem określonej przesłanki i wiemy, że jest ono ścigane z oskarżenia publicznego, to powinniśmy złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia danego przestępstwa. Zawiadomienie takie można złożyć na dwa sposoby:

- pisemnie – pisząc zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia danego przestępstwa i kierując je albo do Komisariatu Policji albo do Prokuratury, właściwych dla miejsca popełnienia zarzucanego czynu zabronionego, albo
- ustnie – składając na Komisariacie Policji, właściwym ze względu na miejsce popełnienia zarzucanego czynu zabronionego, ustne zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Z przyjęcia ustnego zawiadomienia sporządzany jest protokół.

Bez względu na to, czy składamy ustne czy pisemne zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, powinno ono zawierać następujące informacje:

- imię, nazwisko i adres osoby pokrzywdzonej, czyli określenie na czyją szkodę został popełniony zarzucany czyn zabroniony;
- dane określające sprawcę zarzucanego czynu;
- określenie w jakim czasie dochodziło do popełnienia zarzucanego sprawcy czynu;
- sprecyzowanie zarzucanego czynu, poprzez określenie na czym on polegał, czym się charakteryzował, itd.;
- uzasadnienie złożonego zawiadomienia, czyli bardziej szczegółowy opis czynu.

Należy pamiętać, że składając pisemne zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia zarzucanego czynu należy w nim opisać znamiona zarzucanego czynu, czyli opisać jakie zachowania świadczą o tym, że mogło dojść do popełnienia zarzucanego czynu.

Zgodnie z treścią art. 306 § 3 k.p.k., osoba, która złożyła ustne lub pisemne zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, powinna w ciągu 6 tygodni zostać poinformowana o wszczęciu lub odmowie wszczęcia danego postępowania przygotowawczego. Jeśli owego postanowienia nie otrzyma, wtedy przysługuje jej możliwość złożenia zażalenia do prokuratora nadzrędnego lub powołanego do nadzoru nad organem, któremu złożono zawiadomienie.

Co się dzieje po złożonym zawiadomieniu?

Po złożeniu zawiadomienia, organ uprawniony do prowadzenia danego postępowania przygotowawczego (w przypadku śledztwa jest to prokurator, a w przypadku dochodzenia - policja lub prokurator) zapoznaje się z jego treścią. Jeśli uzna, że nie ma podstaw do wszczęcia postępowania przygotowawczego, wtedy wydaje postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia lub śledztwa. Pokrzywdzonemu, który otrzyma takie postanowienie, przysługuje możliwość odwołania się od niego poprzez złożenie zażalenia do właściwego sądu za pośrednictwem organu, który wydał postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania przygotowawczego, w terminie 7 dni od dnia otrzymania owego postanowienia. Jeśli pokrzywdzony niełoży owego postanowienia to jest ono wiążące. Jeśli natomiast organ

stwierdzi, że należy dokładniej zbadać ową sprawę, to wyda postanowienie o wszczęciu postępowania.

Jakie przysługują prawa, jeśli toczy się postępowanie przygotowawcze?

Należy pamiętać o tym, że jeśli zostało wydane postanowienie o wszczęciu danego postępowania przygotowawczego, to pokrzywdzony jest stroną postępowania, czyli może on aktywnie brać udział w jego prowadzeniu. Uprawnienie, jakie jest najbardziej korzystne dla pokrzywdzonego, to możliwość składania wszelkich wniosków dowodowych mających na cel pozyskanie materiału dowodowego. Pokrzywdzony może m. in. wnosić o przesłuchanie danych świadków, o dopuszczenie określonych dokumentów, czy zwrócić się aby to organ pozyskał dany materiał dowodowy, który nie jest w posiadaniu pokrzywdzonego. Najważniejszym dla postępowania karnego materiałem dowodowym jest tzw. osobowy materiał, czyli zeznania świadków. Wobec tego strona powinna skoncentrować się na powołaniu właśnie takiego materiału. Jednak, jeśli go nie posiada, wtedy powinna dołączyć do akt sprawy również inny materiał dowodowy, w postaci np. dokumentów, zaświadczeń czy nagrań. Pokrzywdzony może również przeglądać akta sprawy, sporządzać odpisy i kserokopie, czy otrzymać uwierzytelnione odpisy lub kserokopie, jednak za zgodą prowadzącego postępowanie przygotowawcze. Jeśli organ prowadzący postępowanie odmówi pokrzywdzonemu udostępnienia akt sprawy, np. możliwości ich przejrzenia, wtedy pokrzywdzonemu przysługuje możliwość złożenia w ciągu 7 dni od otrzymania postanowienia zażalenia na zarządzenie prokuratora, do prokuratora bezpośrednio przełożonego.

Pokrzywdzony również może pisać pisma procesowe, w których może chcieć wyjaśnić dane okoliczności lub naświetlić dane zagadnienia, nieznaną organowi prowadzącemu postępowanie przygotowawcze. Pokrzywdzony powinien również otrzymywać wszelkie postanowienia czy zarządzenia, w zależności od tego czy przysługuje od nich możliwość złożenia zażalenia i czy strona była obecna przy ich wydawaniu.

Na marginesie należy wskazać, że pokrzywdzony może na etapie postępowania przygotowawczego ustanowić dla siebie pełnomocnika z wyboru, czyli adwokata lub radcę prawnego. Jednak, jeżeli nie jest on w stanie takiego pełnomocnika sobie ustanowić bez

uszczerbku dla budżetu domowego i rodziny, to może on wnosić o przyznanie mu pełnomocnika z urzędu.

W jaki sposób kończy się postępowanie przygotowawcze?

Postępowanie przygotowawcze kończy się poprzez wydanie postanowienia o umorzeniu postępowania albo poprzez skierowanie do właściwego sądu aktu oskarżenia. Jeśli organ prowadzący postępowanie przygotowawcze m. in. uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, iż mogło dojść do popełnienia zarzucanego czynu, albo jest on niedostateczny aby stwierdzić, czy mogło dojść do popełnienia danego czynu, wtedy wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania przygotowawczego. Pokrzywdzonemu, który otrzymał takie postanowienie przysługuje możliwość złożenia zażalenia do właściwego sądu w ciągu 7 dni od otrzymania postanowienia. Najczęstszym zarzutem, na jakim można oprzeć swoje zażalenie, jest obraza przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez naruszenie np. art. 167 k.p.k. Przepis ten mówi o tym, że dowody przeprowadza się m. in. na wniosek strony lub z urzędu. Dlatego tak bardzo istotne jest, aby pokrzywdzony jako strona składał wszelkie wnioski dowodowe.

Jeśli natomiast organ uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest na tyle wystarczający, iż potwierdza możliwość popełnienia zarzucanego czynu, wtedy kieruje akt oskarżenia do sądu i rozpoczyna się część postępowania sądowego. Pokrzywdzony zostanie poinformowany pisemnie o skierowaniu aktu oskarżenia do sądu i otrzyma pouczenie o możliwości wstąpienia w proces w charakterze oskarżyciela posiłkowego.

