

sygn. akt VII Pa 142/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. O.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie za bezzasadne pozbawienie pracy, zadośćuczynienie za wyrządzoną krzywdę
na skutek apelacji wniesionej przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 31 maja 2017 r., sygn. VI P 400/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od Zespołu Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J. na rzecz E. O. kwotę 2.278,90 zł (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt osiem złotych dziewięćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania,
2. oddala apelację powódki,
3. oddala apelację pozwanego,
4. zasądza od Zespołu Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J. na rzecz E. O. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą,
5. zasądza od E. O. na rzecz Zespołu Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Dorota Michalska SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o przywrócenie do pracy, odszkodowanie za bezzasadne pozbawienie pracy i zadośćuczynienie za wyrządzoną krzywdę moralną w punkcie 1 przywrócił powódkę E. O. do pracy

w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J. na poprzednie warunki pracy i płacy, w punkcie 2 w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz w punkcie 3 zasądził od powódki E. O. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J. kwotę 3540,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (k. 498 a. s.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 31 sierpnia 2007 r.

do dnia 31 sierpnia 2008 r. w wymiarze 8/18 etatu jako nauczyciel biologii, chemii i techniki, a następnie od dnia 1 września 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nauczyciel biologii i chemii w wymiarze 13/18 etatu. Powódka w dniu 22 sierpnia

2011 r. zdała egzamin na stopień nauczyciela mianowanego. W dniu 1 września 2011 r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w którym pracodawca wskazał, iż nowy wymiar zatrudnienia powódki będzie wynosił 4/18 etatu, zamiast dotychczasowych 9/18 etatu. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca podał zmianę organizacji pracy w placówce. W piśmie z dnia 15 września 2011 r. pracodawca dodatkowo wskazał, iż w związku z wypowiedzeniem zmieniającym, wynagrodzenie powódki ulegnie zmianie z kwoty 1275,00 złotych oraz dodatków, na wynagrodzenie

w kwocie 566,67 złotych oraz dodatki. Zmiana warunków pracy i płacy powódce wynikała

ze zmian organizacji pracy polegających na ograniczeniu zatrudnienia oraz na powierzeniu godzin biologii pełnoetatowemu pracownikowi posiadającemu kwalifikacji do nauczania tego przedmiotu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczane, jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 759,63 złotych brutto. W dniu 21 maja 2013 r. powódce zostało wręczone oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia jej umowy o pracę. Podczas ustalenia stanu faktycznego Sąd Rejonowy przytoczył treść tego wypowiedzenia, a następnie przytoczył wybrane paragrafy dotyczące statutu pozwanego i regulaminu pracy oraz zakres obowiązków służbowych zatrudnionych nauczycieli. Sąd I instancji ustalił, że powódka

od września 2011 r. zmieniła swoje zachowanie względem pozostałych pracowników

i dyrektora pozwanego. Powódka często komunikowała się z dyrektorem pozwanego pisemnie, ale również uczestniczyła w rozmowach z nim, gdy była do niej wzywana.

W sierpniu 2011 r. powódka przysłała do osoby układającej grafik zajęć i powiedziała, żeby osoba ta nie słuchała dyrektora i zaplanowała dla powódki więcej godzin. We wrześniu 2011 r. powódka powiedziała, że nie będzie wykonywać ustnych poleceń dyrektora co do pójścia

do gabinetu i prosi o takie polecenie na piśmie. Powódka odmówiła wówczas również wyjaśnienia z dyrektorem kwestii zmniejszenia jej wymiaru etatu. W dniu 28 września 2011 r. powódka podczas kontroli pracowników Urzędu Marszałkowskiego wskazała, że nie będzie rozmawiać z dyrektorem. Powódka wskazała jednocześnie, że dyrektor jest miła w stosunku do niej. Powódka w roku szkolnym 2012/2013 miała zajęcia jedynie z przedmiotu chemia, stąd też pracowała zaledwie cztery godziny w tygodniu, tylko we wtorek. Powódka rzadko odzywała się do innych pracowników przebywając w pokoju nauczycielskim. Powódka

po zmniejszeniu jej wymiaru pracy nie wykazywała się inicjatywą organizowania wycieczek, czy imprez pozalekcyjnych. Powódka była wówczas w trakcie doktoratu. W piśmie z dnia

14 października 2011 r. psycholog M. B., pełniąca funkcję kierownika oddziału dziennego, zwróciła się do dyrektora pozwanego z prośbą o niewyznaczanie powódki do pracy na dyżurach wychowawczych, ponieważ nie radzi sobie z dziećmi chorymi i z zaburzonymi emocjonalnie oraz, że pomimo dobrych chęci, nie zawsze potrafi znaleźć odpowiednie metody pracy. Powódka cztery razy prosiła dyrektora o pomoc i interwencję, ponieważ dochodziło do problemów z uczniami. Wówczas wzywana jest do szkoły psycholog M. B.. Naczelną zasadą funkcjonowania u pozwanego była współpraca nauczycieli z zespołem medycznym. Współpraca taka realizowała się również poprzez spotkania kliniczne odbywające się zwykle na przerwie przez około 30 minut. Na tych spotkaniach omawiane były sprawy związane z poszczególnymi uczniami, a nauczyciele wypowiadali się oraz słuchali zaleceń psychologów i lekarzy. Powódka bardzo rzadko brała udział w tych spotkaniach, gdyż w roku szkolnym 2012/2013 pracowała tylko jeden dzień

w tygodniu. Ponadto zdarzało się, że spotkania te były zwoływane nagle. Podczas spotkań powódka jedynie odpowiadała na zadane jej pytania „tak” lub „nie”. Na spotkaniach klinicznych omawiano przypadki wybranych

uczniów. Powódka w latach szkolnych 2011/2012 i 2012/2013 realizowała zajęcia wyrównawcze z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Powódka we wrześniu 2011 r. pozostawała w konflikcie z I. C., której zarzucała jej oszustwa. I. C. poczuła się urażona, pisząc notatki służbowe w dniach 2 i 22 września 2011 r. Od dnia 1 września 2011 r. do grudnia 2011 r. powódka i dyrektor pozwanego wymieniły między sobą szereg pism, w których powódka odnosiła się do konfliktu wskazując na jej dyskryminację, zaś dyrektor próbowała wykazać brak zachowań dyskryminujących. Powódka skierowała również szereg notatek, w których odnosiła się do wręczenia jej dokumentu uzasadniającego wypowiedzenie zmieniające, a także do notatek służbowych zawartych w jej aktach osobowych oraz do kwestii jej stanowiska pracy i zajęć prowadzonych przez nią w grudniu 2011 r. W dniu 6 października 2011 r. powódka została zobligowana przez dyrektora pozwanego do wypowiedzenia się na temat przydzielonych jej godzin zajęć. W odpowiedzi na piśmie z dnia 9 listopada 2011 r. powódka wskazała, że wykonuje zlecone jej obowiązki w związku z wręczonym jej wypowiedzeniem zmieniającym. Ponadto w piśmie z dnia 14 grudnia 2011 r. dyrektor pozwanego zaproponowała powódce nowe warunki zatrudnienia w liceum, wiążąc swą ofertę z propozycją zawarcia ugody w sprawach sądowych dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego oraz zarzutów dyskryminacji. Powódka w piśmie z dnia 23 grudnia 2011 r. wskazała, że chce podjąć pracę w liceum, ale nie powinno być to proponowane pod warunkiem cofnięcia pozwów. Powódka nie była dyskryminowana w pracy, ponieważ miała ona taki sam dostęp do godzin ponadwymiarowych, jak pozostali nauczyciele. Powódka nie była wyśmiewana. Pozostali nauczyciele nie izolowali powódki, a ona bardzo rzadko odzywała się i nie nawiązywała kontaktu.

