

Sygn. akt V Pa 4/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2016 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) im. (...) w Z.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji powódki i strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 listopada 2015 r.

sygn. akt IV P 34/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV w ten sposób, że powództwo oddala, zasądając od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1 080 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu i obciążając nieuiszczonymi kosztami sądowymi Skarb Państwa,

II. dalej idącą apelację strony pozwanej oddala,

III. oddala apelację powódki,

IV. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1 145 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził na rzecz powódki K. M. od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) im.(...) w Z. kwotę 3.500 zł brutto tytułem zadośćuczynienia (pkt I), dalej idące powództwo oddalił (pkt II), zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego (pkt III), na rzecz Skarbu Państwa zasądził od strony pozwanej kwotę 175 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV), orzekł, że w pozostałym zakresie nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (pkt V), a wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt VI).

W wyniku analizy obszernego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań licznych świadków, Sąd I instancji stwierdził, iż na uznanie nie zasługiwało zgłoszone przez powódkę żądanie odszkodowania z tytułu

dyskryminacji, zaś żądanie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych zasługiwało na uwzględnienie tylko w części – a mianowicie w kwocie określonej w pkt I wyroku. Oceniając zachowania pozwanego pracodawcy pod kątem naruszenia zasady równego traktowania powódki w zatrudnieniu z uwagi na jej przynależność związkową, Sąd Rejonowy nie dopatrywał się uchybień w tym zakresie ani przy przyznawaniu nagród z okazji Dnia Edukacji Narodowej, w tym w nieprzyznaniu powódce nagrody w 2012 r., ani w zachowaniu pracodawcy polegającym na nieuznaniu zdarzenia z dnia 6 grudnia 2013 r. z udziałem powódki za wypadek w drodze do pracy, a też w sytuacji wyboru powódki do zwolnienia i wypowiedzeniu jej stosunku pracy w dniu 27 maja 2014 r. Sąd ten ustalił, że ww. nagroda nie była obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a przesłanki jej przyznania były ocenne. Analizując sposób przyznawania nagród przez dyrektora pozwanej placówki na przestrzeni kilku lat (od 2010 do 2014 r.) zarówno w odniesieniu do ogółu nauczycieli, jak i do grona wuefistów (do którego należy powódka), Sąd Rejonowy nie dostrzegł działań dyskryminujących powódkę ani w aspekcie przyznawania ww. nagród, ani w zakresie ich wysokości. Odnosząc się do zarzutu dyskryminacji poprzez nieuznanie zdarzenia z dnia 6 grudnia 2013 r. za wypadek w drodze do pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, iż okoliczności tego wypadku badała komisja powypadkowa, na działania której żadnego wpływu nie miał dyrektor strony pozwanej. On jedynie – z ramienia pracodawcy – podpisał (będącą efektem prac komisji) kartę wypadku nieuznającą ww. zdarzenia za wypadek w drodze do pracy, jednakże zachowanie to nie stanowiło naruszenia zasady równego traktowania powódki w zatrudnieniu. Powódka miała prawo odwołania się do sądu pracy i z prawa tego skorzystała, a korzystnego dla niej orzeczenia sądowego dyrektor strony pozwanej nie kwestionował. Oceniając sytuację zwolnienia powódki z pracy w oparciu o niesprawiedliwe – dyskryminujące kryteria, Sąd I instancji uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie była dyskryminująca, a okoliczność, że kryteria doboru powódki do zwolnienia mogły być niejasne, niesprecyzowane czy nieobiektywne nie świadczy automatycznie o tym, że były dyskryminujące. Wniosków takich nie można też było wyprowadzić z lektury uzasadnień orzeczeń sądów, które rozpoznawały sprawę powódki o przywrócenie do pracy.

W ocenie Sądu I instancji, działań dyskryminujących nie było także w przydzielaniu przez pracodawcę dyżurów powódce i innym nauczycielom, w żądaniu od nauczycieli zwrotu nienależnie im wypłaconych odpraw, ani w działaniach polegających na weryfikowaniu wniosku o pożyczkę w Kasie zapomogowo – pożyczkowej. Co prawda Sąd Rejonowy ustalił, że ilość dyżurów powódki i innych wuefistów nieznacznie się różniła na niekorzyść powódki, jednakże uznał, iż tylko z samego tego faktu nie można wnioskować o dyskryminacji powódki. Nie zawsze bowiem jest tak, że da się ułożyć plany w taki sposób, by nauczyciele mieli równą liczbę dyżurów. Oceniając kwestię zwrotu odpraw, Sąd I instancji ustalił, że obok powódki do zwrotu tego świadczenia zobowiązany został również inny nauczyciel – Z. M., który zwraca tę odprawę w ratach. Jedynym nauczycielem, od którego pozwana szkoła nie dochodziła zwrotu odprawy po przywróceniu do pracy była L. K., ale o odstąpieniu szkoły od tego żądania zadecydowała indywidualna sytuacja tego pracownika, z którym szkoła w 2012 r., a więc w roku, w którym funkcję dyrektora objął J. K., ugodowo zakończyła spór sądowy. Powyższa okoliczność jednak – w ocenie Sądu I instancji – w żaden sposób nie świadczyła o dyskryminacji powódki z uwagi na wskazywaną przez nią przynależność związkową. Podobnie przejawem dyskryminacji nie było też poproszenie powódki przez dyrektora, aby osoby podpisane na jej wniosku o pożyczkę z Kasy zapomogowo – pożyczkowej podpisały się w jego obecności, co miało służyć zweryfikowaniu prawdziwości podpisów tych nauczycieli, których dyrektor nie znał. Tego typu prośby J. K. kierował także w stosunku do innych osób ubiegających się o dofinansowanie z ww. Kasy. Osobiste odczucia powódki, która poczuła się urażona ww. prośbą dyrektora – w przekonaniu Sądu – nie mogły stanowić miarodajnego punktu odniesienia dla oceny tej sytuacji w kontekście oceny naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wskazując na powyższe, Sąd I instancji w całości oddalił żądanie powódki odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwolił natomiast – w ocenie Sądu Rejonowego na uznanie, iż pozwany pracodawca swoimi zachowaniami naruszył dobra osobiste powódki, takie jak dobre imię, godność. Jedną z sytuacji, która świadczyła o naruszeniu dobrego imienia powódki, było zachowanie dyrektora strony pozwanej na Radzie Pedagogicznej w dniu 29 sierpnia 2014 r. Na Radzie tej J. K. poinformował zebrane grono pedagogiczne, że w czasie wakacji odbyły się dwie rozprawy sądowe, w tym jedna z powództwa powódki o ustalenie wypadku w drodze do pracy

