

Sygn. akt VIII *Pa 13/15*

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz (spr.)</b> <b>SSO Mariola Szmajduch</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 11 czerwca 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. N.

**przeciwko** Miejskiemu Gimnazjum nr (...) w P.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 31 października 2014 r. **sygn. akt** IV P 87/11

1) oddała apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 13/15**

**UZASADNIENIE**

Powódka B. N. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu Miejskiemu Gimnazjum nr (...) w P. domagała się zasądzenia kwoty 44.600,00 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że roszczenie swe wywodzi z niezgodnego z prawem odwołania jej ze stanowiska dyrektora przed upływem kadencji. Podała, że w jej ocenie przyczyny jej odwołania są nieprawdziwe, niekonkretne i niemerytoryczne.

Na rozprawie w dniu 16 września 2013 roku powódka ograniczyła roszczenie do wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia – tj. do kwoty 18.300,00 zł.

Podczas rozprawy w dniu 31 października 2014 roku wskazała, że domaga się kwoty 18.000,00 zł.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, wyrokiem z dnia 31 października 2014r. (sygn. akt IV P 87/11) oddalił powództwo w zakresie żądania odszkodowania w kwocie 18.300 zł i umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. Nadto zasądził od powódki B. N. na rzecz pozwanego Miejskiego Gimnazjum Nr (...) w P. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

### ***Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 10 sierpnia 2007 roku Prezydent Miasta P. powierzył powódce B. N. stanowisko Dyrektora Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. na okres od 1 września 2007 roku do 31 sierpnia 2012 roku.

Ustalono, że praca pedagogiczna i organizacyjna powódki oceniana była bardzo wysoko. B. N. jest cenionym dydaktykiem, wyróżniającym się autorskim programem edukacyjnym, sesjami naukowymi, szkoleniem nauczycieli. Jej praca dydaktyczna cieszy się uznaniem ze strony uczniów i ich rodziców. Ocenę tę potwierdzają ewaluacje przeprowadzane w placówce, którą kierowała powódka. Osiągnięcia w pracy zawodowej były także zauważane przez grono pedagogiczne szkoły, którą powódka kierowała.

Sąd Rejonowy ustalił, że początkowo współpraca powódki z nauczycielami szkoły układała się poprawnie. Jednak w miarę upływu czasu stosunki między nauczycielami i dyrekcją sukcesywnie pogarszały się. Przyczyną tego stanu rzeczy były wymagania, które stawiała swoim współpracownikom powódka. B. N. była przy tym wewnętrznie przekonana, że spośród wszystkich pracowników szkoły, była najlepiej wykształconym i najzdolniejszym pedagogiem. W swej pracy powódka dążyła do tego, aby pozostali podejmowali starania, aby jej dorównać. Stawiała nauczycielom wymagania, nakładała na nich obowiązki, które w jej mniemaniu miały wpłynąć na poprawne działania szkoły jako placówki. Nie traktowała przy tym nauczycieli jako swoich współpracowników, ale jako podwładnych, których należy kontrolować i dyscyplinować. Mimo starań jakie powódka czyniła, nigdy nie była zadowolona z pracy nauczycieli. Powódka uważała, że może dysponować czasem nauczycieli. Wydając im polecenia nie traktowała ich z szacunkiem, ale dawała odczuć, że rządy w szkole sprawuje ona, zaś nauczyciele powinni się pokornie podporządkować jej decyzjom i poleceniom. Powódka swoją postawą jaką zaprezentowała pełniąc funkcję dyrektora szkoły wprowadziła w szkole stan obawy panujący wśród nauczycieli, który cały czas się potęgował.

Ustalono także, że pracownicy szkole obawiali się o zatrudnienie w szkole. Kiedy próbowali sprzeciwić się powódce, wówczas byli informowani, iż na ich miejsce czeka kilku innych chętnych i że jeśli nie chcą czegoś wykonać, to przecież nikt ich na siłę w szkole nie trzyma.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że atmosfery nie polepszały również organizowane przez dyrekcję szkolenia dotyczące tematyki odpowiedzialności nauczycieli oraz procedury zwalniania nauczycieli. Ogłoszenie o tematyce szkolenia, mimo zastrzeżeń grona pedagogicznego – widniało w ogólnodostępnej gablocie, co nie pozostało bez komentarza ze strony uczniów szkoły.