Sąd I instancji odmówił wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C., dyrektora pozwanego M. K., zastępcy dyrektora T. K. w zakresie, w jakim wskazywali, że stosunek powódki do nich uległ zmianie w związku z uzyskaniem przez nią stopnia nauczyciela mianowanego, bowiem zmiana nastawienia była związana z otrzymanym wypowiedzeniem zmieniającym kilka dni po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadkom A. R., J. N. również w zakresie, w jakim wskazywały, że powódka nie miała w ogóle osobistego kontaktu z dyrektorem, bowiem z samych zeznań dyrektora M. K. wynika, że powódka czasem się stawiła, a czasem mówiła, że dyrektor musi się do niej zwrócić na piśmie. Sąd I instancji odmówił wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C. i dyrektora pozwanego M. K., w zakresie, w jakim świadkowie twierdzili, że powódka w ogóle nie brała udziału w spotkaniach klinicznych. Z pozostałego bowiem materiału dowodowego wynika, że powódka brała w nich udział rzadko, co było spowodowane jej sporadyczną obecnością w pracy. Świadkowie A. R. i I. C. nie byli bezpośrednimi uczestnikami żadnego ze spotkań klinicznych. Świadek J. N. z kolei wskazała, że powódka brała udział bardzo rzadko w takich spotkaniach, lecz było to związane z przebywaniem powódki w pracy tylko jeden dzień w tygodniu. Nie zostały uznane za wiarygodne zeznania świadka M. B., która wskazywała, że powódka nie brała czynnego udziału w spotkaniach klinicznych, lecz w ocenie Sądu Rejonowego odpowiadała na zadawane jej pytania. Sąd I instancji nie dał również wiary zeznaniom świadków A. R., I. C., J. W., M. M. (1), dyrektora pozwanego M. K. oraz zastępcy dyrektora T. K. w zakresie, w jakim wskazywali, że w pokoju nauczycielskim panowała nieprzyjemna atmosfera, za którą odpowiedzialna była powódka. Sąd Rejonowy miał jednocześnie na uwadze, że powódka pracowała jedynie jeden dzień w tygodniu przez cztery godziny, wobec czego samo jej milczące siedzenie w pokoju nauczycielskim przez jeden dzień w tygodniu nie mogło w sposób rzeczywisty wpłynąć na atmosferę pracy całego Zespołu Szkół. Jednocześnie zaś z zeznań świadka J. N. wynika, że powódka czasem odzywała się do innych pracowników. Ponadto świadek W. K. wskazał,

że nie miał on żadnych problemów i rozmawiał z powódką bardzo często. Z zeznań tego świadka wynika również, że pracował on u pozwanego do 2012 r., czyli w okresie kiedy zmieniło się nastawienie powódki do innych pracowników. Nie są wiarygodne zeznania świadka I. C. w zakresie, w jakim stwierdziła, że powódka krzyczała na dyrektora, bowiem nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a świadek posiada wiedzę o takim zdarzeniu jedynie ze słyszenia. Sąd I instancji nie dał wiary także zeznaniom świadka I. C. co do twierdzeń, że powódka zawsze odmawiała wzięcia dyżuru wychowawczego, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że brak dyżurów wychowawczych spowodowany był tym, iż M. B. wyraźnie prosiła, żeby na dyżury nie kierować powódki. Sąd Rejonowy nie dał także wiary zeznaniom świadków A. R., I. C., J. N., M. M. (1) i dyrektora pozwanego M. K. w zakresie, w jakim wynikało, że powódka nagminnie nie radziła sobie w klasie, bowiem świadkowie nie byli w stanie wskazać konkretnych sytuacji. W szczególności świadek A. R., która miała często interweniować u powódki, nie była w stanie podać ani liczby tych interwencji, ani też konkretnych dat czy okresu, w którym miały one miejsce. Wobec faktu niemożności wykazania konkretnych sytuacji, oprócz jednej sytuacji wskazanej przez dyrektora, Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania powódki, która wskazywała, że cztery razy zdarzyła się jej sytuacja, kiedy wymagała interwencji dyrektora pozwanej. Także zeznania świadka J. N. w zakresie, w jakim twierdziła, że powódka wielokrotnie postępowała z uczniami w sposób nieterapeutyczny nie zasługują na wiarę, bowiem nie była w stanie podać żadnego konkretnego przykładu takiego zachowania. Z kolei świadek M. M. (1) nie był w stanie wskazać, kiedy interwencje dyrektora miały miejsce i jaka była ich liczba, a także nie podał ich liczby u innych nauczycieli ograniczając się do nieweryfikowalnego twierdzenia, że było to dużo rzadziej. Analogicznie odniesiono się do twierdzeń dyrektora M. K. oraz jej zastępcy T. K., którzy również nie podali żadnej liczby interwencji czy próśb powódki o pomoc. Nie znajdują również potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zeznania dyrektora pozwanego M. K. w zakresie, w jakim zarzuciła ona powódce bierne pełnienie dyżuru. Sąd I instancji nie uznał również za wiarygodne twierdzeń zastępcy dyrektora pozwanego T. K. dotyczących złego traktowania przez powódkę innych uczniów. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom zastępcy dyrektora T. K. również w zakresie, w jakim wskazywał, że powódka nie udzielała innym nauczycielom informacji o uczniach, bowiem również nie znajduje to potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Powódka odpowiadała na zadawane jej pytania na spotkaniach klinicznych. Sąd I instancji dał wiarę dyrektorowi pozwanemu jedynie w zakresie, w jakim stwierdziła, że powódka czasem stawiała się do niej na jej wezwanie, a czasem nie, odmawiając jednocześnie wiary zeznaniom powódki, która twierdziła, że zawsze stawiała się na każde wezwanie. Nie zasługują zaś na wiarę w ocenie Sądu Rejonowego twierdzenia dyrektora pozwanego, jakoby powódka miała na nią pokrzykiwać, czy grozić jej palcem, ponieważ nie wskazała, kiedy takie sytuacje miałyby mieć miejsce. Sąd I instancji nie dał również wiary zeznaniom świadka R. O. w zakresie, w jakim wskazywał, że powódce brakowało umiejętności pedagogicznych, bowiem jest to jedynie subiektywna ocena świadka, a w aktach sprawy brak jest oficjalnej oceny zdolności i umiejętności powódki. Nie zasługują również na wiarę zeznania świadka M. M. (1) w zakresie, w jakim wskazywał, jakoby próbował on się kontaktować z powódką w sprawie swoich wychowanków, bowiem w dalszej kolejności zeznał, że nie miał potrzeby konsultowania się z powódką, ponieważ jest wychowawcą zupełnie innej klasy niż ta, w której uczyła powódka. Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności także zeznaniom świadka J. W. w zakresie, w jakim stwierdził, że był świadkiem niejednokrotnie bardzo aroganckich zachowań ze strony powódki, ponieważ nie podał on żadnego konkretnego zachowania na poparcie swych twierdzeń, które mogłyby być poddane ocenie co do faktycznej arogancji powódki. Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne również zeznań świadka M. B. w zakresie, w jakim wskazywała, że powódka nie miała dobrego podejścia terapeutycznego, bowiem z jej dalszych zeznań wynika, że nigdy nie hospitowała ona żadnych zajęć powódki, a ponadto pomiędzy nimi nie istniał konflikt związany z oceną danego ucznia. Ponadto świadek nie wskazała sformalizowanej oceny, która zostałaby przeprowadzona i skonsultowana

