

**Sygn. akt VII P 560/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Ewa Orcholska, Małgorzata Wiśniewska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko Zespołowi Szkół (...)

w T.

o zadośćuczynienie, odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego Zespołu kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Ewa Orcholska Sędzia Katarzyna Błażejowska Małgorzata Wiśniewska

Sygn. akt VII P 560/19

## UZASADNIENIE

Powód P. S., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika domagał się zasądzenia od pozwanego Zespołu Szkół (...) w T. kwoty 12 098,95 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 37 900 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że był pracownikiem pozwanego od dnia 1 września 2013 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W roku szkolnym 2015/2016 powierzono mu także nauczanie edukacji dla bezpieczeństwa. W kolejnym roku szkolnym pozwany zatrudnił nauczyciela do nauczania edukacji dla bezpieczeństwa D. K. i wobec tego godziny dydaktyczne z tego przedmiotu zostały w całości zabrane powodowi i przekazane w/w nauczycielowi. dyrektor

szkoły z powodem natomiast zawarł niekorzystne dla niego porozumienie, na podstawie, którego zmniejszono ilość godzin pracy. Z kolei w dniu 31 maja 2017 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych spowodowanych niżej demograficznym, skutkiem, którego przewidywano zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych z zajęć wychowania fizycznego, co miało uniemożliwić jego dalsze zatrudnienie. Wyrokiem z dnia 18 września 2017 r. Sąd Rejonowy w Świeciu w sprawie o sygn. akt IV P 63/17 przywrócił powoda na dotychczasowe miejsce pracy i płacy uznając wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę za nieprawdziwą. Kolejne wypowiedzenie w dniu 11 czerwca 2018 r. na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Świeciu (sygn. akt IV P 55/18) również uznano za niezgodne z prawem i z dniem 9 kwietnia 2019 r., po oddaleniu apelacji pozwanego, przywrócono powoda na doczasowe miejsce pracy i płacy. Powód podniósł, że na skutek dwukrotnego niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę pozostawał bez zatrudnienia i bez wynagrodzenia, przez co utracił zarobek w łącznej wysokości 10 997,15 zł brutto, a nadto utracił dodatek motywacyjny, który miesięcznie wynosił 81,30 zł, co przez 6 miesięcy pozostawania bez pracy przełożyło się na stratę rzędu 487,80 zł oraz świadczenie socjalne w 2018 r. w kwocie 614 zł.

W ocenie powoda stał się on ofiarą rozgrywek personalnych w pozwanej szkole. Przed rozwiązaniem umowy o pracę stosowano wobec niego mobbing. Dyrektor konsekwentnie dążył do zwolnienia z pracy powoda. Odkąd przyjęty do szkoły został nowy nauczyciel – D. K. powoda próbowano bezskutecznie zwolnić z pracy. Działania pracodawcy miały charakter uporczywy i długotrwały, wywołujący jednocześnie u powoda poczucie zaniżonej wartości oraz poniżenie w oczach pozostałych współpracowników. Od momentu zatrudnienia nowego nauczyciela obawiał się o swoją karierę zawodową i utrzymanie pracy, silny stres o przyszłość był dla niego codziennością. W związku z kontynuacją zatrudnienia, po przegranych przez pozwaną procesach, nieprzychylnie podejście do pracownika zostało jedynie wzmożone i spowodowało rozstrój zdrowia P. S. i zmusiło w konsekwencji do wypowiedzenia umowy o pracę. Na skutek reakcji na ciężki stres, depresję i zaburzenia adaptacyjne w miejscu pracy u powoda zdiagnozowano zapalenie żołądka i dwunastnicy, a także guzy krwawicze odbytu. Zdaniem powoda dolegliwości te są wyjątkowo niebezpieczne dla zdrowia i bardzo uciążliwe w codziennym życiu.

Na rozprawie w dniu 4 marca 2020 r. pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że powód był dyskryminowany i z tego tytułu domaga się odszkodowania. Kryterium dyskryminowania był fakt, iż P. S. był osobą z zewnątrz. Ponadto wpływ na to miały względy polityczne i zachowanie dyrektora, które wywołało wrogie nastawienie pozostałych nauczycieli wobec powoda.

W odpowiedzi na pozew dyrektor Zespołu Szkół (...) w T. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż bezspornie powód od 2013 r. był nauczycielem, najpierw zastępującym nauczycielkę będącą na urlopie macierzyńskim, następnie od roku szkolnego 2014/2015 został zatrudniony na pełen etat, a od roku szkolnego 2015/2016 powierzono powodowi dodatkowo naukę przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa i tym samym miał 14,37 godz. wychowania fizycznego i 5,22 godz. edukacji dla bezpieczeństwa. Dyrektor szkoły, wykonując nadzór pedagogiczny poprzez obserwację lekcji z edukacji dla bezpieczeństwa, którą prowadził powód stwierdził istotne błędy w jego pracy uwidocznione w arkuszu obserwacji. Natomiast w listopadzie 2015 r. w szkole odbyła się ewaluacja zewnętrzna prowadzona przez wizytatorów Kuratorium Oświaty w B.. Jedna z obserwowanych lekcji odbyła się u powoda i również pojawiły się zastrzeżenia do jego pracy. W związku ze słabym przebiegiem lekcji dyrektor postanowił ponownie przeprowadzić obserwacje w dniu 14 marca 2016 r., której wynik był podobny do wcześniejszych.