i że powódka sprawę tę wygrała, w związku z czym należy jej zwrócić różnicę w wypłacanych zarobkach. Dyrektor stwierdził wówczas, iż „brakującą kwotę będzie trzeba wypłacić z kwoty na dodatki motywacyjne, bo innych pieniędzy nie ma”. Ta wypowiedź dyrektora strony pozwanej – w ocenie Sądu I instancji – wpłynęła negatywnie na odbiór powódki przez innych nauczycieli, dla których stało się oczywiste, że nie otrzymają dodatków z winy powódki, i naruszała jednocześnie jej dobre imię, w szczególności w społeczności szkolnej. Podobnie jak zachowania i wypowiedzi dyrektora strony pozwanej podczas obrad Rady Pedagogicznej w dniu 26 marca 2013 r. oraz w pokoju nauczycielskim wiosną 2015 r. Podczas tej pierwszej sytuacji w dniu 26 marca 2013 r. J. K. odnosił się w sposób krytyczny do zarządzania szkołą przez poprzedniego dyrektora A. M. (1) oraz do roli związków zawodowych i ich działań w sprawie reorganizacji szkoły. Przy okazji tych wywodów poruszył sprawę powódki i jej dodatkowych kwalifikacji. Powódka została wymieniona z imienia i nazwiska, a jej dodatkowe kwalifikacje techniczne zganione w taki sposób, że obecne na ww. Radzie grono nauczycielskie mogło opatrzenie zrozumieć wypowiedź dyrektora jako zakwestionowanie kwalifikacji powódki do nauczania wychowania fizycznego, a więc głównego przedmiotu, którego uczyła. Sąd Rejonowy uznał także, iż zastrzeżenia budzi forma, w jakiej dyrektor strony pozwanej powiadomił powódkę, że ma zadzwonić na policję wiosną 2015 r. Miało to miejsce publicznie w pokoju nauczycielskim w sytuacji, gdy ani powódka ani inni nauczyciele tam obecni nie wiedzieli, że toczy się jakaś sprawa powódki na policji. Zachowanie dyrektora pozwanej placówki – zdaniem Sądu I instancji – znów wywołało domysły, a niewykluczone że i plotki, na temat tego, w co uwikłana jest powódka. W ocenie tego Sądu, informacje o obowiązku stawienia się na policji wywołują raczej jednoznaczne skojarzenia, że chodzi o sprawę poważną, być może nawet o przestępstwo. Inne podnoszone przez powódkę zachowania czy wypowiedzi przedstawiciela strony pozwanej – w ocenie Sądu Rejonowego – nie naruszały prawnie chronionych dóbr osobistych powódki. Do nich Sąd I instancji zaliczył odczytanie przez dyrektora pozwanej szkoły skargi pani B., emerytowanej nauczycielki, w której wymieniona (po wydarzeniach z dnia 6 grudnia 2013 r., kiedy to silny wiatr zerwał banery reklamowe raniąc uczniów), pisała o braku zapewnienia przez dyrektora placówki bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom oraz o „biednej nauczycielce”, której dyrektor nie chce uznać wypadku w drodze do pracy i która musi swoich praw dochodzić przed sądem. Oceniając zaś okoliczności zdarzenia z dnia 6 grudnia 2013 r., tj. wypadku powódki w drodze do pracy, sąd nie uznał, aby J. K. swoim zachowaniem naruszył dobro osobiste powódki, jakim jest jej zdrowie.

Powyżej wskazane sytuacje, w których – zdaniem Sądu I instancji – pozwany pracodawca naruszył dobra osobiste powódki, zadecydowały o częściowym uwzględnieniu żądania pozwu, tj. w zakresie zadośćuczynienia co do kwoty 3.500 zł brutto.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o przepisy art. 100 i 102 k.p.c. i na tej podstawie postanowił je wzajemnie znieść, mając na uwadze sytuację życiową (materialną, zdrowotną) powódki, a także to, że być może przekonanie o zasadności swoich roszczeń w nin. sprawie u powódki wywołały wcześniejsze sprawy sądowe. Koszty sądowe Sąd I instancji rozdzielił stosunkowo na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c.