Sąd Rejonowy ustalił, że część spośród grona nauczycieli obawiała się rozmów bezpośrednich z powódką. Ze strachem odbierali informację o konieczności stawienia się w gabinecie dyrekcji. Nauczyciele woleli nie zwracać się z żadnym z

problemów do dyrekcji, obawiając się kolejnych niemiłych komentarzy na temat ich pracy oraz oznak niezadowolenia ze strony powódki

Ustalono także, że powódka wyrażała się w sposób podważający kwalifikacje nauczycieli Gimnazjum. W rozmowach z nauczycielami, które często odbywały się w obecności uczniów, czy też pracowników szkoły, podkreślała swoje szerokie kompetencje dydaktyczno – naukowe. Na ich tle poddawała w wątpliwość prawidłowość decyzji pozostałych nauczycieli, obniżając wartość ich pracy. Nazywała nauczycieli leniwymi i niekompetentnymi. Wygłaszała opinie pod adresem konkretnych osób, pytając retorycznie "Kto tej osobie dał dyplom?", wywołując u nich skrajnie niskie samooceny jako pedagogów. Polecając im wykonanie określonych prac, kilkakrotnie odsyłała ich z żądaniem poprawienia przygotowanych przez nich dokumentów. Niewywiązywanie się z dużej ilości zadań skutkowało nieprzyjemnymi rozmowami. Powódka zarzucała nauczycielom kłamstwo. Nauczyciele bali się, co w oczach powódki zostanie zrobione źle. W rozmowach z nią czuli się jak uczniowie. Czuli, że bez względu jak bardzo by się starali to i tak nie będą dobrymi nauczycielami. Coraz częściej nie mieli ochoty przychodzić do pracy.

Sąd I instancji ustalił, że powódka demotywowała pracowników, negatywnie odnosząc się do ich pomysłów na rozwój szkoły lub jawnie lekceważyła przejawianą przez nich chęć promocji szkoły. Mimo, iż nauczyciele zebrali się w celu ustalenia strategii szkoły, powódka zignorowała ich starania i sama ustaliła plan promocji szkoły.

Dalej ustalono, że B. N. miała zwyczaj wchodzić na kilka chwil bez słowa na lekcje prowadzone przez nauczycieli, obserwować ich pracę i bez słowa wyjść. Powódka nie informowała nauczycieli o powodach swojego zachowania, ani przed, ani po takich inspekcjach.

Ustalono także, że B. N. miała pretensje do nauczycieli o to, że rozmawiali na zebraniach rady, że siadali w nieodpowiedni sposób i że robili notatki z zebrań. Przeszkadzały jej nawet rozmowy nauczycieli na korytarzach szkoły. Ich zachowania nazywała bezczelnością. Powódka wymagała całkowitego posłuchu i dyscypliny wśród nauczycieli, których traktowała jak swoich podwładnych. Wyraźnie podkreślała swoje kompetencje jako dyrektora szkoły, nie przyjmując do wiadomości stanowiska nauczycieli.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nastawiała pracowników przeciwko sobie, informując ich, że od innego pracownika dowiedziała się, że ten powiedział na temat nauczyciela, z którym rozmawiała określoną rzecz. Powyższe prowadziło do wzajemnych nieporozumień i podziałów grona pedagogicznego.

Ustalono, że jeden z nauczycieli poczuł się szczególnie mocno poniżony i dotknięty pewną sytuacją, kiedy to będąc wezwanym w charakterze świadka do obowiązkowego stawiennictwa przed organami ścigania poinformował o tym fakcie dyrekcję szkoły. Następnie na ogólnodostępnej tablicy ogłoszeń pojawił się komunikat o nieobecności nauczyciela z podaniem przyczyny „Sprawa na Policji”. Uczniowie po zapoznaniu się z tą informacją dopytywali o co nauczyciel jest oskarżony

Sąd ustalił, że powódka miała pretensje do dwóch nauczycielek języka niemieckiego, iż nie chciały wyjechać na wymianę za granicę, mimo iż wiedziała, że mają one rodziny i małe dzieci. Próbowała wymusić na nich zmianę decyzji, odwołując się np. do tego, iż nauczyciel nie jest jedynym rodzicem i że dziecko może zostać pod opieką drugiego z nich.

Sąd I instancji ustalił, że powódka wraz ze swoją zastępczynią stosowały niesprawiedliwy podział płatnych zastępstw godzinowych, przydzielając sobie ponad 80% wszystkich godzin. Powódka nie pozwalała na organizację zajęć od 7 rana, mimo że sama czasem prowadziła zajęcia lekcyjne o tak wczesnej porze.

Nauczyciele czuli się również niedoinformowani o dostępnych szkoleniach.

Ustalono, że jednocześnie wykorzystując swoją uprzywilejowaną pozycję wśród pracowników szkoły, powódka utrudniała pozostałym nauczycielom korzystanie z pomocy naukowych, będących na wyposażeniu szkoły. W pracowni geograficznej umieszczona została tablica interaktywna, z której korzystać mogła tylko pani G. (zastępca dyrektora w kadencji powódki). Pozostali nauczyciele o fakcie zakupu tejże tablicy dowiedzieli się od uczniów szkoły. Kiedy zaczęli

interesować się wykorzystaniem tablicy także podczas ich lekcji, dowiadywali się, że w tym celu muszą mieć specjalne oprogramowanie. Poczuli się urażeni, że dyrekcja nie poinformowała ich, że na wyposażeniu szkoły znajduje się taka pomoc dydaktyczna.

Przez pewien czas w szkole wprowadzono odpłatność dla nauczycieli, jeśli chcieli skorzystać z ksera.