z powódką, co również wskazuje na subiektywne odczucia świadka.

Sąd Rejonowy zważył, że brak jest spełnienia jakiegokolwiek przesłanki z ustawy Karta Nauczyciela, która mogłaby dawać pozwanemu możliwość rozwiązania z powódką umowy o pracę. W wypowiedzeniu wręczonym powódce zawierają się sformułowania oceniające jej zachowanie i pracę, jednak nie spełniają one wymogu zawartego w art. 6a Karty Nauczyciela. Wobec tego uznano, że brak jest przeprowadzenia procedury oceny nauczyciela, która mogłaby uzasadniać rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym uznano, że wypowiedzenie wręczone powódce jest niezgodne z prawem. Odnośnie pierwszej przyczyny, czyli braku werbalnej komunikacji z dyrektorem szkoły wynikającej z ignorowania osoby dyrektora, to Sąd I instancji ustalił, że faktycznie powódka często kierowała do dyrektora pozwanego pisma czy notatki, jednakże głównie w okresie wrzesień-grudzień 2011 r. Analogicznie wszystkie wskazywane przez świadków sytuacje, w których powódka twierdziła, że chce pisemnego wezwania przez dyrektora, czy odmawiała rozmowy również miały miejsce we wrześniu 2011 r. Zdarzenia sprzed półtora roku nie mogły uzasadniać wypowiedzenia wręczonego powódce w dniu 21 maja 2013 r. Pozwany nie wykazał, aby powódka ignorowała dyrektora oraz jakie polecenia nie zostały zrealizowane przez powódkę, poza odniesieniem się do sytuacji z września 2011 r. Pozwany w treści wypowiedzenia wskazał ponadto tylko jedno zachowanie powódki polegające na tym, iż podczas kontroli miała stwierdzić, że z dyrektorem rozmawiać nie będzie, co miało miejsce w dniu 28 września 2011 r. Fakt kierowania przez powódkę licznej korespondencji do dyrektora w 2011 r. świadczy zdecydowanie przeciwko ignorowaniu osoby nadzorującej jej pracę. Drugą przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu był brak woli współpracy z dyrektorem szkoły oraz pozostałym gronem pedagogicznym w sprawach wychowawczo-terapeutycznych. W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił jedynie, że istniały spotkania kliniczne, na których omawiano sprawy dotyczące uczniów. Powódka na tych spotkaniach uczestniczyła, ale rzadko, co było spowodowane jej małą częstotliwością przebywania w pracy z uwagi na mały wymiar etatu. Powódka odzywała się na spotkaniach, a pytana o poszczególnych uczniów odpowiadała „tak” lub „nie”. Spotkania kliniczne miały na celu wymianę informacji o uczniach. Powódka miała jednak dość ograniczony kontakt z uczniami ze względu na rzadkie zajęcia. Wobec tego zarzut ten uznano za nieprawdziwy. Powódka odpowiadała na spotkaniach klinicznych na postawione jej pytania, a jej rzadki udział w nich wynikał nie ze złej woli, ale z okoliczności obiektywnych. Powódka była w pracy tylko jeden dzień w tygodniu, kiedy mogła uczestniczyć w spotkaniach. Ponadto wiele spotkań było zwoływanych nagle i nie mogła ona o nich wiedzieć z racji jej nieobecności w pracy. Odnośnie trzeciej przyczyny, polegającej na lekceważeniu służbowych poleceń dyrektora, to Sąd I instancji miał na uwadze, że w treści wypowiedzenia pozwany wskazał jedynie, iż powódka odmówiła wykonania polecenia dyrektora szkoły dotyczącego pisemnej decyzji na temat realizacji obowiązków wynikających z umowy o pracę. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że sytuacja ta miała miejsce we wrześniu 2011 r. Długi upływ czasu pomiędzy zdarzeniem a wypowiedzeniem umowy o pracę uniemożliwia uznanie, że opisywane zachowanie powódki miało być faktyczną i rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy. Gdyby pracodawca rzeczywiście chciał rozwiązać z powódką umowę o pracę ze względu na jej zachowanie z roku szkolnego 2011/2012, to powinien wręczyć jej wypowiedzenie w maju 2012 r. W toku postępowania ustalono również, że powódka miała wbrew ustaleniom z dyrektorem szkoły, pójść do osoby układającej grafik zajęć i wskazywać, żeby osoba ta nie słuchała dyrektora i ułożyła plan z większą liczbą godzin przydzielonych powódce. Jednak, jak wynika z zeznań świadka M. M. (1), zdarzenie to miało miejsce w sierpniu 2011 r., a więc również w ocenie Sądu Rejonowego nie może skutecznie uzasadniać wypowiedzenia wręczonego powódce w maju 2013 r. W ocenie Sądu I instancji całkowicie niezrozumiałym jest zarzut zawarty w punkcie 4 wypowiedzenia. W toku postępowania nie zostało przez pozwanego wyjaśnione, w jaki sposób załatwianie spraw drogą pocztową miałyby uniemożliwiać bieżące rozwiązywanie problemów. Droga pisemna jest jedną z dróg komunikacji. Rolą pozwanego