Wyrok powyższy w pkt I, III i IV zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na:

a) dokonaniu dowolnej oceny dowodów w postaci zeznań powódki oraz świadków A. M. (1) i J. I. wskazujących na naruszenie przez dyrektora strony pozwanej dóbr osobistych w trakcie wypowiedzi na radach pedagogicznych w dniach 26 marca 2013 r. oraz 29 sierpnia 2014 r. oraz w kwietniu 2015 r. w pokoju nauczycielskim, polegającej na uznaniu tych dowodów za obiektywne i miarodajne dla oceny zachowania J. K. w sytuacji, gdy zeznania wymienionych osób są bardzo subiektywne, a ich wydzwięk składnia do przyjęcia, iż są to osoby, które nie godzą się ze sposobem prowadzenia szkoły i pragną poprzedniego porządku, sprzed objęcia funkcji dyrektora przez J. K.,

b) dokonaniu dowolnej oceny dowodów w postaci protokołów z przebiegu rad pedagogicznych w dniach 26 marca 2013 r. i 29 sierpnia 2014 r., przyznaniu tym dokumentom waloru obiektywności i wystarczającej szczegółowości pozwalających na ustalenie negatywnego wydzwięku wypowiedzi J. K. w niektórych fragmentach, gdy tymczasem są to

jedynie uproszczone i skrócone, pisane w sposób lakoniczny relacje z rad pedagogicznych, z treści których nie sposób wywnioskować jak nacechowane są poszczególne wypowiedzi,

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 100 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c., polegające na ich nieprawidłowym zastosowaniu i wzajemnym zniesieniu kosztów zastępstwa procesowego w sytuacji, gdy powódka przegrała proces w 95% i nie ma okoliczności, które pozwalają na zwolnienie jej z ponoszenia ciężaru stosunkowego zwrotu kosztów zastępstwa w sytuacji, gdy była inicjatorem procesu o określonej wartości przedmiotu sporu i miała możliwość dokonania oceny, czy wysokość roszczenia nie jest zbyt wygórowana, tym bardziej, że korzystała również z pomocy profesjonalnego pełnomocnika,

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym uznaniu, że:

a) wypowiedź J. K. na radzie pedagogicznej 29 sierpnia 2014 r. dotycząca konieczności wyrównania różnicy w zarobkach w wyniku uznania przez Sąd wypadku powódki za wypadek w drodze do pracy, miała wydźwięk negatywny, w sytuacji gdy była to jedynie krótka informacja o konieczności wypłaty tymczasowo ze środków na dodatki motywacyjne z uwagi na brak innych środków w budżecie szkoły, i jak wynika z relacji świadków nie była to informacja wypowiedziana w taki sposób, że mogła urazić powódkę, a nadto środki, które zostały jej wypłacone i tak zostały pracodawcy zwrócone przez ZUS i żaden nauczyciel nie stracił z tego tytułu dodatku motywacyjnego, zaś zapis w protokole z ww. rady nie jest dowodem obiektywnym, albowiem nie zawiera pełnych wypowiedzi, a jego forma jest skrócona i lakoniczna,

b) wypowiedź J. K. na radzie pedagogicznej 26 marca 2013 r. dotycząca kwalifikacji zawodowych powódki była zachowaniem godzącym w dobra osobiste powódki, gdy w rzeczywistości wymieniona z imienia i nazwiska powódka została podana jako przykład, cała wypowiedź dotyczyła zarządzania szkołą przez poprzednią dyrektora A. M. (1), zaś kwalifikacje powódki do prowadzenia zajęć wychowania fizycznego nigdy nie były poddane w wątpliwość, albowiem J. K. dokładnie sprecyzował, jakie kwalifikacje ma na myśli, zaś przesłuchani w charakterze świadków nauczyciele nie potwierdzili, za wyjątkiem A. M. (1) i J. I., aby wymieniona wypowiedź została przez nich odebrana w szczególnie sposób i doprowadziła do zmiany zdania o kwalifikacjach powódki,

c) przekazanie powódce przez dyrektora J. K. w kwietniu 2015 r. informacji o konieczności kontaktu z policją mogło naruszyć jej dobra osobiste, albowiem zostało dokonane w pokoju nauczycielskim w obecności kilku nauczycieli i mogło wywołać domysły i plotki, a co za tym idzie negatywny odbiór powódki przez środowisko nauczycielskie, w sytuacji gdy forma przekazania tej informacji była maksymalnie skrócona i nie zawierała żadnych informacji mogących wpłynąć na zdanie o powódce, a wynikała z prośby funkcjonariusza prowadzącego postępowanie przygotowawcze.

Stawiając powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję wg norm przepisanych.

Apelację od ww. wyroku wywiodła również powódka, która zaskarżyła orzeczenie Sądu Rejonowego w części, zarzucając mu:

1. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na ustaleniu, że w Zespole Szkół (...) w Z. nie doszło do dyskryminacji powódki z uwagi na jej przynależność związkową, w wyniku której ona, jak i pozostali członkowie związku zawodowego (...) A. M. (1) oraz związku M. P. byli traktowani mniej korzystnie od pozostałych pracowników, w tym również członków innych związków zawodowych, oraz, co koreluje z ww. kryterium utrzymywaniem poprawnych stosunków z pełniącą w poprzedniej kadencji funkcję dyrektora A. M. (1) oraz że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu – dyskryminacji w zestawieniu dwóch analogicznych stanów faktycznych żądania zwrotu odprawy wypłaconej powódce po jej przywróceniu do pracy i dochodzeniu jej zwrotu przed sądem oraz odstąpienia od żądania jej zwrotu w przypadku p. L. K., różnice, na które powołuje się strona pozwana, w ocenie powódki, w rzeczywistości są pozorne i nieistotne;