Sąd ustalił, że jedna z nauczycielek nauk ścisłych (matematyka, fizyka) zapytana przez panią z (...), czy nie chciałaby zakupić jakiś pomocy naukowych, zaproponowała zakup lasera. Zaraz potem została wezwana do powódki, która zarzuciła jej, że nie zachowała drogi służbowej. Później powódka domagała się od tej nauczycielki, aby znalazła instrukcję urządzenia w języku polskim, a później, aby ściągnęła certyfikat lub atest. Powódka domagała się tego mimo, że posiadała zaświadczenie stwierdzające umieszczenie tego urządzenia na liście pomocy naukowych zatwierdzonej przez MEN. Chodzenie w tej sprawie do sekretariatu powódki było zawsze nieprzyjemne i trwało około pół roku.

Nadto ustalono, że powódka wprowadziła w szkole zwyczaj cotygodniowych zebrań rady pedagogicznej, które zwykle miały miejsce we wtorki, o wczesnych godzinach rannych. Część z nich miały swoje uzasadnienie związane z życiem szkoły, jednak część poświęcona była kwestią bez znaczenia dla funkcjonowania szkoły. Na jednym z zebrań powódka odczytywała nauczycielom treść korespondencji posła na sejm RP z władzami Miasta P. i komentowała poczynania władz Miasta. Jednocześnie w odczuciu większości nauczycieli jako niemile widzianym było zadawanie pytań na tych zebraniach. Powódka domagała się skupienia od nauczycieli na tych spotkaniach, udzielając nauczycielom reprimend w treści „cicho mi tam”, „proszę się w ogóle nie odzywać”. Nauczyciele bali się odzywać i wyrażać swoje zdanie, bowiem takie próby były później komentowane, co nauczyciele odbierali jako rodzaj zemsty. Po takich próbach słyszeli bowiem od powódki, iż „chodzą słuchy, że Pani jest nieudolnym nauczycielem”, albo „że nie angażuje.

Na każdym kroku powódka poskreślała swoją wyższość, kwalifikacje, uprawnienia i innowacje. Narzucała poszczególnym nauczycielom (np. nauczycielom wychowania fizycznego) prowadzenie zajęć wg wymyślonemu przez nią programu się Pani w swoją pracę” itp.

Poszczególni nauczyciele próbowali informować Naczelnika Wydziału (...) o nieprawidłowościach w szkole lub też prosili o pomoc w przeniesieniu do innej szkoły.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powódka nie miała zwyczaju stosowania pochwał względem swoich współpracowników. Nawet o nagrodach dyrektora pracownicy dowiadywali się z tzw. „pasków”. Nauczyciele pracujący w Gimnazjum starali się sprostać wymaganiom powódki. Nigdy jednak nie słyszeli dowodów uznania ich wyteżonej pracy. Powódka nie chwaliła ich sukcesów, nie gratulowała im sukcesów – ani tych większych ani tych mniejszych. Nie miała zwyczaju docenienia nauczycieli za ich trud wkładany w pracę. Nawet jeśli wydawała nauczycielom wysokie noty (np. oceniając na piśmie ich pracę), ustnie informowała ich, że w rzeczywistości jej ocena jest dużo niższa i że jej zdaniem dany nauczyciel nie zasługuje na tak wysoką notę. Nader często za to krytykowała ich i dawała do zrozumienia, że nie są w stanie dorównać jej poziomowi. Po każdej z takich sytuacji nauczyciele czuli się pokrzywdzeni, gorsi od powódki. Coraz rzadziej mieli ochotę przychodzić do pracy. Bali się kolejnych konfrontacji z powódką, którą unikali, jeśli tylko to było możliwe. Wielu z nauczycieli po przyjściu do domu płakało na myśl o spotkanych ich ze strony powódki przykrościach

Pismem datowanym na dzień 17 lutego 2011 roku, powołując się na treść art. 42 ust. 2 ustawy z 7 września 1991 roku o systemie oświaty, część nauczycieli Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. zwróciło się do Prezydenta Miasta P. z wnioskiem o odwołanie ze stanowiska Dyrektora Szkoły pani B. N.. W uzasadnieniu pisma opisali negatywne w ich odczuciu zachowania i sytuacje powodowane przez powódkę, które ich zdaniem wyczerpują znamiona lobbingu.

Pismo trafiło do wiadomości zastępcy Prezydenta Miasta P. pana J. P.. Zarządzeniem z dnia 21 lutego 2011 roku Prezydent Miasta P. zarządził powołanie komisji do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w związku z wnioskiem Rady Pedagogicznej Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. o odwołanie Dyrektora ze stanowiska kierowniczego w składzie (...) (Naczelnika Wydziału (...)) jako przewodniczącego komisji), M. M. (Zastępcy Głównego Księgowego w Zakładzie (...)) i Ł. K. (prawnika kancelarii prawnej przy Urzędzie Miasta P.).