Kim właściwie jest oskarżyciel posiłkowy?

Na etapie postępowania przygotowawczego pokrzywdzony jest stroną postępowania. Jak zostanie skierowany do sądu akt oskarżenia, to wtedy traci on te uprawnienia, a jego interesy będzie reprezentował prokurator. Jednak pokrzywdzony może również aktywnie uczestniczyć w postępowaniu sądowym w charakterze oskarżyciela posiłkowego, siedzieć na sali rozpraw obok prokuratora, móc zadawać świadkom pytania, składać pisma procesowe, czy przeglądać akta sprawy.

Pokrzywdzony zostanie oskarżycielem posiłkowym, jeśli złoży oświadczenie o wstąpieniu w proces w charakterze oskarżyciela posiłkowego najpóźniej do czasu rozpoczęcia przewodu sądowego na rozprawie głównej, czyli do czasu odczytania przez prokuratora aktu oskarżenia. Jeśli pokrzywdzony chce aktywnie brać udział w postępowaniu karnym na etapie postępowania sądowego, to może to robić tylko jako oskarżyciel posiłkowy. Może on wtedy zadawać pytania świadkom (czyli ich przesłuchiwać), składać pisma procesowe i wnioski dowodowe, może przeglądać akta i może odwoływać się od postanowień sądu czy wydanego niekorzystnego wyroku. Sąd również musi go informować o każdym terminie sprawy. Oskarżyciel posiłkowy w określonych wypadkach może też ubiegać się o przyznanie mu pełnomocnika z urzędu (adwokata lub radcy prawnego).

Na marginesie, należy zaznaczyć, że postępowanie karne na etapie postępowania sądowego charakteryzuje się tym, że podstawowym zadaniem sądu jest takie prowadzenie postępowania aby jak najbardziej dokładnie zbadać sprawę i ustalić, czy doszło do popełnienia zarzucanego sprawcy czynu i jeśli tak, to do wymierzenia mu adekwatnej za czyn kary. Jeśli nawet oskarżyciel posiłkowy jako strona nie wniesie o przeprowadzenie danego materiału dowodowego, o którym wie sąd, to zadaniem sądu jest dupszczenie takiego materiału dowodowego z urzędu. W przeciwnym razie może to być zarzut apelacyjny.

Jak kończy się postępowanie sądowe?

Postępowanie sądowe kończy się wydaniem przez sąd odpowiedniego orzeczenia (postanowienia lub wyroku). Najczęściej sąd wydaje wyrok, jedynie w określonych sytuacjach jest wydawane postanowienie. Jeśli pokrzywdzony działał w postępowaniu sądowym jako oskarżyciel posiłkowy, to w przypadku wydania niekorzystnego dla niego wyroku, może on od niego się odwołać składając apelację do sądu II instancji, czyli do sądu nad tym, który wydał owy wyrok. Apelację należy złożyć w ciągu 14 dni od otrzymania wyroku wraz z uzasadnieniem w tylu egzemplarzach, ile mamy przeciwnych stron postępowania plus jeden egzemplarz apelacji dla sądu. Apelacja powinna spełniać określone wymogi formalne, dlatego przyjmuje się, że jest ona bardziej skomplikowanym pismem niż chociażby zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W apelacji strona musi

powoływać się na określone zarzuty, które spowodowały wadliwe rozstrzygnięcie Sądu I instancji.

Takimi zarzutami może być:

- obraza przepisów prawa materialnego;
- obraza przepisów prawa procesowego, które mogły mieć wpływ na treść orzeczenia;
- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, jeśli mógł on mieć wpływ na treść orzeczenia, oraz
- rażąca niewspółmierność kary lub niesłusznego zastosowania albo niezastosowania środka zabezpieczającego lub innego środka.

Sąd II instancji na skutek rozpoznania złożonej apelacji może:

- utrzymać wyrok w mocy;
- zmienić treść rozstrzygnięcia, albo
- uchylić zaskarżone orzeczenie w części lub całości.

W określonych sytuacjach, stronie w przypadku niekorzystnego rozstrzygnięcia sądu II instancji, przysługuje możliwość złożenia kasacji do Sądu Najwyższego, jednak musi być ona sporządzona i podpisana przez profesjonalnego pełnomocnika.

A jak wygląda sytuacja w przypadku przestępstwa ściganego z prywatnego aktu oskarżenia?

Czyn z art. 212 i 216 k.k. jest ścigany z prywatnego aktu oskarżenia, co oznacza w praktyce, że pokrzywdzony sam kieruje taki akt do sądu i to sąd rozpoznaje sprawę i wydaje stosowny wyrok. Akt oskarżenia składany przez pokrzywdzonego, nie musi spełniać wszelkich ustawowych wymogów aktu oskarżenia, jednak musi on zawierać:

- oznaczenie osoby oskarżonego;
- opis zarzucanego mu czynu, oraz
- wskazanie materiału dowodowego, na którym opiera się owy akt oskarżenia.

Pokrzywdzony może również na komisariacie policji złożyć ustną lub też pisemną skargę i w razie istnienia takiej potrzeby, wnosić o zabezpieczenie dowodów. Po dokonaniu tych czynności, policja przesyła ową skargę do właściwego sądu.

Postępowanie z prywatnego aktu oskarżenia różni się od postępowania z oskarżenia publicznego, m. in. tym, że rozprawę główną poprzedza posiedzenie pojednawcze stron, które jest prowadzone przez sędziego. Jeśli strony (pisemnie lub ustnie) wyrażą taką wolę, to zamiast posiedzenia pojednawczego, może być wyznaczony odpowiedni termin na przeprowadzenie postępowania mediacyjnego. W przypadku, gdy w toku posiedzenia pojednawczego lub w wyniku mediacji strony pojednają się, postępowanie sądowe zostaje umorzone. Gdyby jednak strony nie doszły do pojednania, wtedy sąd kieruje sprawę na rozprawę główną, a w miarę możliwości wyznacza od razu termin sprawy. Sprawa, która toczyła się na rozprawie głównej kończy się wydaniem wyroku.