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu przez Sąd, że podstawą nieprzyznania nagrody dyrektora w 2012 r. było dopuszczenie do udziału w zawodach ucznia korzystającego ze zwolnienia lekarskiego, podczas gdy z materiału dowodowego, w tym z zawiadomienia o turnieju tenisowym, załączonego do apelacji, wynika, że turniej odbył się w dniu 30 października 2012 r., natomiast nagrody dyrektor tradycyjnie przyznawał w dniu 14 października 2012 r., fakt dopuszczenia ucznia nie mógł zatem stanowić przyczyny, dla której nie przyznano powódce nagrody;

3. błędne uznanie przez Sąd Rejonowy w Legnicy, że kwota 3.500 zł brutto jest wystarczająca dla zadośćuczynienia naruszeniu dóbr osobistych, podczas gdy działania strony pozwanej doprowadziły –w ocenie powódki– do pogorszenia jej odbioru przez współpracowników oraz samopoczucia powódki w gronie pedagogicznym, a co za tym idzie wyeliminowania jej z grona pracowników placówki, podobnie jak innych członków związku zawodowego (...), co z kolei bezpośrednio wpłynęło na stan zdrowia powódki.

Podnosząc powyższe, powódka wniosła o zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez:

1. zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej dodatkowo kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia (co łącznie z kwotą zasądzoną w pkt I wyroku da kwotę 8.500 zł),
2. zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 18.260 zł tytułem „odszkodowania za naruszenie art. 18 3h k.p. –stosowanie działań lobbingowych”,
3. zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka, wniosła nadto o dopuszczenie dowodu w postaci zawiadomienia o turnieju tenisowym z dnia 30 października 2012 r.

W odpowiedzi na apelację powódki strona pozwana wniosła o jej oddalenie, dopuszczenie dowodów w tej odpowiedzi wskazanych oraz zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy –na podstawie prawidłowych ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy – zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie. Trafne natomiast – co do zasady - okazały się natomiast argumenty wywiedzione w apelacji przez stronę pozwaną.

Mimo że powódka nie wskazała, w jakiej części skarży wyrok –to z wniosków apelacji oraz jej uzasadnienia można wywieść, że w zakresie pkt II, czyli w części, w jakiej jej powództwo zostało oddalone. W pkt II wyroku Sąd Rejonowy nie uwzględnił bowiem roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych ponad kwotę 3.500 zł brutto.

Powódka w pozwie określiła swoje żądania, które wywodziła z faktu dyskryminacji przez stronę pozwaną oraz naruszenia jej dóbr osobistych. W dalszych pismach procesowych składanych w toku postępowania jedynie uszczegóławiała i dodawała kolejne sytuacje, które –jej zdaniem– dyskryminowały ją lub naruszały jej dobra osobiste. W toku postępowania przed Sądem I instancji, wskazując na działania dyskryminacyjne strony pozwanej w stosunku do swojej osoby powoływała m.in. przepis art. 11(3) k.p., wyrażający zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu a jako podstawę prawną swoich żądań –przepis art. 18(3d) k.p. We wnioskach apelacji wskazała jednak inną podstawę żądania odszkodowania, a mianowicie przepis art. 18(3h) k.p. Z uwagi na brak takiego przepisu w kodeksie pracy tut. Sąd przyjął, że powódce chodzi o przepis art. 18(3d) k.p. Jakkolwiek wskazana przez stronę podstawa prawna nie wiąże Sądu rozstrzygającego sprawę, to jednak niewątpliwym jest, że wyznacza ona ramy procesu, a przede wszystkim ramy, w jakich prowadzone jest postępowanie dowodowe. I tak też było w nin. sprawie. Powódka, zarzucając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, spowodowała, że postępowanie sądowe prowadzone było i miało na

celu wyjaśnienie tych właśnie okoliczności. Uzasadnienie wyroku Sądu I instancji również sporządzone zostało się przy uwzględnieniu przesłanek właściwych działaniom dyskryminacyjnym. Dlatego też niezrozumiałym jest aktualne powoływanie się przez powódkę w apelacji na działania mobbingowe strony pozwanej w stosunku do jej osoby. Wbrew twierdzeniom skarżącej – mobbing nie jest szczególną formą dyskryminacji, lecz odmiennym od niej, aczkolwiek również niepożądanym, stanem, który może wystąpić w środowisku pracy. Regulację w tym zakresie zawierają przepisy art. 94(3) k.p., na które powódka nigdy w toku całego postępowania się nie powoływała ani nie formułowała roszczeń związanych ze stosowaniem działań mobbingowych przez stronę pozwaną. Wobec takiego stanu rzeczy, nie było też potrzeby, aby Sąd I instancji oceniał podane przez powódkę sytuacje z punktu widzenia norm zawartych w art. 94(3) k.p. Aktualne zatem wywody powódki co do stosowanych wobec niej działań mobbingowych, w tym ocena działań pozwanej szkoły w kontekście art. 94(3) k.p., nie mogą zostać uwzględnione. Należy tylko dodatkowo przypomnieć, że w postępowaniu apelacyjnym nie można ani rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami (art. 383 k.p.c.). W kontekście tego przepisu za nieuprawnione należy zatem uznać formułowanie w apelacji nowych podstaw oceny stanu faktycznego sprawy, w sytuacji gdy tego typu działań powódka nie podejmowała przed Sądem I instancji.