w procesie było wykazanie, że faktycznie uniemożliwiło to rozwiązywanie jakiegoś problemu pojawiającego się w pracy powódki. W aktach sprawy znajduje się korespondencja z 2011 r., która wskazuje, że dyrektor pozwanego podjęła pisemną drogę dialogu z powódką. Jako szóstą z kolei przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał brak pedagogicznych umiejętności konstruktywnego rozwiązywania konfliktów w klasie i utrzymania dyscypliny, co miało się przejawiać w niesamodzielności w rozwiązywaniu sytuacji wychowawczych podczas lekcji oraz braku terapeutycznych predyspozycji do pracy z dziećmi i młodzieżą psychiatryczną. Przyczyna ta została przez Sąd I instancji uznana za nieprawdziwą.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że pozostali pracownicy pozwanego nie byli w stanie konkretnie wskazać liczby problemów powódki z uczniami oraz nie byli w stanie wskazać faktycznie zaistniałych na tym tle sytuacji. Świadczenie nie wskazali również dat ani okresów, kiedy owe interwencje miały mieć miejsce, co uniemożliwia również kontrolę pod względem czasowego oddalenia od siebie interwencji i wręczenia powódce wypowiedzenia. Jedyną sytuacją była wskazana przez dyrektora, kiedy to interweniowała ona podczas zajęć prowadzonych przez powódkę, nie wskazując jednocześnie, kiedy taka sytuacja miała miejsce. W szczególności pozwany nie wykazał liczby interwencji, które były konieczne

u powódki na tle innych interwencji koniecznych w tym samym czasie. W aktach sprawy brak jest oceny predyspozycji powódki, zaś świadkowie ją oceniający, opierają się na swych subiektywnych przekonaniach, które nie mogą być dla Sądu I instancji wiążące w sytuacji, gdy pracownicy pozwanego mieli do powódki od pewnego czasu negatywne nastawienie. Jako siódmą przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał na brak inicjatywy oraz jakiegokolwiek działalności pozalekcyjnej, która przyczyniałaby się do rozwoju uczniów

i szkoły, wskazując na brak udziału i inicjatywy powódki w organizowaniu uroczystości szkolnych, konkursów i imprez. Powódka miała zmniejszony etat, w związku z czym automatycznie była ona mniej zaangażowana w sprawy szkoły, a ponadto była w trakcie robienia doktoratu, więc nie dysponowała czasem, aby angażować się w dodatkowe imprezy. Pozwany zaś nie wskazał, aby wzywał powódkę przed wręczeniem jej wypowiedzenia

do usprawiedliwienia braku udziału w dodatkowych zajęciach. Ponadto z treści zakresu obowiązków nie wynikało, aby w ramach obowiązków służbowych powódki mieściło się również zaangażowanie się w organizację dodatkowych imprez. Co do ostatniej przyczyny wskazującej na negatywny wpływ na atmosferę w pracy i nieprzestrzeganie zasad etyki, Sąd I instancji ustalił, że zarzut ten głównie opierał się na tym, iż powódka nie odzywała się do pozostałych pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób uznać, aby brak odzywania się przez powódkę do innych pracowników, w sytuacji gdy w ciągu całego tygodnia jest ona w pracy tylko jeden dzień przez cztery godziny, miał mieć rzeczywisty wpływ na pogorszenie atmosfery w pracy. W toku postępowania pozwany na poparcie tych twierdzeń przytoczył dowody z korespondencji powódki z 2011 r. oraz z pism procesowych

z marca 2012 r. Z uwagi na znaczny upływ czasu, zachowanie powódki nie może uzasadniać wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie powódka domagała się również przywrócenia jej do pracy.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uznania tego żądania za niemożliwe bądź niecelowe. Pozwany nie wykazał, aby stanowisko pracy zajmowane przez powódkę zostało zlikwidowane, a zdecydowana większość okoliczności przytaczanych na uzasadnienie istnienia konfliktu między pracownikami miała miejsce w okresie wrzesień-grudzień 2011 r., a więc na prawie dwa lata przed wręczeniem powódce wypowiedzenia. Sąd I instancji

nie uznał, aby milczenie powódki w pokoju nauczycielskim miało decydujący wpływ

na atmosferę w pracy. Stąd też Sąd Rejonowy uznał, iż zasadnym jest przywrócenie do pracy powódki.

Powódka wniosła również o zasądzenie na jej rzecz kwoty 9677,00 złotych tytułem odszkodowania za bezzasadne pozbawienie jej stałej pracy zarobkowej w wyniku wręczenia jej wypowiedzenia. Sąd zważył, że jest to odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 300 k.p., a nie za roszczenie odszkodowawcze wynikające z art. 45 § 1 k.p., bowiem z roszczeń alternatywnych powódka wybrała przywrócenie jej do pracy. Tym samym roszczenie odszkodowawcze przez nią podniesione podlega rygorom takim, jak zwykle roszczenie odszkodowawcze. W ocenie Sądu I instancji powódka powinna udowodnić powstanie szkody majątkowej, jej rozmiar, zdarzenie które tę szkodę spowodowało oraz związek pomiędzy zdarzeniem a szkodą, a także winę pozwanego. Powódka nie wykazała, aby z tytułu wręczenia jej wypowiedzenia miała ponieść szkodę majątkową w kwocie 9677,00 złotych. Powódka nie wykazała również winy pozwanego we wręczeniu jej wypowiedzenia, ani związku przyczynowego pomiędzy wypowiedzeniem, a szkodą, a

w szczególności, czy przez cały rok po otrzymaniu wypowiedzenia nie znalazła innej pracy. Tym samym roszczenie powódki w tym zakresie podlegało oddaleniu jako nieudowodnione. Powódka w treści pisma roszczeniowego powództwo podała również, że podstawą dla jej roszczenia odszkodowawczego powinna być regulacja z art. 18^{3d} k.p. Powódka powinna przynajmniej wykazać wysokość szkody majątkowej. Co prawda w przypadku naruszenia zasady równego traktowania ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę, lecz nadal pozostaje kwestia udowodnienia wysokości szkody. Powódka nie udowodniła wysokości szkody. Ponadto

w ocenie Sądu I instancji pracodawca wykazał, że powódka nie była dyskryminowana i była traktowana na równi z innymi nauczycielami. Jednocześnie powódka przy roszczeniu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie wykazała oraz nie udowodniła przyczyny, z powodu której nie była równo traktowana.