Wzory pism procesowych

Pozew o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w postępowaniu przed sądem pracy

Warszawa, dnia 15 kwietnia 2013 roku

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy
VII Wydział Pracy
ul. Marszałkowska 82
00 – 517 Warszawa

Powódka:

Iwona Berska
(adres powódki)

Pozwany:

Twoje Finanse S.A.
(adres pozwanej)

Wps: 29 000 zł

P O Z E W

W imieniu własnym wnoszę o:

1. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 29.000 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, na które to odszkodowanie składają się roszczenia:

a. zapłaty kwoty 24.000 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty;

- b. zapłaty kwoty 5.000 zł. tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
 3. dopuszczenie dowodu z dokumentów wskazanych w pozwie,
 4. dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron,
 5. dopuszczenie dowodu z zeznań świadka Pawła Wawrzyna na okoliczność zastosowania przez pozwaną kryterium dyskryminacyjnego podczas wypowiedzenia powódce umowy o pracę; adres zamieszkania świadka: ul. Polna 3 m. 9, Warszawa;
 6. przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność powódki,
 7. wydanie wyroku zaocznego w przypadku zaistnienia przesłanek procesowych zawartych w przepisie art. 339 k.p.c.,
 8. nadanie wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 2 lutego 2009 r. W dniu 20 kwietnia 2012 r. członkini zarządu pozwanej Halina Niedźwiedzka poinformowała powódkę, że pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwana za przyczynę rozwiązania umowy o pracę podała *brak przydatności zawodowej do dalszej pracy oraz brak stosownych szkoleń zezwalających na wykonywanie działań w imieniu Twoje Finanse S.A.* Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na złą kondycję psychiczną i trudności z poradzeniem sobie z problemem, jakim stała się dla niej utrata pracy.

Okres urlopu macierzyńskiego zakończył się w dniu 10 marca 2012 r. Następnie powódka korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego do dnia 19 kwietnia 2012 r. Dzień 20 kwietnia 2012 r., kiedy wypowiedziano powódce umowę o pracę, był pierwszym dniem pracy powódki po wykorzystaniu okresu urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wypoczynkowego.

Dowód:

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 lutego 2009 r.,
- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 kwietnia 2012 r.,

- przesłuchanie stron.

W okresie przebywania przez powódkę na urlopie macierzyńskim, pozwana zatrudniła na jej miejsce, na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na czas nieobecności powódki inną osobę – panią Justynę Kamińską.

Podnieść należy, iż faktyczną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę nie był *brak przydatności zawodowej do dalszej pracy* ani *brak stosownych szkoleń zezwalających na wykonywanie działań w imieniu Twoje Finanse S.A.*, lecz fakt zajścia przez powódkę w ciążę oraz związane z nim pozostawanie na urlopie macierzyńskim. Działanie pozwanej miało charakter dyskryminacji ze względu na płeć. Powódka już na etapie rekrutacji spotkała się z zachowaniem dyskryminującym ją ze względu na płeć. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej członkini zarządu Halina Niedźwiedzka pytała powódkę o plany macierzyńskie. Takie zachowanie wypełnia znamiona dyskryminacji ze względu na płeć. Pytanie o plany macierzyńskie podczas procesu rekrutacji stanowi naruszenie przepisu art. 22¹ k.p., który określa katalog danych, których ujawnienia może domagać się na tym etapie pracodawca, a który nie zawiera pośród danych dozwolonych informacji o planach macierzyńskich kandydatów na stanowisko pracy.

Informacja o zajściu przez powódkę w ciążę nie spotkała się z przychylną reakcją pozwanej, wręcz przeciwnie, gdy powódka przychodziła do miejsca pracy w celu przedłożenia pracodawcy zwolnienia lekarskiego na okres ciąży, słyszała z ust pani Haliny Niedźwiedzkiej nieprzychylny komentarze i uwagi odnoszące się do jej płci i macierzyństwa.

Dowód:

- przesłuchanie stron.

Ponadto, wypowiedzenie umowy o pracę z powodu *braku stosownych szkoleń zezwalających na wykonywanie działań w imieniu Twoje Finanse S.A.* nie znajduje odzwierciedlenia w okolicznościach faktycznych. Justyna Kamińska zatrudniona na miejsce powódki w chwili rozpoczęcia pracy u pozwanej nie posiadała stosownych szkoleń wymaganych na jej stanowisku pracy a potrzebne szkolenia i uprawnienia nabyła dopiero w trakcie okresu zatrudnienia u pozwanej. Okoliczność ta wskazuje na nieuzasadnione różnicowanie sytuacji pracowników przez pozwaną, a w niniejszym stanie faktycznym potwierdza tylko

dyskryminacyjny charakter jej działań. W związku z powyższym należy uznać, że podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna, a zatem naruszająca przepisy kodeksu pracy o wypowiedaniu umów o pracę.

Z prezentowanego wyżej stanu faktycznego wynika, że **działanie pozwanej polegające na nieuzasadnionym nierównym traktowaniu przy wypowiedzeniu umowy o pracę wypełnia znamiona dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć i związany z nią przymiot rodzicielstwa**. Rozważając kryteria dyskryminacyjne, jakie zastosował w przedstawionym stanie faktycznym pozwany należy mieć na uwadze, że niekorzystne traktowanie kobiety w związku z jej ciążą lub macierzyństwem musi być kwalifikowane jako dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć, a pracodawca nie może skutecznie uzasadnić takiego działania (wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 11 listopada 2010 r. w sprawie C-232/09 "Danosa").

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu uregulowany w art. 11³ k.p. Z zasady tej wynika, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Pod określeniem dyskryminacja ujmować należy wszelkie ujemnie zabarwione akty różnicowania pracowników przez pracodawcę, mające na celu gorsze traktowanie określonych grup społecznych lub jednostek ze względu na cechy nie pozostające w rzeczowym związku z wykonywaną pracą (za: A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 50).

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy).

Ochronę rodzicielstwa przewiduje także art. 183² k.p., który stanowi, że *pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.* W niniejszej sprawie pozwana nie dopełniła obowiązków, jakie nakłada na nią powyższy przepis i należy uznać, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu przybrało formę dyskryminacji bezpośredniej.

Zgodnie z treścią 18^{3d} § 1 k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W prezentowanym stanie faktycznym powódka poniosła szkodę majątkową na skutek rozwiązania umowy o pracę, gdyż skutkiem działania pozwanej było pozbawienie powódki środków do życia na skutek nie uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. Powódka dochodzi roszczenia odszkodowawczego wyliczając jego wysokość poprzez podanie wartości wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby jej za okres roku, z uwagi na to, że pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów przysługuje odszkodowanie w wysokości rocznego wynagrodzenia. Jednocześnie działanie pozwanej spowodowało zaistnienie po stronie powodowej krzywdy, z uwagi na to, iż rozwiązanie umowy o pracę natychmiast po zakończeniu okresu ochronnego, jakim jest urlop macierzyński, naraziło powódkę na poważny stres i obawę o brak możliwości zapewnienia dziecku wystarczającej opieki z powodu braku środków finansowych. Nagła zmiana sytuacji finansowej powódki tuż po urodzeniu dziecka stała się przyczyną jej negatywnych odczuć psychicznych oraz stresu, który znacznie wpłynął na jej funkcjonowanie oraz poczucie bezpieczeństwa. W tym świetle udzielenie ochrony powódce jest tym bardziej uzasadnione.

Ponadto, w świetle art. 94 pkt. 2b k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszenie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji. Okoliczności sprawy wskazują, że pozwana nie przeciwdziałała dyskryminacji w zatrudnieniu.