Pozwany podał, że w tym czasie, od roku szkolnego 2016/2017 zatrudniono nowego nauczyciela D. K. posiadającego odpowiednie kwalifikacje zawodowe do prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego, edukacji dla bezpieczeństwa oraz muzyki. Nowy nauczyciel prowadził zajęcia z edukacji dla bezpieczeństwa oraz zajęcia świetlicowe, a powodowi zaproponowano zmianę warunków zatrudniania i prowadzenie jedynie zajęć z wychowania fizycznego, na co powód przystał. W czasie roku szkolnego, nadzorując zarówno D. K. oraz powoda, dyrektor pozwanej szkoły stwierdził, że nowo zatrudniony nauczyciel przejawia lepsze kompetencje i posiada większe osiągnięcia na tle tych, które

prezentował powód. Z uwagi na zmiany organizacyjne i ograniczenie ilości godzin wychowania fizycznego w roku szkolnym 2017/2018 11,37 godz. przydzielono D. K., a powodowi wypowiedziano umowę o pracę. W wyniku odwołania do sądu pracy powoda przywrócono do pracy wyrokiem z dnia 18 września 2017 r. i po powrocie do pracy w dniu 3 listopada 2017 r. otrzymał on wszystkie świadczenia finansowe i godziny zgodnie z orzeczeniem sądu i obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Pozwany podniósł, że po przywróceniu do pracy powód stał się nauczycielem roszczeniowym, wrogo nastawionym do dyrekcji i trudno było z nim współpracować. Pojawiały się do niego uwagi ze strony rodziców, stwierdzano uchybienia w przestrzeganiu procedur szkolnych. Ponadto w związku z planowaną obserwacją zajęć, wynikającą z procedury nadzoru pedagogicznego oraz zastrzeżeń rodziców, co do prowadzonych przez niego zajęć powód utrudniał jej przeprowadzenie. Wymieniał pisma z dyrektorem, zmieniał daty przeprowadzenia obserwacji. W związku z negatywną oceną pracy powoda w dniu 11 czerwca 2018 r. ponownie podjęto decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, po którym przywrócono go do pracy w dniu 9 kwietnia 2019 r. Pomimo ujęcia powoda w planowanym arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2019/2020 w dniu 31 maja 2019 r. wypowiedział on umowę o pracę nie podając przyczyny.

Pozwany wskazał, iż żądanie zapłaty zadośćuczynienia w wysokości 33 900 zł oraz kwoty 12 098,95 zł tytułem odszkodowania nie znajduje poparcia w twierdzeniach i dowodach przedstawionych przez powoda. Powodowi wypłacono wszelkie należne mu świadczenia wynikające z uregulowań Kodeksu pracy za czas nieobecności związanej z dopuszczalnym prawnie wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracodawca pomimo nieświadczania przez powoda obowiązków został zobowiązany do wypłaty określonych świadczeń bez względu na to, czy pracownik poniósł szkodę czy nie. Nadmienił ponadto, że powód wypowiadając umowę nie wskazał mobbingu, jako jednej z przyczyn uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę ze strony pracownika. Zdaniem pozwanego powód nie przyjmuje do wiadomości faktu, że był nauczycielem słabszym merytorycznie, niedbałym, niesystematycznym, a przy tym roszczeniowym. Zdaniem pozwanego jego głównym celem było uzyskanie awansu nauczyciela mianowanego jedynie w celu uzyskania podwyższonego wynagrodzenia, natomiast postawa nauczyciela budziła wiele zastrzeżeń. Pozwany podniósł, że działania dyrektora szkoły względem powoda wynikały z obiektywnych przesłanek i były zgodne z prawem.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

P. S. w okresach od 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r., od dnia 3 listopada 2017 r. do dnia 30 września 2018 r. oraz od dnia 9 kwietnia 2019 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. zatrudniony był w Zespole Szkół (...) w T..

Pierwszą umowę o pracę strony zawarły dnia 1 września 2013 r. w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela wychowania fizycznego w roku szkolnym 2013/2014 w wymiarze 18/18 godzin dydaktycznych. Następnie, po uzyskaniu pozytywnej oceny dorobku zawodowego i stopnia nauczyciela kontraktowego z powodem w dniu 1 września 2014 r. zawarto umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015 r. Kolejną umowę na rok szkolny 2015/2016 powód zatrudniony został na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa. Na mocy porozumienia z dnia 1 września 2016 r. zmieniającego umowę o pracę zmniejszono powodowi wymiar czasu pracy do 11,21/18 godzin (0,62 etatu) oraz postanowiono, że umowa zostaje zawarta na czas określony.