Powódka, przy dochodzonym roszczeniu o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia, również nie udowodniła, aby powstało zdarzenie powodujące jej krzywdę, a które przemawiałoby za uzasadnieniem rozmiaru zadośćuczynienia. Sąd I instancji nie uznał, aby postępowanie innych pracowników wobec powódki naruszyło w jakikolwiek sposób jej godność osobistą.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 11 ust 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

Pozwany w dniu 14 sierpnia 2017 r. wywiódł apelację zaskarżając powyższy wyrok w punkcie 1 i zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, nie zaś swobodną ocenę materiału dowodowego sprzeczną z treścią przeprowadzonych dowodów oraz zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego poprzez:

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C., dyrektora pozwanego M. K., zastępcy dyrektora T. K. w zakresie,

w jakim wskazały, że stosunek powódki do nich uległ zmianie, zaś zmiana ta była związana z uzyskaniem przez powódkę stopnia nauczyciela mianowanego, w sytuacji gdy twierdzenia świadków w tym zakresie nie powinny zostać wykluczone tylko w oparciu o stwierdzenie, że w zbliżonym okresie czasu powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające, co również stanowiło podstawę do wszczynania przez nią awantur oraz nagannego zachowania względem przełożonych oraz kolegów z pracy;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R. oraz J. N. w zakresie, w jakim wskazały, że powódka nie miała osobistego kontaktu z dyrektorem, podczas gdy niezwykle rzadkie wykazywanie przez powódkę aktywności celem stawienia się u dyrektora wobec faktu, iż świadkowie byli tylko obserwatorami takich sytuacji, mogło stanowić dla nich podstawę dla stwierdzenia, że takie sytuacje w ogóle nie miały miejsca, wiedzę bowiem w zakresie faktycznej częstotliwości stawiania się ma bowiem sam dyrektor oraz powódka;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C., dyrektora pozwanego M. K. oraz M. B., w zakresie w jakim wskazały, że powódka nie brała udziału w spotkaniach klinicznych, w sytuacji gdy powódka de facto w takowych spotkaniach brała udział bardzo rzadko, a zatem zeznania świadków w tym zakresie były jeśli nie w pełni, to w części zbieżne z rzeczywistym stanem faktycznym w sprawie, a tym samym nie można uznać ich za w pełni niewiarygodne;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C., J. W., M. M. (1), dyrektora pozwanego M. K., zastępcy dyrektora T. K. w zakresie, w jakim wskazali, że przez powódkę panowała nieprzyjemna atmosfera w pokoju nauczycielskim, w sytuacji gdy zeznania te nie kolidują z faktem, iż powódka pracowała jedynie jeden dzień w tygodniu przez cztery godziny;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka I. C. w zakresie, w jakim wskazała, że powódka krzyczała na dyrektora oraz odmawiała wzięcia dyżurów wychowawczych, w sytuacji gdy twierdzeń odnośnie zachowania powódki względem dyrektora, biorąc pod uwagę jej lekceważące zachowanie, nie można było uznać z góry za niezajdujących potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C., J. N., M. M. (1) i dyrektora pozwanego M. K., w zakresie, w jakim zeznali, że powódka nie radzi sobie w klasie, w sytuacji gdy twierdzenia te nie wymagają szczegółowego opisywania konkretnych sytuacji, podawania konkretnych dat i liczby interwencji, tym bardziej, iż jedna z takich sytuacji została opisana przez dyrektora;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom zastępcy dyrektora T. K. w zakresie, w jakim zeznał, że powódka nie udzielała informacji o uczniach innym nauczycielom, w sytuacji gdy lakoniczne odpowiedzi na zadawane jej pytania w rzeczywistości nie mogą być uznane za rzetelne udzielanie informacji o uczniach, jakie jest wymagane od pracowników pozwanej placówki;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka R. O. w zakresie, w jakim odniósł się do umiejętności pedagogicznych powódki oraz świadka M. B. w zakresie, w jakim wskazała na brak dobrego podejścia terapeutycznego powódki w sytuacji, gdy oceny te były w pełni obiektywne i wzajemnie się uzupełniały;

- odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka J. W. w zakresie, w jakim zeznał, iż był świadkiem aroganckich zachowań powódki, w sytuacji gdy twierdzenia te pokrywają się z zeznaniami świadka I. C.;

- danie wiary tylko twierdzeniom powódki, sytuacji gdy były one wbrew twierdzeniom Sądu sprzeczne ze zgromadzonymi w sprawie materiałem dowodowym oraz zeznaniami świadków.

Apelujący zarzucił ponadto naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. poprzez dowolną, nie zaś swobodną ocenę materiału dowodowego sprzeczną z treścią przeprowadzonych dowodów oraz zasadami prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego poprzedzoną nieuprawnionym przerzuceniem na pozwanego całego ciężaru dowodu celem wykazania, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia są faktyczne, w sytuacji gdy wobec sprzecznych twierdzeń stron, to również na powódce spoczywał ciężar wykazania, że brak było uzasadnionych podstaw do wręczenia jej wypowiedzenia przez pracodawcę oraz poprzez przyjęcie, że strona powodowa uczyniła zadość obowiązkowi wynikającemu z jego dyspozycji i sprostowała inicjatywie dowodowej dla potwierdzenia dochodzonych na gruncie niniejszego postępowania roszczeń, w sytuacji gdy znaczna większość dowodów pochodzi od pozwanego i jednoznacznie przeczą one stanowisku powódki.

Skarżący zarzucił również naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką było nieuzasadnione, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym również z zeznań świadków wynika, że wypowiedzenie to było w pełni uzasadnione, a pozwany podał przy tym szereg faktycznych i rzeczywistych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany zarzucił także błędne przyjęcie przez Sąd, że powódka winna podlegać regulacji zawartej w art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela w sytuacji, gdy nie była ona zatrudniona na podstawie mianowania a jedynie zdając egzamin i uzyskując stopień nauczyciela mianowanego, przedmiotowa regulacja jej nie dotyczy.

Wobec powyższego pozwany na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie w zaskarżonym zakresie i przekazania sprawy Sądowi I instancji celem ponownego rozpoznania oraz o każdorazowo zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 527-533 a. s.).

Powódka w dniu 14 sierpnia 2017 r. również wniosła apelację zaskarżając powyższy wyrok w punkcie 2 i 3 i zarzucając mu

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 18^{3c} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p. poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację odwetową i nierówne traktowanie w miejscu pracy;
- art. 18^{3d} k.p. poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie;
- art. 100 i art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy pozwany jest stroną przegrywającą proces.