Przechodząc do meritum, wskazać należy, iż jedną z sytuacji, która –w ocenie powódki- miała uzasadniać jej żądanie odszkodowawcze, było nieprzyznanie jej nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej w październiku 2012 r. Gdy Sąd Rejonowy ocenił ww. sytuację i wskazał, że jak sama powódka przyznała –nie czuła się wówczas gorzej potraktowana niż inni nauczyciele, w apelacji powódka zarzuciła już, że nierówne traktowanie nie tyle polegało na nieprzyznaniu jej tej nagrody, ale na przyznawaniu jej nagród zawsze w najniższej wysokości. Z tym twierdzeniem apelacji nie sposób się zgodzić. Jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy, biorąc przy tym zasadnie do porównania szerszy kontekst sytuacyjny, w każdym z lat od 2010 r. do 2014 r. ok. 1/3, a nawet 1/2, nauczycieli nie otrzymywała spornych nagród. Stanowiły one bowiem uznaniowy składnik wynagrodzenia, a przesłanki ich przyznawania miały charakter ocenny. Były one przyznawane za szczególne, ponadprzeciętne osiągnięcia nauczyciela w danym roku szkolnym. W ich przyznawaniu dyrektor strony pozwanej miał pewien luz decyzyjny, z którego mógł korzystać i z tego tytułu nie można mu postawić zarzutu. Analiza wykazów z nagrodami doprowadziła Sąd Okręgowy do takich samych wniosków jak Sąd I instancji, tj. że nagrody te nie zawsze były przyznawane wszystkim nauczycielom, w tym również nauczycielom wychowania fizycznego, do grona których należała powódka. Przeciwnie nawet – w każdym z ww. lat któryś z nauczycieli tego przedmiotu nie otrzymywał nagrody, a było i tak, że na przestrzeni 5 lat –dwukrotnie nagród tych nie otrzymali, np. A. B. –w roku 2011 i 2014 i E. M. –w roku 2011 i 2013. W ocenie Sądu, również w zakresie wysokości przyznawanych nagród nie było rażących dysproporcji. Wywody apelacji jakoby analiza liczby i wysokości przyznawanych nagród była niepełna, gdyż dyrektor strony pozwanej przedstawił Sądowi jedynie część przyznawanych w latach 2010 – 2011 nagród, podczas gdy niektórzy wuefści w tym czasie otrzymali inne nagrody z innych źródeł, ocenić należy jako niczym nieopartą polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Powódka –działająca przed Sądem I instancji z profesjonalnym pełnomocnikiem– miała dostęp do dokumentów przedkładanych w toku procesu przez stronę przeciwną i mogła na te dowody reagować, w tym wnosić o ich ewentualne uzupełnienie (uszczegółowienie), sama też mogła złożyć stosowne wyjaśnienia. Skoro tego nie uczyniła, to aktualnie jej wywody w powyższym zakresie nie mogą podlegać uwzględnieniu. Dodatkowo w tym miejscu podkreślić należy, że Sąd I instancji w sposób szczegółowy ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy i ustalenia te sąd okręgowy uznaje za prawidłowe, również z zakresie, w jakim dotyczą one przyczyn nieprzyznania powódce nagrody w październiku 2012 r. Przedłożony w apelacji „dowód” na okoliczność tego, że dopuszczenie do udziału w turnieju tenisa stołowego ucznia korzystającego ze zwolnienia z w-fu nie mogło mieć wpływu na nieprzyznanie jej nagrody w 2012 r., nie mógł zostać uwzględniony. Stanowi go niepodpisany wydruk nie wiadomo od kogo pochodzący i do kogo skierowany. Informacja z niego wynikająca, z uwagi na powyższe braki, nie może zatem stanowić miarodajnego dowodu prowadzącego do zmiany ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd I instancji w tym zakresie. Dlatego zawarty w apelacji powódki wniosek dowodowy w tym zakresie - w świetle art. 381 k.p.c. – po pierwsze: spóźniony, po drugie: pełnomocnik powódki nie wykazał okoliczności uzasadniających potrzebę powołania tego dowodu dopiero w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ocenił również inne sytuacje wskazywane przez powódkę i uznał je za nienaruszające zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Okręgowy z dokonaną przez Ten Sąd

oceną w pełni się zgadza. Argumenty podniesione w apelacji oceny tej nie zdołały zmienić. Powódka po raz kolejny kwestionowała w nich swój wybór do zwolnienia, wskazując, że pracodawca zastosował dyskryminacyjne kryteria doboru. Jak słusznie jednak zauważył Sąd I instancji, przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była przyczyną dyskryminującą, zaś fakt zastosowania przez pracodawcę niejasnych i niedoprecyzowanych kryteriów doboru do zwolnienia nie świadczy o ich dyskryminacyjnym charakterze. W przekonaniu sądu okręgowego, kryteria doboru do zwolnienia, na podstawie których oceniana była powódka i inni nauczyciele WF (takie m.in. jak dyspozycyjność, dyscyplina pracy, lojalność), nie były dyskryminujące, lecz niedoprecyzowane i w związku z tym pozostawiające zbyt dużą uznaniowość pozwanemu pracodawcy, a tym samym utrudniające prawidłową ocenę dokonanego powódce wypowiedzenia, które zresztą uznane zostało za wadliwe z powodu niekonkretnej przyczyny jego dokonania. Powyższego –w ocenie Sądu– nie zmieniają odczucia powódki, pokrzywdzonej samym faktem wypowiedzenia stosunku pracy i głęboko manifestującej to pokrzywdzenie.

Taką samą ocenę, tj. nienoszącą znamion dyskryminowania powódki z uwagi na przynależność związkową, Sąd Okręgowy wyraża w odniesieniu do innych sytuacji wskazywanych przez powódkę, w tym m.in. do kwestii zwrotu odprawy. Faktem jest, że powódka po przywróceniu jej do pracy została zobowiązana przez stronę pozwaną do zwrotu nienależnie otrzymanej odprawy. Nierównego traktowania swojej osoby powódka upatrywała w tym, że inni nauczyciele –tj. L. K. i Z. M. nie musieli zwracać stronie pozwanej również nienależnie otrzymanych odpraw czy odszkodowań. Twierdzenia powódki okazały się jednak nieprawdziwe w stosunku do Z. M., co do którego wykazane zostało, że nienależne mu świadczenie zwraca on pozwanej szkole w systemie ratalnym. Sytuacja p. L. K. i motywy, które zadecydowały o zwolnieniu jej z obowiązku zwrotu odprawy po przywróceniu do pracy wyrokiem sądowym zostały w sposób szczegółowy wyjaśnione przez dyrektora strony pozwanej. W ocenie Sądu okręgowego, mogły one uzasadniać taki sposób postępowania szkoły wobec jednego jej pracownika. Zwolnienie jednak jednego pracownika z długu wobec szkoły nie oznacza posiadania przez dyrektora strony pozwanej generalnego upoważnienia do zwalniania każdego następnego pracownika wdającego się w spór z pracodawcą z obowiązku zwrotu nienależnie wypłaconych temu pracownikowi świadczeń, a takie właśnie podejście wydaje się reprezentować powódka. Pamiętać należy, że o zwolnieniu dłużnika z długu (a takim jest aktualnie powódka wobec strony pozwanej z uwagi na nienależnie otrzymaną odprawę) decyduje przede wszystkim indywidualna sytuacja dłużnika, której wierzyciel wcale nie musi uwzględniać domagając się zwrotu świadczenia, jego prawem bowiem (a nie obowiązkiem) jest darowanie dłużnikowi długu. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwanemu pracodawcy –w okolicznościach nin. sprawy– nie można postawić skutecznego zarzutu dyskryminacji powódki w zakresie, w jakim realizuje on swoje prawa i nie czyni tego w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami. W szczególności gdy takie same żądania kieruje też do innych pracowników (np. do Z. M.). Okoliczność jakoby strona pozwana nie żądała zwrotu odprawy od U. G. powódka powołuje dopiero na etapie postępowania przed Sądem II instancji, dodatkowo nie przedstawiając na powyższą okoliczność żadnych dowodów. Dlatego to twierdzenie apelacji –jako niemające żadnego odzwierciedlenia w materiale dowodowym sprawy– nie mogło podlegać uwzględnieniu.

Liczba dyżurów, która –w ocenie powódki– była nierówna, zdaniem Sądu Okręgowego, nie naruszała zasady równego traktowania powódki w zatrudnieniu. Materiał dowodowy bowiem wykazał, że nie jest możliwe uwzględnienie wszystkich postulatów nauczycieli i ułożenie dla nich planu dyżurów, który obejmował będzie identyczną ilość czasu. Dlatego nawet jeśli w tym zakresie pojawiły się jakieś (niewielkie przecież) nierówności, to – w ocenie Sądu Okręgowego– nie były one zamierzone przez stronę pozwaną, a gdy tylko o takich nierównościach dowiedział się dyrektor pozwanej placówki (w toku nin. procesu), zostały one zniwelowane, co dodatkowo świadczy o przejawie dobrej woli z jego strony i nastawieniu na to, by żaden pracownik nie czuł się dyskryminowany.

Powódka wielokrotnie podkreślała, że działania dyskryminacyjne w stosunku do jej osoby następowały z uwagi na jej przynależność związkową. Znamienne przy tym jest nazewnictwo, jakim ona sama się posługuje na określenie związku zawodowego (...), do którego aktualnie przynależy. Píše o nim „związek A. M. (1)”, a więc tak, jakby związek ten stanowił jakieś „prywatne stowarzyszenie” tej osoby. Akcentując w ten sposób swoją przynależność do ww. związku (sugerującą rzeczywiste motywy tej przynależności) poniekąd wypacza sens działalności związkowej tej organizacji, ale i faktycznego kryterium swojej dyskryminacji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja powódki w zakresie, w jakim kwestionuje oddalenie powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu –jako niemająca uzasadnionych podstaw– nie zasługiwała na uwzględnienie. Nadto, niezasadna okazała się również w części dotyczącej zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. W tym zakresie natomiast w całości słuszna okazała się apelacja strony przeciwnej.

Na wstępie rozważań w przedmiocie tego roszczenia wskazać należy na kryterium, jakie Sąd powinien zastosować, oceniając naruszenie dóbr osobistych powódki. W doktrynie i judykaturze dominuje w tym zakresie koncepcja obiektywizacji pojęcia dóbr osobistych i stosowania obiektywnych mierników przy ocenianiu naruszenia tych dóbr. Mierniki te to zwłaszcza poglądy rozsądnych i uczciwie myślących ludzi, a także opinia społeczna. Przyjmując za podstawę oceny kryterium obiektywne, w wypowiedziach z piśmiennictwa zaznaczono, że indywidualne odczucia pokrzywdzonego mogą mieć znaczenie jedynie dla określenia rozmiaru (stopnia) naruszenia dobra osobistego i dla zastosowania odpowiednich środków ochrony (J. Sadowski, *Naruszenie dóbr osobistych*, s. 21; T. Sokołowski, w: *Komentarz*, s. 130). Orzecznictwo Sądu Najwyższego, poczynawszy od lat 70. XX w., konsekwentnie opowiada się za koncepcją badania naruszenia dóbr osobistych w świetle kryteriów obiektywnych. W uzasadnieniu uchwały składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1971 r. (III PZP 33/70, OSNCP 1971, Nr 11, poz. 188) stwierdzono, że naruszeniem czci jest sformułowanie uwłaczające czci każdego człowieka, w granicach przeciętnych ocen aktualnie stosowanych w społeczeństwie, a nie w indywidualnym odczuciu osoby, która domaga się ochrony prawnej. Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1976 r. (II CR 692/75, OSNCP 1976, Nr 11, poz. 251), przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, należy mieć na uwadze nie tylko subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony, lecz także obiektywną reakcję opinii społeczeństwa. Nie chodzi przy tym o opinię osób z otoczenia osoby, której dotyczy określone działanie, i która uważa, że uzasadnia ono dochodzenie ochrony. W wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r. (IV CSK 270/12, OSNC 2013, Nr 7–8, poz. 94 i powołane tam inne wyroki), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że odwołanie się do obiektywnych kryteriów naruszenia dóbr osobistych nie oznacza, że decydujące znaczenie ma reakcja, jaką dane zachowanie wywołuje, gdyż nie reakcja jest tu ważna, ale występująca w społeczeństwie opinia. Istotę zagadnienia jeszcze dokładniej objaśnia Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2010 r. (V CSK 19/10, OSN –Zb. dodatkowy 2011, Nr B, poz. 37), stwierdzając, że o zniesławiającym charakterze wypowiedzi nie decyduje jej skutek w postaci reakcji otoczenia powoda, wyrażającej się zmianą w nastawieniu do niego; chodzi wyłącznie o opinię znajdującą wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących. Należy zatem badać, czy określona wypowiedź mogła nie tylko u adresata, ale u przeciętnego rozsądnie zachowującego się człowieka wywołać negatywne oceny i odczucia (podobnie SN w wyroku z dnia 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012, Nr 10, poz. 119).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż pomimo tego, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny niniejszej sprawy, to jednak dokonał jego nieprawidłowej oceny z punktu widzenia wskazanych wyżej kryteriów. Oceniając sytuacje, które Sąd Rejonowy uznał za naruszające dobra osobiste powódki, nie można z pola widzenia tracić konfliktu, jaki istnieje w środowisku pracy powódki. Z materiału dowodowego zgromadzonego w nin. postępowaniu wynika bezspornie, że w pozwanej szkole nauczyciele dzielą się co najmniej na dwie grupy: jedną –popierającą działania aktualnego dyrektora J. K. i drugą –wspierającą poprzedniego dyrektora A. M. (1) i „jej związek zawodowy”. Mając na uwadze taką sytuację panującą w pozwanej placówce –w ocenie Sądu Okręgowego– brak było podstaw do oparcia się na zeznaniach którychkolwiek ze świadków w zakresie, w jakim mówili oni o swoich odczuciach i reakcjach na sporne sytuacje. Świadkowie przesłuchani w sprawie należą do środowiska powódki i ich odczucia – nie mogą stanowić miarodajnego wyznacznika dla stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych powódki. Jak wskazano bowiem wyżej, dla oceny naruszenia tych dóbr znaczenia nie może mieć reakcja (podzielonego) otoczenia powódki, lecz opinia społeczna – opinia „ludzi rozsądnie oceniających sytuację”, opinia obiektywna, wolna od subiektywnych przekonań wynikających z sympatyzowania z powódką lub też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego, jak słusznie zauważa pozwany w swojej apelacji, wypowiedzi dyrektora pozwanej placówki na Radach Pedagogicznych w dniu 26 marca 2013 r. i 29 sierpnia 2014 r. oraz w pokoju nauczycielskim w kwietniu 2015 r. nie nosiły znamion naruszenia dóbr osobistych powódki. Były to wypowiedzi informujące, konkretne, krótkie, które obiektywnie rzecz oceniając nie powinny wywołać negatywnych reakcji. Szczególnie daje się to zauważyć

w sytuacji związanej z informacją o konieczności skontaktowania się z policją, którą dyrektor przekazał powódce w pokoju nauczycielskim wiosną 2015 r. Stwierdzić należy, iż była to krótka, rzeczowa, kilkusekundowa informacja. O jej nacechowaniu złymi intencjami twierdziła tylko powódka, która – z uwagi na jej zbytnią wrażliwość – nie była w stanie ocenić sytuacji racjonalnie i rozsądnie, ani tym bardziej obiektywnie. Stwierdzenia Sądu Rejonowego, że informacje o obowiązku stawienia się na policji wywołują raczej jednoznaczne skojarzenia, że chodzi o sprawę poważną, być może nawet o przestępstwo, nie są uprawnione. Przeciwnie bowiem, wskazać można, że policja jest postrzegana jako instytucja zaufania publicznego i nie ma żadnego powodu, aby sądzić, że kontakt z jej funkcjonariuszami stanowi ujmę czy dyskredytuje. To, że ww. zachowanie dyrektora wywołało lub mogło wywołać domysły, czy plotki, że powódka znów jest w coś uwikłana, skoro ma się stawić na policji, w żadnej mierze nie świadczy o naruszeniu dóbr osobistych powódki. Dlatego taka ocena Sądu I instancji nie mogła się ostać. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił wypowiedź J. K. po wygranej przez powódkę sprawie sądowej o uznanie zdarzenia z dnia 6 grudnia 2013 r. za wypadek w drodze do pracy. Dyrektor strony pozwanej informując grono pedagogiczne o tym, że szkoła (jako strona przegrywająca spór sądowy) będzie musiała wypłacić powódce wyrównanie wynagrodzenia i z braku środków finansowych zmuszona będzie dokonać tego ze środków przeznaczonych na dodatki motywacyjne, w niczym nie naruszył jej godności ani dobrego imienia. Dla oceny tego zachowania miarodajne nie mogą być zeznania świadków J. I. czy A. M. (1) (zaangażowanych również osobiście w spory sądowe ze stroną pozwaną) ani też dokument w postaci protokołu z Rady Pedagogicznej z dnia 29 sierpnia 2014 r. Na uwadze mieć bowiem należy, że tego typu protokoły nie oddają nigdy całości treści wypowiedzi danych osób, a tym bardziej nie można z nich wnioskować o emocjach towarzyszących osobom podczas wypowiedzania określonych kwestii. Takie samo stanowisko należy zająć w przypadku omawianego właśnie protokołu. Jest on jedynie lakonicznym, skrótowym zapisem wypowiedzi dyrektora. Czytając go, bez emocji, nie można odnieść wrażenia, aby J. K. –wypowiadając słowa wynikające z ww. protokołu- w jakikolwiek sposób obraził powódkę, nie mówiąc już o naruszeniu jej dobrego imienia. Taką samą argumentację należy zastosować do protokołu z Rady Pedagogicznej z dnia 26 marca 2013 r. Podczas jej obrad J. K. wypowiadał się m.in. o restrukturyzacji zatrudnienia, którą jest aktualnie zmuszony przeprowadzić oraz o restrukturyzacji dokonywanej przez jego poprzedniczkę A. M. (1). Przy tej okazji, tj. mówiąc o konieczności zwolnień, wyraził swoją ocenę odnośnie kwalifikacji dodatkowych powódki, tj. kwalifikacji innych niż kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego. Zdaniem Sądu Okręgowego, wypowiedź dyrektora strony pozwanej nie pozostawała w związku z przynależnością związkową powódki, lecz wypowiedziana była w kontekście działań restrukturyzacyjnych dotyczących pozwanej szkoły i nie naruszała dobrego imienia powódki (nie godziła w nie). Dyrektor podał kwalifikacje dodatkowe powódki jedynie za przykład jednego z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, ale z protokołu obejmującego jego wypowiedź nie wynika, aby mówił to w tonie ośmieszającym (dyskredytującym) powódkę. Wydzwięk zaś tej wypowiedzi nie może być oceniany tylko i wyłącznie w oparciu o zeznania samej powódki czy świadków J. I. i A. M. (1) –z tych samych powodów, dla których Sąd okręgowy uważa, że reakcje tych świadków - jako osób z bliskiego otoczenia powódki - nie są miarodajne dla oceny naruszenia dóbr osobistych powódki. Nie są to bowiem reakcje obiektywne. Powyższy daleko posunięty subiektywizm w ocenach potwierdza sama powódka w apelacji, formułując kolejny zarzut: naruszenie jej godności osobistej (jako członka ZNP) przez dyrektora J. K. wypowiedzią z Rady Pedagogicznej z dnia 26 marca 2013 r., dotyczącą oceny działań pro-pracowniczych związków zawodowych działających u strony pozwanej, w szczególności stwierdzeniem, iż „ZNP z panią J. I. na czele oraz (...) z panią M. P. sekundowały pani dyrektor w restrukturyzacji, ale miały w tym interes ...”. Odnosząc się do tych nowych twierdzeń powódki, stwierdzić należy, iż –z punktu widzenia przeciętnego odbiorcy i obserwatora – ww. wypowiedź dyrektora skierowana do związków zawodowych, a nie personalnie do powódki, nie godzi w dobra osobiste powódki.

Wbrew zarzutom powódki, zachowaniem naruszającym jej godność osobistą nie było też odczytanie przez dyrektora strony pozwanej dwukrotnie na radach pedagogicznych skargi emerytowanego nauczyciela p. B.. O naruszeniu dóbr osobistych powódki tym zachowaniem świadczy jedynie reakcja samej zainteresowanej oraz świadków J. I. i A. M. (1), a dowody te –w ocenie Sądu Okręgowego– nie są wystarczające dla uznania słuszności twierdzeń powódki, przy zastosowaniu obiektywnego miernika oceny tego zachowania.

W świetle powyższych uwag, wątpliwości Sądu Okręgowego nie budziło, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia jakichkolwiek dóbr osobistych powódki. A skoro nie doszło także do naruszenia zasady równego

traktowania powódki w zatrudnieniu, to Sąd okręgowy, uwzględniając w warstwie merytorycznej apelację strony pozwanej – na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.– zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo K. M. w całości oddalił. Apelacja powódki natomiast w całości –jako niezasadna – podlegała oddaleniu, co znalazło swój wyraz w pkt III wyroku (art. 385 k.p.c.).

O kosztach procesu za postępowanie przed sądem Rejonowym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz §§ 12 ust. 1 pkt 2 (w związku z § 6 pkt 5 - w zakresie roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji), 11 ust. 1 pkt 2 (w zakresie roszczenia o ochronę dóbr osobistych) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U z 2013, poz. 461 ze zm.). W zakresie obu roszczeń pełna kwota kosztów procesu to 2.160 zł (1800 zł i 360 zł). Mając jednak na uwadze sytuację materialną i osobistą (zdrowotną) powódki obciążono ją tym kosztami jedynie w połowie.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz §§ 12 ust. 1 pkt 2 (w związku z § 6 pkt 5 - w zakresie roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminacji), 11 ust. 1 pkt 2 (w zakresie roszczenia o ochronę dóbr osobistych) przy zastosowaniu § 13 ust. 1 pkt 1 powołanego wyżej rozporządzenia.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński