

Sygn. akt III APa 33/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Monika Kiwiorska-Pająk (spr.)

Sędziowie: SSA Robert Kuczyński

SSA Irena Różańska-Dorosz

Protokolant: Karolina Sycz

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **G. J. (1)**

przeciwko **Zespołowi Szkół Sportowych Nr (...) w K.**

przy udziale Prokuratora Okręgowego w O. i Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego w W.

o odszkodowanie w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu oraz nakazanie złożenia oświadczenia

na skutek apelacji Prokuratora Okręgowego w Opolu oraz Zespołu Szkół Sportowych Nr (...) w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 września 2016 r. sygn. akt V P 40/14

I. oddala obie apelacje,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1440 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 września 2016 r. Sąd Okręgowy w Opolu – V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w punkcie pierwszym zasądził od strony pozwanej Zespołu Szkół Sportowych nr (...) w K. na rzecz powódki G. J. (1) kwotę 5.000 zł (pięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od 22 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty, w punkcie drugim nakazał stronie pozwanej opublikowanie na pierwszej lub drugiej stronie tygodnia (...) w terminie 14 dni od uprawomocnienia się orzeczenia oświadczenia w formie: czarna czcionka pogrubiona Arial 14, na białym tle, w ramce o wymiarze 90x60 mm, o treści: „Dyrekcja Zespołu Szkół Sportowych nr (...) w K. przeprasza Panią G. J. (1) za bezprawne dopuszczenie się względem niej działań dyskryminujących oraz naruszenie jej godności osobistej”, w punkcie trzecim w pozostałej części powództwo oddalił, zaś w punkcie czwartym odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Wyrok powyższy zapadł w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

G. J. (1) podjęła zatrudnienie w Zespole Szkół Sportowych nr (...) w K. w dniu 1.09.2000 r. w charakterze nauczyciela matematyki. W okresie od 1.09.2012 r. do 30.06.2013 r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

W marcu 2013 r. z inicjatywy księdza K. W. uczącego religii w pozwanej szkole umieszczono krzyż w pokoju nauczycielskim. Rada Pedagogiczna nie podjęła uchwały w tej sprawie, ksiądz W. uzyskał zgodę części nauczycieli na zawieszenie krzyża. Zgoda ta wyrażona była poprzez złożenie podpisów na liście przygotowanej przez księdza. G. J. (1) dwukrotnie zdjęła krzyż, przy czym w drugim przypadku nastąpiło to już po zamieszczeniu ogłoszenia o posiedzeniu Rady Pedagogicznej zwołanej na wniosek części nauczycieli. Posiedzenie Rady odbyło się w dniu 15.10.2013 r., w informacji o mającym się odbyć posiedzeniu nie zawarto żadnych konkretnych danych dotyczących tematyki posiedzenia.

W protokole z posiedzenia (nie stanowiącym dokładnego odzwierciedlenia treści wypowiedzi uczestników) odnotowano, że we wstępnym wystąpieniu dyrektor szkoły wskazała, iż „rada została zwołana w związku z zabranieniem z pokoju nauczycielskiego krzyża”, „Zwołania RP zażądała większość nauczycieli oburzona zniknięciem krzyża”, „Wiemy już, kto ośmielił się ściągnąć krzyż”, „Zdecydowaną większością głosów (ponad 90%) rada zadecydowała o zawieszeniu krzyża (luty 2012 r.)”

Podczas tego wystąpienia niektórzy nauczyciele wyrażali głośno swoje oburzenie, używając określeń w rodzaju „skandal, kto ośmielił się ruszyć krzyż”. Następnie głos zabrała powódka, która stwierdziła m.in. iż krzyż kojarzy się jej z cierpieniem, nazwała swoje działanie eksperymentem socjologicznym, określenie to wywołało oburzenie u części nauczycieli, w związku z czym powódka przeprosiła za swoją wypowiedź. Wystąpienie G. J. (1) było przerywane m.in. przez Z. S., która agresywnym tonem zarzucała, że w szkole giną różne rzeczy, być może magnetofony zostały również zabrane przez powódkę, stwierdziła iż jeżeli „powódce się nie podoba w szkole, to się może zwolnić, jak jej nie było w szkole to było lepiej, robi zamęt, należy zawiadomić Prokuraturę, Policję, Kuratorium oraz służby BHP, ponieważ zdjęcie krzyża wymagało wejścia na krzesło”. Pomimo próśb powódki, dyrektor szkoły nie reagowała na wypowiedzi Z. S..

K. D. podczas tego posiedzenia pouczała powódkę, jej wystąpienie miało charakter emocjonalny, stwierdziła ona m.in. iż „większość ma decydujący głos i jej prawa są ważniejsze niż prawa mniejszości, jeżeli się w Boga nie wierzy to wszystko wolno”, życzyła powódce, aby znalazła się w szpitalu i wówczas musiała dokonać wyboru, czy chce aby krzyż wisiał w sali chorych.

Ksiądz K. W. także zaprezentował poglądy o konieczności obecności krzyża w przestrzeni publicznej, m.in. w szpitalach, głos zabrała znacząca większość obecnych nauczycieli. D. F. (1) i A. G. określiły atmosferę posiedzenia jako „lincz, grozę”.

Protokół z tego posiedzenia został sporządzony przez V. D., nie odzwierciedlał jego rzeczywistego przebiegu, w szczególności w części dotyczącej omówienia wystąpień Z. S. i K. D..

Kolejne posiedzenie Rady Pedagogicznej odbyło się w dniu 12.11.2013 r. w związku z wnioskami części nauczycieli – G. J. (1), D. F. (1), A. G. i A. K. o sprostowanie protokołu posiedzenia z 15.10.2013 r. Podczas tego posiedzenia powódka kilkakrotnie domagała się sporządzenia protokołu stanowiącego relację z jego przebiegu, dyrektor T. W. każdorazowo odmawiała, sporządzono jedynie „notatkę z zebrania”. Posiedzenie odbyło się w atmosferze praktycznej jednogłośnie, większość nauczycieli żądała natychmiastowego odrzucenia wszystkich poprawek, wyrażała swoje zniecierpliwienie, demonstracyjnie, systematycznie opuszczała miejsce posiedzenia w trakcie wystąpienia A. K.. Wszystkie poprawki zostały odrzucone.