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewywiązanie się z obowiązku wyjaśnienia motywów, którymi kierował się Sąd I instancji orzekając o kosztach postępowania i w konsekwencji błędne określenie podstawy prawnej w tym zakresie;
- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 321 § 1 k.p.c. poprzez błędne zinterpretowanie rozszerzenia powództwa o odszkodowanie za dyskryminację odwetową i nierówne traktowanie w miejscu pracy jako roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy;
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów wskazanych w piśmie powódki z dnia 28 grudnia 2016 r. i w piśmie procesowym pełnomocnika powódki z dnia 7 lipca 2016 r., a w konsekwencji całkowite pominięcie w analizie wskazanych przez powódkę faktów uprawdopodobniających nierówne traktowanie w miejscu pracy;
- art. 232 k.p.c. poprzez nieskorzystanie z możliwości dopuszczenia dowodu niewskazanego przez stronę przy jednoczesnym uznaniu w uzasadnieniu wyroku jego braku za przyczynę niemożności rozważenia zasadności dochodzonego powództwa w zakresie roszczenia odszkodowawczego z art. 18^{3d} k.p.

W związku z powyższym powódka wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje (k. 535-537 a. s.).

Powódka w dniu 28 sierpnia 2017 r. wniosła odpowiedź na apelację pozwanego, zgodnie z którą wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w obu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 553-555 a. s.).

Pozwany w dniu 15 września 2017 r. również wniósł odpowiedź na apelację powódki, zgodnie z którą wniósł o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania w drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych (k. 556-558 a. s.).

Pismem procesowym z dnia 25 października 2017 r. powódka zmieniła swoje roszczenie poprzez zasądzenie odszkodowania jako roszczenia alternatywnego (k. 572-573 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się być zasadna w części, jednak nie dała podstaw

do oddalenia powództwa.

Sąd II instancji na wstępie ustalił, że zarzuty apelacyjne pozwanego koncentrowały się głównie wokół naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c., które po części okazały się być prawidłowe. W ocenie Sądu Okręgowego przy rozpoznawaniu sprawy w pierwszej instancji odmówiono wiarygodności zeznaniom świadków w sposób powierzchowny.

Sąd Okręgowy zważył, że zeznania świadków A. R., I. C. oraz dyrektora i zastępcy dyrektora pozwanej w zakresie zmiany nastawienia powódki

w stosunku do pozostałych współpracowników pozostawały zbieżne. W ocenie Sądu

II instancji zachowanie powódki zbiegło się w czasie z uzyskaniem przez nią stopnia nauczyciela mianowanego i otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Rejonowy przyjął, że jej zachowanie było podyktowane wypowiedzeniem zmieniającym, jednak

w kontekście zeznań świadków, którzy niewątpliwie przebywali z powódką w miejscu pracy, mieli prawo do odmiennej oceny zachodzących okoliczności. Zatem odmówienie ich zeznaniom wiarygodności w omawianym zakresie w sposób zdecydowany, jak to uczynił Sąd Rejonowy, było nietrafne. Sąd Okręgowy zważył, że w niniejszej sprawie niewątpliwie wynika, że powódka odizolowała się od innych pracowników, a jej zachowanie zmieniło się. Tym nie mniej przyczyna, dla której powódka zmieniła swój stosunek pozostaje w niniejszej sprawie bez żadnego znaczenia.

Drugi z zarzutów dotyczył częstotliwości spotkań powódki z dyrektorem pozwanej. Apelujący wskazał, że błędem było odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R. i J. N., które wskazywały, że strony niniejszego procesu nie miały osobistego kontaktu. Jednocześnie stwierdzili, że w tym zakresie posiada wiedzę tylko dyrektor pozwanej i powódka. Znakiem tego w ocenie Sądu II instancji świadkowie

ci powinni wskazać, że z uwagi na charakter sprawy, nie posiadają wiedzy odnoszącej się

do częstotliwości spotkań stron sporu. Tymczasem wobec wskazań świadków, że odwołująca nie spotykała się z dyrektorem, należało uznać je za niewiarygodne, co też w sposób prawidłowy uczynił Sąd Rejonowy.

Treść trzeciego zarzutu pozwanego dotyczącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. pozostaje w wewnętrznej sprzeczności i nie jest spójna. Apelujący jednocześnie wskazał,

że błędnym było odmówienie wiarygodności zeznań świadków A. R., I. C., dyrektora pozwanego M. K. i M. B., ponieważ powódka nie brała udziału w spotkaniach klinicznych. Jednocześnie skarżący dalej podniósł, że powódka de facto brała udział w takich spotkaniach bardzo rzadko. W ocenie Sądu Okręgowego logicznym jest, że albo uczestniczy się w spotkaniach bardzo rzadko albo

wcale. W niniejszej sprawie sporadyczne uczestnictwo powódki było spowodowane tym,

że faktycznie świadczyła pracę u powódki jedynie raz w tygodniu przez cztery godziny

i w związku z tym nie mogła fizycznie brać udziału w każdym spotkaniu. Nie zmienia

to faktu, że w tym przypadku Sąd I instancji również prawidłowo odmówił wiarygodności zeznaniom ww. świadków.

W ocenie Sądu Okręgowym błędnym było odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków A. R., I. C., J. W., M. M. (2) oraz dyrektora i zastępcy dyrektora pozwanego w zakresie, w jakim wskazywali, że przez powódkę panowała nieprzyjemna atmosfera w pokoju nauczycielskim. Pozwany logicznie wskazał, że okoliczność ta nie koliduje ze stwierdzeniem, że powódka pracowała tylko przez jeden dzień w tygodniu przez cztery godziny. Należy uznać, że niewątpliwie w tym zakresie zeznania ww. osób korelowały wzajemnie ze sobą i stanowiły ich subiektywne odczucia spowodowane zaistniałą sytuacją. Sąd Okręgowy przyjął, że obecność osoby w pokoju nauczycielskim, która nie integruje się z innymi pracownikami i siedzi cicho w kącie, nie wpływa pozytywnie na atmosferę w znajdującym się pomieszczeniu. Oczywiście jest,

że w pozostałe dni tygodnia sytuacja w pokoju nauczycielskim była poprawna. Jednak możliwym było uznanie, że powódka w sposób destabilizującym wpływała na atmosferę

w trakcie jej obecności w pokoju nauczycielskim.

W kontekście piątego i dziewiątego zarzutu, apelujący nie wskazał konstruktywnych powodów wskazujących na błędne odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków I. C. i J. W. w opisywanych zakresach. W niniejszej sprawie nie udowodniono, aby powódka faktycznie krzychała na dyrektora czy zachowywała się w sposób arogancki za pomocą rzeczowego lub osobowego materiału dowodowego. Przyjmując nawet, że powódka zachowywała się w sposób lakoniczny, to nie można domniemywać faktycznie, iż była zdolna do podnoszenia głosu na swojego ówczesnego pracodawcę. Ponadto Sąd Okręgowy uznał i potraktował za wielce subiektywne stwierdzenie świadka, jakoby powódka zachowywała się w sposób arogancki. Sąd Rejonowy również prawidłowo uznał za niewiarygodne zeznania świadków w zakresie, w którym wskazywali, że powódka odmawiała wzięcia dyżurów wychowawczych. W tym kontekście Sąd II instancji uznał za wiarygodne zeznania świadka M. B., która to wskazała, że zwróciła się do dyrektora pozwanego z prośbą o niewyznaczenie powódki do pracy na dyżurach wychowawczych, co też było główną przyczyną jej nieobecności.