Co istotne, w **sprawach z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu kodeks pracy (art. 18^{3b} § 1) przewiduje tzw. przeniesiony ciężar dowodu, co oznacza, że**

dyskryminowany pracownik musi jedynie uprawdopodobnić naruszenie zasady równego traktowania, natomiast to pracodawca musi wykazać, że nie dyskryminował pracownika i kierował się obiektywnymi powodami. Uprawdopodobnienie może polegać np. na przedstawieniu wiarygodnej wersji zdarzeń, podczas gdy udowodnienie może wymagać np. przedstawienia świadków zdarzenia (wyrok SN z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07).

Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie było faktycznie oparte na podstawach podanych przez pozwaną. Należy sądzić, że gdyby powódka nie była w ciąży i nie korzystała z urlopu macierzyńskiego, to pozwana nie rozwiązałaby z nią umowy o pracę. Uprawdopodobnieniem powyższego jest fakt, że w trakcie okresu zatrudnienia powódka otrzymywała premie uznaniowe, stanowiące element umowy o pracę. Oznacza to, że pozwana była zadowolona z efektów pracy powódki i nie miała wobec niej żadnych zastrzeżeń. Powódka nie spotkała się z negatywną opinią pozwanej na temat wykonywanej przez nią pracy. O rozwiązaniu umowy zaważyły zatem inne względy, tj. fakt zajścia przez powódkę w ciążę i przebywanie na urlopie macierzyńskim. Wyraźnie podkreślić należy, że takie działanie pozwanej nie zasługuje na ochronę.

W związku z powyższym, wnoszę jak na wstępie.

Iwona Berska

Załączniki:

- odpis pozwu wraz z załącznikami,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 lutego 2009 r.,
- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 kwietnia 2012 r..

Apelacja powódki od wyroku I instancji w postępowaniu przed sądem pracy

Warszawa, dnia 21 kwietnia 2013 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie
VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Al. Solidarności 127; 00 – 898 Warszawa**

za pośrednictwem:

**Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ
w Warszawie**

**VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
ul. Terespolska 15 A, 03 – 813 Warszawa**

Powód: Barbara Rot

(adres w aktach sprawy)

adres do korespondencji:

ul. Rosoła 3m.7, 03 – 987 Warszawa

Pozwany: Beata Gnela

(adres w aktach sprawy)

Sygn. akt: VI P 112/12

Wartość przedmiotu zaskarżenia: 35.000 zł

A P E L A C J A

**powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie,
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 marca 2013 r., wydany w
sprawie sygn. akt: VI P 112/12**

W imieniu własnym, na podstawie art. 367 § 1 i 2 kp.c. zaskarżam w całości wyrok

Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 marca 2013 r., wydany w sprawie sygn. akt: VI P 112/12, doręczony mi w dniu 17 kwietnia 2013 r.

Wyżej wymienionemu wyrokowi zarzucam:

- naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadka Beaty Nowak, która w swoich zeznaniach potwierdziła, iż pozwana miała negatywny stosunek do powódki, wielokrotnie mówiła, że chce ją zwolnić i wyrażała swoją dezaprobatę z powodu mojego koloru skóry, co skutkowało dyskryminowaniem powódki w miejscu zatrudnienia przez pozwaną.

Wobec powyższego, zgodnie z art. 386 § 1 KPC wnoszę o:

1. uwzględnienie apelacji i zmianę wyroku zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie z dnia 25 listopada 2011 r.;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

UZASADNIENIE

W dniu 25 listopada 2011 r. pozwem skierowanym do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, wnosiłam o zasądzenie od pozwanego na moją rzecz kwoty w wysokości 37.000 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na rasę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Na skutek prowadzonego postępowania, Sąd I instancji oddalił w całości moje żądanie. Jednak jako strona postępowania nie mogę się zgodzić z owym rozstrzygnięciem.

Sąd I instancji nie zbadał należycie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zeznania świadka Beaty Nowak zostały całkowicie przez sąd pominięte w swoich rozważaniach merytorycznych, a zeznania pozostałych świadków zdyskredytował. Świadek Anna Kizio i Anna Dys zeznały, że pozwana „afiszowała się ze swoim negatywnym stosunkiem” wobec mojej osoby. W swoich zeznaniach dokładnie opisały na czym owy negatywny stosunek polegał „szykanowała ją, wyśmiewała się z niej, często sobie żartowała,

że Baśka ze względu na swój kolor skóry pewnie lubi banany”. Potwierdziły również, że największym problemem dla pozwanej był mój kolor skóry. Tak jak sama zeznałam, pozwana wielokrotnie podważała mój kontakt z klientami podnosząc, iż mój kolor skóry może być problemem, co było niezasadne i nie miało żadnego potwierdzenia w rzeczywistości.

Sąd również niewłaściwie zinterpretował załączoną do akt sprawy korespondencję mailową moją z pozwaną, z której wynika, iż była ona wobec mnie bardzo opryskliwa, czepialska co w konsekwencji stało się przejawem jej dyskryminowania mnie. Wobec innych pracowników, co potwierdziła świadek Kizio, powódka była „bardzo miła, sympatyczna i często szła na ustępstwa”. Jednak nigdy wobec mojej osoby.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ niewłaściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy również poprzez jego niedokładne przeczytanie, o czym świadczą liczne błędy pojawiające się w uzasadnieniu wyroku, w których poszczególne wypowiedzi są przypisywane innym świadkom niż ci, którzy je faktycznie wypowiedzieli. Na marginesie należy wskazać, że sama pozwana w swoich zeznaniach powiedziała „tak ogólnie mówiąc to średnio mi pasowała powódka, nie ulega wątpliwości, że wyróżniała się wśród pracowników kolorem skóry”. Jest to dowód na to, iż pozwana nie akceptowała mojego koloru skóry, a swoją niechęć przejawiała działaniami dyskryminującymi mnie w miejscu pracy.

Wobec powyższej argumentacji, wnoszę jak na wstępie.

Barbara Rot

Załączniki:

1. odpis apelacji;
2. dowód uiszczenia opłaty sądowej od apelacji.

Pozew o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w postępowaniu przed sądem cywilnym

Warszawa, dnia 5 lutego 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy –
Mokotowa w Warszawie
I Wydział Cywilny
ul. Ogrodowa 51a
00 – 873 Warszawa**

Powód:

Paweł Kowalski
(adres powoda)

Pozwany:

XYZ Centre Sp. z o.o.
(adres pozwanego)

Wps: 6.000 zł.