Ustalono, że pismem z dnia 22 lutego 2011 roku poinformowano powódkę o wpłynięciu wniosku o jej odwołanie z pełnionej funkcji, w związku z czym powołano komisję do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Wskazano, że komisja ma upoważnienie do rozpoczęcia pracy w dniu 22 lutego 2011 roku. Komisja po ukonstytuowaniu się rozpoczęła pracę na terenie Gimnazjum. Początkowo powódka domagała się obecności podczas jej prac, względnie obecności jej pełnomocnika. Komisja stanowczo odmówiła ww. żądaniu, obawiając się o swobodę wypowiedzi pracowników szkoły. Prace rozpoczęły się od poinformowania obecnych w szkole nauczycieli o obecności komisji w szkole. Odczytano treść pisma o odwołanie powódki z funkcji dyrektora oraz poinformowano o możliwości zapisywania się na rozmowy, w których udział był całkowicie dobrowolny. Rozmowy odbywały się pojedynczo. Sporządzano z nich protokoły, które odczytywane były przez każdego z nauczycieli po zakończonej rozmowie. Jeśli nauczyciel chciał coś zmienić lub dodać do protokołu czynił to i następnie podpisywał protokół. Przeprowadzono rozmowy z 35 członkami Rady Pedagogicznej. Dwie pisemne wypowiedzi nauczycieli przebywających na urlopie zdrowotnym i na zwolnieniu lekarskim, zostały skierowane wprost do rąk Prezydenta Miasta. Trzech pedagogów nie wyraziło chęci rozmowy. W toku prac komisja zbadła takie dokumenty jak: statut szkoły, księgę zastępstw oraz regulamin pracy Rady Pedagogicznej. Przeprowadziła rozmowę z przedstawicielami (...), które wypadły bardzo korzystnie dla powódki. Po zakończeniu prac, komisja pisemnie poinformowała o wynikach swoich prac Radę Pedagogiczną Szkoły oraz Prezydenta Miasta P.. Prace Komisji zająłaby się z inną kontrolą, jaka prowadzona była wówczas w szkole.

Zgodność z prawem wydania zarządzenia z dnia 21 lutego 2011 roku została poddana kontroli w trybie administracyjnym.

Pismem z dnia 24 lutego 2011 roku Prezydent Miasta P. zwrócił się do (...) Kuratora Oświaty o wydanie opinii w sprawie odwołania pani B. N. ze stanowiska Dyrektora Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P.. Opinia nie została wydana.

Pismem z dnia 18 marca 2011 roku Prezydent Miasta P., działając na podstawie art. 38 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 5c pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, po zasięgnięciu opinii (...) Kuratora Oświaty odwołał powódkę ze stanowiska Dyrektora Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. w czasie roku szkolnego bez wypowiedzenia. Odwołanie w imieniu Prezydenta podpisał jego zastępca J. P.. W uzasadnieniu wskazano, iż podstawą w/w decyzji było zawiadomienie Rady Pedagogicznej Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. oraz opisano czynności oraz dokonane w nich wyniki ustalenia, które doprowadziły do wydania decyzji w przedmiocie odwołania powódki ze stanowiska. Prezydent Miasta P. wskazał, że szczegółowo opisane zachowania powódki wypełniają znamiona mobbingu, przekładają się na wewnętrzny podział grona pedagogicznego szkoły, pozbawiają placówkę realnego kierownictwa i uniemożliwiają jej efektywne funkcjonowanie – tj. realizację zadań w zakresie nauczania i wychowania. Jednocześnie na podstawie art. 36a ust. 5 w związku z art. 5c pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty powierzył pani B. G. – wicedyrektorowi Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. – pełnienie obowiązków Dyrektora Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. do czasu powierzenia tego stanowiska kandydatowi wyłonionemu zgodnie z przepisem art. 36a ust. 2 lub 4 w/w ustawy.

Ustalono także, że odwołanie powódki ze stanowiska zostało ocenione przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. za wydane z naruszeniem prawa.

Średnie zarobki powódki na stanowisku dyrektora Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiły 6.085,59 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadnego z uczestników postępowania. Również w ocenie Sądu I instancji w sprawie nie zaistniała żadna okoliczność, która nakazywałaby zakwestionowanie mocy dowodowej tej dokumentacji. Ustalenia faktyczne czynione były także w oparciu o dowód z przesłuchania świadków. Sąd Rejonowy uznał dowody z przesłuchania za wiarygodne. Podkreślenia przy tym wymaga fakt, iż mimo, iż niektórzy z pośród świadków – pani G. T., B. G., J. B., J. S. (1) i D. S. zeznawali przedstawiając w bardzo korzystnym świetle postawę powódki, nie oznacza to samo przez się zakwestionowanie

wiarygodności tychże świadków lub wiarygodności świadków, którzy zeznawali odmiennie. Zdaniem Sądu I instancji z faktu, iż względem jednej z osób zachowanie powódki było poprawne nie wynika, aby tak samo kształtowała się jej postawa wobec pozostałych nauczycieli. Powyższe jest tym bardziej widoczne, na tle konsekwentnych i potwierdzających się wzajemnie zeznań przeważającej większości przesłuchanych w sprawie świadków.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

Zgodnie z treścią art. 38 ustawy o systemie oświaty, organ, który powierzył nauczycielowi stanowisko kierownicze w szkole lub placówce:

1) odwołuje nauczyciela ze stanowiska kierowniczego w razie:

a) złożenia przez nauczyciela rezygnacji, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem,

b) ustalenia negatywnej oceny pracy lub negatywnej oceny wykonywania zadań wymienionych w art. 34a ust. 2 w trybie określonym przepisami w sprawie oceny pracy nauczycieli - bez wypowiedzenia,

c) złożenia przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny wniosku, o którym mowa w art. 34 ust. 2a;

2) w przypadkach szczególnie uzasadnionych, po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty, a w przypadku szkoły i placówki artystycznej oraz placówki, o której mowa w art. 2 pkt 7, dla uczniów szkół artystycznych prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego - ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, może odwołać nauczyciela ze stanowiska kierowniczego w czasie roku szkolnego bez wypowiedzenia.