Szósty zarzut apelacyjny okazał się być zasadnym, ponieważ uprawnionym było stwierdzenie świadków A. R., I. C., J. N., M. M. (1) i dyrektora pozwanego, że powódka nie radziła sobie w klasie z uczniami. Wszyscy ww. wskazywali, że powódka kilkakrotnie wzywała na pomoc dyrektora placówki ze względu na to, iż nie radziła sobie aktualnie z wychowankami. Tymczasem jedynym argumentem Sądu Rejonowego było wskazanie, że świadkowie nie potrafili wskazać konkretnych sytuacji, dat i liczby interwencji. Sąd Okręgowy ma na względzie, że w trakcie zajęć szkolnych inni nauczyciele również mogli uczyć dzieci w swoich klasach, a co za tym idzie, nie byli w stanie wskazać wszystkich interwencji u powódki, ponieważ z pewnością nie byli bezpośrednimi świadkami tych wydarzeń. Jednak w tym zakresie ich zeznania były wewnętrznie spójne, dlatego też Sąd II instancji potraktował je za wiarygodne.

Również za trafny Sąd Okręgowy uznał siódmy zarzut apelacyjny pozwanego dotyczący uznania, że zdaniem zastępcy dyrektora pozwanego, powódka nie udzielała informacji o uczniach innym nauczycielom. Sąd I instancji wskazał co prawda, że powódka będąc na tematycznych spotkaniach na pytania kierowane do niej udzielała odpowiedzi „tak” lub „nie”. Jednak należy mieć na uwadze, że wykonując obowiązki w Zespole Szkół Ogólnokształcących w(...) należało się wykazywać większymi umiejętnościami w zakresie wychowawczo-pedagogicznym z uwagi na codzienny kontakt z trudną młodzieżą.

W analizowanym przypadku w ocenie Sądu Okręgowego lakoniczne odpowiedzi powódki na zadawane jej pytania odnoszące się do poszczególnych uczniów nie można uznać za rzetelne udzielanie informacji. Z uwagi na charakter szkoły należało się pochylić szczegółowo nad zachowaniem każdego z uczniów, a udzielanie wymijających odpowiedzi nie przemawia za uznaniem, iż powódka w sposób wyczerpujący odnosiła się do spraw i zachowania każdego ucznia jako odrębnego przypadku.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo apelujący wskazał w ósmym zarzucie apelacyjnym, iż powódka nie miała odpowiednich umiejętności pedagogicznych. W tym aspekcie zeznania świadka R. O. pozostawały wiarygodne, gdyż były spójne z działaniami podjętymi przez szkolnego psychologa M. B., która wystąpiła do dyrektora pozwanej o niewyznaczenie powódki do pracy na dyżurach wychowawczych z dziećmi. Kilkakrotne wzywanie pomocy przez powódkę w celu opanowania sytuacji w klasie, z którą sobie nie radziła, również dowodzi, że istniały sytuacje, w których jej zachowanie w stosunku do dzieci było nieprawidłowe, przez co nie osiągała ona zamierzonych efektów.

W kontekście ostatniego zarzutu prawa procesowego, Sąd Okręgowy zważył, że apelujący ma rację wskazując, iż błędnie dano wiarę w zupełności zeznaniom powódki. Reasumując, Sąd II instancji uznał za zasadne zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymienione w części w punkcie 1 i 4, a ponadto w punktach 6-8 i 10. W konsekwencji

Sąd Rejonowy błędnie przyjął za niewiarygodne zeznaniom świadków oraz stron występujących w imieniu pozwanego w zakresach, w których Sąd II instancji uznał

je za spójne. Tym niemniej Sąd Okręgowy uznał, że naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

nie skutkowało oddaleniem powództwa, bowiem w niniejszej sprawie najistotniejszym elementem stanowiącym spór, był sposób rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nawet, jeśliby przyjęto, że zachowanie powódki dawałoby przesłanki ku rozwiązaniu z nią umowy

o pracę, to należało podjąć opisywaną czynność prawną zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd Okręgowy zważył, że pozwany błędnie formułował zarzut apelacyjny, zgodnie

z którym w jego ocenie doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p, który wskazuje, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowaniu. Apelujący zarzucał również naruszenie art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela (Dz. U. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.), zgodnie z którym stosunek pracy

z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie opisywane powyżej dwa artykuły mają ze sobą bezpośredni związek. Należy wskazać, że przepis art. 45 § 1 k.p. nie będzie naruszony dopiero w przypadku wypełnienia wszystkich przesłanek wynikających z art. 27 ust. 1 i art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, rozwiązanie umowy o pracę zawartej

z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Sąd II instancji ustalił, że powódka w dniu 22 sierpnia 2011 r. zdała przedmiotowy egzamin, zatem stosuje się do niej regulacje prawne dotyczące wymogów wypowiedzenia stosunku pracy dla nauczyciela mianowanego. Pozwany w apelacji wskazywał, że powódka była zatrudniona w niepełnym wymiarze godzinowym, dlatego też nie można było uznać,

iż kwalifikuje się ona pod przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę nauczycielowi mianowanemu. Jednakże Sąd Okręgowy zważył, że apelujący pozostaje w błędzie. Zgodnie bowiem z wnioskiem wyprowadzonym przez Sąd Najwyższy, zasadą przy zatrudnieniu nauczyciela na podstawie mianowania jest wykonywanie przez nauczyciela mianowanego

lub dyplomowanego wymiaru czasu pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze zajęć nauczyciel mianowany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada

2007 r., sygn. akt II PK 70/07) Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powódka, pomimo realizowania stosunku pracy tylko raz w tygodniu, spełniała przesłanki do zaliczenia jej

do grupy przepisów stanowiących dla pracowników legitymujących się stopniem nauczyciela mianowanego.

Zgodnie z art. 6a ust. 1 Karty Nauczyciela, praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana

w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek: nauczyciela, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły lub rady rodziców.

Na podstawie art. 6a ust. 6-10 Karty Nauczyciela, oceny pracy dyrektora szkoły

oraz nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, dokonuje organ prowadzący szkołę w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny. Organ, o którym mowa w ust. 6, dokonuje oceny pracy dyrektora szkoły

po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole. Przy ocenie pracy dyrektora przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio. Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag

i zastrzeżeń. Od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, przysługuje nauczycielowi - prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą a dyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły - prawo złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny jego pracy do organu, który tę ocenę ustalił. Organ, o którym mowa w ust. 9, powołuje w celu rozpatrzenia odwołania lub wniosku zespół oceniający. Od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie.