W dniu 28.11.2013 r. część nauczycieli wystosowała adresowaną do dyrektora szkoły skargę, wskazując, że nie zgadzają się na „niezachowanie przez panią G. J. wewnętrznych procedur dotyczących składania skarg i wniosków – samowolnym, dwukrotnym zdjęciem krzyża w pokoju nauczycielskim”: „łamanie przez p. G. J. Kodeksu Etyki Nauczyciela ZSS nr (...) obowiązującego od 2010 roku”; „przedstawienie przez p. G. J. zmanipulowanej wersji

sprawy, eskalowanie i podgrzewanie konfliktu oraz brak dobrej woli w jej rozwiązaniu”. Nauczyciele zwrócili się o pilną interwencję w powyższej sprawie i wskazali, że oczekują wyciągnięcia konsekwencji służbowych – zgodnych z Kodeksem Etyki Nauczyciela oraz Statutem Szkoły.

T. W. uznała zarzuty zawarte w skardze za zasadne, w związku z czym udzieliła powódce kary upomnienia „za nieprzestrzeganie procedur wewnętrznych i naruszenie norm etycznych będących jednocześnie naruszeniem powszechnie obowiązującego prawa (§ 4 pkt 1 i § 5 Kodeksu etyki nauczycieli Zespołu Szkół Sportowy nr (...) w K.)” i zobowiązała ją do przestrzegania prawa wewnętrznego obowiązującego w zespole szkół. G. J. (1) wniosła sprzeciw od udzielonej kary, podając, że nie przedstawiono w niej konkretnych zarzutów oraz dat popełnienia zarzucanych czynów. T. W. w odpowiedzi na sprzeciw uchyliła karę upomnienia.

W piśmie (...) w dniu 3.12.2013 r. ukazało się oświadczenie 44 nauczycieli pozwanej szkoły dotyczące zdjęcia krzyża przez powódkę i nawiązujące do innych publikacji prasowych. Znalazły się w nim m.in. następujące sformułowania: „nauczycielka samowolnie, bezprawnie, dwukrotnie zdjęła krzyż (zawieszony zgodnie z wolą znaczącej większości nauczycieli). Poza tym notorycznie i świadomie pomijała i pomija nadal zasady postępowania obowiązujące nauczycieli w szkole. Przedstawianie siebie jako osobę skrzywdzoną w tej sytuacji należy uznać za manipulację. Działanie nauczycielki niszczy dobry wizerunek szkoły”.

Na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim zamieszczono list państwa K. – byłych nauczycieli szkoły oraz oświadczenie nauczycieli dotyczące zdjęcia krzyża i zdarzeń z tym związanych. Publikacje te zostały zdjęte z tablicy przez M. K., która uważała, iż „nie służy to niczemu dobremu”.

W następnym okresie powódka prowadziła korespondencję dotyczącą wyżej opisanych zdarzeń z Burmistrzem K., Kuratorium Oświaty w O., Radą Miejską w K. i Wojewodą (...).

Począwszy od 24.10.2013 r. G. J. (1) często korzystała ze zwolnień lekarskich, od 1.09.2014 r. ponownie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Zgodnie z treścią opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii, opisywane przez powódkę dolegliwości – niedoczynność tarczycy, nadciśnienie tętnicze, zapalenia zatok, opryszczka, przeziębienia, nawracające zapalenia pęcherza mając charakter wyłącznie somatyczny. Dolegliwości gastryczne – chorobę wrzodową można ewentualnie zaliczyć do schorzeń psychosomatycznych, tj. takich, które związane są również z wpływem czynników psychogennych. Biegłe wskazały, iż konsultujący powódkę psychiatry opisali objawy lękowo - depresyjne związane z tzw. zespołem opiekuna, ponieważ powódka od kilkunastu lat opiekuje się matką chorą na demencję. Istotne jest, iż dopiero podczas trzeciej, ostatniej wizyty u psychiatry, powódka wspomniała o sytuacji konfliktowej w szkole, a zatem na stan jej zdrowia psychicznego miała wpływ również przewlekła, uciążliwa opieka nad osobą z demencją.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazał, że przedmiotem postępowania nie było rozstrzygnięcie kwestii zgodności z prawem umieszczenia krzyża w pomieszczeniach szkolnych; istotą postępowania było ustalenie, czy zachowania pracodawcy podejmowane bezpośrednio lub poprzez tolerowanie i akceptację zachowań szeregowych nauczycieli, opisane przez powódkę i podlegające ocenie Sądu, należy zakwalifikować jako dyskryminację ze względu na światopogląd w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy, w szczególności art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. W przekonaniu Sądu pierwszej instancji w pozwanej szkole wystąpiła sytuacja opisana w w/w przepisie art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.

Podstawowe elementy stanu faktycznego podlegające ocenie Sądu Okręgowego jako przejawy dyskryminacji były następujące:

- posiedzenie Rady Pedagogicznej w dniu 15.10.2013 r.

W opinii Sądu Okręgowego, nadanie kwestii zdjęcia krzyża takiej formy organizacyjnej było błędne, ponieważ doprowadziło w konsekwencji do tego rodzaju gorszących scen jakie wydarzyły się w czasie tego posiedzenia. Należało sprawę załatwić w warunkach kameralnych i tłumaczenie dyrektor szkoły, że właściwie musiała poddać się woli większości jest niewiarygodne. Akcentowana przez nią rzekoma pomocnicza rola jest wątpliwa, ponieważ przygotowała ona obszernie wystąpienie na temat roli krzyża w historii jako „zagajenie” posiedzenia Rady. Przebieg posiedzenia należy Sąd Okręgowy ocenił jako bulwersujący, temat oraz nastrój został nakreślony wystąpieniem dyrektor szkoły, pracodawca otwarcie opowiedział się w ten sposób po jednej ze stron konfliktu i doprowadził do jego eskalacji. Posiedzenie obfitowało w wystąpienia o charakterze symptomatycznym. Gdyby nie kontekst, to wypowiedzi nauczycielki S. można byłoby ocenić jako groteskowe. Zarzuciła ona, że skoro powódka ukradła krzyż, to być może ukradła magnetofon i sprzęt sportowy, sugerowała zawiadomienie policji, prokuratury oraz służb BPH, ponieważ powódka zdejmując krzyż stanęła na krześle. Kontekst ten dobitnie opisała świadek A. G., mówiąc o atmosferze grozy i linczu, przerywaniu wypowiedzi powódki, przy braku reakcji dyrektor szkoły. Wypowiedziano również słowa o charakterze wykluczającym, przykładowo Z. S. stwierdziła, że skoro powódce nie podoba się szkoła, to może się zwolnić, K. D. wielokrotnie akcentowała, że większość decyduje a mniejszość powinna się temu podporządkować, wypowiadała się tonem mentorskim. Wzmoczenie K. D. znalazło finał w sformułowaniu, że „jeżeli się w Boga nie wierzy, to wszystko wolno”, ponadto życzyła powódce, żeby znalazła się w szpitalu i wówczas będzie mogła sprawdzić, czy pragnie obecności krzyża w tym miejscu. Z zeznań świadków wynika, że mentorski ton nie był właściwy wyłącznie dla nauczycielki K. D., krótkie wykłady na temat pozytywnej roli krzyża przedstawili M. K. oraz ksiądz W..