Opinię, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wydaje się w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wystąpienia organu, o którym mowa w ust. 1. Niewydanie opinii w tym terminie jest równoznaczne z wydaniem opinii pozytywnej.

Odwołanie ze stanowiska - poniższe uwagi za M. P., Ustawa o systemie oświaty. Komentarz, Lex 2013 - stanowi czynność prawną będącą niejako odwrotnością powołania na stanowisko (powołania na stanowisko) dyrektora szkoły (placówki). Można twierdzić, że jest to czynność zarówno z zakresu prawa pracy, jak i prawa administracyjnego.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawodawca posłużył się zwrotem "przypadku szczególnie uzasadnionego". Pole zastosowania tego przepisu zawężone zostało do sytuacji zupełnie wyjątkowych, nadzwyczajnych, kiedy organ odwołujący ma pełne prawo ocenić, że dalsze kierowanie szkołą, placówką lub jej wyodrębnioną organizacyjnie częścią stanowi istotne zagrożenie dla osiągnięcia jej celów lub z jakichkolwiek innych, obiektywnie ważnych względów jest nie do przyjęcia.

Jest oczywiste - także z uwagi na wymagania odpowiedniego stosowania art. 30 § 4 k.p. - że w sytuacji zastosowania tego przepisu organ prowadzący ma obowiązek starannego uzasadnienia decyzji oraz zapewnienia odwoływanemu ze stanowiska możliwości wypowiedzenia się na każdym etapie procedury. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się w związku z tym, że zarówno ocena, jak i uznanie organu, który powierzył nauczycielowi stanowisko kierownicze, a następnie odwołuje go z tego stanowiska, nie mogą mieć charakteru dowolnego ani arbitralnego, lecz powinny być dokładnie i szczegółowo wywiedzione i uargumentowane w uzasadnieniu podjętej decyzji (uchwały), owe wywód i argumentacja powinny zaś podlegać wnikliwej kontroli zarówno organów nadzoru, jak i sądu.

Okoliczności uzasadniające odwołanie ze stanowiska na podstawie art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty nie muszą być zawinione przez daną osobę. Wystarczy, że zachodzi obiektywna przyczyna całkowitego braku możliwości dalszego sprawowania funkcji kierowniczej.

Ustawa nie określa, jakie uprawnienia służą nauczycielowi w razie odwołania ze stanowiska kierowniczego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zdaje się przeważać tendencja do przyznania nauczycielowi odwołanemu ze stanowiska kierowniczego z naruszeniem prawa jedynie roszczenia o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego upływu miało trwać pełnienie powierzonej funkcji, jednak nie więcej niż za 3 miesiące, a

jeżeli odwołanie nie skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy (z taką sytuacją mamy modelowo do czynienia w przypadku nauczyciela danej szkoły, który przed powierzeniem mu stanowiska był już w niej zatrudniony na podstawie mianowania), to roszczenie jest ograniczone do równowartości dodatku funkcyjnego za analogiczny okres - por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNC 1993/9/144.

Przyjmuje się zatem analogiczne stosowanie unormowań dotyczących roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony (art. 50 § 3 i 4 k.p.) czy też umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p.). Ta pierwsza podstawa prawna roszczenia jest adekwatna w wypadku dyrektora szkoły, skoro powierzanie mu stanowiska następuje na okres kadencji, a nie bez oznaczenia terminu; natomiast druga odnosi się do wicedyrektora lub innej osoby zajmującej stanowisko kierownicze w szkole, powierzone na czas nieokreślony. W każdym wypadku co do zasady wyklucza się roszczenie o przywrócenie do pracy na stanowisku.

W sprawach dotyczących roszczeń nauczyciela o powierzenie funkcji dyrektora szkoły, jak też odnoszących się do odwołania z tego stanowiska, podmiotem biernie legitymowanym jest wyłącznie szkoła. Stanowisko to wpisuje się w ugruntowaną linię orzeczniczą, zgodnie z którą pracodawcą dyrektora i zatrudnionych w niej nauczycieli jest szkoła.