Sąd Okręgowy zważył, że w niniejszej sprawie nie zostały zachowane procedury zawarte w art. 6a Karty Nauczyciela przez Dyrektora szkoły, który rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem. W związku z powyższym uznano jednostronną czynność prawną za niezgodną z obowiązującym prawem, co też w sposób prawidłowo zważył Sąd I instancji. W konsekwencji niektóre zasadne zarzuty dotyczące naruszenie prawa procesowego nie miały znaczenia dla sprawy, ponieważ w pierwszej kolejności pozwany nie zastosował obowiązujących przepisy na etapie poprzedzającym wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

W związku z tym Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 3 wyroku.

Apelacja powódki również jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Powódka w pierwszej kolejności zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z art. 18^{3a} k.p.:

§ 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 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty,

a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika

i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Na podstawie art. 18^{3b} k.p.:

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi;
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich

lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

W myśl art. 18^{3d} 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Jak stanowi art. 18^{3e} § 1 k.p., skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Powyższe przepisy są ściśle uregulowane przez ustawodawcę i wskazują sytuacje, kiedy dochodzi do dyskryminowania lub nierównego traktowania pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego żadna z dyspozycji ww. przepisów nie ma zastosowania w niniejszej sprawie. Pomimo uznania, iż Sąd I instancji w sposób nie do końca właściwy zinterpretował, a także ocenił zeznania świadków i dał wiarę powódce w kontekście negatywnego zachowania pracodawcy, to nie daje podstaw do uznania, iż była ona dyskryminowana lub nierówno traktowana. W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powódki w siedzibie pozwanej mogło dawać podstawę do wypowiedzenia jej stosunku pracy. Świadkowie wskazali, że powódka nie radziła sobie z zachowaniem dzieci w klasie, przez co była wzywana dyrektora w celu uspokojenia chaotycznej sytuacji. Ponadto powódka w trakcie sporadycznego uczestniczenia w spotkaniach dotyczących uczniów, lakonicznie udzielała odpowiedzi „tak” lub „nie”, podczas gdy uczniowie wymagali więcej uwagi i poświęcenia czasu ze względu na ich schorzenia. Z tego też względu można było uznać, że powódka wykazując się brakiem empatii, nie dążyła do pochylenia się nad zachowaniem każdego z uczniów i nie interesowało ją rozwiązywanie pojawiających się problemów. Również psycholog M. B. wskazywała na brak terapeutycznego podejścia powódki, co w konsekwencji było przyczyną odsunięcia jej od pełnienia dyżurów. Sąd Okręgowy przy tym uznał, że nie doszło do naruszenia art. 233 § 1, gdyż przy dokonywaniu rozstrzygnięcia Sąd I instancji nie pominął dowodów wskazanych w pismach procesowych. Wyrok tutejszego Sądu z dnia 29 kwietnia 2016 r. dotyczył zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację w miejscu pracy, a więc spraw innego ciężaru gatunkowego niż te, których dochodziła powódka w niniejszym postępowaniu. Powódka

nie uzasadniła w sposób wystarczający zasadności dochodzonych roszczeń. Dlatego też Sąd II instancji zważył, że nie było żadnych podstaw prawnych do zasądzenia na jej rzecz kwoty w wysokości 9677,00 złotych tytułem odszkodowania oraz kwoty w wysokości 5000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia.

Sąd I instancji prawidłowo zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego. Powódka w sposób nieprawidłowy uznała, że pozwany był stroną przegrywającą proces. Należy wskazać, że powódka w niniejszej sprawie dochodziła roszczenia o przywrócenie do pracy, odszkodowanie za bezzasadne pozbawienie pracy oraz zadośćuczynienie za wyrządzoną krzywdę moralną. Co do dwóch ostatnich roszczeń, powódka domagała się łącznie zasądzenia na jej rzecz kwoty w wysokości 14667,00 złotych. Oba roszczenia okazały się być nieuzasadnione. Tymczasem pozew na etapie postępowania przed Sądem I instancji był zasadny jedynie w kwestii przywrócenia powódki do pracy,

a w sytuacji ewentualnego odszkodowania, kwota ta zostałaby zasądzona w wysokości jedynie 2278,90 złotych. Zatem z uwagi na wygranie procesu przez pozwanego w zdecydowanie większym stopniu procentowym, należało na jego rzecz zasądzić koszty zastępstwa procesowego.

Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Na podstawie art. 321 § 1 k.p.c., sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Sąd Okręgowy zważył, że Sąd I instancji w sposób czyniący zadość obowiązującym przepisom prawnym, sporządził uzasadnienie wyroku, które zawierało ustalony i oceniony stan faktyczny, jak również podstawy prawne rozstrzygnięcia trzech roszczeń, z którymi wystąpiła powódka. Rozstrzygnięcie w zakresie kosztów postępowania zostało zawarte

w oparciu o zasadę odpowiedzialności za proces, którego stroną przegrywającą w znacznej mierze była powódka. Natomiast analizowanie interpretacji Sądu Rejonowego w zakresie roszczeń powódki o odszkodowanie za dyskryminację odwetową i nierówne traktowanie

w miejscu pracy jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Sąd Okręgowy zważył, że roszczenia te były niezasadne, ponieważ powódka w żadnej mierze ich nie udowodniła na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie. Dlatego też charakter opisywanego zarzutu miał irrelevantne znaczenie dla rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego również zarzut dotyczący naruszenia art. 232 k.p.c. okazał się być nietrafny. Naczelną zasadą postępowania cywilnego jest kształtowanie procesu przez strony postępowania, które mają prawo do zgłaszania wniosków dowodowych.

W niniejszej sprawie Sąd II instancji nie znalazł podstaw do dopuszczenia dowodu niewskazanego przez stronę, w szczególności że z apelacji powódki nie wynika, jaki to dowód miałby zostać przeprowadzony oraz jakie negatywne konsekwencje stanowić miała bierność Sądu Rejonowego.

Ponadto Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu I instancji w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od Zespołu Szkół Ogólnokształcących w (...) Centrum (...) w J. na rzecz E. O. kwotę 2278,90 złotych. Sąd II instancji wobec zmiany alternatywnego roszczenia powódki, które okazało się być zasadne w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za bezprawne wypowiedzenie stosunku pracy.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w punktach 4 i 5 wyroku. Sąd II instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą na podstawie

§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm.). Jednocześnie Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej na podstawie § 2 pkt 4 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 z późn. zm.).

SSO Dorota Michalska SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska

Zarządzenie: (...)

(...)