Oplata sądowa: 300 zł

P O Z E W

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania

Na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wnoszę o:

1. zasądzenie od pozwanego XYZ Centre spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie na rzecz powoda Pawła Kowalskiego kwoty 3.000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lutego 2012 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 3.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 lutego 2012 r. do dnia zapłaty,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych,
3. dopuszczenie dowodu z dokumentów wskazanych w pozwie,
4. dopuszczenie dowodu z przesłuchania powoda,
5. dopuszczenie dowodu z zeznań świadka Kariny Gracz na okoliczność przebiegu i treści rozmowy kwalifikacyjnej, w której w dniu 3 grudnia 2012 r. brał udział powód, a także treści rozmowy telefonicznej przeprowadzonej z powodem w dniu 15 grudnia 2012 r.,
6. zobowiązanie pozwanego do przedstawienia dokumentacji procesu rekrutacji, w którym brał udział powód,
7. przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność powoda,
8. wydanie wyroku zaocznego w przypadku zaistnienia przesłanek procesowych w trybie art. 339 k.p.c.;
9. nadanie wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

W dniu 3 grudnia 2013 r. powód brał udział w rozmowie kwalifikacyjnej w siedzibie pozwanego przy ul. Puławskiej 100 w Warszawie. Rozmowa kwalifikacyjna była częścią procesu rekrutacji na stanowisko asystenta, a jej przedmiotem była ocena umiejętności i kwalifikacji powoda do pracy na powyższym stanowisku w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Jak wynikało z informacji udzielonych powodowi podczas rozmowy kwalifikacyjnej przez prowadzącą rozmowę Karinę Gracz, osoba wyłoniona w procesie rekrutacji miała zostać zatrudniona na podstawie umowy – zlecenia. Podczas rozmowy powód podał różne informacje na swój temat, m.in. że jest rencistą. Na skutek podania tej informacji, Karina Gracz zapytała powoda, czy posiada stwierdzoną chorobę psychiczną. Powód stwierdził, że nie musi odpowiedzieć na to pytanie. Zdaniem powoda rozmówczyni wywołała w nim presję i zmusiła go do odpowiedzi na to pytanie. Wówczas powód ujawnił, iż ma zdiagnozowaną chorobę psychiczną.

Dowód:

- przesłuchanie powoda,
- zeznania świadka Kariny Gracz.

W dniu 10 grudnia 2012 r. z powodem skontaktowała się telefonicznie Karina Gracz z informacją, że jego aplikacja została odrzucona i oświadczając, iż nie ma obowiązku podania przyczyny odrzucenia aplikacji na stanowisko pracy, także informując, iż XYZ Centre sp. z o.o. nie jest zakładem pracy chronionej. W związku z tą informacją w dniu 10 grudnia 2012 r. powód wystąpił na piśmie do pozwanego z prośbą o pisemne podanie uzasadnienia odrzucenia aplikacji, wskazując, że w jego ocenie pozwany zastosował w procesie rekrutacji niedozwolone kryterium dyskryminacyjne, którym jest niepełnosprawność powoda. Pismem z dnia 21 grudnia pozwany potwierdził słowa Kariny Gracz oraz wskazał, że choroba psychiczna powoda uniemożliwiłaby wykonywanie obowiązków zawodowych na stanowisku asystenta.

Dowód:

- przesłuchanie powoda,
- zeznania świadka Kariny Gracz,
- pismo powoda z dnia 10 grudnia 2012 r.,
- pismo pozwanego z dnia 21 grudnia 2012 r.

Pismem z dnia 1 lutego 2013 r. powód wystąpił do pozwanego z przesądowym wezwaniem do zapłaty kwoty 3 000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność poprzez odmowę zawarcia umowy zlecenia na stanowisku asystenta oraz kwoty 3 000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w powyższym zakresie.

Dowód:

- wezwanie do zapłaty z dnia 1 lutego 2013 r.

Do dnia dzisiejszego pozwany nie odpowiedział na wezwanie do zapłaty z dnia 1 lutego 2012 r., ani nie zapłacił na rzecz powoda wskazanych w tym wezwaniu kwot.

Dowód:

- przesłuchanie powoda.

Należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 3 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej: ustawa antydyskryminacyjna,

ustawa) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce w sytuacji, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Z niniejszego stanu faktycznego wynika, że **cechą, ze względu na którą powód został nierówno potraktowany była niepełnosprawność**. Nierówne traktowanie polegało na nie zatrudnieniu powoda jedynie w oparciu o przesłankę choroby psychicznej, na którą cierpi. Wniosek taki nasuwa się po analizie treści rozmów prowadzonych z pozwanym od początku do zakończenia procesu rekrutacji. Pracownica pozwanego po uzyskaniu informacji o chorobie, na którą cierpi powód niemal od razu zakończyła rozmowę kwalifikacyjną. Zachowanie takie jest bardzo czytelne – to niepełnosprawność powoda stanowi cechę, ze względu na którą nie został on zatrudniony. Co istotne, kwalifikacje posiadane przez powoda odpowiadały wymaganiom pracodawcy – czego potwierdzeniem było zaproszenie powoda na rozmowę kwalifikacyjną. Oczywiście, może się zdarzyć, że pracownik biorący udział w rozmowie kwalifikacyjnej nie zostanie w ostateczności zatrudniony, jednak w tym przypadku o braku woli zatrudnienia powoda zdecydował fakt bycia osobą z niepełnosprawnością. Posiadana przez powoda niepełnosprawność w żaden sposób nie utrudniałaby mu pracy na stanowisku asystenta. Na marginesie należy wskazać, że powód od kilku lat znajduje się w stanie remisji, a objawy choroby nie pojawiają się.

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy antydyskryminacyjnej zakazane jest nierówne traktowanie osób fizycznych m.in. ze względu na niepełnosprawność w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W przedmiotowej sprawie **do zakazanego nierównego traktowania doszło na etapie rekrutacji na stanowisko pracy, na którym potencjalny pracownik miał świadczyć pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej**. Zakaz dyskryminacji rozciąga się na wszystkie fazy stosunku pracy, w tym na proces rekrutacji (tak: wyrok SN z dnia 5 maja 2011 r., II PK 181/10, niepubl.). Należy uznać, że *ratio legis* przepisów wprowadzających ochronę osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej było zrównanie ochrony pracowników przed dyskryminacją, bez względu na formę zatrudnienia. Zasadne jest zatem korzystanie z wypracowanej w tym zakresie wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy poprzez stosowanie jej przez analogię.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 430 k.c. ten, kto jest zwierzchnikiem innej osoby, jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonych jej czynności, co oznacza, że pracodawca odpowiada za powstanie szkody spowodowanej przez działanie lub zaniechanie pracownika. Ponadto, jak stanowi art. 120 § 1 k.p. przesłanką powstania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest wyrządzenie szkody przez pracownika osobie trzeciej w wyniku wykonywania, niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Roszczenie powoda opisane w pkt. 1 pozwu uzasadnione jest pojawieniem się szkody w postaci utraconych korzyści w majątku powoda na skutek niezatrudnienia go na stanowisku asystenta i wyliczone zostało poprzez dodanie do siebie kwoty wskazanej przez osobę prowadzącą rozmowę kwalifikacyjną jako proponowane na tym stanowisku wynagrodzenie, za okres trzech miesięcy - odpowiadający powszechnie przyjętemu czasowi trwania okresu próbnego, na jaki najczęściej zatrudniani są (także na podstawie umowy zlecenia) nowi pracownicy. Powód dochodzi również kwoty 3 000 złotych tytułem zadośćuczynienia z powodu upokorzenia, jakiego doznał w procesie rekrutacji. Odmowa zatrudnienia powoda z powodu jego niepełnosprawności oraz czytelne zachowanie osoby prowadzącej rozmowę kwalifikacyjną sprawiły, że powód utracił wiarę w to, że może funkcjonować w społeczeństwie na równi z osobami sprawnymi. Ponadto, działanie pozwanego naruszyło godność powoda. W tym kontekście wart przytoczenia jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r. (I PK 169/05, OSNP 2007/7-8/93), w którym stanął na stanowisku, iż *dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym.*

W postępowaniach w sprawach z zakresu naruszenia zasady równego traktowania, zgodnie z treścią przepisów art. 14 ust. 2 i 3 ustawy antidyskryminacyjnej stosuje się zasadę przeniesionego ciężaru dowodu. Oznacza to, że na tym, kto zarzuca naruszenie zasady równego traktowania spoczywa obowiązek jedynie uprawdopodobnienia faktu jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia tego naruszenia, pozwany obowiązany jest wykazać, że nie dopuścił się naruszenia.

Tutejszy Sąd jest właściwy do rozpoznania przedmiotowej sprawy. Z treści przepisu art. 14 ust. 1 ustawy antidyskryminacyjnej wynika, że do postępowania w sprawach z zakresu

równego traktowania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Przedmiotowa sprawa jest sprawą z zakresu równego traktowania w rozumieniu cytowanej ustawy. Jak stanowi art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy antydyskryminacyjnej, zakazane jest nierówne traktowanie m.in. ze względu na niepełnosprawność w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Ze stanu faktycznego niniejszej sprawy wynika, że **roszczenie opisane w pkt. 1 pozwu związane jest z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność w obszarze rekrutacji prowadzonej dla celów zatrudnienia niepracowniczego, tj. na podstawie umowy cywilnoprawnej, co stanowi podstawę wniesienia przedmiotowego powództwa do tutejszego Sądu.**

W związku z powyższym, wnoszę jak na wstępie.

Paweł Kowalski
(podpis powoda)

Załączniki:

1. Odpis pozwu wraz z załącznikami;
2. Pismo powoda z dnia 10 grudnia 2012 r.;
3. Pismo pozwanego z dnia 21 grudnia 2012 r.;
4. Wezwanie do zapłaty z dnia 1 lutego 2013 r.;
5. Dowód uiszczenia opłaty sądowej.

Apelacja od wyroku oddalającego powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania z zarzutem nieważności postępowania

Warszawa, dnia 18 kwietnia 2013 r.

**Sąd Okręgowy w Warszawie
V Wydział Cywilny – Odwoławczy
Al. Solidarności 127
00 – 898 Warszawa**

za pośrednictwem:

**Sądu Rejonowego dla Warszawy -
Śródmieścia w Warszawie
I Wydział Cywilny
ul. Marszałkowska 82
00 – 519 Warszawa**

Powód:

Anna Laskowska
(adres w aktach)

Pozwany:

Maria Kumor
(adres w aktach)

Sygn. akt: I C 611/12

Wartość przedmiotu zaskarżenia: 5.000 zł.

A P E L A C J A

**powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie,
I Wydział Cywilny z dnia 21 grudnia 2012 r., sygn. akt I C 612/12**

Zaskarżam w całości wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie, I Wydział Cywilny z dnia 21 grudnia 2012 r., sygn. akt I C 611/12, zarzucając nieważność postępowania i wnoszę o:

1. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie jako sądowi I instancji;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

W dniu 18 maja 2012 r. powódka wniosła do Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie pozew o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie zawarcia umowy najmu domagając się zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kwoty 2000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Pismem z dnia 10 września 2012 r. powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 5000 złotych oraz o zobowiązanie pozwanego do umieszczenia w prasie poczytnej na terenie całego kraju przeprosin za dokonane naruszenie zasady równego traktowania stanowiące jednocześnie naruszenie dóbr osobistych powódki na tle pochodzenia etnicznego.

Zgodnie z przepisem art. 17 ust. 1 k.p.c., sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe, oprócz enumeratywnie wskazanych rodzajów spraw, należą do właściwości sądów okręgowych. Należy wskazać, że z dniem rozszerzenia powództwa tj. 10 września 2012 r. zmianie uległa właściwość rzeczowa w sprawie, co oznacza, że sprawa powinna zostać przekazana do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie.

Wobec braku podjęcia przez sąd opisanej czynności procesowej, postępowanie zostało dotknięte nieważnością. Jak stanowi przepis art. 379 ust. 6 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi wówczas, kiedy sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu. W orzecznictwie i doktrynie przyjmuje

się, że w takiej sytuacji, na skutek apelacji, orzeczenie sądu rejonowego ulega uchynieniu bez zniesienia postępowania dowodowego przeprowadzonego na etapie postępowania przed sądem rejonowym (orzeczenie SN z dnia 3 grudnia 1965 r., III PO 44/65 z glosą W. Siedleckiego, OSP 1967, Nr 1, poz. 5).

Wobec powyższego, wnoszę jak na wstępie.

Anna Laskowska

Załączniki:

1. odpis apelacji,
2. dowód uiszczenia opłaty sądowej.

***Zawiadomienie pokrzywdzonej o podejrzeniu popełnienia przestępstwa
w postępowaniu karnym.***

Warszawa, dnia 2 stycznia 2013 r.

**Prokuratura Rejonowa Warszawa –
Śródmieście w Warszawie
ul. Krucza 38/ 42, 00 – 512 Warszawa**

Pokrzywdzona: Anna Matysak
zam. 00 – 679 Warszawa, ul. Piękna 66 lok. 12

Z A W I A D O M I E N I E

o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 257 kodeksu karnego

W imieniu własnym, składam zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa jakie zostało popełnione na moją szkodę w dniu 10 grudnia 2012 r. przez pana Krzysztofa Rutowskiego, pracownika Stowarzyszenia „Wolność” mieszczącego się w Warszawie przy ul. Hetmańskiej 5 lok. 5, który to na placu Konstytucji w Warszawie wyzywał mnie od „brudasów, smoluchów i czarnuchów”, tj. o czyn z art. 257 k.k., i wnosz o wszczęcie postępowania przygotowawczego.