W orzecznictwie sądów administracyjnych zaznacza się konsekwentnie traktowanie czynności powołania i odwołania jako czynności z zakresu administracji publicznej, które skutkiem tego podlegają kontroli wojewódzkiego sądu administracyjnego i Naczelnego Sądu Administracyjnego. Praktyka wyraźnie doprowadziła do ukształtowania się dualnego i równoległego (jak gdyby niezależnego od kontroli sprawowanej przez sądy powszechne w cywilnym postępowaniu procesowym w sprawach z zakresu prawa pracy) poddawania tych aktów ocenie pod względem ich legalności, w tym również w postępowaniu nadzorczym, regulowanym ustawami samorządowymi, a w razie wniesienia przez organ prowadzący skargi na rozstrzygnięcie nadzorcze wojewody - także w postępowaniu sądowoadministracyjnym.

Zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy wniesienie przez odwołanego dyrektora szkoły publicznej skargi do sądu administracyjnego na uchwałę zarządu powiatu o odwołaniu ze stanowiska nie przerywa biegu terminu przedawnienia roszczeń o odszkodowanie przeciwko pracodawcy (szkole publicznej) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 23/11, OSNP 2012/19-20/236.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 2004 roku, I PK 100/04, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego oddalający skargę zarządu powiatu na rozstrzygnięcie nadzorcze wojewody, stwierdzające nieważność odwołania dyrektora szkoły, nie dotyczy stron stosunku pracy (nauczyciela i szkoły) i nie prowadzi do nieważności odwołania nauczyciela ze stanowiska kierowniczego jako czynności modyfikującej treść stosunku pracy.

Przenosząc powyższe rozważania o charakterze teoretycznym na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji podniósł, iż w ocenie Sądu zgłaszane w toku procesu roszczenia odszkodowawcze powódki nie znajdują uzasadnienia.

Jak już wskazano w zakresie roszczeń odwołanego dyrektora przyjmuje się analogiczne stosowanie unormowań dotyczących roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony (art. 50 § 3 i 4 k.p.) czy też umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p.). W ocenie Sądu rozpoznającego niniejsze powództwo roszczenie powódki uznane być musi za nieuzasadnione, albowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na poczynienie ustaleń, iż powódka stosowała względem nauczycieli działania noszące znamiona mobbingu. Prawdopodobność odwołania powódki, dokonana z punktu widzenia norm prawa administracyjnego, nie wpływa, zdaniem Sądu, na możliwość oceny zasadności zgłaszanych przez nią w niniejszym procesie roszczeń.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W myśl § 2 mobbing oznacza zaś działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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.

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powódki względem nauczycieli Gimnazjum nr 4 w P. nosiło znamiona mobbingu w rozumieniu powyżej przytoczonego przepisu.

Oceniając pobieżnie postawę powódki można wystawić jej bardzo wysoką notę, która pokrywałaby się z ocenami, jakie szkoła za jej kierownictwa otrzymywała w trakcie rozmaitych kontroli. Powódka bowiem stawiając wymagania sobie samej i innym dążyła do poprawy jakości kształcenia w kierowanej przez nią placówce. Jednak bliższa analiza oraz wgląd na sposoby dążenia przez powódkę do tych, skądinąd słusznych celów, pod znakiem zapytania musi stawiać jej postawę jako pracodawcy i kierownika placówki, której celem jest kształcenie i wychowywanie młodych pokoleń. Przede wszystkim powódka uważała się za najbardziej kompetentnego z wszystkich nauczycieli zatrudnionych u pozwanego. Nie deprecjonując znaczenia jej wykształcenia, podnieść należy, iż w takiej postawie nie ma nic złego, pod warunkiem zachowania szacunku i uznania także dla – być może skromniejszych dokonań współpracowników. Postawa powódki wyrażała się w zakwestionowaniu wartości pracy pedagogicznej nauczycieli zatrudnionych u pozwanego. B. N. dawała odczuć swoim kolegom i koleżankom z pracy, iż uważa ich za gorszych nauczycieli. Mimo ich starań mających na celu sprostaniu oczekiwaniom powódki, B. N. okazywała im niezadowolenie z efektów ich pracy. W nauczycielach widziała leniwych i niewykwalifikowanych pracowników. Nigdy nie doceniała ich starań, wzbudzając w nich skrajnie niską samoocenę. Nauczyciele bali się konfrontacji z powódką. Woleli nie zwracać się do niej z żadnym problemem. Wielu z nich funkcjonowało w szkole, unikając wszelkich rozmów z dyrekcją. Nauczyciele wskutek postawy powódki czuli się gorsi, nie dość dobrzy. Upust swoim emocjom dawali w swoich domach. Oczekiwali relacji partnerskiej, a otrzymywali dowody ciągłego niezadowolenia i reprimendy. Sytuacja taka trwała przez dłuższy czas i nie była równoważona pochwałami, czy dowodami uznania ze strony dyrekcji.

Powódka nawet realizując rolę gospodarza szkoły zmuszała nauczycieli do postawy proszącej, co uwłaczało ich godności. Wiedzieli, że o wszystko muszą się prosić i że zanim otrzymają decyzję, będą narażeni na niezadowolenie powódki. Czuli się przez to pracownikami drugiej kategorii. Nie informowała ich o zakupie pomocy naukowych (o zakupie tablicy interaktywnej dowiedzieli się od uczniów). W razie ustalenia zakupu pomocy z pominięciem szczebla dyrektorskiego powódka dawała wyraz swojemu niezadowoleniu. Nawet jeśli nauczyciele otrzymywali rzeczy czy decyzję, o które zabiegali, to proces, jaki musieli przejść, powodował u nich dyskomfort psychiczny i uczucie niższości.