- drugie posiedzenie Rady Pedagogicznej w dniu 12.11.2013 r.

Według pozwanej nie miało ono takiego charakteru, lecz było nieformalnym zebraniem, w tym przypadku pozwana nie egzekwowała tak ściśle poszanowania prawa. Porównanie zeznań świadków z treścią protokołu, do którego poprawki zostały w całości odrzucone świadczy o zasadności zarzutów powódki, gdyby Sąd miał do dyspozycji tylko protokół, to nie powziąłby żadnej wiedzy o wypowiedziach Z. S. czy też K. D.. Ponadto o atmosferze tego posiedzenia świadczy fakt opuszczania pokoju nauczycielskiego przez niektórych nauczycieli, czy też głośne wyrażanie braku zainteresowania jego przebiegiem.

- okoliczności dotyczące kary porządkowej – upomnienia.

Zawiera ona całkowicie kuriozalne uzasadnienie: „naruszenie powszechnie obowiązującego prawa”, nie przedstawiono natomiast opisu czynu, dyrektor szkoły przyznała w postępowaniu sądowym, że kara stanowiła bezpośrednią reakcję na skargę nauczycieli, w związku z którą powinna, zdaniem Sądu Okręgowego, zareagować nie poprzez nałożenie kary na powódkę, lecz zwrócenie uwagi skarżącym na niestosowność niektórych sformułowań, tj. żądania zakazu wypowiadania się przez powódkę, określenia jej działań jako narażających na obniżenie konkurencyjności szkoły.

- kolejnym etapem stwarzania wobec powódki wrogiej i wykluczającej atmosfery było zawrócenie uwagi przez C. K. D. F. (1), aby nie rozmawiała z powódką. Efektem opisanych powyżej działań, być może niezamierzonych, jednak stosunkowo łatwych do przewidzenia była sytuacja z udziałem uczniów szkoły upominających się o obecność krzyża hasłem „gdzie jest krzyż?”.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że opisane powyżej zachowania kierownictwa pracodawcy oraz nauczycieli przyniosły skutek w postaci naruszenia godności powódki, stworzenia wobec niej atmosfery zastraszania, wrogości, upokarzania i wykluczenia, tj. dyskryminacji w postaci molestowania. Ustawodawca przewidział w takiej sytuacji wprost w przepisach Kodeksu Pracy w art. 18^{3d}, że osoba wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jednolita i ugruntowana praktyka orzecznicza (m.in. wyrok SN z 7.01.2009 r., sygn. akt III PK 43/08) stanowi że odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, w przypadku rekompensaty szkody niemajątkowej w związku z naruszeniem dobra osobistego stanowi w istocie zadośćuczynienie za krzywdę- art. 448 k.c., powinna

być zachowana odpowiednia proporcja pomiędzy jego wysokością a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, winno ono także działać prewencyjnie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził zdaniem Sądu pierwszej instancji, że powódka poniosła wyłącznie opisaną powyżej szkodę niemajątkową. G. J. (1) twierdziła także, że istnieje bezpośredni związek przyczynowy pomiędzy doznanym przez nią rozstrojem zdrowia, oraz koniecznością korzystania z licznych zwolnień lekarskich i urlopów dla poratowania zdrowia, a dopuszczeniem się przez pozwanego działań dyskryminacyjnych, jednak przyjęć należy, że okoliczność ta nie została wykazana w postępowaniu sądowym. Sąd pierwszej instancji z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłych psychologa i psychiatry, którzy akcentowali czysto somatyczny charakter większości dolegliwości powódki (nadciśnienie, opryszczka, zapalenie pęcherza, bole zatok, niedoczynność tarczycy). W odniesieniu do występującego zespołu lękowo-depresyjnego, biegłe podkreślały, że jego zasadniczym podłożem jest tzw. zespół opiekuna, o czym świadczy m.in. fakt, że powódka dopiero podczas trzeciej wizyty u psychiatry wypowiedziała się na temat atmosfery w szkole, w trakcie dwóch poprzednich mówiła wyłącznie o konieczności opieki nad matką. Tezy opinii biegłych nie zostały skutecznie zaprzeczone przez powódkę, za tego rodzaju zaprzeczenie nie może być uznany kategoriyczny podgląd zaprezentowany w piśmie procesowym. Sąd pierwszej instancji uznał zatem, że kwota 5000 zł i nakazanie złożenia oświadczenia w prasie o treści wskazanej w pozwie stanowi odpowiednią rekompensatę dla powódki w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę dyskryminacji w zatrudnieniu, wyrok w takim kształcie ma także walor dydaktyczny i Sąd pierwszej instancji taki walor akcentuje.