U Z A S A D N I E N I E

W dniu 10 marca 2013 r. byłam wraz ze swoimi znajomymi w jednej z restauracji mieszczących się przy placu Konstytucji w Warszawie. Wychodząc z niej spotkałam pana Krzysztofa Rutowskiego, którego poznałam jakiś czas temu na jednej z konferencji dotyczącej dyskryminacji osób ze względu na odmienny kolor skóry. Pan Rutowski przywitał się i wszedł do restauracji. Po około minucie, może dwóch, poczułam jak ktoś mnie uderzył w ramię od tyłu. Odwróciłam się i zobaczyłam za sobą pana Rutowskiego. Był wobec mnie bardzo agresywny, opryskliwy, wymachiwał rękami, krzyczał, że „czarnuchy powinny jadać wśród swoich, a nie z białymi”. Jestem obywatelką Polski, jednak mój ojciec jest

Nigeryjczykiem i po nim odziedziczyłam kolor skóry. Pan Rutowski zaczął mnie wyzywać, używając dla mnie bardzo wulgarnych słów, a mianowicie „Ty brudasie, smoluchu”. Kiedy prosiłam aby się uspokoił i nie wyzywał mnie publicznie, powiedział, że może robić co mu się żywnie podoba i najwyższa pora, żeby ktoś mi powiedział prosto w oczy gdzie jest moje miejsce, że mam „spadać na drzewo”. Całe zdarzenie miało miejsce jakieś 20 metrów od przystanku autobusowego mieszczącego się przy placu Konstytucji. Wszyscy ludzie stojący na przystanku słyszeli, jak pan Rutowski mnie wyzywa. Również mijający nasz przechodnie, jednak nikt nie zaraagował. Dwie obecne przy zdarzeniu moje koleżanki zaczęły krzyczeć na pana Rutowskiego, żeby się uspokoił bo wezwą policję. Jednak pan Rutowski dalej mnie wyzywał od „czarnuchów i brudasów”. Po około 30 minutach przyjechał patrol policji z komisariatu na ul. Wilczej. Panowie policjanci próbowali uspokoić pana Rutowskiego, ale nie byli w stanie. Jego zachowanie było bardzo dziwne, był w szale, głośno krzyczał, nie zwracał uwagi na innych ludzi. Odniosłam wrażenie, że im więcej ludzi słyszało jak mnie wyzywa tym sprawiało to mu większą przyjemność. Jestem osobą rozpoznawalną ze względu na prowadzoną działalność społeczną i takie zdarzenie i wyzywanie mnie od „brudasów czy czarnuchów” zdecydowanie godzi w moje dobre imię.

W czasie tego całego zdarzenia pan Rutowski próbował mnie popchnąć abym upadła na ziemię, ale odskoczyłam od niego i schowałam się za koleżanki. Nie wiem czy chciał mi wyrządzić fizyczną krzywdę, ale bardzo mnie wystraszył, do tego stopnia, że prze trzy dni od zaistniałego zdarzenia mój stan zdwoja nie pozwalał mi na świadczenie pracy i byłam zmuszona przebywać na zwolnieniu lekarskim.

Anna Matysak

Wniosek dowodowy pokrzywdzonej złożony na etapie trwającego postępowania przygotowawczego w sprawie karnej.

Warszawa, dnia 21 stycznia 2013 r.

**Prokuratura Rejonowa Warszawa –
Śródmieście w Warszawie
ul. Krucza 38/ 42, 00 – 512 Warszawa**

Pokrzywdzona: Anna Matysak
zam. 00 – 679 Warszawa, ul. Piękna 66 lok. 12

Dotyczy sprawy: sygn. akt: 2 Ds 217/13

WNIOSEK DOWODOWY

W imieniu własnym, na podstawie art. 167 k.p.k., wnoszę o dopuszczenie do toczącego się postępowania, dowodu z zeznań następujących świadków:

- Beaty Adamskiej, zam. 00 – 565 Warszawa, ul. Hoża 45 m. 5, oraz
- Anny Posieki, zam. 03-987 Warszawa, ul. Świętego Wincentego 345 m. 21

na okoliczność potwierdzenia agresywnego zachowania sprawcy względem mojej osoby, wyzywania mnie w miejscu publicznym od „budasów, smoluchów i czarnuchów” oraz próby popchnięcia mnie.

Ponadto, na podstawie art. 167 k.p.k. wnoszę o ustalenie, jacy funkcjonariusze policji przyjechali na interwencję z komisariatu policji mieszczącego się przy ul. Wilczej w Warszawie oraz dopuszczenie dowodu z ich zeznań na okoliczność potwierdzenia agresywnego zachowania sprawcy względem mojej osoby, wyzywania mnie w miejscu publicznym od „budasów, smoluchów i czarnuchów.

Anna Matysak

Zażalenie na umorzenie postępowania przygotowawczego w toczącej się sprawie o czyn z art. 257 k.k., jakie złożyła pokrzywdzona w postępowaniu karnym.

Warszawa, dnia 23 kwietnia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia
w Warszawie**

X Wydział Karny

ul. Marszałkowska 82; 00 – 517 Warszawa

za pośrednictwem

**Prokuratura Rejonowa Warszawa –
Śródmieście w Warszawie**

ul. Krucza 38/ 42, 00 – 512 Warszawa

Pokrzywdzona: Anna Matysak

zam. 00 – 679 Warszawa, ul. Piękna 66 lok. 12

Dotyczy sprawy: sygn. akt: 2 Ds 217/13

Z A Ż A L E N I E

**na postanowienie Prokuratora Prokuratury Rejonowej Warszawa – Śródmieście w
Warszawie z dnia 29 marca 2013 r. o umorzeniu dochodzenia w sprawie sygn. akt:**

2 Ds. 217/13, o czyn z art. 257 k.k.

Na mocy art. 425 § 1 – 3 KPK, art. 460 KPK i art. 465 § 1 i 2 KPK w zw. z art. 325a § 2 KPK i art. 322 KPK zaskarżam w całości postanowienie Prokuratora Prokuratury Rejonowej Warszawa – Śródmieście w Warszawie z dnia 29 marca 2013 r. o umorzeniu dochodzenia w sprawie znieważenia mnie przez pana Krzysztofa Rutowskiego w dniu 10 grudnia 2012 r. na placu Konstytucji w Warszawie poprzez używanie wobec mnie słów obraźliwych, tj. o czyn z art. 257 k.k., na podstawie art. 17 § 1 pkt 1 k.p.k., wobec braku danych dostatecznie

uzasadniających popełnienie zarzucanego mu czynu, które to postanowienie zostało mi doręczone w dniu 17 kwietnia 2013 r.

Wyżej wymienionemu postanowieniu, zgodnie z treścią art. 438 pkt 2 KPK zarzucam obrazę przepisów postępowania, które miały wpływ na treść postanowienia, tj.:

- art. 167 KPK poprzez nie ustalenie przez organ prowadzący postępowanie, jacy funkcjonariusze policji przyjechali na interwencje zdarzenia oraz nie przesłuchanie ich w charakterze świadków, pomimo złożonego przez pokrzywdzoną wniosku dowodowego z dnia 21 stycznia 2013 r., a tym samym nie dopuszczenie dowodu z ich zeznań na okoliczność potwierdzenia agresywnego zachowania sprawcy względem pokrzywdzonej oraz wyzywania jej w miejscu publicznym od „budasów, smoluchów i czarnuchów, co skutkowało wydaniem postanowienia o umorzeniu dochodzenia;
- art. 167 KPK poprzez nie dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: Beaty Adamskiej i Anny Posieki, o których przesłuchanie pokrzywdzona wniosła we wniosku dowodowym z dnia 21 stycznia 2013 r. na okoliczność potwierdzenia agresywnego zachowania sprawcy względem pokrzywdzonej oraz wyzywania jej w miejscu publicznym od „budasów, smoluchów i czarnuchów, co skutkowało błędnymi staleniami faktycznymi a w konsekwencji wydaniem postanowienia o umorzeniu dochodzenia;
- art. 167 KPK poprzez nie załączenie do akt sprawy zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego podejrzanego świadczącego o prawomocnie zakończonych sprawach karnych mogących potwierdzać jego skłonności do agresywnego zachowania, co w konsekwencji skutkowało wydaniem postanowienia o umorzeniu dochodzenia;
- art. 7 KPK w związku z art. 410 KPK poprzez niewszechstronne, nierzetelne, nielogiczne, dobrowolne a nie swobodne zbadanie i ocenienie zeznań pokrzywdzonej, co skutkowało uznaniem przez organ prowadzący postępowanie, iż jej zeznania nie potwierdzają użycia wobec niej obraźliwych słów a jedynie potwierdzają jej nadmierną wrażliwość, co skutkowało błędnymi ustaleniami faktycznymi, a w konsekwencji wydaniem postanowienia o umorzeniu dochodzenia.

Tym samym wnoszę o:

- uchylenie postanowienia i przekazanie sprawy Prokuratorowi Prokuratury Rejonowej Warszawa – Śródmieście w Warszawie do ponownego rozpoznania.

UZASADNIENIE

W dniu 2 stycznia 2013 r. jako pokrzywdzona złożyłam do Prokuratury Rejonowej Warszawa – Śródmieście w Warszawie pisemne zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia na moją szkodę przestępstwa w dniu 10 grudnia 2012 r. przez pana Krzysztofa Rutowskiego, pracownika Stowarzyszenia „Wolność” mieszczącego się w Warszawie przy ul. Hetmańskiej 5 lok. 5, który to na placu Konstytucji w Warszawie wyzywał mnie od „brudasów, smoluchów i czarnuchów”, tj. o czyn z art. 257 k.k.

Na skutek prowadzonego dochodzenia, prokurator w dniu 29 marca 2013 r. wydała postanowienie o umorzeniu dochodzenia na podstawie art. 17 § 1 pkt 1 KPK, tj. wobec braku danych dostatecznie uzasadniających popełnienie zarzucanego mu czynu.

Jako pokrzywdzona nie mogę zgodzić się z otrzymanym postanowieniem. Organ prowadzący dochodzenie nie zbadał wnikliwie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ani nie powziął czynności w celu zebrania innego materiału dowodowego, przez co nienależycie prowadził postępowanie przygotowawcze.

Wnioskiem dowodowym z dnia 21 stycznia wносиłam o przesłuchanie dwóch bezpośrednich świadków zdarzenia oraz ustalenia danych i przesłuchania w charakterze świadków funkcjonariuszy policji, którzy przyjechali na interwencję. Organ prowadzący postępowanie, całkowicie zbagatelizował mój wniosek dowodowy. Zeznania tych świadków były niezmiernie istotne i pozwoliłyby na dokonanie prawidłowych ustaleń faktycznych. Świadczyli oni naocznie, widzieli jak zachowywał się sprawca, jakich wobec mnie używał słów, czy działał z zamiarem bezpośrednim czy też nie. Organ swoim działaniem naruszył treść art. 167 k.p.k., zgodnie z którym dowody przeprowadza się m. in. na wniosek strony lub z urzędu.

Kolejnym zarzutem jest naruszenie przez organ art. 167 k.p.k. poprzez nie zbadanie przeszłości kryminalnej sprawcy czynu, a tym samym nie załączenie zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego. Z informacji jakie posiadam wynika, że pan Rutowski był kilkakrotnie skazany za agresywne zachowanie wobec ludzi oraz za ich wyzywanie. Organ prowadzący nie zbadał przeszłości kryminalnej sprawy, a jedynie założył, że nie był on wcześniej karany prawomocnym wyrokiem karnym skazującym, przez co również dokonał

błędnych ustaleń faktycznych.

Organ również naruszył treść art. 7 KPK w związku z art. 410 KPK ponieważ niewszechstronne, nierzetelne, nielogiczne, dobrowolne a nie swobodne zbadał i ocenił moje zeznania jako pokrzywdzonej, co skutkowało uznaniem przez, że jestem zbyt wrażliwą osobą i słowa jakie usłyszałam nie były obraźliwe. Organ ustalając stan faktyczny i oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest zobligowany kierować się doświadczeniem życiowym. Słowa jakie padły pod moim adresem nie są ogólnie i powszechnie uważane za słowa normalne, wręcz przeciwnie, uważa się je za obraźliwe. Również mój kolor skóry potwierdza, iż takie słowa skierowane właśnie do mnie miały charakter słów obraźliwych, jednak organ zbyt pobieżnie zbadał tą kwestię.

Wobec powyższej argumentacji, wnoszę o uchylenie postanowienia i przekazanie sprawy Prokuratorowi Prokuratury Rejonowej Warszawa – Śródmieście w Warszawie do ponownego rozpoznania.

Anna Matysak

Załącznik:

- odpis zażalenia.

Wniosek oskarżycielki posiłkowej o sporządzenie uzasadnienia wyroku

Warszawa, dnia 25 kwietnia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia
w Warszawie
X Wydział Karny
ul. Marszałkowska 82; 00 – 517 Warszawa**

Pokrzywdzona: Anna Matysak
zam. 00 – 679 Warszawa, ul. Piękna 66 lok. 12

Dotyczy sprawy: sygn. akt: X K 222/12

W N I O S E K

**o sporządzenie uzasadnienia wyroku i doręczenie wyroku wraz z uzasadnieniem
oskarżycielce posiłkowej**

W imieniu własny, wnoszę o sporządzenie uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie, X Wydział Karny, z dnia 21 kwietnia 2013 r. wydany w sprawie sygn. akt: X K 222/12 i doręczenie mi jako oskarżycielce posiłkowej owego wyroku wraz z uzasadnieniem na adres podany w niniejszym wniosku.

Anna Matysak

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Więcej materiałów z obszaru równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji w tym m.in. poradniki prawne, baza organizacji, dobre praktyki, słownik i publikacje znajdziesz na portalu rownosc.info.

www.rownosc.info