W dniu 29 maja 2017 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, jako przyczynę uzasadniającą wskazując zmiany organizacyjne spowodowane niżej demograficznym, którego skutkiem była zmniejszona liczba godzin dydaktycznych z zajęć wychowania fizycznego, co uniemożliwiało dalsze zatrudnienie P. S. w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Przy dokonywaniu wyboru nauczycieli do zwolnienia kierowano się kryterium stażu pracy, podstawą nawiązania stosunku pracy i potrzebami kadrowymi w zakresie realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych. Powód odwołał się od decyzji pracodawcy do sądu pracy i wyrokiem Sądu Rejonowego w Świeciu z dnia 18 września 2017 r. (sygn. akt IV P 63/17) w dniu 3 listopada 2017 r. przywrócono go do pracy u pozwanego na dotychczasowych zasadach pracy i płacy, tj. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w wymiarze 11,21/18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych tygodniowo (0,62 etatu) przyznając mu ponadto

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Od dnia 5 listopada 2017 r. wymiar czasu pracy zwiększył się od 11,84/18 godzin dydaktycznych (0,66 etatu), a od roku szkolnego 2018/2019 ponownie w wymiarze 0,62 etatu. W tym roku szkolnym, w dniu 11 czerwca 2018 r. ponownie rozwiązano z powodem umowę o pracę ponownie wskazując, jako przyczynę zmiany organizacyjne spowodowane niżem demograficznym, a nadto naruszenie dyscypliny pracy i bieżąca postawę nauczyciela oraz negatywną ocenę bieżącej pracy.

Orzeczeniem Sądu Rejonowego w Świeciu z dnia 25 września 2018 r. w sprawie o sygnaturze IV P 55/18 również przywrócono powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wyplacono mu także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Powód ponownie zgłosił swoją gotowość do pracy z dniem 9 kwietnia 2019 r. rozwiązując jednak w dniu 31 maja 2019 r. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 31 sierpnia 2019 r.

Dowód: umowa o pracę z 1.09.2013 r., akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z 26.06.2014 r., umowa o pracę z 1.09.2014 r., umowa o pracę z 1.09.2015 r., porozumienie zmieniające z 1.09.2016 r., wypowiedzenie umowy o pracę z 29.05.2017 r., wyrok SR w Świeciu z 18.09.2017 r., wypowiedzenie umowy o pracę z 11.06.2018 r., wyrok SR w Świeciu z 25.09.2018 r., wypowiedzenie z 31.05.2019 r., świadectwa pracy z 31.08.2017 r., z 1.10.2018 r., 2.09.2019 r. – akta osobowe pracownika, zeznania świadków (protokół skrócony): A. A. (1) – k. 143 (płyta CD – k. 145), przesłuchanie powoda (protokół skrócony) – k. 211v-212 (płyta CD – k. 213)

Od roku szkolnego 2015/2016 zaproponowano powodowi naukę przedmiotu edukacja dla bezpieczeństwa, na którą powód przystał. Korzystając z przysługujących mu uprawnień dyrektor szkoły I. W. osobiście dokonał obserwacji zajęć prowadzonych przez powoda w dniu 21 października 2015 r. oraz w dniu 14 marca 2016 r., co, do których miał zastrzeżenia i nie był zadowolony z P. S. w roli nauczyciela edukacji dla bezpieczeństwa. Postanowił więc od roku szkolnego 2016/2017 powierzyć prowadzenie tych zajęć nowo zatrudnionemu nauczycielowi D. K. prowadzącemu rok wcześniej zajęcia świetlicowe, a posiadającemu także przygotowanie do prowadzenia zajęć z edukacji dla bezpieczeństwa oraz wychowania fizycznego. Skutkowało to zmniejszeniem łącznej ilości godzin dydaktycznych powoda, któremu pozostało prowadzenie jedynie zajęć z wychowania fizycznego. Ponadto dyrektor, mając na uwadze racjonalne wykorzystanie kadr oraz gospodarowanie środkami publicznymi, podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, co stało się zarzewiem konfliktu pomiędzy nauczycielem i dyrektorem.

Po przywróceniu do pracy atmosfera pomiędzy powodem oraz pozostałą częścią kadry pedagogicznej, w tym w szczególności dyrektorem oraz D. K. uległa pogorszeniu. Dyrektor miewał do nauczyciela zastrzeżenia odnośnie prowadzonych przez niego zajęć oraz wykonywania innych ciężących na nim obowiązków. Ponadto ze strony rodziców zgłoszono problemy z prowadzeniem lekcji wychowania fizycznego przez powoda polegające na niedostosowaniu ćwiczeń do możliwości fizycznych ucznia, zastosowania innych kryteriów oceniania oraz niesprawiedliwego oceniania uczniów. Powód pisemnie odniósł się do tych problemów na prowadzonej przez niego lekcji wyjaśniając całą sprawę. Ponadto strony wymieniały się listami dotyczącymi ustalenia terminu przeprowadzenia obserwacji na zajęciach prowadzonych przez powoda nie próbując dojść do porozumienia. Powód wielokrotnie domagał się również obecności wizytatora z kuratorium, gdyż w jego mniemaniu wyniki obserwacji przeprowadzanych przez osoby zatrudnione w szkole mogły być nieobiektywne. Po obserwacji wyznaczonej na dzień 23 maja 2018 r. powód i dyrektor w obecności sekretarza szkoły A. A. (1) omówili efekty obserwacji zajmując odmienne stanowiska, co do jej wyników. Kolejna obserwacja w dniu 22 maja 2019 r., przeprowadzona w obecności nauczyciela konsultanta z (...) w B. potwierdziła dotychczasowe zastrzeżenia dyrektora i to, że powodowi zdarzały się błędy podczas prowadzenia lekcji.

Narastający konflikt sprawiał, że P. S. dał się poznać, jako osoba impulsywna, nerwowa, mająca wybuchowy temperament. Jego stosunek do I. W. był negatywny i powód tego nie ukrywał zarówno będąc w pracy, jak spotykając się po pracy ze znajomymi i rodziną. Pozostali nauczyciele nie przejawiali do niego niechęci i starali się z nim współpracować i wchodzić w normalne interakcje typowe dla miejsca pracy, jakim jest szkoła. Z kolei to ze strony powoda można było odczuć niechęć do środowiska i sytuacji, w której się znalazł.

Dowód: dokumentacja obserwacji z 21.10.2015 r. – k. 46-48, dokumentacji z obserwacji z 14.03.2016 r. – k. 51-53, zestawienie zebrania z rodzicami z 15.12.2017 r. – k. 57, pismo powoda do dyrekcji z 3.01.2018 r. – k. 59-60, korespondencja stron z maja 2018 r. – k. 61-65, dokumentacja z obserwacji z 23.05.2018 r. – k. 79-86, dokumenty z obserwacji z 22.05.2019 r. – k. 95-102, zeznania świadków (protokół skrócony): L. S. – k. 141v-142, M. W. (1) – k. 142, M. W. (2) – k. 142v, M. Z. – k. 142v-143, A. A. (1) – k. 143, K. N. – k. 143-143v, J. R. – k. 143v-144

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu całokształt zgromadzonego materiału dowodowego z akt sprawy, akt osobowych powoda oraz akt IV P 63/17 i IV P 55/18 Sądu Rejonowego w Świeciu. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków A. A. (1), M. G., K. N., J. R., L. S., M. W. (2), M. W. (1), M. Z. oraz dowodzie z przesłuchania stron – powoda oraz występującego za pozwaną szkołę dyrektora I. W.. Dowód z zeznań powyższych świadków sąd ocenił, jako wiarygodny. Twierdzenia świadków oraz I. W. były jasne, spójne, logiczne i konkretne, a nadto korelowały z dowodami w postaci dokumentów, dlatego Sąd nie znalazł podstaw by odmówić im waloru wiarygodności.

Twierdzeniom powoda z kolei Sąd przyznał walor wiarygodności jedynie w zakresie, w którym były one spójne z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Nie potwierdziły się nadto podnoszone przez powoda okoliczności stosowania wobec niego mobbingu. Żaden z zawnioskowanych w sprawie świadków, nawet tych zawnioskowanych przez stronę powodową, nie potwierdził tego, iż powód był izolowany, poniżany oraz odmiennie od pozostałych pracowników traktowany. Nie można było także dać wiary twierdzeniom, że w rozmowie z dyrektorem otrzymywał od niego pogroźki, a jego działania nastawione były na szkalowanie jego osoby i psucie mu opinii. Twierdzenia powoda w tym zakresie były odosobnione i w ocenie Sądu stanowiły jego subiektywne przekonanie o byciu odizolowanym oraz o wrogim nastawieniu innych nauczycieli do swojej osoby. Do tego powód sam wskazał, że podjął decyzję o odizolowaniu się od grona pedagogicznego i unikaniu kontaktu z pozostałymi nauczycielami. Ponadto jego twierdzenia nie znalazły swojego odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym. Przy tym należy zwrócić uwagę na korelujące z zeznaniami powoda zeznania jego matki – L. S., która mogłaby potwierdzić rzekome groźby I. W., że powód nie dostanie pracy na terenie powiatu (...), a kontakt z powodem nie będzie mile widziany w gronie pedagogicznym. Jednakże nie była ona świadkiem przedmiotowych zdarzeń, a wiedzę o nich powzięła od syna, co w ocenie Sądu nie pozostaje bez wpływu na walor wiarygodności tych zeznań i o ile rzeczywiście mogła mieć ona subiektywne przekonanie, że mówi prawdę, to spostrzeżenia te pozostają pochodną twierdzeń powoda i w tym zakresie nie mogły zostać uznane za wiarygodne.

W związku z takimi ustaleniami, które rozwinięte zostaną w dalszej części uzasadnienia, Sąd pominął dowód z opinii biegłego sądowego na okoliczność oceny rozstroju zdrowia powoda, ponieważ mobbing w ocenie Sądu w niniejszym sprawie nie zaistniał. Nie jest bowiem konieczne dokonywanie ustaleń w zakresie wpływu działań mobberów na zdrowie pracownika w sytuacji, gdy ze stanu faktycznego sprawy nie wynikało, aby w ogóle miał miejsce mobbing. W pierwszej kolejności należy, bowiem ustalić istnienie samego mobbingu, aby można było prowadzić postępowanie dowodowe w kierunku ustalenia jego skutków (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2018 r., III PK 98/17, L.).