Orzeczenie o kosztach procesu zawarte w pkt IV oparto na treści art. 102 k.p.c., ponieważ sprawa stanowi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu tego przepisu. Świadczy o tym precedensowy, odrębny charakter sporu, ponadto powódka wygrała sprawę co do zasady, oddalenie powództwa dotyczy jedynie wysokości żadanego odszkodowania.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją, na podstawie art. 7 § 1 k.p.c. w zw. z art. 368 § 1 k.p.c. i art. 369 § 1 k.p.c., Prokurator Okręgowy w Opolu, zarzucając orzeczeniu:

I. obrazę prawa materialnego to jest art.18^{3 a} § 5 pkt. 2 Kodeksu pracy w związku z art. 18^{3 a} § 1 i 2 Kodeksu pracy poprzez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż incydentalne zachowania dyrektor szkoły T. W. i nauczycieli, wyrażające się w: zwołaniu przez dyrektor, na wniosek grupy nauczycieli, rady pedagogicznej w dniu 15.10.2013 r., następnie, na wniosek powódki, domagającej się sprostowania protokołu pierwszej rady, kolejnego zebrania rady pedagogicznej w dniu 12.11.2013 r., przebieg tych rad pedagogicznych, wypowiedzenie przez dyrektor słowa wstępnego do przedmiotu odbywającej się 15.10.2013 r. rady pedagogicznej i wyjaśnienia celu jej zwołania, następnie udzielenie powódce kary upomnienia, zwrócenie uwagi D. F. (1) przez C. K., aby nie rozmawiała z powódką, są przejawami dyskryminacji w postaci molestowania, podczas gdy zachowanie dyrektor należy odbierać jako korzystanie z przyznanych jej kompetencji, instrumentów, zmierzających do zakończenia wywołanego przez powódkę konfliktu, który objął swym zakresem - przy czynnym udziale powódki - większą część nauczycieli, zatrudnionych w Zespole Szkół Sportowych Nr (...) w K., a nie, jak stwierdził Sąd, nierówne i niepożądane zachowanie, skutkujące naruszeniem jej godności, stworzeniem atmosfery zastraszania, wrogości, upokarzania i wykluczenia, co doprowadziło do niewłaściwego zastosowania wskazanych wyżej przepisów do ustalonego stanu faktycznego

II. naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 232 k.p.c. w związku z art.6 k.c. oraz art.300 Kodeksu pracy, mające istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na przyznaniu G. J. (1) odszkodowania pomimo nieudowodnienia przez powódkę szkody jakiej, jej zdaniem, doznała w następstwie zachowania pozwanej oraz wysokości szkody,

Podnosząc powyższe zarzuty, Prokurator Okręgowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów procesowych według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji Prokurator Okręgowy wskazał, że stanowisko zajęte przez Sąd Okręgowy w Opolu, wyrażające się w uznaniu zachowania pozwanej za przejaw dyskryminacji, nie zasługuje na aprobatę. Przekonanie Sądu Okręgowego nie znajduje oparcia w powołanych przepisach Kodeksu pracy ani w orzecznictwie. W konsekwencji

Sąd Okręgowy niewłaściwie zastosował do ustalonego stanu faktycznego przepisy odnoszące się do dyskryminacji w stosunkach pracowniczych, podczas gdy do dyskryminacji powódki nie doszło.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniosła także strona pozwana, zaskarżając go w części, tj. punkty I, II i IV, zarzucając:

1) sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na uznaniu przez Sąd, iż:

a) wbrew twierdzeniom strony pozwanej - kwestia światopoglądu powódki nie miała charakteru marginalnego oraz że przed posiedzeniem rady pedagogicznej z dnia 15 października 2013 r. nauczyciele, będący współpracownikami powódki, nie mieli wiedzy na temat jej przekonań religijnych (pkt. I uzasadnienia),

b) pozwany twierdził, że do usunięcia krzyża ze ściany pokoju nauczycielskiego konieczne było podjęcie uchwały rady pedagogicznej (pkt. I uzasadnienia),

c) dyrektor szkoły nie była zobowiązana, aby zwoływać posiedzenia rady pedagogicznej w dniu 15 października 2013 r., a kwestia zdjęcia krzyża winna zostać załatwiona w sposób kameralny (pkt. II uzasadnienia),

d) treść protokołu z posiedzenia rady pedagogicznej nie oddaje rzeczywistego przebiegu posiedzenia (pkt. IV uzasadnienia),

e) nie potwierdził się zarzut pozwanego o braku wrażliwości powódki, która nie szanuje praw osób wierzących w Boga (pkt. VI uzasadnienia),

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego w stopniu mającym wpływ na wynik postępowania, poprzez uznanie, że czynność zdjęcia krzyża przez powódkę stanowiła wniosek (pkt. I uzasadnienia),

3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego w stopniu mającym wpływ na wynik postępowania, przez poczynienie ustaleń faktycznych bez ustosunkowania się do części dowodów, co powoduje, iż poczynione w ten sposób ustalenia, w znacznej części są zupełnie dowolnymi, nieznajdującymi oparcia w całości zebranego materiału dowodowego. Kwestionowane przez pozwanego ustalenia dotyczą:

a) zarzutów Sądu co do roli dyrekcji w przeprowadzonym posiedzeniu rady pedagogicznej oraz przebiegu tegoż posiedzenia (pkt. III uzasadnienia), oraz

b) zarzutu, iż kolejnym etapem stwarzania wobec powódki wrogiej i wykluczającej atmosfery było zwrócenie uwagi przez C. K. D. F. (1), aby nie rozmawiała z powódką, co nie oddaje w pełni relacji pomiędzy powódką a gronem pedagogicznym oraz nie odnosi się do roli samej powódki w kształtowaniu relacji ze współpracownikami (pkt. V uzasadnienia),

4) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. przepisów art. 18 (3a) § 5 pkt 2 w zw. z art. 18 (3 a) § 1 i 2 Kodeksu pracy poprzez ich wadliwą wykładnię i uznanie, iż czynność złożenia na powódkę skargi i nałożenia kary upomnienia stanowiły przejaw dyskryminacji powódki w zatrudnieniu (pkt. VII uzasadnienia).

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa G. J. (1) w części, w której Sąd:

a) zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 5.000.00zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 22 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty,

b) nakazał pozwanemu opublikowanie na łamach tygodnika (...) oświadczenia, o określonej wyrokiem treści,

c) odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej

- tj. o oddalenie powództwa w zakresie pkt. I, II i IV wyroku

ewentualnie, w przypadku gdyby Sąd II instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia powyższego wniosku, o:

2) uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Ponadto, strona pozwana wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację Prokuratora Okręgowego, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego wniosło o oddalenie apelacji w całości, jako bezzasadnej, i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania przed sądami obu instancji.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej, Polskie Towarzystwo Antydyskryminacyjne wniosło o oddalenie apelacji w całości, jako bezzasadnej.

Na rozprawie w dniu 31 stycznia 2017r. pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie obu apelacji i zasądzenie od obu apelujących kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył:

apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd Okręgowy przeprowadził bowiem dokładne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy poddał kompleksowej analizie, wyprowadzając trafne, logiczne i przekonujące wnioski. Ocena dokonana przez sąd pierwszej instancji jest zgodna z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, zaś w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazał na jakich dowodach się oparł dokonując ustaleń i dlatego. Rozważania sądu pierwszej instancji w tym zakresie zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku są wszechstronne, a przedstawiony tok rozumowania w pełni prawidłowy, dlatego też Sąd Apelacyjny, podziеляjąc argumentację Sądu Okręgowego w zakresie przeprowadzonej oceny dowodów, przyjął za własne ustalenia faktyczne tego sądu.

Istotą niniejszej sprawy było ustalenie, czy istnieją podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.) którego skutkiem było naruszenie godności powódki, stworzenie wobec niej atmosfery zastraszania, wrogości, upokarzania i wykluczenia, co stanowiło przejaw dyskryminacji w postaci molestowania .

Odnosząc się do zawartych w obu apelacjach zarzutów naruszenia powyższych przepisów poprzez ich błędną wykładnię należy przypomnieć, że przepisy te w brzmieniu obowiązującym w okresie od 18.01.2009 r. stanowią:

art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

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

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

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

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Zakaz dyskryminacji oprócz uregulowań w Kodeksie pracy został uregulowany w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 3 pkt 2). Z dyskryminacją ze względu na religię lub wyznanie mamy do czynienia również w przypadku niepożądanego zachowania związanego z religią lub wyznaniem, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

Należy również przypomnieć, iż zasada równości praw i będąca jej odbiciem zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) i mającej - zgodnie z art. 91 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 tej Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn. W świetle utrwalonej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC) wykładni powyższego przepisu, dyskryminacją jest taka różnica w traktowaniu podmiotów prawa, która nie ma obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (por. orzeczenie ETPC z dnia 21 lutego 1997 r. o sprawie Van Raalte przeciwko Holandii, skarga nr 20060/92; z dnia 27 marca 1998 r. w sprawie Petrovic przeciwko Austrii, skarga nr 20458/92, z dnia 18 lutego 1999 r. w sprawie Larkos przeciwko Cypru, skarga nr 29515/95 i z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie Thlimmenos przeciwko Grecji, skarga nr 34369/97).

Powyzsza zasada wynika również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz dyrektyw regulujących problematykę między innymi równego traktowania w zatrudnieniu: Dyrektywy Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet (75/117/EWG); Dyrektywy Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (76/207/EWG); Dyrektywy Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (97/80/WE) i Dyrektywy Rady 200/78/WE z dnia

27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; Dyrektywy Rady 200/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r., zmieniającej Dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, kształceniu i awansu zawodowego oraz warunków pracy; Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) na tle stosowania powyższych dyrektyw wyrażony jest pogląd zbieżny z prezentowanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC), zgodnie z którym nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji), jeśli wybrane środki (przepisy) odzwierciedlają uzasadniony cel polityki społecznej oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu (por. w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć: orzeczenie ETS z dnia 6 lipca 2000 r.; C-407/98, w sprawie Katarina Abrahamsson i Leif Anderson przeciwko Elisabet Fogalguist, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek: orzeczenie ETS z dnia 22 listopada 2005 r., C-144/04 w sprawie Verner Mangold przeciwko Rudiger Heim; w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność: orzeczenie ETS z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05, w sprawie Sonia Chocón Navas przeciwko Eurest Colectividades SA).

Dyskryminacji w zatrudnieniu zakazują m.in. następujące dyrektywy:

- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy,
- Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług,
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana).

W Dyrektywie Rady 2000/78/WE w art.1 wskazano, iż celem dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania. Z kolei w art. 2 ust. 3 sformułowano definicję dyskryminacji w postaci molestowania wskazując, iż molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.

Odnosząc powyższe rozważania do rozpoznawanej sprawy należy przypomnieć, że powoływane przepisy art. art. 18^(3a) § 5 pkt 2 w zw. z art.18^(3a) § 1 i 2 k.p, zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, zostały wprowadzone do Działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r., celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, określonych w art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz Dyrektywy Rady 75/117, 76/207, 97/80, 200/43, 200/78 i 2002/73. Uprzednio unormowania art. 18^(3a) k.p. dotyczyły wyłącznie kwestii równego traktowania pracowników ze względu na płeć. Uregulowanie zawarte w Kodeksie pracy jest podobne do uregulowań zawartych w dyrektywach unijnych. Niemniej z definicji zawartej w art.18^(3a) § 5 pkt 2 k.p. wynika, iż utożsamia ona to zachowanie z naruszeniem godności, choć może ono stanowić także przejaw

dyskryminacji. W rezultacie polski ustawodawca chroni godność angażując rozwiązania prawne przewidziane na wypadek dyskryminacji ze względu na przyczyny wymienione w art.18^(3a) § 1k.p. Takie rozwiązanie wykracza poza standard przyjęty w dyrektywach 2000/43/WE, 2000/78/WE, 2002/73/WE, czyniąc je korzystniejszym dla pracownika. W przypadku określonej w art.18^(3a) § 5 pkt 2 k.p. dyskryminacji w postaci molestowania nie ma obowiązku tworzenia modelu porównawczego ani konieczności udowodnienia zamiaru naruszenia godności i stworzenia wrogiej atmosfery. Analizie podlega bowiem „cel lub skutek” tego działania, i to w znaczeniu obiektywnym. Subiektywne odczucia pracownika, że doszło do naruszenia jego godności osobistej, nie mają doniosłości prawnej, póki nie znajdą obiektywnego potwierdzenia.

Fakty przedstawiane przez pracownika mają uprawdopodobnić zaistnienie dyskryminacji, co stwarza dla pracownika sytuację korzystną o tyle, że uprawdopodobnienie nie jest poddane ścisłym regułom dowodzenia, natomiast musi zachować walor wiarygodności w świetle reguł logiki i doświadczenia życiowego.

W niniejszej sprawie powódka dochodziła zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę wynikającego z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. zakazu dyskryminacji w postaci molestowania, w jej przypadku – z uwagi na światopogląd- bezwyznaniowość, a ponadto roszczeń wynikających z ochrony dóbr osobistych na podstawie art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p. domagając się zamieszczenia określonej treści oświadczenia w lokalnym tygodniku.

Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, iż zdarzenia, które nastąpiły u strony pozwanej w związku ze zdjęciem przez powódkę umieszczonego w pokoju nauczycielskim krzyża wyczerpały dyspozycję art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., bowiem z działań podjętych przez dyrekcję nie wynika, ażeby mogły one doprowadzić do wyjaśnienia wszystkich okoliczności sporu i uspokojenia konfliktu mimo, że nie były to działania bezprawne. Dyrektor strony pozwanej niewątpliwie działała w granicach posiadanych uprawnień zwołując zebranie nauczycieli na dzień 15.10.2013 r., ale biorąc pod uwagę okoliczności, w których powzięła informację o zdjęciu krzyża przez powódkę, a także treść przedstawionego przez nią wprowadzenia do tematu zebrania, jego stylistykę i ton (co potwierdzają chociażby zapisy protokołu z przebiegu tego zebrania) należało z bardzo dużym prawdopodobieństwem przewidzieć, że zebranie to będzie miało charakter emocjonalny, a formułowane przez jego uczestników wypowiedzi mogą nie być do końca przemyślane. Tym bardziej, że powódka w swoim stanowisku była odosobniona i nie ulegało wątpliwości, że większość grona pedagogicznego uważała, że symbol religijny powinien pozostać w pokoju nauczycielskim. Mimo to, w ocenie Sądu, wyjaśnienie tego sporu, chociażby z uwagi na jego przedmiot, powinno przebiegać w atmosferze spokoju i rozważności, z poszanowaniem praw większości, ale również bez pokrzywdzenia mniejszości, którą – z uwagi na przekonania- stanowiła powódka. Bowiem istota przepisów antydyskryminacyjnych sprowadza się do ochrony praw mniejszości - z uwagi na różne cechy wymienione przez ustawodawcę. Dlatego zachowań strony pozwanej i akceptacji dla zachowań współpracowników powódki nie może usprawiedliwiać to, że ich opinia była opinią większości.

Odnosząc się do zawartego w apelacji Prokuratora Okręgowego w Opolu argumentu, iż dla postawienia tezy o dyskryminacji nie wystarczy wyrażenie przez pracodawcę własnego zdania, związanego z zachowaniem pracownika, nawet w obecności innych pracowników, a zakaz dyskryminacji nie może oznaczać zakazu wyrażania przez pracodawcę własnego stanowiska w sprawie zachowania się podległego mu pracownika należy uznać je za słuszne co do zasady. Jednakże biorąc pod uwagę okoliczności sprawy: przebieg zebrania z dnia 15.10.2013r. ustalony zarówno na podstawie protokołu, jak i zeznań świadków trudno przyjąć, że to było wyrażenie własnego zdania w obecności pracowników, skoro efektem była atmosfera, którą świadkowie określili jako lincz i grozę. Znamienne są słowa świadka D. F. (2) (zapis e-protokołu z 2.02.2015 r.- 00:10:20.947): „z tej rady zapamiętałam tyle, że paraliżował mnie taki strach ogromny strach, że nie miałam odwagi podnieść nawet głowy na koleżankę, żeby spojrzeć na koleżankę, która siedziała naprzeciwko mnie”, jak również słowa świadka A. G. : „To było wystąpienie pani dyrektor, w którym jawnie wyrażnie potępiła czyn koleżanki no i mogę powiedzieć tylko tyle, że atmosfera, jaka zapanowała po tym, po tym wystąpieniu, powiem co czułam grozę, grozę, czułam grozę” (e-protokół z 2.02.2015 r. - 1:01:33.039), słowa świadka A. K.: „powodem zebrania nas wszystkich było zdjęcie krzyża i w sumie takiego upokorzenia dla, moim zdaniem pani J., co później odczułam no to zastanawiałam się, jako osoba wierząca i katoliczka, czemu miało to służyć skoro mój

symbol mojej wiary uczy mnie szacunku do drugiego człowieka, a w mojej obecności poniżono, odebrano godność pani J. i sparaliżowało mnie po prostu to(...), bardzo się bałam, wystraszyłam się mocno tej całej sytuacji” (e-protokół z 2.02.2015r.- 01:43:14.629).

Zacytowane powyżej zeznania świadków dotyczą momentu, który nastąpił bezpośrednio po wystąpieniu dyrektora strony pozwanej, a zatem początku zebrania. Atmosfera jaka zapanowała nie służyła rozwiązaniu konfliktu, ale wręcz przeciwnie- doprowadziła do jego eskalacji i nie można się zgodzić z poglądem, że nie ponosi odpowiedzialności za nią dyrekcja strony pozwanej, która nie mogła ingerować w treść spontanicznych wystąpień nauczycieli. Brak uprzedniej rozmowy z powódką, której zachowanie polegające na zdjęciu krzyża, mimo że negatywnie odebrane przez większość grona pedagogicznego, nie miało jednak charakteru demonstracyjnego czy prowokacyjnego (powódka nie przekonywała nikogo do swoich racji, a jej poglądy na temat religii były znane) spowodował, iż zaskoczona nie była w stanie w sposób racjonalny swojego postępowania uzasadnić wypowiadając kwestie nieprzemyślane, za które później przepraszała. Należy zgodzić się z poglądem Sądu Okręgowego, iż wyjaśnienie sprawy w drodze mediacji, kameralnie przyczyniłoby się do rozwiązania sporu w spokojny sposób, bez wprowadzania atmosfery napięcia, która miała przełożenie nie tylko na relacje wśród nauczycieli, ale również na zachowanie uczniów. Nie doszłoby również do naruszenia godności powódki i stworzenia wobec niej atmosfery zastraszenia, a później izolacji. Strona pozwana po uzyskaniu informacji o zdjęciu krzyża przez powódkę nawet takiej próby nie podjęła, co wynika wprost z zeznań byłej dyrektor T. W..

Oczywiście dyrekcja strony pozwanej nie miała wpływu na treść i formę wypowiedzi nauczycieli zarówno tych wypowiadanych podczas zebrania, jak i później, ale materiał dowodowy w sprawie nie wskazuje, ażeby podjęła jakiegokolwiek próby mediacji nie tylko w trakcie zebrania w dniu 15.10.2013 r., ale i w późniejszym okresie, dając w ten sposób niejako przyzwolenie na pejoratywne odnoszenie się współpracowników do powódki. Wyrazem tych zachowań było chociażby oświadczenie skierowane do miejscowej prasy, później dodatkowo upublicznione na tablicy w pokoju nauczycielskim.

Podobnie ocenić należy okoliczności wymierzenia powódce kary porządkowej. Samo skorzystanie z uprawnień, jakie dyrektorowi daje Kodeks pracy nie było bezprawne, ale okoliczności temu towarzyszące oraz forma pisma wskazują na dalsze przejawy traktowania dyskryminującego. Wymierzenie kary porządkowej było reakcją na skargę części nauczycieli zawierającą m.in. zarzuty łamania Kodeksu Etyki Nauczyciela i wnioski o wyciągnięcie konsekwencji służbowych oraz zakaz wypowiadania się przez powódkę na temat szkoły na zewnątrz. Takie sformułowania niewątpliwie były wyrazem stworzenia wobec powódki zastraszającej i wrogiej atmosfery, ale nie zostały uznane przez dyrekcję strony pozwanej za niestosowne. Z kolei pismo o ukaraniu powódki zostało sporządzone z naruszeniem zasad wynikających z art.110k.p. W konsekwencji na skutek wniesionego przez powódkę sprzeciwu od wymierzonej kary została ona uchylona, jednakże wcześniej o ukaraniu zostali powiadomieni kierownicy zespołów przedmiotowych, co również miało wpływ na atmosferę zastraszenia i wykluczenia.

Zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p. pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to przepis ważny z punktu widzenia konieczności przeciwdziałania molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi (który nie jest formą dyskryminacji) w miejscu pracy, gdyż sytuacja, w której pracownik narażony jest na funkcjonowanie we wrogim i nieprzyjaznym środowisku spowodowanym przytoczonymi wyżej zachowaniami, może stanowić naruszenie właśnie przepisów o obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z przywołanych wyżej przepisów wynika zobowiązanie pracodawcy do podjęcia odpowiednich działań, które w efekcie mają skutecznie zapobiegać pojawieniu się w zakładzie pracy zachowań wypełniających kodeksowe znamiona dyskryminacji w zatrudnieniu. Należy uznać, że regulacje te nakładają także obowiązek skutecznego rozwiązywania już zaistniałych problemów związanych z nierównym traktowaniem pracowników na gruncie cech chronionych prawem. Przepis ten należy interpretować w ten sposób, że pracodawca nie tylko nie może stosować dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym

działań polegających na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 k.p.), ale również ma zapobiegać możliwości wystąpienia tego zjawiska (np. w postaci molestowania) we wzajemnych relacjach pomiędzy pracownikami. Strona pozwana, w ocenie Sądu, tego obowiązku nie wypełniła, bo nie jest w tym zakresie wystarczające jedynie wydanie zarządzenia w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej bez jego realizacji w praktyce.

Powołane w apelacji Prokuratora Okręgowego orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do dyskryminacji nie znajduje odniesienia do niniejszej sprawy, gdyż nie dotyczy dyskryminacji w formie molestowania, a z taką mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Podobnie nie znajduje odniesienia do niniejszej sprawy orzecznictwo dotyczące eksponowania symboli religijnych w państwowej szkole (wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Lautsi przeciwko Włochom z 18.03.2011 r., skarga nr 30814/06), bowiem spór w sprawie bezpośrednio tego problemu nie dotyczy, a zawarte w Kodeksie pracy przepisy antidyskryminacyjne w takim samym stopniu chroniłyby prawa powódki w sytuacji odwrotnej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6k.c i 300 k.p. w kontekście braku wykazania przez powódkę szkody i jej wysokości również nie można podzielić jego zasadności. W uzasadnieniu wyroku z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08 (na który również powołał się Sąd Okręgowy), Sąd Najwyższy uznał, że art. 18^{3d} k.p. należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania nakazują państwom wprowadzenie za dyskryminację pracowników sankcji, które mają być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. Wynika stąd, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza w przypadku odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację –tak w rozumieniu dyrektyw, jak i art. 18^{3d} k.p. – może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy).

Przepis art. 18^{3d} k.p. przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy (za „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”). Mimo, że stanowi on o „odszkodowaniu”, to nie wprowadza szkody jako przesłanki odpowiedzialności. Poza samym brzmieniem określonej w art. 18^{3d} k.p. przesłanki odpowiedzialności pracodawcy przemawia za tym twierdzeniem także wprowadzenie w tym przepisie prawa pracownika do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Prawo to przysługuje pracownikowi także w razie braku szkody, a więc odszkodowanie spełnia również funkcję wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych (zadośćuczynienia)- wyrok Sądu Najwyższego z 14.02.2013 r. sygn. akt III PK 31/12.

Zgodnie z przepisem art.17 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy: Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe.

Doktryna pośredniego skutku prawa wspólnotowego wyraża zasadę, zgodnie z którą sąd państwa członkowskiego jest obowiązany interpretować przepisy prawa wewnętrznego w „świele brzmienia i celów” dyrektywy. Zasadę tę sformułował i uzasadnił Europejski Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 10 kwietnia 1984 r. Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein - Westfalen. Trybunał przyjął, że obowiązek państw członkowskich

zapewnienia osiągnięcia celu przewidzianego w dyrektywie oraz wynikający z art. 5 TWE obowiązek podejmowania wszelkich niezbędnych działań ciąży na wszystkich organach państwa członkowskiego, w tym również na sądach tych państw w sprawach należących do ich właściwości. Z tego założenia Trybunał wywiódł wniosek, że sąd w procesie stosowania prawa wewnętrznego, w szczególności przepisów wydanych w celu wykonania dyrektyw, jest obowiązany interpretować te przepisy w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby zapewnić osiągnięcie rezultatu wyrażonego w art. 189 ust. 1 TWE. Obowiązek stosowania i wykładni ustawodawstwa przyjętego celem wykonania dyrektywy w zgodzie z wymaganiami prawa wspólnotowego jest jednak obowiązkiem ograniczonym, bowiem ciąży na sądzie państwa członkowskiego tylko o tyle, o ile ustawodawstwo upoważnia sąd do działania na zasadzie uznania. Inaczej rzecz ujmując, proeuropejska wykładnia prawa nie powinna mieć miejsca wtedy, gdy będzie to prowadziło do rezultatów sprzecznych z efektami wykładni językowej, mogłoby to bowiem doprowadzić do niedopuszczalnej wykładni *contra legem*.

Wyrazem takiej interpretacji jest pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r. w sprawie II PK 286/07, iż przewidziane w art. 18^{3d} k.p. odszkodowanie ma charakter szczególny. Powołany przepis nie wiąże odszkodowania z poniesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych Kodeksem pracy działań dyskryminujących odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3d} k.p., w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę. Przepis nie określa zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości „mniejszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”. Jego celem nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W oparciu o wymieniony przepis nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Nadaje to odszkodowaniu cechy sankcji za samo naruszenie zasady równego traktowania. Sformułowanie „odszkodowanie w wysokości nie niższej niż” bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Sąd Okręgowy trafnie zatem przyjął, że okolicznościami, które wpływają na wysokość odszkodowania przewidzianego art. 18^{3d} k.p., są rodzaj i intensywność działań dyskryminujących tym bardziej, że dotyczy ono szkody niemajątkowej.

Pozostałe zarzuty - podniesione w apelacji strony pozwanej - również nie były uzasadnione. W tym zakresie za bezzasadny należy uznać zarzut obrazy prawa procesowego- art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem - jak podkreśla się w orzecznictwie - z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób racjonalny, bezstronny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00).

Ocena dowodów jest istotą sędziowskiego wymiaru sprawiedliwości i dla skutecznego zakwestionowania oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji konieczne jest wykazanie, że sąd ten dokonując oceny dowodów w sposób rażący naruszył podstawowe reguły oceny (zasady logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, prawidłowego wnioskowania). Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy należy podkreślić, że Sąd Okręgowy - wbrew zarzutom apelacji - w sposób logiczny i przekonujący wyjaśnił, na jakich dowodach oparł swoje ustalenia. Co do kwestii zebrania z dnia 15.10.2013 r. Sąd wypowiedział się we wcześniejszej części rozważań dotyczących zarzutów naruszenia prawa materialnego uznając za prawidłową ocenę Sądu Okręgowego, iż było ono początkiem zdarzeń doprowadzających w konsekwencji do dyskryminacji powódki. Oczywiście należy zgodzić się z poglądem, iż nie wiadomo czy ewentualne próby mediacji ze strony dyrekcji pozwanej szkoły doprowadziłyby do rozwiązania sporu, jednakże pozwoliłyby na przyjęcie, że rzeczywiście nie miała ona wpływu na zachowania współpracowników powódki, ale podjęła działania zapobiegające dyskryminacji tym bardziej, że bezspornym jest, iż światopogląd

powódki był powszechnie znany. Biorąc pod uwagę chociażby przytoczone wyżej fragmenty zeznań świadków, wbrew twierdzeniom apelacji strony pozwanej, należy uznać, że zachowanie dyrektora szkoły powinno być inne- zmierzające do rozwiązania sporu. Ponadto nie można zgodzić się z twierdzeniami apelacji co do treści wystąpienia dyrektora szkoły, bowiem poświęcone ono było jak najbardziej kwestiom religijnym, podobnie jak część wystąpień nauczycieli, a w mniejszym stopniu bliżej nieokreślonym procedurom. Podejmowane przez stronę pozwaną działania po uzyskaniu informacji o zdjęciu przez powódkę krzyża w pokoju nauczycielskim, jak wskazano wyżej, co do zasady nie były bezprawne, ale doprowadziły do bezprawnego skutku opisanego w dyspozycji przepisu art.18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.- dyskryminacji w formie molestowania.

Uzasadniając powyższe zarzuty strona pozwana próbuje wykazać, iż jej działania były naturalną i zgodną z prawem reakcją na samowolne działanie powódki, nie mającą związku z jej światopoglądem, który był od lat znany i dotychczas nie stanowił źródła nieporozumień. Nie można się z takim stanowiskiem zgodzić, bowiem działanie powódki- zdjęcie krzyża, było właśnie wyrazem jej przekonań, a materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że jej motywacje były inne. Zdaniem strony pozwanej uchybieniem ze strony powódki był brak oficjalnego wniosku i tylko to miało być powodem konfliktu. Trudno się z tym zgodzić biorąc pod uwagę treść wystąpień poszczególnych uczestników zebrania z dnia 15.10.2013 r.

Reasumując należy stwierdzić, że strona pozwana nie wykazała ani błędów logicznego rozumowania Sądu I Instancji, ani sprzeczności oceny dowodów z doświadczeniem życiowym, ani braku wszechstronności w ocenie dowodów, ani też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż przedstawione przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Podkreślić przy tym należy, że nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Wszystkie okoliczności, które kwestionuje strona pozwana stanowią polemikę ze swobodną oceną dowodów w sprawie, jakiej dokonał Sąd Okręgowy, który przeprowadził wszystkie dowody zawnioskowane przez strony i ocenił je w sposób niekorzystny dla strony pozwanej.

Z treści obu apelacji wynika, że apelujący kwestionują rozstrzygnięcia zawarte w punktach I, II i IV, jednakże brak jest zarzutu odnoszącego się bezpośrednio do rozstrzygnięcia zawartego w punkcie II apelacji, a wydanego w oparciu o przepis art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p., co czyni bezprzedmiotowym rozważania w tym zakresie. Wskazać jedynie należy, iż niewątpliwie molestowanie pociągnęło za sobą naruszenie dobra osobistego powódki, jakim jest godność osobista, a zatem i w tym zakresie rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego jest prawidłowe.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny oddalił obie apelacje jako bezzasadne na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach znajduje uzasadnienie w przepisie art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015, poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym do dnia 27 października 2016 r. z uwagi na treść § 21 przy uwzględnieniu charakteru sprawy i jej zawłości stosownie do przepisu § 15 ust. 3 pkt 4.

Wniosku powódki o zasądzenie kosztów postępowania od Prokuratora Okręgowego w Opolu nie uwzględniono wobec treści przepisu art.106 k.p.c.

SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Monika Kiwiorska-Pająk SSA Robert Kuczyński

R.S.