Prezentowane na przestrzeni lat zachowania powódki powodowały wycofywanie się przez nauczycieli z życia szkoły. Bojąc się kontaktów z powódką, jak również zdając sobie sprawę z jej niezadowolenia w sytuacji, gdy robili coś bez jej wiedzy, nauczyciele nie angażowali się w sprawy około szkolne.

W ocenie Sądu merytorycznego powódka poświęciła się pracy w szkole. Chciała mieć przy tym rezultaty – tj. kierować placówką lepszą niż inne, lepiej kształcić, być pod każdym względem bezkonkurencyjną. Zadania tego nie udało jej się jednak zrealizować. Nauczyciele zatrudnieni u pozwanego w konfrontacji z powódką czuli się gorsi. Powódka swoim przykładem nie przyczyniała się do rozwoju placówki, bowiem w świetle w jakim przedstawiała się powódka oraz w kontekście ocen wygłaszanych przez B. N., nauczyciele powątpiewali w swoją przydatność dydaktyczną. Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka zapomniała, iż proces dydaktyczny to nie tylko przekazywanie wiedzy uczniom, ale także prezentacja stosunku do świata, w tym do swoich kolegów, którym należy się szacunek.

Z powyższego zdaniem Sądu I instancji wynika, że zachowania powódki, jakie prezentowała pełniąc funkcję dyrektora szkoły, nosiły znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> k.p., któremu powódka winna przeciwdziałać, a nie go stosować. Powyższe zachowanie tym bardziej jest naganne, jako że stosowane było względem większości pracowników szkoły i jako trwające przez dłuższy czas. W świetle zaś takich ustaleń, zdaniem Sądu Rejonowego, odwołanie powódki było prawidłowe, a jej roszczenia zgłoszone w niniejszym postępowaniu jako niezasadne, podlegały oddaleniu.

W tym miejscu Sąd I instancji odniósł się także do wydanego przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. wyroku, stwierdzającego zarządzenie o odwołaniu powódki z zajmowanego stanowiska, za wydane z naruszeniem prawa.



W ocenie Sądu merytorycznego powyższy wyrok nie ma znaczenia prejudycjalnego dla rozpoznawanego postępowania. Jeśliby bowiem tak by było, rola sądu powszechnego ograniczałaby się jedynie do zasądzenia odszkodowania lub oddalenia powództwa w tym zakresie w oparciu o dwa ustalenia – tj. rozstrzygnięcie sądu administracyjnego oraz zaświadczenie o zarobkach powódki.

Kognicja Sądu Pracy jest jednak szersza i obejmuje również zasadność merytoryczną zgłoszonego roszczenia odszkodowawczego. Co więcej, ocena sądów administracyjnych dokonywana jest z punktu widzenia norm prawa administracyjnego, a postępowanie prowadzone przed tym sądem jest ograniczone do zbadania prawidłowości wydanego zarządzenia jako aktu z zakresu administracji publicznej. Sąd administracyjny nie przesłuchiwał pracujących w szkole nauczycieli i nie zajmował się charakterem i skalą opisanych w odwołaniu przyczyn. Dlatego też w ocenie Sądu rozstrzygnięcie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G., jako dotyczącego oceny zarządzenia odwołującego powódkę ze stanowiska dyrektora w sferze prawa administracyjnego, nie wpływało na ocenę prawidłowości i zasadności tegoż odwołania, dokonywanej na gruncie prawa pracy.

Sąd Rejonowy umorzył na mocy art. 355 k.p.c. postępowanie w zakresie cofniętego przez powódkę powództwa, uznając cofnięcie za skuteczne i nie naruszające interesów żadnej ze stron, orzekając jak w pkt 2 sentencji wyroku.

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania.

***Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona powodowa.***

***Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła mu:***

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- w szczególności art. 45 § 2 kp i art. 47<sup>1</sup> kp poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że powódce nie przysługuje odszkodowanie z tytułu bezprawnego odwołania powódki ze stanowiska dyrektora szkoły

- art. 94<sup>3</sup> § 1 kp poprzez przyjęcie, że zachowania powódki wyczerpywały znamiona mobbingu,

- art. 38 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty poprzez przyjęcie, że w niniejszej sprawie zaistniał stan faktyczny, uzasadniający „szczególnie uzasadniony przypadek” w rozumieniu tego przepisu, który uzasadnia odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora szkoły w czasie roku szkolnego bez wypowiedzenia,

2. naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść wyroku:

- art. 233 kpc poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że odwołanie powódki w trybie art. 38 ust. 1 pkt. 2 ustawy o systemie oświaty było prawidłowe, a jej roszczenia zgłoszone w postępowaniu były niezasadne, mimo, że nie zaistniał uzasadniający „szczególnie uzasadniony przypadek” w sprawie

- art. 233 kpc poprzez przyjęcie, że zachowanie powódki, jakie prezentowała pełniąc funkcję dyrektora szkoły, nosiły znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> kp.

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na pominięciu w trakcie wyrokowania ustaleń i wniosków oraz wyroku wydanego przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. w dniu 22 października 2012r., sygn. akt IV SA/GI 551/12, który stwierdził, że odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły wydane przez Prezydenta Miasta P. z dnia 18 marca 2011r. zostało wydane z naruszeniem prawa, a tym samym nie zaistniał „szczególnie uzasadniony przypadek” z art. 38 ust. 1 pkt. 2 ustawy o systemie oświaty.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 18.300,00 zł odszkodowania z tytułu bezprawnego odwołania ze stanowiska dyrektora szkoły oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów sądowych za I i II instancję,

ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania za II instancję.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.**

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się istotnych uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. 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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania i ocenę prawną roszczeń dokonaną przez Sąd Rejonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że zaistniał szczególnie uzasadniony przypadek, o którym mowa w art. 38 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty, który uprawniał do odwołania powódki z zajmowanego stanowiska.

Należy podkreślić iż decyzja Prezydenta Miasta z dn. 18 marca 2011r. o odwołaniu powódki była czynnością z zakresu prawa pracy, podjętą przez organ działający na rzecz pracodawcy, co w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych nie jest niczym niezwykłym. Czynność ta dotyczyła stosunków między powódką a jej pracodawcą i doprowadziła do modyfikacji stosunku pracy. Wyrok natomiast Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. z dn.22.10 2012r na który w apelacji powołuje się strona powodowa nie dotyczył stron stosunku pracy i nie mógł rozstrzygać o tym stosunku, skoro sąd administracyjny nie rozstrzyga o stosunkach o naturze cywilnoprawnej (chyba, że zostałoby mu przekazane orzekanie o takich stosunkach, co miało na przykład miejsce w przypadku mianowanych urzędników państwowych). Zatem skutek wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego nie polega na nieważności odwołania powódki i Sąd w niniejszej sprawie pomiędzy zupełnie innymi stronami , gdyż pozwanym jest Miejskie Gimnazjum Nr (...) w P. dokonuje własnych ustaleń , biorąc pod uwagę czego nie był władny uczynić WSA- zeznania świadków . Na tej podstawie Sąd Okręgowy podobnie jak uczynił to Sąd Rejonowy stwierdził zaistnienie w sprawie „szczególnie uzasadnionego przypadku” ( patrz wyrok SN z dn. 9.12.2004r I PK 100/04)

Postępowanie dowodowe niewątpliwie wykazało, że w szkole panowała atmosfera zastraszania, dochodziło do nierównego traktowania pracowników na skutek działań powódki. Powódka wykorzystywała zajmowane stanowisko w celu zastraszania pracowników, co wynika bezsprzecznie z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Najistotniejsze, co zostało stwierdzone w postępowaniu przed Sądem I instancji, to fakt, iż miały miejsce przypadki mobbingu, gdzie mobberem była powódka. Dotyczyło to m.in. takich pracowników jak: J. W., B. K., A. M., E. R.. Działanie powódki wobec tych pracowników niewątpliwie wyczerpywało znamiona mobbingu określonego w art.94<sup>3</sup>§2 kp .

Należy podkreślić, że kodeks pracy w art. art.94<sup>3</sup>§1 kp zobowiązuje pracodawcę do podejmowanie działań przeciwdziałających mobbingowi, a tymczasem powódka jako kierownik zakładu pracy jakim jest gimnazjum sama stosowała mobbing względem podległych jej pracowników i to kilku pracowników, a więc należy ocenić, iż były to szeroko zakrojone działania, które zagrażały prawidłowemu działaniu placówki. Sąd II instancji zwraca uwagę, że nauczyciele odchodzili ze szkoły, szereg nauczycieli leczyło się na nerwice, co wpływało na nieprawidłową pracę szkoły i spowodowało wystąpienie przez 28 członków Rady Pedagogicznej (co stanowi 63% jej składu ) z wnioskiem z dn. 18.02.2011r do Prezydenta Miasta P. o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora.

Sąd Okręgowy nadto zwraca uwagę, że niezależnie od powyższych rozważań samo uwzględnienie roszczenia powódki byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie w myśl art. 8 kp nie zasługuje na ochronę.. Powódka była pracownikiem, który zastraszal inne osoby wykorzystując swoje stanowisko służbowe, stosowała mobbing względem podległych jej pracowników, wobec czego wystąpienie przez nią z roszczeniem o odszkodowanie należy uznać jako działanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym prawem pracownika do odszkodowania z art. 45 kp i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznając, iż zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia – na podstawie art. 385 k.p.c. - orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust 1 pkt. 1 oraz § 12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

(-) SSO J. S. (-) SSO M. A. (-) SSO M. S.

- Sędzia (spr.) - - Przewodniczący - - Sędzia -