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Przechodząc zatem do rozważenia kwestii zasadniczej Sąd w pierwszej kolejności pragnie wskazać, iż zgodnie z obowiązującym Kodeksem pracy do obowiązków pracodawcy należy przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Według ustawowej definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub 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. Natomiast pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3).

Dokonując wykładni powyższej regulacji przyjąć należy, że mobbing to pewien rodzaj terroru psychicznego stosowanego przez jedną lub kilka osób przeważnie przeciwko jednej osobie. Odpowiedzialność za stosowanie mobbingu spoczywa natomiast zawsze na pracodawcy, choćby nie był osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu, a nawet nie orientował się, iż mobbing jest stosowany wobec pracowników u niego zatrudnionych. Rzeczą pracodawcy i w jego dobrze pojętym interesie jest bowiem stworzenie mechanizmów zapobiegających mobbingowi. Za brak odpowiednich działań w tym zakresie pracodawca może ponieść odpowiedzialność w postaci zadośćuczynienia lub odszkodowania należnego pracownikowi.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych, stwierdzić należało, iż powód dochodząc zadośćuczynienia pieniężnego w związku z mobbingiem, nie wykazał ustawowych przesłanek określonych w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., przedstawiając jedynie subiektywne przekonanie o słuszności swoich racji, które nie znalazły potwierdzenia w postępowaniu dowodowym. W przedmiotowej sprawie Sąd przesłuchał świadków, z których żaden nie potwierdził stawianych przez powoda w pozwie zarzutów. Świadkowie, nawet powołani przez powoda zeznawali, że nigdy nie słyszeli, aby powód był gorzej traktowany od innych pracowników.

Tymczasem przepis 94<sup>3</sup> k.p. odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. W niniejszej sprawie takich uzewnętrznionych aktów zabrakło. Samo zaś poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszenie pracownika oraz, czy działania te mogły mieć na celu, lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżania, ośmieszania, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu pracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., II PK 303/11, Legalis). Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Zatem jeśli pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie tego stanowiska zależy od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNAPiUS 2010 nr 9-10, poz. 114, str. 388). Trafnie wskazuje się w orzecznictwie, iż nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje, bowiem zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników, choć oczywiście, w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień, powinien powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, Lex nr 1712815). Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może bowiem polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

W realiach faktycznych rozpatrywanej sprawy żadnych zachowań ze strony przełożonego, naruszających godność powoda nie sposób było stwierdzić. Nie budzi zdaniem Sądu wątpliwości, iż pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanej szkoły – I. W. doszło do konfliktu na tle warunków zatrudnienia powoda w szkole. Przyczyny złych relacji pomiędzy nimi należało upatrywać w zatrudnieniu na rok szkolny 2016/2017 D. K. – nowego nauczyciela, który miał zbieżne z powodem przygotowanie do nauczania wychowania fizycznego oraz edukacji dla bezpieczeństwa. Decyzją dyrektora, w związku ze słabymi wynikami w nauczaniu przez powoda edukacji dla bezpieczeństwa godziny edukacyjne tego przedmiotu przeznaczono dla D. K. – nowo zatrudnionego nauczyciela, który miał zbieżne w tym zakresie przygotowanie do nauczania tego przedmiotu. Ponadto w związku z zastrzeżeniami do przeprowadzanych przez powoda lekcji oraz innej jego działalności w szkole dyrektor podjął decyzję o zwolnieniu powoda kosztem D.

K., który w ocenie przełożonego był nauczycielem lepszym, bardziej perspektywicznym. Dla znaczenia niniejszego procesu nie można więc bagatelizować wydanych przez Sąd Rejonowy w Świeciu orzeczeń z dnia 18 września 2017 r. oraz z dnia 25 września 2018 r. i wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 4 kwietnia 2019 r. oddalającego apelację pozwanego, na mocy, których powód został przywrócony do pracy. Nie kwestionując ustaleń sądów pracy wskazanych w powyższych wyrokach należy zwrócić uwagę, iż mogły one zaognić konflikt pomiędzy powodem i dyrektorem szkoły. O ile sytuacje związane, jak się ostatecznie okazało z dwukrotnym niezgodnym z prawem wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, co w istocie mogło wpłynąć na relacje w całym zespole nauczycielskim, to zdaniem Sądu działania przełożonego powoda nie miały charakteru nękania i dręczenia bądź zastraszania, nie naruszały zasad współżycia społecznego i przyjętych norm postępowania. Wynikały z egzekwowania obowiązków pracowniczych, a podejmowane były w granicach przewidzianych prawem. Wbrew subiektywnemu odczuciu powoda działaniom podejmowanym przez dyrektora W. (w ustalonym stanie faktycznym) nie można przypisać motywu, jaki przyświeca działaniom i zachowaniom mobbingowym nakierowanym na wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Wydawanie przy tym przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321; por. także wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, Lex nr 1282545). Mobbing, choć jest patologią w procesie pracy, mającą swe różnorodne źródła i przejawy, nie może być utożsamiany ze wszystkimi konfliktami w miejscu pracy, generującymi napięcia i działającymi na pracowników (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 września 2012 r. III APa 20/12). Podzielić także należy stwierdzenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażone w wyroku z dnia 4 lipca 2013 r. (III APa 12/13), że mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne niesprawiedliwe traktowanie, czy złośliwa plotka.

Warto również podnieść, że wyroku z dnia 20 marca 2007 r. (II PK 221/06, MoPr 2007 nr 7, str. 336) Sąd Najwyższy zważył, iż towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi nie jest uważana za mobbing. Podzielając powyższy pogląd Sądu Najwyższego Sąd pragnie dodać, że w niniejszej sprawie, to również ze strony powoda udzielała się atmosfera niechęci do dyrektora szkoły oraz pozostałych nauczycieli, w tym w szczególności D. K., będącego w oczach P. S. jego rywalem i osobą – mówiąc ogólnie – zabierającą mu pracę. Z zeznań świadków będących nauczycielami pozwanej szkoły (co nie miało jednakże wpływu na ich wiarygodność) wynikało natomiast, że powód jest osobą nerwową oraz impulsywną, wprowadzającą „negatywną energię”. Nie można też pominąć twierdzeń świadka L. S. – matki powoda, która również wskazywała na jego wybuchy złości, szczególnie te związane z wypowiedzeniem umowy o pracę. Z kolei przedłożone przez stronę pozwaną dokumenty dotyczące ustalenia terminów obserwacji zajęć powoda, omówienia ich efektów oraz innych kwestii dotyczących jego pracy w szkole w istocie wskazują na problemy ze współpracą powoda z dyrekcją szkoły. Nie można bagatelizować tego, że obie strony w tym zakresie wykazywały się złą wolą, jednakże patrząc na całokształt okoliczności faktycznych i zachowanie samego powoda należy skonstatować stwierdzeniem, iż to również z jego strony uwiadamiały się negatywne zachowania i był równorzędną stroną w opisywanym konflikcie, a zatem jego postawa nie zasługuje na ochronę prawną.

Istotnym w sprawie pozostaje także, iż to pracownik musi wykazać rozstrój zdrowia pozostający w przyczynowym związku z zaistniałym mobbingiem, co samo wskazuje na bezprawność zachowania pracodawcy polegającą na nieprzeciwdziałaniu (niezapobieżeniu) mobbingowi, bez konieczności równoczesnego dowodzenia, iż owa bezprawność może być – wobec samego pracodawcy, bądź osób kierujących jego zakładem pracy – przedmiotem zarzutu na płaszczyźnie subiektywnej. Pracownik jest również obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, PiZS 2006/7/35 oraz z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12). W zakresie zarzutu mobbingu stawianego pracodawcy, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących wobec pracownika, na nim spoczywa, więc obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenia oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez pracownika tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, PiZS 2006/7/35, a także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 i z dnia 20 marca

2007 r., II PK 221/06; a także: A. Abramowska, Prawna regulacja mobbingu, M.P.Pr. 2004/7/180; H. Szewczyk, Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy, k.p. Publ. 2006/2/253). Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ciężar dowodu w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, Lex nr 328055). Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, Lex nr 184959 i z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, Lex nr 328055). Takich okoliczności powód w toku postępowania nie wykazał, a przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało okoliczności wręcz przeciwnie, a w konsekwencji powództwo w tym zakresie zasługiwało na oddalenie.

W związku z tym, że podstawą kolejnego z roszczeń powoda było naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zakresie rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i wynagradzania. Okoliczności te podniesione na rozprawie w dniu 4 marca 2020 r. przez pełnomocnika powoda. Wskazano wówczas, że to względy polityczne i fakt bycia przez powoda osobą „z zewnątrz” powodowały jego niesprawiedliwe traktowanie względem pozostałych nauczycieli, w tym w szczególności D. K..

Zważyć zatem należało, iż zgodnie z treścią 18<sup>3a</sup> k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Zgodnie z treścią art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy. Przepis § 2 punkt 4) cytowanego artykułu stanowi jednakże, że zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest między innymi rozwiązanie stosunku pracy, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt. 1 k.p.).

Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminacji wobec określonej osoby rodzi po jej stronie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18<sup>3d</sup> k.p.). Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy, jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256).

Wobec powyższego Kodeks pracy zezwala na pewne odstępstwa od zasady równego traktowania. Jednym z nich, są obiektywne kryteria, którymi może kierować się pracodawca. W przypadku zastosowania obiektywnego kryterium pracodawca jest zwolniony z obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania. W szczególności pracodawca

może traktować pracowników w różny sposób ze względu na ich staż pracy. Podstawową, niekwestionowaną zasadą jest, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia spośród wszystkich pracowników zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do redukcji, winny być obiektywne, równe i sprawiedliwe. Podstawowym zaś kryterium jest przydatność pracownika do pracy. Innymi słowy, pracodawca nie ma nieograniczonej swobody doboru pracowników do zwolnienia, a jego uznaniowe działania mogą naruszać w szczególności zasadę niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.) oraz równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> k.p.). W judykaturze utrwalony jest pogląd, że o przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności takie kryteria, jak: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego, a także – w razie potrzeby – ponadnormatywnym czasie pracy (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNAPiUS 2001, nr 8, poz. 273 oraz z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/2000, OSNAPiUS 2002, nr 18, poz. 433). W konsekwencji mając na celu zatrzymanie jak najbardziej wartościowych pracowników, pracodawca może uwzględnić takie kryteria, jak m.in. dotychczasowy staż pracy, posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych, zdolności do współdziałania w zespole oraz liczbę nieobecności z powodu choroby. Skoro bowiem za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów, natomiast nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet, jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., w ocenie Sądu a contrario oznacza to, że nie wzięcie pod uwagę przez pracodawcę wszystkich – powszechnie uznawanych za obiektywne – kryteriów oceny pracownika – prowadzi do dyskryminacji tego pracownika.

Podkreślenia wymaga to, iż przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (stosowany odpowiednio na mocy odesłania z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, przerzucając ten obowiązek na pracodawcę, który chcąc się uwolnić od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Legalis) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160).

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. dyskryminacja ma zawsze swoją przyczynę w postaci określonych prawnie okoliczności osobistych dotyczących pracownika. Należą do nich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W orzecnictwie zwraca się uwagę, że dyskryminacja w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy, jako przyczyna dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu, na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z dnia 9 czerwca

2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólne, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, Legalis).

Jak wyżej wskazano, w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18<sup>3b</sup> § 1 w zw. z art. 18<sup>3c</sup> § 1 pkt. 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie – jeżeli faktycznie nastąpiło – było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 82/12). Oczywistym jest, że to na stronie powodowej spoczywał ciężar uprawdopodobnienia dyskryminacji stosowanej przez pracodawcę w trakcie zatrudnienia oraz okoliczności wskazujące na to, że pracodawca różnicując pracowników stosował niedozwolone kryterium względem powoda

Zdaniem Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dał podstaw do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia i wynagradzania powoda były spowodowane kryterium dyskryminującym przez pracodawcę. Okoliczności takich powodów w toku postępowania w żaden sposób nie wykazały i nie uprawdopodobniły, a zatem ciężar dowodu okoliczności odmiennych faktycznie nie przerzucił się na stronę przeciwną. Powód upatrywał przejawów dyskryminacji w zróżnicowaniu jego sytuacji zawodowej względem pozostałych nauczycieli oraz faworyzowaniu przez dyrektora szkoły innego nauczyciela – D. K. w zakresie przydzielania godzin edukacyjnych w roku szkolnym, jednakże nie potrafił wyrazić, jakie niedozwolone kryterium dyskryminacyjne zastosowała strona pozwana.

Zdaniem tego Sądu do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Oznacza to równocześnie, że nie stanowi dyskryminacji zróżnicowanie praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuwzględniane za dyskryminujące. Jeżeli pracownik nie potrafi uprawdopodobnić nierównego traktowania (np. przez porównanie swojej sytuacji do sytuacji innych pracowników) ani nie podaje (nie powołuje) jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium, jako przyczyny nierównego traktowania, to nie jest możliwe przyjęcie, że dyskryminacja rzeczywiście miała miejsce.

W ocenie Sądu podane przez pełnomocnika powoda kryterium, że powód był „osobą z zewnątrz” oraz rzekome względy polityczne nie znajdują żadnego chociażby najmniejszego potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Brak wskazania i wykazania kryterium dyskryminacyjnego już samo w sobie powoduje, iż powództwo w tym zakresie nie mogło zostać uwzględnione. Nadmienić warto, że nawet w odmiennym przypadku i uznaniu, że doszło do uprawdopodobnienia przez powoda dyskryminacji, to argumenty stawiane przez stronę pozwaną wskazują na obiektywne kryterium rozróżnienia sytuacji zawodowej P. S. i D. K.. Ten drugi w ocenie dyrektora przejawiał większe zaangażowanie oraz predyspozycje do pełnienia swoich obowiązków, jako nauczyciel wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa, ponadto posiadał więcej indywidualnych osiągnięć edukacyjnych, a do jego pracy nie było tak wielu zastrzeżeń, jak do pracy powoda. Argumenty te zdaniem Sądu są przekonujące, ponadto znajduje to potwierdzenie w materiale dowodowym. Wobec tego i w tym zakresie powództwo nie okazało się zasadne.

Odnosząc się natomiast do kwestii podniesionej przez powoda w pozwie i żądania zapłaty odszkodowania w kwocie 12 098,95 zł jako kompensacji szkody doznanej na skutek dwukrotnego wypowiedzenia przez pozwanego umowy o pracę i utraconych przez powoda w tym czasie zarobków, wskazać należy, iż możliwość dochodzenia roszczeń kompensacyjnych za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę znajduje oparcie w przepisach kodeksu cywilnego, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. W wyroku z dnia 1 marca 2018 r. (III PK 18/17, OSP 2019 nr 5, poz. 51, str. 87) Sąd Najwyższy wskazał, że przyjęcie, iż roszczenia z art. 45 i nast. k.p. oraz art.

56 i nast. k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i nast. k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Jednakże, przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. W wyroku tym wskazano również na przesłanki, jakie pracownik musi wykazać, aby było możliwe przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymagałoby wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Natomiast w ocenie Sądu Najwyższego, wyrażonej w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r. (II PK 28/10, OSNAPiUS 2012 nr 23-24, poz. 296, str. 995), który Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości podziela, należy przyjąć, że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa. Nie przekonuje bowiem uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Sformułowane zostało również stanowisko, że podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych może być jedynie art. 415 k.c., ponieważ odpowiedzialność kontraktowa została unormowana przez Kodeks pracy ( M. Gersdorf , Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188).

Dalej zważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyżej cytowanego orzeczenia z dnia 18 sierpnia 2010 r., iż przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. Sąd Najwyższy wskazał również, że odszkodowanie z k.p. zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c., to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Sąd Najwyższy stanowczo podkreślił, iż podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki

odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., w tym umyślność jego działania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08).

Warto również wskazać na wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 lutego 2013 r., (III APa 35/12), w uzasadnieniu, którego wskazano, że Sąd Najwyższy w wielu judykatach przedstawił wykładnię przepisów dotyczących dochodzenia świadczeń odszkodowawczych przez pracownika na podstawie Kodeksu cywilnego, wyznaczając zakres niezbędnych ustaleń i ocen w sporach o takie roszczenia. I tak, zgodnie z utrwaloną już linią orzecniczą, podstawę prawną uzupełniającą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią przepisy o odpowiedzialności deliktowej – art. 415 i nast. k.c. Nie uzasadnia bowiem odpowiedzialności kontraktowej założenie, że istnieje jakiś odrębny obowiązek pracodawcy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011/23-24/296; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, Legalis; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 46/11, Legalis). Nadto pracownik udowodnić musi wszystkie przesłanki tej odpowiedzialności, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym rozmiar szkody, przy czym odpowiedzialność odszkodowawczą z deliktu uzasadnia działanie pracodawcy polegające na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów.

Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 listopada 2012 r. (I PK 113/12, Legalis), iż w odniesieniu do przesłanki winy, art. 415 k.c. wprawdzie nie różnicuje odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy, jednak w sprawie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Możliwość sięgnięcia po odszkodowanie z Kodeksu Cywilnego w przypadku wypowiedzenia dopuścił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2012 r. (II PK 66/12, Legalis) z tym, że nie może ująć uwagę, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę ma stanowić delikt pracodawcy, to pracownika obciąża dowód wykazania okoliczności uzasadniających taką odpowiedzialność. Znaczenie ma wówczas inna (szersza) bezprawność w zachowaniu pracodawcy niż określona w prawie pracy. Sąd Najwyższy dalej wskazał, iż odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 k.c.) za rozwiązanie umowy o pracę nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy (art. 300 k.p.), odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana, jako szczególnie wyjątkowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 2010 r., II PK 112/10 i powołane w nim orzecznictwo). Warte odnotowania jest fragment uzasadnienia, iż: „prócz bezprawności odpowiedzialność deliktowa wymaga też winy i tu ze względu na wyjątkowość tej odpowiedzialności przyjmuje się, że znaczenie ma dopiero kwalifikowany stopień winy (umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa), jako że chodzi o celowe naruszenie prawa [...] zawinienie na gruncie art. 415 k.c. nie jest tożsame z bezprawnością, zwłaszcza gdyby chodziło tylko o naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę lub o zasadność wypowiedzenia, gdyż to stanowi domenę prawa pracy, którego naruszenie uzasadnia odpowiedzialność według zasad w nim określonych, a zatem bez podstaw do stosowania odpowiedzialności deliktowej.” Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 193/11, Legalis) podkreślono, iż odpowiedzialność pracodawcy zgodnie z art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Reasumując powyższą część rozważań można, zatem wskazać, że istnieje możliwość żądania odszkodowania z k.c. tylko w razie ustalenia, iż pracodawca popełnił delikt, którego bezprawność polega, na czym innym, niż naruszenie przepisów prawa pracy. Okoliczności niniejszej sprawy nie pozwalają jednakże na oparcie odpowiedzialności pracodawcy na przepisach Kodeksu cywilnego (art. 415 i nast. k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W niniejszej sprawie powód nie wykazał, by pozwana szkoła w sposób umyślny naruszyła przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Jak bowiem wynika natomiast z analizy akt spraw IV P 63/17 oraz IV P 55/18 rozstrzyganych przed

Sądem Rejonowym w Świeciu, w szczególności motywów, jakimi kierował się tamtejszy Sąd przy wydawaniu orzeczeń przywracających powoda do pracy nie można było stwierdzić, iż działanie pozwanego było podyktowane chęcią umyślnego wyrządzenia szkody powodowi. Stwierdzono jedynie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były pozorne i nie były rzeczywiste, a zatem zdaniem Sądu orzekającego w tej sprawie nie stwierdzono żadnych przesłanek, które uzasadniałyby zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, tym bardziej, że pozwana szkoła każdorazowo po przywróceniu P. S. do pracy wypłaciła mu przysługujące zgodnie z Kodeksem pracy odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy.

Na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd uznał wszystkie podniesione przez stronę powodową argumenty za chybione. Powód w żadnym aspekcie nie udowodnił swoich roszczeń i w ocenie Sądu jego powództwo nie było zasadne.

Wobec powyższego Sąd w całości oddalił powództwo, jako nieudowodnione, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 § 3 k.p.c.). Dlatego też wysokość przyznanych pozwanym kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast jego powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał ponieść Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska