

Sygn. akt III Pa 34/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński

Sędziowie : SSO Krzysztof Adamiak

SSO Grzegorz Skrodzki

Protokolant : st. sekr. sąd. Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 20 kwietnia 2018 r. w Ł. na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 11 września 2017 r., sygn. akt IV P 210/15

I. oddała apelację;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. na rzecz powódki J. S. 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt III Pa 34/17

UZASADNIENIE

Powódka J. S. wniosła pozew przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W., w którym żądała zasądzenia na jej rzecz kwoty 21.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty i kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Wniosła również o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych.

Pismem z 30 października 2015 r. powódka zmodyfikowała powództwo żądając zasądzenia kwoty 49.791 zł, w tym kwoty 39.791 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz kwoty 10.000 zł z tytułu zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazała, że na kwotę 39.791 zł z tytułu odszkodowania składa się:

- utracone wynagrodzenie zasadnicze za 7 miesięcy i 7 dni x 3803 zł = 27.508 zł;

- 4/12 z tzw. „trzynastki” w kwocie 1.554 zł;

dodatek funkcyjny za 7 miesięcy i 7 dni x 30 zł = 238 zł;

- doraźne zastępstwa i godziny ponadwymiarowe za 7 miesięcy x 294 zł = 2.058 zł;

- wynagrodzenie za pracę opiekuńczo-wychowawczą w dni wolne - 1.524 zł;

- ekwiwalent za pranie odzieży - 450 zł;

- obsługa pralki - 150 zł.

Nadto powódka podała, że ponieważ dyskryminacja ma charakter ciągły, to wyliczyła kwotę utraconych zarobków za IX-X 2015r., jako różnicę pomiędzy kwotą wynagrodzenia w pełnym wymiarze godzin, które uzyskałaby gdyby nie była dyskryminowana i kwota aktualnego wynagrodzenia (k. 47).

Pismem procesowym 14.06.2017r. powódka dokonała kolejnej modyfikacji powództwa żądając zasądzenia kwoty 43.332 zł, na którą składają się:

- kwota 33.332 zł z tytułu odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

- kwota 10.000 zł z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu mobbingu stosowanego przez pracodawcę (k. 431 tom III).

Uzasadniając swoje żądania powódka podała, że w 1982r. została zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym w W. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Następnie w związku z uzyskaniem stopnia awansu zawodowego łączący strony stosunek pracy przekształcił się w stosunek z mianowania. Od 2005r. pracodawcą powódki został pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.. Podała też, że z dniem 31.08.2014r. pracodawca bezprawnie rozwiązał z nią stosunek pracy, jednakże został on restytuowany wyrokiem Sądu Rejonowego w Ł. z 07.11.2014r. w sprawie o sygn. akt (...) i utrzymany przez Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 20.3.2015r. w sprawie o sygn. akt (...). W ocenie powódki działania pozwanego związane pierwotnie z ograniczaniem wymiaru jej zatrudnienia, następnie niezgodne z prawem rozwiązanie jej stosunku pracy oraz podejmowane, po dopuszczeniu jej do pracy po wyroku sądu, były nakierowane na definitywne rozwiązanie z nią stosunku pracy, czy też wyeliminowanie z zawodu. Zdaniem powódki działania pracodawcy poczyniwszy od pisma z 22 maja 2014r. zmieniającego jej warunki pracy i płacy noszą znamiona dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, wiek, płeć. Zaznaczyła, że w pozwanej szkole zatrudnionych jest na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego jeszcze czterech innych nauczycieli (mężczyzn). Powódka jest jedyną kobietą w tym zespole, nauczycielką o najdłuższym stażu pracy i najstarszą wiekiem i jako jedyna spełnia kryteria przejścia na wcześniejszą emeryturę. Podniosła, że pracodawca różnicując jej sytuację zawodową z innymi nauczycielami wychowania fizycznego zastosował wprost niedozwolone kryteria różnicowania sytuacji pracowników wymienione w art. 11⁽³⁾ k.p., art. 18^(3a) § 1 k.p., art. 18^(3b) § 1 k.p., art. 94 pkt 2b k.p. tj. niepełnosprawność, wiek i płeć. Wskazała, że we wniesionej 01.07.2014r. odpowiedzi na pozew, pozwany uzasadnił konieczność zmniejszenia wymiaru jej godzin pracy właśnie powołując się na te niedozwolone kryteria różnicowania pracowników (niepełnosprawność) oraz koniecznością utrzymania w zatrudnieniu nauczyciela z najkrótszym stażem pracy, który został zatrudniony w ramach projektu Budowa hali sportowej (...), którego jednym z warunków realizacji jest utrzymanie jego zatrudnienia przez okres 5 lat. Zdaniem powódki dokumenty dotyczące tego projektu nie zawierają klauzuli utrzymania zatrudnienia nauczyciela z najkrótszym stażem - T. B. (1) przez okres 5 lat, a wręcz przeciwnie zobowiązują do wygenerowania i utrzymania 3 etatów pełnowymiarowych: dwóch nauczycieli w-fu (mężczyzn) i jednej sprzątaczkę (zarzut dyskryminacji pośredniej). Wskazała, że zmniejszenie wymiaru jej godzin pracy zostało uzasadnione przez pracodawcę faktem, że ma ona problemy zdrowotne i posiada orzeczenie o niepełnosprawności,

co strona pozwana potwierdziła w treści apelacji z 15.12.2014r. od wyroku przywracającego ją do pracy wydanego w sprawie sygn. akt(...).

Powódka podała również, że już w maju 2014r. pracodawca w trakcie planowania pracy szkoły na rok 2014/2015 zaprojektował przydział godzin w sposób ją dyskryminujący. W arkuszu przewidziano bowiem dla nauczycieli: A. P. - 13,6 godz. w-fu i 0,76 z Karty Nauczyciela, W. O. - 18,3 godz. w- fu i 1 godz. z KN, M .K. - 19,6 godz. w-fu i 1 godz. z KN, T. B. - 14,3 godz. w-fu i 0,79 z KN, powódce - 9,3 godz. w-fu i 0,52 z KN. Podniosła, że w aneksie do tego arkusza z sierpnia 2014r. nie przydzielono jej już żadnych godzin. Zdaniem powódki powyższe dowodzi, że działania pozwanego na etapie wypowiedzania warunków pracy i rozwiązania stosunku pracy nosiły znamiona nieuzasadnionego, nierównego traktowania, których celem i skutkiem było rozwiązanie stosunku pracy i wypełniają kryteria dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek, płeć i niepełnosprawność.

Ponadto powódka wskazała, że 08.04.2015r. została po wyroku przywracającym ją do pracy, dopuszczona przez pracodawcę do pracy. Stwierdziła jednak, że nie otrzymała przydziału zajęć dydaktyczno - wychowawczych, lecz pisemne polecenie: „do codziennego, tj. w dniu zajęć dydaktyczno - wychowawczych oczekiwania w pokoju nauczycieli w-fu na podjęcie zajęć oraz zorganizowania i realizacji zajęć (...) w wymiarze 18 godzin tygodniowo oraz innych zajęć statutowych w wymiarze 4 godzin tygodniowo”. Została także zobowiązana do bycia w dyspozycji pracodawcy do podjęcia zajęć w każdej chwili. Zdaniem powódki wydane przez pracodawcę dyspozycje były kolizyjne, sprzeczne ze sobą i nakierowane przeciwko niej, w celu pozbycia się jej z pracy. Podała, że podjęta przez nią próba wykonania polecenia zorganizowania zajęć (...), polegająca na opuszczeniu 10.04.2015r. pokoju nauczycieli w-fu i wejścia na teren sali gimnastycznej spotkała się z ostrą reakcją dyrektora szkoły polegającą na wyproszeniu jej z sali gimnastycznej i poleceniu powrotu do kantorka nauczycieli w-fu, a wręcz zakazu opuszczania tego pomieszczenia. Podniosła, że dyrektor nie chciał z nią rozmawiać, reagował nerwowo, krzykiem. Czuliła się takim traktowaniem upokorzona, lekceważona, bardzo się denerwowała, co wpływało niekorzystnie na jej stan zdrowia fizycznego i psychicznego. Zwróciła się więc do Starosty (...), jako organu prowadzącego szkołę, o pomoc w wyjaśnieniu jej statusu zawodowego w kontekście wyroku sądu przywracającego ją do pracy na warunkach sprzed rozwiązania i wydanych jej poleceń przez dyrektora szkoły i jego oczekiwań oraz zakazem opuszczania pokoju nauczycieli wychowania fizycznego. Podała, że dyrektor pozwanego, w odpowiedzi na pismo Starosty, poinformował, że powódka odmawia wykonania zajęć (...) dla młodzieży, zachowuje się roszczeniowo, niestosownie w obecności innych osób oraz bezpodstawnie domaga się nienależnych świadczeń. Zdaniem powódki takie oceny i opinie na jej temat naruszają jej dobra osobiste w oparciu o treść art. 11¹ k.p. i art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zarzuciła, że opinia dyrektora szkoły została sformułowana bez podstawy faktycznej i prawnej, a także w trybie i formie przez prawo nieprzewidziane. Ponadto wskazała, że jednocześnie została przez pracodawcę poinformowana, że jeżeli nie zgodzi się na ograniczenie jej zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 do wysokości 0,67 etatu i zmniejszenia wynagrodzenia z powodu zmian organizacyjnych w szkole i zmniejszenia liczby oddziałów, to zostanie jej wypowiedziany stosunek pracy. Podkreśliła, że od listopada 2014r. podlega okresowi ochronnemu, przedemerytalnemu.

Zdaniem powódki działania pozwanego miały charakter odwetowy i dyskryminacyjny w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) i mobbingu, a ich celem było stworzenie wobec niej ośmieszającej, poniżającej i upokarzającej atmosfery. W ocenie powódki zachowania pozwanego godziły w jej godność zawodową i osobistą. W jej przekonaniu przyczyną molestowania/ dyskryminacji było korzystne rozstrzygnięcie Sądu, przywracające ją do pracy. Zachowanie pracodawcy naruszało art. 18^{3e} § 1 k.p. i art. 18^{3a} § 7 k.p. Stwierdziła, że wydanie wyroku korzystnego dla niej, naraziło ją na dodatkowe niepożądane zachowania dyskryminacyjne ze strony pozwanego, ich intensywność i intencjonalność przyczyniły się do pogorszenia się jej stanu psychicznego i fizycznego, spotęgowały odczucie bezradności, wyobcowania i upokorzenia. Pozwany po korzystnym dla niej wyroku przywracającym ją do pracy, tylko pozornie wykonał wyrok. Faktycznie nie przydzielił jej żadnych zajęć dydaktycznych, polecił zaś zorganizowanie zajęć (...), które odbywają się po zajęciach lekcyjnych i jednocześnie zakazał przebywania w godzinach zajęć dydaktycznych poza pokojem nauczycieli wychowania fizycznego, tym samym z góry uniemożliwiając jej wykonanie tego polecenia. Oświadczyła, iż na skutek działań pozwanego, tj. nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę poniosła szkodę majątkową, gdyż została pozbawiona środków do życia. Żądanie zapłaty ma charakter roszczenia odszkodowawczego

i odpowiada kwocie utraconych świadczeń, które przysługiwałyby jej gdyby w spornym okresie pracowała jako nauczyciel mianowany w pełnym wymiarze czasu pracy. Podniosła, że w spornym okresie pozostawała bez pracy i tym samym środków do życia. Nie była także ubezpieczona, co przy jej stanie zdrowia, gdy jest zmuszona do ciągłego kontrolowania swojego stanu zdrowia powodowało, iż musiała płacić za świadczenia zdrowotne. W jej ocenie doznała ze strony pracodawcy krzywdy, gdyż rozwiązanie umowy o pracę naraziło ją na stres i obawę o brak środków do życia. Stwierdziła, że nagła utrata pracy, bez żadnych uzasadnionych powodów i wiążąca się z tym zmiana sytuacji finansowej stała się przyczyną jej negatywnych odczuć psychicznych i stresu, który wpłynął na jej funkcjonowanie i poczucie bezpieczeństwa oraz na pogorszenie się jej stanu zdrowia fizycznego. Zwróciła uwagę na rodzaj i intensywność zachowań dyrektora pozwanego, nacechowanych złośliwością i chęcią wyrządzenia jej przykrości, po wydaniu wyroku sądowego przywracającego ją do pracy. Oświadczyła, że zachowanie dyrektora spotęgowało jej problemy zdrowotne i musiała skorzystać z pomocy ogólnolekarskiej i specjalistycznej psychologiczno - psychiatrycznej.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwany stwierdził, iż w związku ze zmniejszeniem się ilości oddziałów i związanymi z tym zmianami organizacyjnymi, zaproponował powódce i dwóm innym nauczycielom wychowania fizycznego zmniejszenie wymiaru czasu ich pracy. Podał, że powódka nie wyraziła zgody na powyższe i wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Skutkowało to przywróceniem powódki do pracy. Apelacja pozwanego została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Ł.

Stwierdził, że z uwagi na trwający rok szkolny i przydzielone dla innych nauczycieli wychowania fizycznego godziny lekcyjne powódka otrzymała polecenie do codziennego, tj. w dniu zajęć dydaktyczno - wychowawczych oczekiwania w pokoju nauczycielskim zajęć oraz do zorganizowania zajęć (...) w wymiarze 18 godzin tygodniowo oraz zajęć statutowych w wymiarze 4 godzin tygodniowo. Ponadto została zobowiązana do bycia w dyspozycji pracodawcy do podjęcia zajęć w każdej chwili. Pozwany podkreślił, że powyższe działania nie mają charakteru dyskryminującego, lecz zostały podjęte w określonej sytuacji, by nie doprowadzić do dezorganizacji zajęć w okresie roku szkolnego. Wskazał, że te czynności były przedmiotem kontroli PIP, która nie stwierdziła naruszenia prawa przez dyrektora pozwanego zakładu pracy. W ocenie pozwanego uznanie, że wydanie powódce kwestionowanego polecenia jest przejawem dyskryminacji, jest niezasadne. Pozwany powołał się w tym miejscu na obowiązki pracownika zawarte w przepisach prawa pracy. Oświadczył, że powódka odmówiła realizacji polecenia organizacji zajęć (...)u dla młodzieży. Zaznaczył, że zaproponowane powódce zmniejszenie czasu pracy do 0,67 i związane z tym zmniejszenie wynagrodzenia zostało przez nią zaakceptowane. Podał, że wyłączną przyczyną zmniejszenia powódce wymiaru czasu pracy od września 2017r. były zmiany organizacyjne wynikające ze zmniejszenia ilości oddziałów i w konsekwencji mniejszej liczby godzin przewidzianych dla nauczycieli wychowania fizycznego. Wskazał, że propozycja zmniejszenia wymiaru czasu pracy została skierowana nie tylko do powódki, ale również do innych nauczycieli tego przedmiotu. W związku z powyższym zdaniem pozwanego w niniejszym przypadku znajdzie zastosowanie art. 18^{3b} § 2 pkt 2 k.p. wyłączający stosowanie przepisów o dyskryminacji. Nadto pozwany zaprzeczył, by dochodziło w stosunku do powódki, do zachowań noszących znamiona mobbingu.

Wyrokiem z 11 września 2017 r. w sprawie IV P 210/15 Sąd Rejonowy w Ł. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. na rzecz powódki J. S. tytułem:

- a) odszkodowania w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu kwotą 19.601,10 złotych z ustawowymi odsetkami od 3 listopada 2015r. do 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- b) zadośćuczynienia w związku z mobbingiem kwotą 5.000 złotych z ustawowymi odsetkami do 3 listopada 2015r. do 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- c) kosztów zastępstwa procesowego kwotą 1.800 złotych;

oddalił powództwo w pozostałym zakresie; nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa; nakazał ściągnąć od pozwanego Zespołu Szkół

Ogólnokształcących i Policealnych w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.364,98 złotych tytułem części kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy prawa; wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.704 złotych.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka J. S. 31 sierpnia 1982r. została zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego na pełny etat, czyli w pełnym wymiarze czasu pracy (k. 2B akt osobowych powódki). Posiada wykształcenie wyższe, tytuł magistra wychowania fizycznego oraz uprawnienia trenera II klasy piłki siatkowej. W związku z uzyskaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy z mianowania (k. 62/B akt osobowych powódki).

Od 2005r. jej pracodawcą jest pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W., w skład którego weszło Liceum Ogólnokształcące w W. (k. 88/B akt osobowych powódki).

24.11.2007r. powódka przeszła operację usunięcia trzonu macicy i w wyniku występujących po operacji powikłań (zakażenie rany pooperacyjnej) zachorowała na posocnicę. Była w stanie krytycznym, stan jej był bardzo ciężki z objawami wstrząsu septycznego. Przeszła kilka operacji w obrębie jamy brzusznej. W lutym 2008r. była ponownie hospitalizowana w Szpitalu w W.. W związku ze stanem zdrowia, w okresie od 26.12.2007r. do 24.06.2008r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 182 dni, następnie przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne od 25.06.2008r. do 19.06.2009r. Po przebytej sepsie powódka została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (orzeczenia z 21.01.2009r. i 24.02.2012r). Z dokumentacji medycznej wynika, że powódka choruje na nadciśnienie tętnicze, chorobę wieńcową i hypercholesterolemię oraz zaburzenia adaptacyjne (dokumentacja medyczna, opinia biegłego z zakresu kardiologii k. 404-405).

Z wniosku powódki prowadzone było przez Prokuraturę Okręgową w Ł. postępowanie w sprawie (...) narażenia jej na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia w okresie od 06.11.2008r. do 08.12.2015r.

W pozwanej szkole, oprócz powódki, zatrudnionych jest jeszcze czterech innych nauczycieli wychowania fizycznego: A. P. - nauczyciel mianowany, W. O. - nauczyciel mianowany, M. K. (1) -nauczyciel mianowany i T. B. (1) - nauczyciel kontraktowy.

W ramach realizacji projektu „Budowa hali sportowej przy Zespole Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa (...) na lata 2007-2013 pozwany pracodawca został zobowiązany do utworzenia i utrzymania w ostatecznej wersji 3 miejsc pracy: jednego dla nauczyciela wychowania fizycznego i dwóch sprzątaczek. Więc od 01.09.2012r. pozwany zatrudnił T. B. (1) jako nauczyciela wychowania fizycznego na 18/18 części etatu, początkowo na czas określony do dnia 31.08.2013r., a następnie na podstawie kolejnej umowy na czas określony od 01.09.2013r. do 31.08.2014r., która została aneksem z 14.04.2014r. przekształcona w umowę na czas nieokreślony (okoliczność bezsporna). Pozwany dwukrotnie wypowiedział temu nauczycielowi warunki pracy, uszczuplając wymiar czasu pracy od 01.09.2014r. do 14,3/18 etatu, a od 01.09.2015r. do 0,82 etatu (pisma Starosty Powiatu (...) k. 243-245; umowy o pracę T. B. (1) i aneks do umowy o pracę k. 246-248; wypowiedzenie warunków umowy o pracę T. B. (1) k. 249, 250).

22 stycznia 2009 r. powódka została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności., zaś 01.09.2009r. podjęła pracę, do której powróciła po długotrwałym zwolnieniu.

W kwietniu 2010r. powódka zgłosiła się do (...) i została objęta opieką psychiatry, który rozpoznał u niej zaburzenia adaptacyjne i skierował ją na terapię psychologiczną. Powódka zgłosiła się także na terapię psychologiczną i kilkakrotnie korzystała z porad psychologa. Lekarzowi psychiatrze i psychologowi podała, że od powrotu do pracy po długotrwałej chorobie (czyli od 01.09.2009r.) ma kłopoty w pracy z uwagi na nieporozumienia z przełożonym. Wskazała, że trudno radzi sobie z zachowaniami i wypowiedziami dyrektora szkoły. Jest nerwowa, płaczliwa, szybko

się denerwuje, łatwo wpada też w rozdrażnienie, cierpi na bezsenność. Podała również, że nadal zмага się z licznymi dolegliwościami i oczekuje na dalsze leczenie. Zgłaszała także problemy z pamięcią, czy z okresowo występującym nieokreślonym niepokojem. Podała też, że ma poczucie, iż ciągle walczy (dokumentacja medyczna k. 195- 199).

Powódka w 2010r. korzystała z pomocy psychiatry i psychologa przez łączny okres 2,5 miesiąca, w tym 1 wizyta u psychiatry i 5 wizyt u psychologa. W tym okresie nie wymagała leczenia farmakologicznego z powodu rozpoznanych zaburzeń adaptacyjnych. A z uwagi na to, iż stan jej uległ poprawie, powódka przerwała terapię psychologiczną (dokumentacja medyczna k. 195-199).

W 2012r. zaś powódka została oskarżona przez matkę uczennicy G. J. o uderzenie uczennicy drzwiami i obrzucenie jej obelgami (zeznania świadka R. J. k. 127v i świadka G. J. k. 127v-128). W związku z tym, z powódką została przeprowadzona rozmowa, podczas której powódka zaprzeczyła tym oskarżeniom i podała swoją wersję zdarzeń (zeznania dyrektora R. F. k. 440v-44 lv).

14 lutego 2013r. dwie uczennice klasy II (...) złożyły pisemną skargę na zachowanie powódki. W związku z tą skargą dyrektor zorganizował spotkanie z udziałem rodziców uczennic, psychologa szkolnego i wychowawcy klasy. Podczas tego spotkania powódka wyjaśniła, że uczennice nie chodziły na zajęcia wychowania fizycznego, bądź spóźniały się i często były nieprzygotowane do zajęć i z tego powodu otrzymywały oceny niedostateczne. Zaprzeczyła, by używała wulgarnych słów do uczennic. Dyrektor R. F. poinformował, że będzie monitorował zajęcia wychowania fizycznego w klasie II (...) prowadzone przez powódkę i będzie obserwował zachowanie powódki i tych dwóch uczennic (protokół spotkania z 14.02.2013r. k.70-73). Po tym spotkaniu powódka zasłabła i zostało wezwane pogotowie ratunkowe. Lekarz stwierdził znaczny skok ciśnienia tętniczego i powódka trafiła do szpitala (zeznania powódki k. 439- 440v, dokumentacja medyczna k. 201).

Po tym spotkaniu, Dyrektor R. F., bardzo często kontrolował powódkę podczas prowadzonych przez nią zajęć. Wechodził na salę gimnastyczną, komentował zajęcia, czynił krytyczne uwagi przy uczniach i nauczycielach, sprawdzał czy powódka punktualnie zaczyna zajęcia i w jaki sposób je przeprowadza (notatki służbowe dyrektora R. F. k. 82-84). Powódka często po zajęciach płakała, skarżąc się na zachowanie dyrektora. Twierdziła, że czuje się upokorzona i ośmieszona zachowaniem dyrektora, ponieważ stała się obiektem żartów, kpin i komentarzy ze strony uczniów i nauczycieli (zeznania świadka E. S. (1) k. 226-226v, świadka W. S. (1) k. 226v-227, dokumentacja medyczna, zeznania powódki k. 439- 440v). Powódka w tym okresie była cały czas pod opieką lekarską. Skarżyła się na problemy kardiologiczne, skoki ciśnienia, zasłabnięcia, bóle i zawroty głowy (dokumentacja medyczna k. 201 -212).

W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanym zespole szkół było zatwierdzonych 87 godzin tygodniowo wychowania fizycznego i 20 godzin tygodniowo (...) (Szkolne K. Sportowe). Powódka miała w tym toku szkolnym przydział 21 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego. Nauczyciele: A. P. - 18 godzin tygodniowo wychowania fizycznego i 4 godziny tygodniowo (...), W. O. - 15 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i 6 godzin tygodniowo (...), M. K. - 18 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i 4 godziny tygodniowo (...), T. B. - 15 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i 6 godzin tygodniowo (...) (arkusz organizacji szkoły na rok 2013/2014, k. 14 akt IVP 61/14).

W arkuszu organizacyjnym na rok 2014/2015 z 30 maja 2014r., organ prowadzący zatwierdził 75,11 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i w związku z tym przydzielono: A. P. - 13,6 godzin tygodniowo wychowania fizycznego i dodatkowo 0,76 godziny z Karty Nauczyciela, W. O. - 18,3 godziny tygodniowo z wychowania fizycznego i dodatkowo 1 godzinę z KN, M. K. - 19,6 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i dodatkowo 1 godzinę z KN, T. B. 14,3 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i dodatkowo 0,79 godziny z KN, a powódce J. S. - 9,3 godziny tygodniowo z wychowania fizycznego i dodatkowo 0,52 godziny z KN (arkusz organizacji szkoły na rok 2013/2014, k. 14 akt IVP 61/14).

26 maja 2014r. powódka otrzymała pismo datowane na 22 maja 2014r., w którym pracodawca powołując się na brak możliwości dalszego jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, zaproponował jej ograniczenie zatrudnienia od 1 września 2014r. do 31 sierpnia 2015r. do wysokości 9,3/18 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy z 26.01.1982r. Karta Nauczyciela. W uzasadnieniu tego pisma podał, że w planowanej

organizacji roku szkolnego 2014/2015 przewidziano dla niej 9,3/18 godzin tygodniowo zgodnie z kwalifikacjami oraz, że nie ma możliwości uzupełnienia godzin dla zapewnienia jej pracy w pełnym wymiarze. Nadto poinformował powódkę, że na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, może wyrazić pisemną zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 9,3/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia - w terminie do 16 lipca 2014r. lub złożyć w terminie 30 dni od dnia otrzymania tego pisma, wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Poinformował także, że w przypadku braku wniosku o przeniesienie w stan nieczynny lub niewyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia nastąpi rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2014r. i powódce zostanie wypłacona odprawa na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela (k. 127/B akt osobowych). Powódka nie wyraziła pisemnej zgody na zmniejszenie zatrudnienia do 9,3/18 godzin tygodniowo (akta osobowe powódki).

2 czerwca 2014r. powódka złożyła pozew do Sądu Rejonowego, w którym żądała przywrócenia jej dotychczasowych warunków pracy i płacy (sprawa o sygn. akt (...))Pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. wniósł o oddalenie tego powództwa. Podał, że przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy były zmiany organizacyjne szkoły, związane ze zmniejszeniem się liczby godzin wychowania fizycznego i brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin. Pozwany twierdził, że liczba oddziałów w szkole, na etapie planowania arkusza organizacji roku szkolnego 2014/2015, zmniejszyła się o dwa oddziały i dlatego zaszła konieczność ograniczenia wymiaru etatu powódce i jeszcze dwóm nauczycielom wychowania fizycznego. Podał również, że żaden z nauczycieli wychowania fizycznego nie jest stażystą oraz, że nauczyciel wychowania fizycznego z najkrótszym stażem pracy - T. B. (1), został zatrudniony w ramach realizacji projektu inwestycji budowy hali sportowej. Jednym z warunków realizacji tego projektu jest utrzymanie zatrudnienia tego nauczyciela przez okres 5 lat (do 31 sierpnia 2016r.). Dodatkowo wskazał, że na podjętą decyzję o zmniejszeniu etatu powódki, miały też wpływ jej problemy zdrowotne. Powódka od kilku lat ma orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, a w ostatnich latach korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich (odpowiedź na pozew k. 11 akta (...)).

Od 17 czerwca 2014r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z wypadkiem przy pracy. 22 sierpnia 2014r. powódka zgłosiła ustną prośbę o wydanie jej skierowania na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy, ponieważ zwolnienie było dłuższe niż 30 dni. Otrzymała od dyrektora (...) Zespołu (...) w W. odpowiedź, że nie ma potrzeby przeprowadzania badań, albowiem z dniem 31 sierpnia 2014r. ulega rozwiązaniu jej stosunek pracy (k. 17 akt (...)). Zwróciła się więc pisemnie do pracodawcy o wyjaśnienie jej statusu zawodowego wskazując, że dyrektor szkoły do 31 maja 2014r., nie doręczył jej wypowiedzenia stosunku pracy (akta osobowe).

W aneksie do arkusza organizacyjnego roku szkolnego 2014/2015 z 29 sierpnia 2014r. zatwierdzono 66,11 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i na zajęcia sportowe pozalekcyjne - 4 godziny z puli dyrektora i 3,76 godziny z KN. Te godziny zostały przydzielone nauczycielom: A. P. - 13,6 godzin tygodniowo wychowania fizycznego i dodatkowo 0,76 godziny z KN, W. O. - 18,3 godziny tygodniowo z wychowania fizycznego, 1 godzinę wychowawczą i dodatkowo 1 godzinę z KN, M. K. - 19,6 godzin tygodniowo z wychowania fizycznego i dodatkowo 1 godzinę z KN, T. B. 18,6 godziny tygodniowo z wychowania fizycznego i dodatkowo 1 godzinę z KN. Powódce nie przydzielono zaś żadnych godzin z wychowania fizycznego, gdyż powódki w ogóle nie wykazano w tym aneksie (k. 14 akt (...))arkusze organizacji roku szkolnego 2013/2014 i 2014/2015, k. 33 aneks do arkusza organizacji roku szkolnego 2014/2015).

29 sierpnia 2014r. pracodawca wypłacił powódce odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w kwocie 15.882 zł brutto - netto: 13.023zł (akta osobowe). 8 września 2014r. powódka otrzymała od pozwanego świadectwo pracy, w którym pozwany stwierdził, że stosunek pracy powódki rozwiązał się 31 sierpnia 2014r. (świadectwo pracy - akta osobowe).

Wyrokiem z 7 listopada 2014r.wydanym w sprawie sygn. akt (...) Sądu Rejonowego w Ł. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach obowiązujących do 31 sierpnia 2014r. (wyrok Sądu Rejonowego w Ł. z 07.11.2014r. k. 80 akt (...)).

Pozwany wniósł apelację od w/w wyroku wskazując, że w związku ze zmniejszeniem się godzin wychowania fizycznego również innym nauczycielom zmniejszono wymiar ich zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia. Podniósł, że zarzut

nie przedstawienia kryteriów wyboru powódki do zmniejszenia jej wymiaru czasu pracy wynikał przede wszystkim z okoliczności, że powódka jest osobą posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności, a w przypadku nauczycieli wychowania fizycznego brak jest możliwości zapewnienia takiej osobie odpowiednich, z uwagi na niepełnosprawność, warunków pracy (apelacja akta sprawy (...)).

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Ł. z 20 marca 2015r. w sprawie sygn. akt (...) oddalono apelację pozwanego. Sąd Okręgowy w Ł. uznał, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie odpowiada prawu i dokonane zostało z naruszeniem wymogów formalnych dotyczących treści tego oświadczenia woli oraz przy zastosowaniu dyskryminacyjnych kryteriów doboru, czyli posiadania przez powódkę stopnia niepełnosprawności (uzasadnienie wyroku k. 80-84 akt (...)).

Powódka J. S. zgłosiła pracodawcy w ustawowym terminie gotowość do podjęcia pracy i 8 kwietnia 2015r. została przywrócona do pracy (okoliczność bezsporna).

Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. pismem z 9 kwietnia 2015r. poinformował powódkę, że w związku z brakiem możliwości przydzielenia jej konkretnych zajęć dydaktycznych, zobowiązuje ją do codziennego, tj. w dniach zajęć dydaktyczno - wychowawczych oczekiwania w pokoju nauczycielskim na podjęcie zajęć oraz polecił jej zorganizowanie zajęć (...) w wymiarze 18 godzin tygodniowo oraz innych zajęć statutowych w wymiarze 4 godzin tygodniowo. Powódka została także zobowiązana do bycia w dyspozycji pracodawcy do podjęcia zajęć w każdej chwili (pismo k. 23).

Podjęta przez powódkę 10 kwietnia 2015r. próba wykonania polecenia organizacji zajęć (...) polegająca na opuszczeniu pokoju nauczycieli wychowania fizycznego i wejścia na teren sali gimnastycznej spotkała się z ostrą reakcją pozwanego, tj. wyproszeniem powódki przez dyrektora z sali gimnastycznej (zeznania powódki k. 439-440v, zeznania świadka K. k. 130v). W związku z tym powódka pismem z 10 kwietnia 2015r. zwróciła się do Starosty (...) jako przedstawiciela organu prowadzącego szkołę o wyjaśnienie jej statusu zawodowego w kontekście wyroku Sądu przywracającego jej dotychczasowe warunki pracy i płacy i oczekiwań pracodawcy co do realizacji zajęć (...) u. Opisała także zachowanie dyrektora wskazując, że pomimo przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach, dyrektor nie przydzielił jej żadnych obowiązków czy zajęć dydaktycznych, polecił zorganizowanie zajęć (...) u, lecz uniemożliwia jej wykonanie tego polecenia zakazując opuszczania pomieszczenia nauczycieli wychowania fizycznego. 13 kwietnia 2015r. złożyła do Starosty kolejne pismo (pismo z dnia 10.04.2015r. k. 24, pismo z 13.04.2015r. k. 25,26). Starosta w odpowiedzi na te pisma poinformował powódkę, że z uzyskanych informacji od dyrektora szkoły wynika, iż to powódka odmawia wykonania polecenia zorganizowania zajęć (...) dla młodzieży, zachowuje się roszczeniowo i niestosownie w obecności innych osób oraz bezpodstawnie domaga się nienależnych świadczeń (pismo Starosty (...) z 08.05.2015r. k. 27).

Pismem z 13 kwietnia 2015r. pozwany wezwał powódkę do zwrotu odprawy pieniężnej w wysokości 15.882 zł wypłaconej jej z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Powódka dobrowolnie nie zwróciła wypłaconej jej odprawy. Pozwany pracodawca nie naliczył i nie wypłacił powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W związku z tym powódka wniosła pozew przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy (sprawa (...)Sądu Rejonowego w Ł.), w którym ostatecznie żądała zasądzenia jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 3.704 zł. Pozwany w tej sprawie zgłosił zarzut potrącenia wierzytelności powódki z wierzytelnością przysługującą pozwanemu do wysokości 3.704 zł, z tytułu wypłaconej powódce odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Wyrokiem wydanym w sprawie (...)Sąd Rejonowy w Ł., uwzględniając zarzut potrącenia, oddalił powództwo w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w kwocie 3.704 zł (akta sprawy (...)).

W okresie od 9 kwietnia 2015r. powódka przebywała zgodnie z poleceniem dyrektora w pokoju nauczycieli wychowania fizycznego przy sali gimnastycznej, oczekując na polecenia dyrektora (zeznania powódki k. 439v-440v, zeznania świadka M. K. k. 230v-231v). Dyrektor nie przydzielił powódce zajęć wychowania fizycznego, lecz polecił zorganizowanie zajęć (...) w wymiarze 18 godzin tygodniowo, które odbywały się zawsze po południu, po zajęciach lekcyjnych. Z uwagi, że powódka otrzymała polecenie by przebywała w pokoju nauczycieli wychowania fizycznego

w godzinach 8-14, generalnie nie miała ona kontaktu z uczniami i nauczycielami i nie mogła wykonać polecenia organizacji tychże zajęć. Ta sytuacja bardzo powódkę stresowała, czuła się wyobcowana, odizolowana od grona nauczycielskiego i upokorzona. W tym okresie jej stan zdrowia psychicznego i fizycznego ponownie się pogorszył. Z uwagi na pogorszenie się stanu zdrowia, powódka od 29 kwietnia 2015r. do 2 maja 2015r. przebywała w Szpitalu w W. na Oddziale Chorób (...), gdzie rozpoznano: nadciśnienie tętnicze, zawroty głowy pochodzenia naczyniowego, hyperlipidemię mieszaną (karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 213-215). 14 maja 2015r. zgłosiła się do (...) informując, że po przywróceniu jej przez Sąd do pracy, jest poddawana mobbingowi przez dyrektora szkoły. Ma silne bóle i zawroty głowy, problemy ze snem. Odczuwa silny stres w pracy. Przyjmuje też leki przepisane przez lekarza rodzinnego. Powódka przez lekarza psychiatrę została ponownie skierowana do psychologa, do którego zgłosiła się 22 maja 2015r. (dokumentacja medyczna k. 192- 194, opinia biegłych psychiatry i psychologa k. 320-347).

Wówczas pozwany wniósł pozew przeciwko J. S. o zwrot nienależnie wypłaconej jej 6 - miesięcznej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy i wyrokiem z 04.11.2015r. zasądzono od J. S. na rzecz Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. kwotę 12.177,60 zł z ustawowymi odsetkami od 16 maja 2015r. do dnia zapłaty (akta sprawy (...)).

Następnie, w związku z zatwierdzeniem arkusza organizacji nauczania na rok 2015/2016, pozwany pracodawca zaproponował nauczycielom wychowania fizycznego ograniczenie wymiaru zajęć na rok szkolny 2015/2016. Pismem z 13.05.2015r. pozwany poinformował powódkę, że z powodu zmian organizacyjnych w szkole i zmniejszenia liczby oddziałów proponuje jej ograniczenie wymiaru zatrudnienia na okres od 1 września 2015r. do 31 sierpnia 2016r. do wymiaru 0,67 etatu, tj. 12/18 godzin tygodniowo i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. Podał, że jeżeli powódka w ciągu dwóch dni nie złoży oświadczenia o wyrażeniu zgody na ograniczenie zatrudnienia - to zostanie jej wypowiedziany stosunek pracy (pismo z 13.05.2015r. k. 28). Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia na rok szkolny 2015/2016 (zeznania powódki k. 439-440v, arkusz organizacji nauczania na rok 2015/2016 k. 51). Od 1 września 2015r. powódka podjęła pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. 26 października 2015r. powódka uległa wypadkowi w pracy i przez 182 dni pobierała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego (od 26 października 2015r. do 24 kwietnia 2016r.), a następnie na okres od 25 kwietnia 2016r. do 21 października 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (decyzja ZUS z 06.06.2016r. i 05.08.2016r. k. 7 akt osobowych).

27 października 2016r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanego pracodawcy z 26 października 2016r. o rozwiązaniu z dniem 31 października 2016r. stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z powodu jej czasowej niezdolności do pracy (zeznania powódki k. 429-440v oraz k. 16 zastępczych akt osobowych dołączonych do akt sprawy (...)).

Powódka ponownie odwołała się więc do Sądu Rejonowego w Ł. żądając przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach obowiązujących do 31 października 2016r. i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w kwocie 25.000 złotych. Sprawa ta została zarejestrowana pod sygnaturą (...).

Wyrokiem z 21.02.2017r. Sąd Rejonowy w Ł. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach obowiązujących do 31.10.2016r. (wyrok akta sprawy (...)).

Żądanie powódki zasądzenia odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, zdaniem Sądu Rejonowego, okazało się słuszne co do zasady.

Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 18^{3a} § 1 k.p., zgodnie z którym wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11³ k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nadto wskazał, że przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę

sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Zdaniem Sądu I instancji z powyższego wynika, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Równe traktowanie nie może być jednak utożsamiane z identycznym traktowaniem. Rozwinięcie zakazu dyskryminowania pracowników następuje w art. 18^{3b} § 1 k.p., w którym za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się między innymi 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 (art. 18^{3a} § 1 pkt I k.p.).

Podniósł, że powyższy przepis zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, albowiem art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, to pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. w ocenie Sądu Rejonowego należy podkreślić, iż to jednak na pracowniku spoczywa obowiązek wskazania faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas dopiero na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Zatem pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany powinien wskazać przyczynę dyskryminacji kryterium dyskryminacji o którym mowa w art. 18^{3a} k.p. oraz okoliczności uprawdopodobniające nierówne traktowanie z tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 09.01.2007r. OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36). Zatem to na powódce ciąży obowiązek wskazania kryterium różnicowania, o którym mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. i wskazania faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu wskazanego kryterium.

W dalszych rozważaniach Sąd Rejonowy podał, iż powódka wskazała na bycie dyskryminowaną ze względu na wiek, płeć i niepełnosprawność. Wskazała też, że dyskryminacja przejawiała się w tym, że pozwany najpierw ograniczył jej wymiar czasu pracy do 9,3/18 etatu, zaś pozostałym nauczycielom (mężczyznom) albo nie ograniczył w ogóle wymiaru czasu pracy, albo ograniczył w mniejszym zakresie, a następnie 31 sierpnia 2014r. rozwiązał z nią stosunek pracy niezgodnie z prawem, stosując dyskryminacyjne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Wskazała też, że pracodawca zwolnił ją z pracy właśnie z powodu posiadania przez nią od 2009r. umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jej wiek (jest najstarszą wiekiem i stażem pracy nauczycielką wychowania fizycznego) i płeć (pozostali nauczyciele wychowania fizycznego to mężczyźni). Powódka nadto wskazała, że pracodawca tylko jej jedynej nie przydzielił narzędzi pracy w postaci laptopa i stopera.

Sąd Rejonowy wskazał też, że pozwany zaprzeczył twierdzeniem powódki podając, że powódka nie była dyskryminowana w zatrudnieniu, a przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy są zmiany organizacyjne szkoły, związane ze zmniejszeniem się liczby godzin wychowania fizycznego i brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin. Liczba oddziałów w szkole, na etapie planowania arkusza organizacji roku szkolnego 2014/2015, zmniejszyła się o dwa oddziały i dlatego zaszła konieczność ograniczenia wymiaru etatu powódce i jeszcze dwóm nauczycielom wychowania fizycznego. Ponadto pozwany twierdził, że żaden z nauczycieli wychowania fizycznego nie jest stażystą i że nauczyciel wychowania fizycznego z najkrótszym stażem pracy T. B. (1), został zatrudniony w ramach realizacji projektu inwestycji budowy hali sportowej, a jednym z warunków realizacji tego projektu było utrzymanie zatrudnienia tego nauczyciela przez okres 5 lat (do 31 sierpnia 2016r.). Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany podał, iż nie jest prawdą, by powódka nie otrzymała narzędzi pracy w postaci laptopa i stopera. Podał, że laptopy były indywidualnie przydzielane nauczycielom w okresie, gdy powódka nie świadczyła pracy (w okresie pomiędzy 1 września 2014r. do 9 kwietnia 2015r.). Laptop dla powódki przygotowany, był przechowywany w szafie w pokoju nauczycielskim. Nie został powódce wydany, bo powódka się nie upominała o jego wydanie. Podał także, że powódka mogła korzystać z komputera stacjonarnego znajdującego się w pokoju

nauczycieli wychowania fizycznego oraz, że stopery także były zakupione w czasie nieobecności powódki w pracy. Ponieważ powódka nie zgłaszała po powrocie do pracy potrzeby zakupu stopera, mogła korzystać z czterech stoperów zakupionych w czasie jej nieobecności w pracy.

Sąd I instancji uznał, że twierdzenia powódki, iż była nierówno traktowana w zatrudnieniu są zasadne i znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, w szczególności w materiale zgromadzonym w sprawie (...) tegoż Sądu. Sąd Rejonowy podkreślił, iż pozwany w tej sprawie podał, że na podjętą decyzję o zmniejszeniu etatu powódki, miały też wpływ jej problemy zdrowotne, w tym jej stopień niepełnosprawności i częste absencje w pracy z powodu stanu zdrowia powódki. Zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, pozwany wprost przyznał, że przyczyną rozwiązania z powódką z dniem 31 sierpnia 2014r. stosunku pracy była jej niepełnosprawność, czyli niedozwolone kryterium różnicowania pracowników. Ta okoliczność została potwierdzona zarówno przez Sąd Rejonowy w Ł. w sprawie (...) (uzasadnienie wyroku z 7 listopada 2014r) i przez Sąd Okręgowy w Ł. z 20 marca 2015r. (uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z 20 marca 2015r. , sygn. akt (...)).

Również w ocenie Sądu Rejonowego, pozwany w rozpoznawanej sprawie nie wskazał żadnych innych, obiektywnych kryteriów, którymi kierował się rozwiązując z powódką stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2014r. Zatem zdaniem Sądu Rejonowego bezsprzecznie należy przyznać rację powódce, że powody którymi kierował się pozwany rozwiązując z nią stosunek pracy noszą cechy niedozwolonej dyskryminacji (ze względu na niepełnosprawność). Sąd Rejonowy uznał też, że pozwany nie udowodnił także w niniejszym postępowaniu, że nie przydzielenie powódce laptopa po przywróceniu jej do pracy 9 kwietnia 2015r., było spowodowane obiektywnymi kryteriami. Sąd Rejonowy podkreślił, że to na pozwanym jako pracodawcy spoczywa obowiązek dostarczenia pracownikowi narzędzi pracy. Laptopy były przydzielone wszystkim nauczycielom wychowania fizycznego indywidualnie z uwagi na wprowadzenie obowiązku prowadzenia tzw. elektronicznego dziennika lekcyjnego. Tylko powódka nie otrzymała laptopa. Były również zakupione 4 stopery, którymi dysponowali czterej nauczyciele wychowania fizycznego, jednakże powódce nie zakupiono stopera (zeznania świadków: T. B. (1) k. 228 i M. K. (1) k. 230v).

Sąd I instancji podniósł, że stosownie do 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. Podniósł też, że powódka wskazała, iż w wyniku rozwiązania z nią stosunku pracy na skutek zastosowania dyskryminacyjnych kryteriów, poniosła szkodę w wysokości 33.332 złotych składającą się z:

- utraconego wynagrodzenia zasadniczego za 7 miesięcy i 7 dni x 3803 zł = 27.508 zł;
- 4/12 z tzw. „trzynastki” w kwocie 1.554 zł;
- dodatku funkcyjnego za 7 miesięcy i 7 dni x 30 zł = 238 zł;
- wynagrodzenia za doraźne zastępstwa i godziny ponadwymiarowe za 7 miesięcy x 294 zł = 2.058 zł;
- wynagrodzenia za pracę opiekuńczo-wychowawczą w dni wolne - 1.524 zł;
- ekwiwalent za pranie odzieży - 450 zł.

Zatem Sąd Rejonowy oceniając rozmiar szkody uznał, iż powódka w wyniku rozwiązania umowy o pracę z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu faktycznie poniosła szkodę w wysokości 19.601,10 złotych. Faktycznie też powódka nie świadczyła pracy przez okres 7 miesięcy i 7 dni oraz w tym okresie utraciła świadczenia, które przysługiwałyby jej, gdyby świadczyła pracę na stanowisku nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże, co podkreślił Sąd Rejonowy i co bezspornie wynika z materiału dowodowego, powódce pozwany przyznał wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, w kwocie 3.704 zł. Kwota ta została potrącona z wypłaconej powódce odprawy pieniężnej po rozwiązaniu umowy o pracę w 2014r. (akta sprawy(...)).

Zatem, zdaniem Sądu Rejonowego, dochodzone odszkodowanie winno być pomniejszone o tę kwotę, czyli o 3.704 zł. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka utraciła wynagrodzenie zasadnicze za okres 6 miesięcy i 7 dni w wysokości 19.308 złotych, przy przyjęciu, że wynagrodzenie powódki wynosiło 3.704 zł miesięcznie. Sąd Rejonowy wskazał tutaj, że powódka nie wykazała dlaczego przyjęła do wyliczenia utraconego wynagrodzenia zasadniczego kwotę 3.803 złotych. Sąd Rejonowy uznał również, że powódce w związku z tym należy się także wyrównanie tzw. 13-stki za 1 miesiąc a nie za 4 miesiące. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje, jak wskazał Sąd Rejonowy, za okres faktycznego świadczenia pracy. Zatem Sąd Rejonowy uznał, że tylko okres, za który przyznano powódce wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, czyli za 1 miesiąc, winno być wliczone do okresu, od którego nalicza się dodatkowe wynagrodzenie roczne. Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że powódka z tego tytułu utraciła kwotę 314 ,84 złotych. Podstawą do naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego winna być także, w ocenie Sądu Rejonowego, kwota 3.704 złotych. Sąd I instancji uznał także, że należy podzielić stanowisko powódki, iż utraciła dodatek specjalny (nazwany przez powódkę funkcyjnym) w kwocie po 30 zł miesięcznie, czyli kwotę 238 złotych (za 7 miesięcy i 7 dni) . Sąd I instancji nie podzielił zaś stanowiska powódki, że poniosła szkodę w wyniku utraty kwoty wynagrodzenia za doraźne zastępstwa i godziny ponadwymiarowe w kwocie 2.058 zł, wynagrodzenia za prace opiekuńczo-wychowawczą w dni wolne w kwocie 1.524 zł i ekwiwalentu za pranie odzieży w kwocie 450 zł. Podkreślił ten Sąd, że powódka nie wykazała żadnym dowodem, że te świadczenia faktycznie utraciła w spornym okresie, a to na powódce spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 18^{3d} k.p. Sąd Rejonowy roszczenie powódki dotyczące zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu uznał za słuszne co do zasady, lecz zawyżone i dlatego przyjął, że faktyczna szkoda, którą poniosła powódka w wyniku rozwiązania umowy o pracę z powodu dyskryminacji w zatrudnieniu wynosi faktycznie 19.601,10 zł i taką kwotę zasądził w pkt Ia wyroku z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, czyli od 3 listopada 2015r. (daty doręczenia pozwanemu pisma z modyfikacją powództwa) do dnia zapłaty.

Sąd I instancji przyjął również, że zarzut stosowania mobbingu wobec powódki przez dyrektora szkoły R. F. jest zasadny.

Podkreślił, że definicja mobbingu sformułowana w art. 94³ § 2 k.p. znajduje zastosowanie do działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi. Dodał, że w świetle tej definicji mobbing może przybrać postać prześladowania pracownika przez pracodawcę, przez osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, przez innego pracownika (pracowników), jak również przez osobę świadczącą na rzecz pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Sąd Rejonowy podniósł że mobbing oznacza wszelkie działania i zaniechania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, a polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Tak więc zachowanie „mobbera” polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika. Oznacza to , że warunki mobbingu określone w definicji zawartej w art. 94³ k.p. będą spełnione także w razie działań pracodawcy podejmowanych w granicach jego ustawowych uprawnień.

Zauważył też Sąd Rejonowy, że do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika itp., którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt omawianej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przez powódkę zachowania i działania, podejmowane wobec niej przez dyrektora R. F. w okresie od 1 września 2012r. do 30 lipca 2015r. noszą cechy mobbingu. Zauważył Sąd Rejonowy, że powódka podała, iż po jej powrocie do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim w 2009r. jej stosunki z dyrektorem pozwanej szkoły były poprawne. Zdecydowanie popsuły się od września 2012r., kiedy to dyrektor przyjął do pracy nowego nauczyciela wychowania fizycznego T. B. (1). Zdaniem powódki w tym okresie dyrektor zaczął odnosić się do niej w sposób niegrzeczny, lekceważący i arogancki. Generalnie zwracał się do niej podniesionym głosem, często wręcz krzyczał, żądając natychmiastowego wykonania jakiegoś polecenia. Dyrektor kontrolował ją wchodząc nawet kilka razy w ciągu jednej lekcji na salę gimnastyczną i głośno czynił w stosunku do niej krytyczne uwagi, co podważało jej autorytet wśród uczniów i było powodem jej stresu i pogorszenia stanu zdrowia. Nadto Sąd zwrócił też uwagę, że powódka podniosła, iż po powrocie do pracy od 9 kwietnia 2015r. była pobawiona przez dyrektora możliwości świadczenia swojej dotychczasowej pracy. Ponieważ dyrektor nie przydzielił jej godzin dydaktycznych, lecz nakazał zorganizować (...) w wymiarze 18 godzin tygodniowo, przy jednoczesnym zakazie opuszczania pokoju nauczycieli wychowania fizycznego. Powódka twierdziła, iż starała się wykonywać swoje obowiązki sumiennie, lecz dyrektor wykorzystując swoją pozycję, zakazał jej opuszczania tego pomieszczenia, więc nie miała praktycznie kontaktu z uczniami i nauczycielami. Wskazał, że podniosła, iż 10 kwietnia 2015r., gdy poszła na lekcję prowadzoną przez koleżkę K. w sprawie zorganizowania zajęć (...)u, spotkała się z kategorycznym sprzeciwem dyrektora, który polecił jej powrót do pokoju nauczycieli wychowania fizycznego. Podała też, że w związku z tym była zmuszona do przebywania w tym pomieszczeniu przez 5 dni w tygodniu, od godziny 8 do 14, praktycznie bez żadnego zajęcia, odizolowana od pozostałych nauczycieli. Podniosła także, że dyrektor zarzucał jej, iż nie wykonuje jego polecenia organizacji zajęć (...)u, gdy tymczasem zakazał jej opuszczania pokoju nauczycieli wychowania fizycznego i zarzucał jej, że „za darmo bierze pieniądze”. Zdaniem powódki takie traktowanie było naceLOWANE na to, by wyeliminować ją z pracy i doprowadziło do pogorszenia jej stanu zdrowia do tego stopnia, że musiała ponownie korzystać z leczenia u lekarza rodzinnego, kardiologa, psychologa oraz psychiatry. Podała, że ta sytuacja bardzo ją stresowała, czuła się upokorzona, że musi siedzieć bezczynnie przez kilka godzin dziennie. Miała podwyższone ciśnienie, kołatanie serca, zawroty głowy, nie mogła sobie poradzić z emocjami, często płakała, nie mogła zebrać myśli. Podała, że czuła się bezradna i zrezygnowana (zeznania powódki k. 439-440v).

Sąd Rejonowy zauważył, że dyrektor pozwanego R. F. w swoich zeznaniach zaprzeczył, by kiedykolwiek odnosił się do powódki w sposób niegrzeczny, arogancki czy wulgarny. Podał, że ma dość tubalny głos i mówi dosyć głośno, lecz nie krzyczy. Wskazywał, że to zachowanie powódki po powrocie do pracy w 2009r. było bardzo nerwowe. Powódka szybko i często denerwowała się, co odczuwali uczniowie i nauczyciele. Podnosił, że zdarzały się skargi uczniów na zachowanie powódki, więc musiał na nie reagować. Przyznał, że po skardze uczennic F. i B. w lutym 2012r., podjął decyzję, że będzie kontrolował zachowanie tych uczennic oraz, że będzie kontrolował także zachowanie powódki i dlatego czasami wchodził na lekcje prowadzone przez powódkę. Wskazał na incydent z uczennicą G. J., która złożyła w drugim półroczu 2012r. skargę na zachowanie powódki twierdząc, że powódka popchnęła ją na korytarzu przy hali sportowej i nakrzyczała na nią. Dyrektor twierdził też, że w związku z tym incydentem musiał reagować, bo odpowiada za bezpieczeństwo uczniów w szkole. Dlatego też przeprowadził z powódką rozmowę i obserwował jej zachowanie w szkole. Zaprzeczył, by kiedykolwiek przy uczniach czynił powódce krytyczne uwagi. Podał, że z uwagi na to, że powódka została przywrócona do pracy w marcu 2015r., nie mógł przydzielić jej godzin dydaktycznych z wychowania fizycznego, bo wszystkie godziny były już przydzielone innym nauczycielom. Dlatego polecił powódce organizację zajęć (...) u, lecz powódka zlekceważyła jego polecenie, odmówiła jego wykonania i złożyła skargę do Starosty (...). Zaprzeczył także, by zabronił powódce wychodzenia z pokoju przydzielonego nauczycielom wychowania fizycznego (zeznania R. F. k. 440v-441v).

Sąd Rejonowy uznając, że twierdzenia powódki znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym wskazał, że zeznania świadka E. S. (1) (k. 226-226v) oraz świadka W. S. (1) (k. 226v-227) wyraźnie potwierdzają stanowisko powódki, że od 1 września 2012r. powódka często płakała, skarżąc się na zachowanie dyrektora. Jak zeznali owi świadkowie powódka mówiła, że dyrektor często ją kontroluje, nawet kilka razy w ciągu lekcji, czyni jej krytyczne uwagi przy uczniach, co jest dla niej upokarzające, bo czyni to głośno przy uczniach i innych nauczycielach. Świadkowie ci zeznali też, że często słyszały od uczniów jak dyrektor wpadał na lekcje powódki i „obstawiał ją” przy uczniach mówiąc, np. że kozioł źle

stoi lub że np. dwie uczennice siedzą na ławce. Podały także, że dyrektor R. F. ma właśnie taką manierę, że często krytykuje zachowanie nauczyciela w obecności uczniów, chcąc pokazać „kto tu rządzi”. Często nie panuje nad swoimi emocjami Świadkowie podały także, że dyrektor ma taką metodę, że „swoi” mają dużo godzin, zaś ci którzy mu się sprzeciwiają mają albo goły etat, albo poniżej etatu. W ocenie świadków było ogólnie wiadomo, że dyrektor pozbywa się w ten sposób nauczycieli których nie lubi.

Zeznania świadków Sąd I instancji uznał za wiarygodne. Wskazał, że świadkowie były nauczycielkami zatrudnionymi w pozwanej szkole w spornym okresie, zatem ich wiedza jest bezpośrednia, wynikająca z ich własnych obserwacji. Dodał, że świadkowie są osobami obcymi dla powódki, zatem ich zeznania należy uznać także za obiektywne i rzetelne. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania tychże świadków mają potwierdzenie w dokumentacji medycznej powódki, z której wynika, że powódka w tym okresie często korzystała z porad lekarza rodzinnego skarżąc się na złe samopoczucie, podwyższenie ciśnienia tętniczego, kołatanie serca, zawroty głowy i problemy ze snem.

Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że twierdzenia powódki, że w okresie po przywróceniu do pracy, czyli po 8 kwietnia 2015r. była wyizolowana z grona nauczycielskiego poprzez polecenie przebywania w pokoju nauczycieli wychowania fizycznego usytuowanym przy hali gimnastycznej wynika wprost z dokumentu w postaci pisma dyrektora R. F. z 9 kwietnia 2015r. skierowanego do powódki, w którym dyrektor zobowiązał ją do codziennego, tj. w dniach zajęć dydaktyczno - wychowawczych oczekiwania w pokoju nauczycielskim na podjęcie zajęć (pismo k. 23). Zaznaczył też, że fakt przebywania powódki w pokoju przeznaczonym dla nauczycieli wychowania fizycznego potwierdził świadek M. K. (1), który zeznał, że gdy czasami wchodził na przerwę do pokoju nauczycieli wychowania fizycznego, to widział siedzącą w tym pokoju powódkę i, że nie wie dlaczego powódka tam przebywała, nie rozmawiali o tym. Sąd Rejonowy dodał, że świadek twierdził, iż nie ma także wiedzy jaki zakres pracy powódce przydzielono po przywróceniu jej do pracy w 2015r., ale potwierdził, że była sytuacja, iż powódka po powrocie do pracy weszła na salę gimnastyczną podczas jego lekcji, co zauważył dyrektor i wywiązała się pomiędzy nimi głośna dyskusja przy uczniach, więc poprosił by dyrektor kontynuował rozmowę z powódką poza salą gimnastyczną (k. 230v). Sąd Rejonowy wskazał, że również świadek T. B. (1) podał, że widywał powódkę po przywróceniu do pracy w pokoju nauczycieli wychowania fizycznego, lecz nie wie czy powódka stale tam przebywała. Potwierdził, że powódka w tym czasie nie prowadziła zajęć wychowania fizycznego i nie wie co robiła, bo do szkoły przychodziła o stałej godzinie i wychodziła z niej także o stałej godzinie (k. 228).

W tej części zeznania tych świadków Sąd Rejonowy również uznał za wiarygodne, ponieważ istotnie świadkowie mogli nie interesować się sytuacją powódki po powrocie do pracy. Wskazał, że wynika z nich, że faktycznie powódka przebywała w pokoju nauczycieli wychowania fizycznego bez żadnego konkretnego przydziału godzin dydaktycznych, oczekując na ewentualne polecenia dyrektora. Zaznaczył, że znamionym jest, iż świadkowie jako nauczyciele wychowania fizycznego nie mieli wiedzy, że powódka otrzymała polecenie zorganizowania zajęć (...) w wymiarze 18 godzin tygodniowo i innych zadań statutowych w wymiarze 4 godzin tygodniowo, zatem wiarygodne są twierdzenia powódki, że czuła się izolowana od innych nauczycieli, a zadanie które otrzymała do wykonania było niewykonalne z uwagi na sprzeczne polecenie „oczekiwania” w dniach zajęć dydaktyczno - wychowawczych, czyli od poniedziałku do piątku, w pokoju nauczycieli wychowania fizycznego na ewentualne podjęcie zajęć.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom dyrektora R. F. w części, w której zeznał on, że jego zachowanie i wydawane powódce polecenia nie nosiły cech mobbingu. Wskazał Sąd Rejonowy, że Dyrektor twierdził, iż nie zakazywał powódce opuszczania pomieszczenia nauczycieli wychowania fizycznego, jednakże przyznał, że 10 kwietnia 2015r. zwrócił powódce uwagę, żeby nie wchodziła na salę gimnastyczną podczas prowadzenia zajęć przez innych nauczycieli, co zdaniem Sądu Rejonowego dowodzi wiarygodności zeznań powódki, iż nie mogła wykonać polecenia organizacji zajęć (...) bez kontaktu z nauczycielami tego przedmiotu i uczniami. Sąd Rejonowy zaznaczył również, że Dyrektor nie podał także kiedy i w jaki sposób powódka miałaby wykonać to polecenie i nie sprecyzował także jakie zajęcia statutowe w wymiarze 4 godzin tygodniowo i w jaki sposób miałaby zorganizować powódka, a takie polecenie także powódka otrzymała na piśmie 9 kwietnia 2015r.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania dyrektora R. F. co do jego zachowania i intencji wobec powódki w spornym okresie nie są obiektywne, ponieważ to dyrektor R. F. został wskazany jako mobber. Zatem niewątpliwie zeznania

jego skierowane są na odparcie stawianych jemu zarzutów i są subiektywne. Zachowanie dyrektora wobec powódki, jak wskazał Sąd Rejonowy, w kontekście zebranego materiału dowodowego, pozornie tylko mieściło się ramach relacji przełożony - pracownik. Zaś zachowanie dyrektora polegające na ciągłym, nadmiernym kontrolowaniu pracy, krytycznych uwagach pod adresem powódki na temat jej pracy przy uczniach i nauczycielach, obwinianie powódki, że odmawia wykonania jego polecenia zorganizowania zajęć (...)u i innych zadań statutowych, ignorowanie powódki i brak konkretyzacji w jaki sposób i kiedy ma wykonać zleczone jej zadania oraz polecenie „oczekiwania w pokoju nauczycielskim” na zadania, według Sądu Rejonowego niewątpliwie było działaniem nacelowanym na wyeliminowanie powódki z grona nauczycieli wychowania fizycznego i spowodowało u niej pogorszenie stanu zdrowia psychicznego w postaci zaburzeń adaptacyjnych oraz pogorszenie stanu fizycznego w postaci zaburzeń kardiologicznych pod postacią zwyżki ciśnienia tętniczego, zasłabnięć omdleń, bólów i zawrotów głowy, problemów ze snem, problemów gastrycznych.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że oceny zachowania dyrektora szkoły wobec powódki w spornym okresie, nie mogą zmienić zeznania świadków: E. D. (k. 228v), M. K. (3) (k. 228v-229), T. B. (3) (k. 229v), A. D. (k. 229v), K. F. (k. 230), K. G. (k. 230) oraz M. K. (1) (k. 230v) i T. B. (1) (k. 228). Wszyscy ci świadkowie to nauczyciele i pracownicy pozwanej szkoły, aktualnie w niej zatrudnieni i twierdzili, że to raczej powódka jest osobą nerwową, drażliwą i to ona wywoływała konflikty i nieporozumienia. Dodał Sąd Rejonowy, że świadkowie twierdzili, że w ich ocenie dyrektor traktował powódkę tak samo jak i innych nauczycieli, nie byli także świadkami, by zachowywał się w stosunku do niej w sposób niewłaściwy. Zdaniem świadków dyrektor działał w ramach swoich uprawnień jako jej przełożony.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania tych świadków na temat oceny stosunków dyrektora z powódką nie są do końca obiektywne, lecz subiektywne i wręcz asekuracyjne. Świadkowie są pracownikami pozwanej szkoły, zatem niewątpliwie zależy im na poprawnych stosunkach z przełożonym - dyrektorem szkoły. Świadkowie, zdaniem Sądu Rejonowego, mogli odbierać relacje dyrektora i powódki jako relacje prawnie dopuszczalne w stosunkach przełożony - pracownik. Nie wnikalі zaś głębiej w te relacje, nie analizowali kontekstu danej sytuacji i oceny zachowania powódki i dyrektora.

Sąd I instancji wyraźnie podkreślił, że wydawanie poleceń, zgłaszanie uwag i zastrzeżeń do pracy pracownika winno odbywać się w sposób , który nie narusza jego dóbr osobistych i nie poniża pracownika . Typowy mobbing , który zazwyczaj nie ma charakteru otwartej, jawnej agresji, lecz przeprowadzany jest zwykle środkami manipulacji psychicznej, przy zachowaniu pozorów poprawności relacji, często bez przekraczania nawet formalnych zasad funkcjonowania społecznego w zakładzie. Mobbing w każdej postaci polega na manipulacji uczuciami ofiary, w celu jej emocjonalnego wyniszczenia. Prześladowca dąży do tego, aby u człowieka mobbowanego wywołać i podtrzymywać lęk, poczucie winy lub uczucie poniżenia, upokorzenia i zdyskredytować go wobec współpracowników. Ofiara mobbingu może być także zastraszana na wiele różnych sposobów, przez aluzyjne lub bezpośrednie komunikaty o zagrożeniu jej pozycji zawodowej w firmie . Lęk mogą wywoływać także inne, bardziej pośrednio zastraszające działania mobbera, takie jak: nadmierne kontrolowanie pracy osoby mobbowanej i karanie za wszelkie najmniejsze niedociągnięcia, co prowadzi do podważenia jej poczucia wartości jako pracownika, bezradności, bezsilności.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wyżej opisane działania dyrektora pozwanej szkoły wobec powódki właśnie nosiły takie cechy, co spowodowało pogorszenie stanu zdrowia powódki. Gdyby istotnie zachowanie powódki było naganne w stosunku do uczniów czy nauczycieli, to jak wskazał Sąd Rejonowy, dyrektor mógławnioskować o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec powódki. Tego zaś nie uczynił ani po skardze uczennic B. i F., ani po skardze G. J.. Zatem, zdaniem Sądu Rejonowego, zarzucanie powódce naganne zachowanie wobec uczniów nie zostało potwierdzone w sprawie. W tym kontekście także zeznania świadka G. J. i jej matki J. J. Sąd Rejonowy ocenił jako subiektywne, nie poparte obiektywnymi dowodami.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że powódka udowodniła, że zachowanie i decyzje dyrektora szkoły wobec jej osoby, w spornym okresie, nosiły cechy mobbingu, który wywołał u niej pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i fizycznego. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na art. 94³ § 3 k.p., który przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od

pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Dlatego też, w celu ustalenia czy powódka doznała rozstroju zdrowia wskutek mobbingu w pracy w okresie od 1 września 2012r. do 9 kwietnia 2015r., Sąd I instancji dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii oraz kardiologii.

Sąd Rejonowy podał, że biegłe sądowe - psychiatra i psycholog po dokonaniu badań powódki i analizie dokumentacji medycznej oraz materiału dowodowego zebranego w sprawie ustaliły, że w okresie od 1 września 2012r. u powódki doszło do pogorszenia stanu zdrowia psychicznego i fizycznego. Wskazały, że zaburzenia emocjonalne, głównie o charakterze lękowym, zaczęły ujawniać się u powódki już od połowy 2009r. i było to związane z długotrwałym leczeniem powikłań zabiegu ginekologicznego, z zakażeniem rany pooperacyjnej i stanem septycznym, niepewnością przyszłości związaną z dalszym leczeniem, licznymi dolegliwościami somatycznymi. Ponadto wpływ na jej stan emocjonalny miało toczące się od 6 listopada 2008 r. do 8 grudnia 2015 r. postępowanie karne w sprawie o narażenie jej na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia (sygn. akt (...)) Prokuratury Okręgowej w Ł. Powódka przeżywała problemy związane ze skomplikowanymi procedurami medycznymi i sądowymi podczas toczącego się postępowania. W tym czasie dwukrotnie zgłosiła się do lekarza psychiatry wskazując na trudne relacje z przełożonym - dyrektorem szkoły. Biegłe ustaliły, że już od połowy 2009 r. powódka stała się nerwowa, niestabilna emocjonalnie, wybuchowa, drażliwa, nieadekwatnie reagowała na sytuacje stresowe, miała zaburzenia koncentracji, uwagi i pamięci. Odczuwała także dolegliwości psychosomatyczne, tj. na tle emocjonalnym problemy z oddawaniem stolca i kardiologiczne. Miała również problemy ze snem. Miały miejsce okresy poprawy oraz okresy gorszego samopoczucia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że biegłe orzekły, iż podjęcie leczenia psychiatrycznego oraz terapii psychologicznej nie pozostawało w bezpośrednim związku przyczynowym ze stosunkami panującymi w miejscu pracy w okresie od 1 września 2012r. do 30 lipca 2015r., tj. relacjami powódki z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.. Powódka nie była leczona psychiatrycznie. Miały miejsce od 2010r. trzy wizyty powódki u psychiatry, ale miały one charakter diagnostyczny, a nie terapeutyczny. Psychiatra nie włączył powódce farmakoterapii, natomiast zalecił wsparcie psychologiczne. Terapia u psychologa w 2010r. nie pozostawała w bezpośrednim związku przyczynowym z relacjami powódki z dyrektorem. Powódka była w tym okresie skoncentrowana na swoich problemach zdrowotnych, toczącym się postępowaniu prokuratorskim oraz swoich problemach emocjonalnych. Dwukrotnie jedynie wspominała o trudnych relacjach z dyrektorem szkoły. Natomiast jednej wizyty u psychologa w 2015r., zdaniem biegłych, nie można nazwać terapią psychologiczną, a wizytą diagnostyczno - wspierającą. Biegłe orzekły, że obecnie powódka odczuwa dolegliwości psychosomatyczne, które potwierdziły badania testowe psychologiczne. W ocenie biegłych na stan zdrowia psychicznego powódki w okresie od 1 września 2012r. do 30 lipca 2015r. i na jego kontynuację po tej dacie miała wpływ przede wszystkim sytuacja w miejscu pracy powódki, a zwłaszcza jej relacje z przełożonym, w mniejszym stopniu toczące się postępowanie w prokuraturze oraz inne schorzenia somatyczne tj. nadciśnienie tętnicze, a także rozpoczynający się zespół psychoorganiczny (opinia biegłych psychiatry i psychologa). Obecnie powódka nie leczy się u psychiatry ani u psychologa mimo, że występują u niej objawy zaburzeń lękowych. Jest poprawnie zorientowana, chwilami płacziwa, niespokojna, labilna emocjonalnie, z cechami zalegania afektu, bez wyraźnie obniżonego podstawowego nastroju, bez obniżonego napędu, w dobrym kontakcie werbalnym. Biegłe podały, że testy psychologiczne potwierdziły występowanie u powódki dolegliwości psychosomatycznych, w tym bólów w okolicach serca i głowy, osłabienia apetytu, zaburzeń snu, nadmiernej płacziwości oraz postawy lękowej. Podały, że nie można rozgraniczyć okresów: 2009-2010 r. i po 1.09.2012r., ponieważ należą do tej samej jednostki chorobowej. Zaburzenia nerwicowe są schorzeniami przewlekłymi, z okresami zaostrzeń (zwłaszcza w sytuacjach przewlekłego stresu) i poprawy. Biegłe uważają, co podkreślił Sąd Rejonowy, że nasilony, przewlekły stres w 2009 r. był pierwotną przyczyną rozstroju zdrowia psychicznego u powódki, a kolejne nasilenie dolegliwości lękowych po wrześniu 2012r. (nasilenie rozstroju zdrowia) było kontynuacją wcześniejszych zaburzeń z tym, że do ich nasilenia doszło pod wpływem nieco innych czynników stresowych - przede wszystkim sytuacji w miejscu pracy, a zwłaszcza jej relacje z przełożonym, w mniejszym stopniu toczące się postępowanie prokuratorskie, inne schorzenia somatyczne i rozpoczynający się zespół psychoorganiczny (opinia biegłych psychiatry

i psychologa k. 320-347, opinia uzupełniająca k. 376-379, zeznania biegłej M. F. k. 437-438v, zeznania biegłej H. P. k. 436-437).

W ocenie Sądu Rejonowego opinia biegłych psychiatry i psychologa jest pełna, rzetelna, zawiera jednoznaczną odpowiedź na zdane pytania i stanowi wiarygodny dowód w sprawie oceny stanu zdrowia psychicznego powódki, daty i przyczyn jego rozstroju oraz związku stanu zdrowia psychicznego powódki z warunkami pracy i relacjami powódki z dyrektorem szkoły. Daje także podstawę do ustalenia, że powódka doznała na skutek czynników stresowych w miejscu pracy pogorszenia stanu zdrowia psychicznego w postaci zaburzeń adaptacyjnych o typie reakcji nerwicowo - lękowej, które nadal się utrzymują i przebiegają z poprawą lub pogorszeniem w zależności od nasilenia bodźców stresowych. Nie wymaga leczenia psychiatrycznego lecz ewentualnego wsparcia psychologicznego. Dodał Sąd Rejonowy, że opinię sporządziły biegłe sądowe, specjaliści z zakresu psychiatrii i psychologii klinicznej, osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i orzecznictwem, osoby bezstronne.

Także, w ocenie Sądu Rejonowego, opinia biegłego sądowego z zakresu kardiologii wskazuje, że rozpoznane u powódki nadciśnienie tętnicze i zwyczajki ciśnienia, odczucie kołatania serca czy bóle i zawroty głowy to typowa reakcja organizmu na sytuacje stresowe. Wskazał, że z pewnością sytuacje w pracy miały wpływ na poziom stresu u powódki. Była ona w tym okresie kilkakrotnie hospitalizowana z powodu zawrotów głowy i zwyczajki ciśnienia tętniczego krwi, jednakże nie doszło u powódki do trwałych następstw w postaci pogorszenia wydolności układu sercowo-naczyniowego (opinia biegłego kardiologa k. 404-405). Opinię tę Sąd Rejonowy także uznał za wiarygodną i rzetelną.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał za zasadne żądanie dotyczące zasądzenia zadośćuczynienia na podst. art. 94³ § 3 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego powódka w wyniku mobbingu doznała pogorszenia stanu zdrowia psychicznego i fizycznego, co wiązało się z koniecznością podejmowania leczenia u specjalistów. Sąd Rejonowy uznał, że odpowiednią kwotą zadośćuczynienia będzie kwota 5.000. złotych. Ustalając wysokość tej kwoty Sąd Rejonowy miał na uwadze kryteria, którymi należy się kierować przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia. Podniósł, że w judykaturze przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość oraz, że jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być, przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego, utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Powołując się na orzecznictwo wskazał, że przy ocenie wysokości zadośćuczynienia za krzywdę zgodnie z art. 445 § 1 k.c., należy uwzględnić przede wszystkim nasilenie cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar kalectwa, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że w wyniku działań pracodawcy powódka doznała nie rozstroju zdrowia lecz jego pogorszenia, stanu psychicznego i istniejących u niej wcześniej dolegliwości somatycznych typu zaburzenia pracy serca, ciśnienia. Bez wątpliwości, dodał Sąd Rejonowy, nasilenie cierpień psychicznych spowodowało także zaburzenia w funkcjonowaniu powódki we wszystkich sferach życia, w tym życia rodzinnego i osobistego. Powódka nie mogła spać, miała zawroty i bóle głowy, miała problemy z wypróżnianiem, co niewątpliwie było dużym utrudnieniem w normalnym funkcjonowaniu. Powódka wymagała wsparcia psychologicznego i pomocy rodziny. Przedmiotowe zdarzenia miały zatem, jak uznał Sąd Rejonowy, niewątpliwie wpływ na osłabienie jej funkcji życiowych, jej funkcjonowanie społeczne i rodzinne. Kwota 5.000 złotych tytułem zadośćuczynienia, w ocenie Sądu Rejonowego, stanowi adekwatną do czasookresu i stopnia nasilenia cierpień psychicznych i fizycznych powódki, rekompensatę ekonomiczną.

Z tych względów Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt I b wyroku i oddalił to żądanie o zadośćuczynienie ponad kwotę 5.000 zł jako niezasadne (pkt II).

O kosztach sądowych, na które składa się opłata sądowa w kwocie 1.550 zł, zwrot kosztów podróży świadków W. S. - 97,20 zł i E. S. 57 zł, wynagrodzenia biegłych sądowych psychiatry i psychologa za sporządzenie opinii podstawowej i uzupełniającej na piśmie (2 x 2.062, 28 zł + 84 zł za zużyte materiały i 2 x 415,61 zł), za wydanie ustnych opinii uzupełniających - 2 x 259,12 zł, wynagrodzenie biegłego kardiologa - 383,64 zł, łącznie kwota 7.657,86 złotych - Sąd Rejonowy orzekł, na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.), obciążając stronę pozwaną częścią tychże kosztów stosownie do wyniku sprawy (powódka wygrała spór co do wysokości w 57%) i dlatego pozwanego obciążono 57% kwoty kosztów sądowych.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł również na podstawie art. 100 k.p.c., zasądzając na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej kwocie uwzględnionych roszczeń na podstawie art. § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy sądowej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w wersji obowiązującej w dacie wniesienia pozwu. Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa, gdyż powódka co do zasady wygrała proces w całości.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.zaskarżając go w całości. Powyższemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść orzeczenia a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również dowolną jego ocenę, w szczególności:

- zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, wyrażającą się w oparciu orzeczenia na zeznaniach świadków strony powodowej i nie przyznanie waloru wiarygodności, a uznanie za nieprzydatne do rozstrzygnięcia zeznań świadków przesłuchanych na wniosek pozwanego,

- brak rozważenia dokumentów w postaci protokołu ze spotkania problemowego dotyczącego zajęć wychowania fizycznego prowadzonych przez powódkę i uczennic klasy II (...) P. P. i E. B. z 14 lutego 2013 roku, pismo tych uczennic zarzucające dyskryminowanie uczniów przez powódkę, notatek służbowych dyrektora, a także treści pisma dyrektora szkoły skierowanego do powódki 8 kwietnia 2015 roku, z którego w żadnej mierze nie wynika, aby powódka nie miała prawa opuszczać pokoju nauczycielskiego,

- opinii sądowo-psychologiczno-psychiatrycznej z 15 stycznia 2017 roku, jak również uzupełniającej opinii ustnej tych biegłych złożonej na rozprawie 30 sierpnia 2017 roku, która w świetle twierdzeń biegłej oparta została wyłącznie na uznaniu twierdzeń powódki za prawdziwe, z dokonaniem jednostronnie niekorzystnej dla pozwanego oceny jej zachowań, na które wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie, a nadto nie zwrócenia uwagi na wewnętrzne sprzeczności opinii zasadniczej i opinii uzupełniającej biegłych w kluczowych dla rozstrzygnięcia kwestiach;

2. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie art. 232 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii innego zespołu biegłych w oparciu o zobjektywizowany materiał dowodowy zebrany w sprawie, a nie zeznania powódki czy też świadków, do czego biegli byli zobligowani;

3. naruszenie art. 51 k.p.c. poprzez nie złożenie przez przewodniczącą składu sądującego żądania jej wyłączenia, pomimo tego, iż przewodniczący w oparciu o poprzednio wydany przez siebie wyrok w sprawie (...), powołany w uzasadnieniu orzeczenia, miał z góry ukształtowany pogląd na sprawę, wskazując, że okoliczność nierównego traktowania powódki ustalił już wcześniej w podanej wyżej sprawie, co czyniło starania pozwanego zmierzające do wykazania swoich racji z założenia zdanyymi na niepowodzenie;

4. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na uznaniu, iż powódka w miejscu zatrudnienia była nierówno traktowana i mobbingowana przez dyrektora szkoły.

Wskazując na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Ł..

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki J. S. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji uznał wszystkie zgłoszone zarzuty przez stronę pozwaną za niezasadne i uznał konieczność utrzymania prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Przede wszystkim, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można było podzielić zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. w sposób wskazany w apelacji. Zgodnie z treścią tego przepisu Sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez Sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Powyższe nieprawidłowości, zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa, powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym, to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez Sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., sygn. akt IV CKN 970/00).

Takich okoliczności pozwany jednak nie wykazał. Choć pozwany wskazał na czym miały polegać błędy Sądu Rejonowego, jakich Sąd ten miał się dopuścić przy ocenie materiału dowodowego, to jego argumentacja sprowadzała się w istocie do ogólnej negacji ustaleń Sądu Rejonowego we wskazywanym zakresie, bez sprecyzowania, na czym miałyby polegać konkretne nieprawidłowości. W tym kontekście zarzuty strony pozwanej skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe, jak również na powieleniu argumentacji prezentowanej w trakcie postępowania toczącego się przed Sądem I instancji.

Powyższe miało miejsce w szczególności w zakresie zarzutu apelacji, zgodnie z którym Sąd Rejonowy oparł swe orzeczenie na zeznaniach świadków strony powodowej, a zeznania świadków przesłuchanych na wniosek pozwanego uznał za niewiarygodne i nieprzydatne do rozstrzygnięcia. Z tym zarzutem, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można się zgodzić. Wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd Rejonowy wypowiedział się co do wartości dowodów z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków zarówno w części uzasadnienia skarżonego wyroku dotyczącej oceny materiału dowodowego, jak i na tle rozważań merytorycznych, wskazując w jakim zakresie, którym świadkom dał wiarę, a w jakim nie. Wskazał, w jakim zakresie były one zrozumiałe, logiczne oraz korespondowały z innymi dowodami w sprawie, jak również wskazał, na których zeznaniach z tych osób opierał się tak w rozważaniach merytorycznych, jak i przy ustaleniach poszczególnych okoliczności składających się na stan faktyczny w sprawie. Sąd Rejonowy ocenił wskazywane przez pozwanego dowody, co jednak skutkowało poczynieniem przez ten Sąd ustaleń odmiennych, jakich dokonał sam pozwany, a należy podkreślić, że samo niezadowolenie strony z wydanego przez Sąd rozstrzygnięcia nie może skutkować zmianą, tylko i wyłącznie na tej podstawie, wydanego wyroku. Ponadto postępowanie dowodowe potwierdziło, że stan zdrowia powódki, zarówno psychiczny jak i fizyczny, znacznie się

pogorszył w związku z sytuacją zaistniałą w jej pracy, jak też z panującą tam atmosfera wytworzoną przez dyrektora pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ponadto swobodna ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności (np. zachowanie świadka, autentyczność dokumentu, źródło informacji), które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów, a nadto Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych, na których się oparł, i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Mając na uwadze powyższe należy również wskazać, że ostatecznie przy rozstrzygnięciu w sprawie, to do Sądu orzekającego należy ocena każdej z wydawanych przez biegłych opinii i uznanie, która z nich jest wiarygodna, a którą należy odrzucić.

Dowód z opinii biegłych podlega ocenie przy zastosowaniu kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Dokonując tej oceny, Sąd w każdym wypadku powinien kontrolować wypowiedzi biegłych pod kątem ich zgodności z zasadami logiki, poziomu wiedzy biegłych, sposobu motywowania ich stanowiska, podstaw teoretycznych opinii, a także stopnia stanowczości wyrażonych w niej wniosków.

Dlatego też, nie można uznać, jak domagał się tego pozwany, że sporządzone w sprawie opinie (główna i uzupełniająca), są opiniami nierzetelnymi, tendencyjnymi i opierającymi się na przyjętym przez biegłe założeniu, że twierdzenia powódki dotyczące zachowania dyrektora opisywane podczas badania miały miejsce w rzeczywistości. Kwestionowanie przez pozwanego tych okoliczności i dowodów, tylko z tego powodu, nie może odnieść zamierzonego skutku w sytuacji, gdy opinie te są rzetelne, stanowiące wiarygodny dowód w sprawie oceny stanu zdrowia psychicznego powódki, daty i przyczyn jego rozstroju oraz związku stanu zdrowia psychicznego powódki z warunkami pracy i relacjami powódki z dyrektorem szkoły.

W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego dotyczące oddalenia wniosku dowodowego złożonego przez pozwanego a dotyczącego dopuszczenia dowodu z opinii innego składu biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii. Nie jest konieczne powielanie opinii, chociażby z uwagi na fakt, że wydana opinia jest opinią wykonaną łącznie przez biegłą z zakresu psychologii i psychiatrii, wnioski opinii są ich wnioskami łącznymi, a sporządzona zarówno opinia główna, jak i uzupełniająca są opiniami jak najbardziej rzetelnymi i obiektywnymi. Ponadto obie biegłe zostały uzupełniająco przesłuchane przed Sądem Rejonowym i wszelkie wątpliwości zostały przez nie wówczas wyjaśnione.

Z ustawowej definicji mobbingu wynika, że polega on na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania

polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. poprzez wydawanie poleceń. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań.

Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania, i beznadziejności sytuacji. Co do długotrwałości działań mobbingowych podkreślenia wymaga, iż poniżenie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu. Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia, działania zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94³ § 2 k.p. Ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa na pracowniku.

Z taką właśnie sytuacją mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie. Podejmowane przez dyrektora szkoły działania wobec powódki były nie tylko intensywne, ale i naganne. W wyniku tych działań stan zdrowia powódki znacznie się pogorszył, co również miało wpływ na odczuwanie przez nią rzeczywistości i prowadziło do nadmiernej wrażliwości w określonych sytuacjach. Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, co podziela Sąd Okręgowy, że zachowanie dyrektora polegające na ciągłym, nadmiernym kontrolowaniu pracy, krytycznych uwagach pod adresem powódki na temat jej pracy przy uczniach i nauczycielach, obwinianiu powódki o odmowę wykonania jego polecenia zorganizowania zajęć (...) i innych zadań statutowych, ignorowaniu powódki i braku konkretyzacji w jaki sposób i kiedy ma wykonać zlecone jej zadania oraz poleceniu „oczekiwania w pokoju nauczycielskim” na zadania, niewątpliwie było działaniem nacelowanym na wyeliminowanie powódki z grona nauczycieli wychowania fizycznego i spowodowało u niej pogorszenie stanu zdrowia psychicznego w postaci zaburzeń adaptacyjnych oraz pogorszenie stanu fizycznego w postaci zaburzeń kardiologicznych pod postacią zwyżki ciśnienia tętniczego, zasłabnięć, omdleń, bólów i zawrotów głowy, problemów ze snem i problemów gastrycznych. Ponadto powódka należycie wykazała ciężar mobbingu i jego skutki.

Odnosząc się zaś do kwestii dyskryminacji w zatrudnieniu, należy podnieść, że kwestia dyskryminacji została już w zasadzie oceniona przez Sąd Rejonowy w Ł. w sprawie o sygn. akt (...), jak również, w wyniku wniesionej przez pozwanego apelacji, została rozstrzygnięta przez Sąd Okręgowy w Ł. w sprawie sygn. akt (...). Dlatego też Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że nie ma potrzeby powielania zapadłych rozstrzygnięć w tej sprawie. Sąd Okręgowy zwraca tylko uwagę, co zauważył również Sąd Rejonowy, że po powrocie powódki do pracy (wyniku zapadłych wyroków I i II instancji), jej sytuacja w miejscu pracy wcale się nie polepszyła. Wręcz przeciwnie, nie zostały jej przydzielone żadne zajęcia dydaktyczne, a mimo to została zobowiązana do codziennego (w dniach zajęć dydaktyczno - wychowawczych) oczekiwania w pokoju nauczycielskim na podjęcie zajęć oraz polecono jej zorganizowanie zajęć (...) oraz innych zajęć statutowych, ale bez możliwości opuszczenia pokoju nauczycielskiego. Już sama logika, co zresztą też było podnoszone w trakcie toczącej się sprawy, wskazuje, że zorganizowanie jakichkolwiek zajęć bez możliwości opuszczenia pokoju nauczycielskiego (bo trzeba być do dyspozycji pracodawcy do podjęcia zajęć w każdej chwili) i bez możliwości kontaktu z innymi nauczycielami i rodzicami dzieci w celu ustalenia dogodnych dla nich godzin, jest celem niemożliwym do osiągnięcia. Ponadto jest to zachowanie ze strony pracodawcy wręcz ubliżające pracownikowi poprzez odizolowywanie tego pracownika od tzw. życia szkoły.

Rozpatrując zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 51 k.p.c. poprzez nie złożenia przez przewodniczącą składu sądownego żądania jej wyłączenia w sytuacji, gdy wydała wyrok w sprawie (...) i wobec tego ma z góry ukształtowany pogląd na sprawę, Sąd Okręgowy uznał, że również jest on niezasadny.

Przede wszystkim nie można kwestionować prawa sędziego do wyłączenia się od rozpoznania sprawy w sytuacji, gdy w jego ocenie istnieją okoliczności tego rodzaju, że mogą budzić wątpliwość, co do jego bezstronności, a instytucja wyłączenia sędziego leży w interesie wymiaru sprawiedliwości. Decyzja w tej materii powinna być jednak podejmowana z rozwagą i należytym rozmysłem, co dotyczy zarówno sędziów składających wnioski o wyłączenie, jak również sądu rozpoznającego wniosek.

Jednakże w niniejszej sprawie nie zaszła potrzeba, by sędzia orzekający w sprawie miał złożyć wniosek o jego wyłączenie. Strona pozwana również przez cały czas trwania sprawy nie złożyła takiego wniosku, co prowadzi do uznania, iż pozwany nie widział wówczas, by orzekający sędzia w jakikolwiek sposób przejawiał osobiste uprzedzenia co do rozpoznawanej sprawy. W sprawie niniejszej pełnomocnik pozwanego nie przytacza żadnych okoliczności faktycznych podważających wiarygodność i bezstronność sędziego. Wcześniejsze rozpoznawanie sprawy o podobnym stanie faktycznym i z udziałem tych samych stron nie oznacza wystąpienia podejrzenia stronniczości sędziego. Takiego skutku nie rodzi także niezadowolenie strony z wydanego w poprzedniej sprawie rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy podziela również rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego co do zasądzonej kwoty zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p. i ustalenia poczynione w tym zakresie, że powódka w wyniku mobbingu doznała pogorszenia stanu zdrowia psychicznego i fizycznego, co wiązało się z koniecznością podejmowania leczenia u specjalistów. Jednakże rację ma Sąd Rejonowy, iż kwota którą zasądził (5.000 zł) jest adekwatna do czasookresu i stopnia nasilenia cierpień psychicznych i fizycznych powódki, jest odpowiednią rekompensatą ekonomiczną. Sąd Rejonowy przy ocenie należytej powódce kwoty zadośćuczynienia wziął pod uwagę wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar doznanego krzywdy, w tym cierpienia fizyczne, jak i psychiczne już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość.

Sąd Okręgowy jeszcze raz podkreśla, że pozwany chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez Sąd Rejonowy, winien wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez ten Sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W rozpatrywanej sprawie nie budzi wątpliwości fakt, że w stosunku do powódki zostały zastosowane kryteria dyskryminacji i naruszono wobec niej zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jak też stosowano wobec niej mobbing. W sprawie mieliśmy do czynienia z materiałem dowodowym obszernie przedstawianym zarówno przez stronę powodową, jak i stronę pozwaną. W związku z czym były różnice w treści między przedstawionymi dowodami, a Sąd Rejonowy miał za zadanie ocenić, której grupie dowodów należy dać wiarę, a którą należy ocenić negatywnie. Nie ma tu znaczenia ilość przedstawianych dowodów, a ich treść, zawartość. Zebrany w sprawie materiał dowodowy bezsprzecznie przemawiał na niekorzyść strony pozwanej. Sam fakt pogorszenia sytuacji powódki po przywróceniu jej do pracy, świadczy o tym, iż pozwany nie tylko nie zgadzał się z wcześniejszym orzeczeniem Sądu Rejonowego, ale również o tym, iż był w dużym stopniu uprzedzony do osoby powódki i nie szukał próby porozumienia się z nią. Wręcz utrudniał jej wykonywanie pracy.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei skarżący nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawił zarzutów mogących kwestionować wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy, na zasadzie art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II wyroku stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego, na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (dz. U. z 2018 r., poz. 265, t.j.).