

Sygn. akt III APa 3/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)
Sędziowie:	SSA Marek Borkiewicz SSA Maria Michalska-Goźdź
Protokolant:	inspektor ds. biurowości Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2012 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa **A. N.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w G.**

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół (...) w G.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu

z dnia 2 listopada 2011 r. sygn. akt VI P 48/10

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 b i oddala powództwo o zadośćuczynienie;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 i zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, oraz od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
3. w pozostałym zakresie oddala apelację;
4. nie obciąża powódki kosztami sądowymi postępowania odwoławczego poniesionymi przez stronę pozwaną;
5. koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym znosi wzajemnie.

UZASADNIENIE

Powódka A. N. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Zespołu Szkół (...) w G. kwoty 60.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu. Równocześnie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania,

w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W piśmie procesowym z dnia 25 lutego 2010r. powódka powołała dalsze okoliczności uzasadniające żądanie pozwu.

Pozwany Zespół Szkół (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 2 listopada 2011r. w sprawie o sygn. akt VI P 48/10 Sąd Okręgowy w Poznaniu zasądził od pozwanego na rzecz powódki: 20.000 zł tytułem odszkodowania i 20.0000 zł tytułem zadośćuczynienia (pkt 1), w pozostałej części powództwo oddalił (pkt 2), koszty postępowania stosunkowo rozdzielił i z tego tytułu zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.000 zł tytułem zwrotu połowy kosztów sądowych oraz kwotę 3.000 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa prawnego (całości w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie oraz w 1/3 w zakresie roszczenia o odszkodowanie), a w pozostałej części kosztami postępowania obciążył strony w zakresie w jakim je poniosły (pkt 3).

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia:

Powódka ukończyła studia magisterskie - dzienne w zakresie Organizacji i (...) na Wydziale Planowania i (...) Akademii (...), studia podyplomowe w zakresie Geografii na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. A. M., studia podyplomowe w zakresie Profilaktyki (...) na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. A. M. oraz studia podyplomowe w zakresie Przedsiębiorczości (...) na Wydziale Informatyki (...) Politechniki (...).

Powódka w okresie wykonywania zawodu podnosiła swoje kwalifikacje. Ukończyła kursy: kurs pedagogiczny dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, kurs - Kierownik wycieczek szkolnych, kurs komputerowy I. Nauczanie Ku Przyszłości, Szkolenie nauczycieli przedmiotów ekonomicznych szkół średnich i policealnych na temat „Zmiany w ustawie o rachunkowości”, kurs Jakość kształcenia zawodowego w kontekście egzaminów zewnętrznych, kurs Elementy prawa oświatowego i prawa pracy, kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki dla nauczycieli i wychowawców placówek dla dzieci upośledzonych umysłowo, kurs kwalifikacyjny dla oświatowej kadry kierowniczej, a także seminarium - Sekty - uzależnienie przez psychomanipulację, seminarium - Ćwiczenia nad prawidłową emisją głosu w pracy nauczyciela, seminarium - Budowanie i umacnianie autorytetu nauczyciela, seminarium - Przyczyny powstawania oraz metody łagodzenia przemocy i agresji wśród młodzieży, oraz warsztaty dydaktyczne dla dyrektorów i nauczycieli szkół średnich, warsztaty „Zostać inwestorem”, warsztaty „Studium przypadku w realizacji i ocenianiu edukacji ekonomicznej w szkole” i szkolenie pt. „Samozatrudnienie czy poszukiwanie pracy, forum edukacyjne Wiedza i Umiejętności”.

Powódka do 2000 r. świadczyła pracę na podstawie umów na czas określony zawieranych na okres jednego roku. Pierwszą umowę o pracę strony zawarły dnia

1 września 1993 r. i przewidywała wymiar 12/18 zajęć dydaktyczno - wychowawczych w tygodniu, w późniejszym okresie strony zawierały kolejno: umowę z dnia 1 września 1994 r. w wymiarze 10/18, umowę z dnia 1 września 1995 r. w wymiarze 11/18, umowę z dnia 1 września 1996 r. w wymiarze 11/18, umowę z dnia 1 września 1997 r. w wymiarze 14/18, umowę z dnia 1 września 1998 r. w wymiarze 9/18, umowę z dnia

1 września 1999 r. w wymiarze 13/18, a umowę z dnia 1 września 2000 r. w wymiarze 15/18 godzin zajęć dydaktycznych.

A następnie aneks do umowy o pracę z dnia

1 września 2006 r. -datowanym na dzień 1 września 2006 - otrzymanym przez powódkę dnia 19.06.2007r. zmieniono powódce warunki zatrudnienia do pełnego etatu,

a równocześnie ustalono wynagrodzenie powódki na kwotę 1 .742,00 zł brutto.

Pismem z dnia 22 marca 2002 r. powódka wniosła o zwiększenie jej wymiaru etatu. Następnie pismem z dnia 19 września 2003 r. ponownie wniosła o zwiększenie wymiaru etatu oraz przydzielenie jej wychowawstwa klasy. W

odpowiedzi - zawartej w piśmie datowanym na dzień 22 września 2003 r. - pracodawca wskazał, iż nie ma możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze etatu i przydzielenia wychowawstwa.

Pismem - złożonym dnia 13.07.2007r. - datowanym na dzień 10.07.2007r. powódka skierowała do Dyrektora pozwanej - D. B. (1) wniosek o udzielenie pisemnej informacji o przyczynach nieotrzymania wychowawstwa klasy. W odpowiedzi (z dnia 22 sierpnia 2007r.) na przedmiotowe pismo wskazano, iż „nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie są wychowawcami klas. W bieżącym roku szkolnym nikt z nauczycieli nie miał dwóch wychowawstw”.

Dodatek za wychowawstwo wynosi około 60 zł miesięcznie.

Stopień nauczyciela mianowanego został nadany powódce 2.09.2002 r.

Powódka w dniu 24 września 2002 r. wystąpiła do Sądu Rejonowego w Gnieźnie z powództwem o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz różnicy wynagrodzenia właściwie obliczonego oraz o uregulowanie składek ZUS od września 1998 r. do września 2002 r. z tytułu wykonywanej pracy zgodnie z umowami o pracę. Sąd Rejonowy w Gnieźnie, Wydział VI wyrokiem z dnia 10 lutego 2003 r. zasądził na rzecz powódki dochodzone kwoty.

W dniu 6 stycznia 2003 r. odbyła się rozmowa pomiędzy dyrektorem - D. B. (1) a powódką, w obecności wicedyrektora A. J. (1), podczas której skierowano do powódki uwagi dotyczące niespójności programu nauczania, rozbieżności realizowanych tematów z rozkładami materiału i braku rozkładu materiału. Powódka w swych pismach zakwestionowała uwagi, w związku z czym strony prowadziły dalszą korespondencję.

Powódka wystąpiła z powództwem przeciwko dyrektorowi pozwanej - D. B. (1) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2003r. za bezskuteczne, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmniejszenie liczby godzin przedmiotów zawodowych w związku z likwidacją kształcenia w zawodzie sprzedawca w szkole zawodowej oraz w liceum zawodowym. Sąd Rejonowy w Gnieźnie wyrokiem z dnia 12 maja 2003r. uznał wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce dnia 8 kwietnia 2003r. za bezskuteczne.

W okresie od maja do września 2003 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu załamania nerwowego. Pismem z dnia 11 września 2003r. powódka wystąpiła do pracodawcy w wnioskiem o podjęciu kontynuacji pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

Powódka w dniu 30 czerwca 2006 r. złożyła sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego, jednakże pozwana - pomimo konieczności dokonania oceny w terminie nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia przez nauczyciela sprawozdania - ocena dorobku zawodowego (datowana na dzień 10.07.2006r.) została jej wydana dopiero w dniu 18 czerwca 2007 r. Dyrektor pozwanej - D. B. (1) wystawiła powódce pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres stażu, wskazując w uzasadnieniu, iż posiada ona wymagane kwalifikacje do zajmowania stanowiska przedmiotów ekonomicznych.

Powódka uzyskała w okresie zatrudnienia pozytywne oceny dorobku zawodowego, które były wydane w związku z procedurą awansową oraz oceny pracy. Przy czym z karty oceny pracy z dnia 25 stycznia 2008 r. wynika, iż - zdaniem dyrektora D. B. (1) - powódka „nie angażuje się w dodatkowe działania na rzecz szkoły i kreowanie pozytywnego wizerunku szkoły. Jest osobą konfliktową. Nie pracuje zespołowo, przy czym wystawiono ocenę dobrą.”. Powódka złożyła odwołanie od oceny, które zostało uwzględnione przez Kuratora Oświaty, w związku z tym sporządzono powódce nową kartę oceny pracy z dnia 7.10.2008r. W kolejnej karcie oceny z dnia 16 października 2008 r. dyrektor wystawił ocenę dobrą.

Pozwem z dnia 11 stycznia 2008r. powódka wystąpił przeciwko pozwanej

z powództwem o odszkodowanie z powodu nieuzasadnionego nie wydania w terminie oceny dorobku zawodowego. Postępowanie sądowe zakończyło się ugodą sądową, w ramach której strona pozwana zobowiązała się do zapłaty na rzecz powódki kwotę 6.000 zł tytułem odszkodowania za zwłokę w procedurze awansowej.

W dniu 18.06.2007r. podczas obrad rady pedagogicznej dyrektor pozwanej szkoły, bez podania jakiegokolwiek przyczyny, poinformował powódkę, iż przestaje być członkiem komisji rekrutacyjnej. Powódka wystosowała pismo datowane na dzień 10.07.2007r. z zapytaniem o przyczyny pozbawienia jej członkostwa w komisji rekrutacyjnej w roku szkolnym 2006/2007.

W roku szkolnym 2006/2007 powódce przydzielono prowadzenie zajęć lekcyjnych m.in. z przedmiotu „organizacja i ekonomia gastronomii” w klasie II (...). Po przeprowadzeniu kilku lekcji z tego przedmiotu w dniu 26.09.2006 r. powódka od uczniów dowiedziała się, że dłużej już nie będzie uczyła tego przedmiotu.

Po zakończonej lekcji A. N. zapytała dyrektora czy informacje uzyskane od uczniów są prawdziwe. Godziny lekcyjne z tego przedmiotu zostały przydzielone innemu nauczycielowi - A. J. (2), ponieważ dyrektor stwierdził, że powódka nie może mieć nadgodzin.

W tym roku szkolnym dyrektor pozwanego nakazał powódce prowadzić zajęcia w klasie IV (...), w związku z tym powódka wystąpiła o wskazanie jakiego przedmiotu i na podstawie jakiego programu nauczania. Pismo to przesłano do wiadomości: (...) Kuratora Oświaty, Dyrektora pozwanej oraz Dyrektora Wydziału Oświaty i Kultury Fizycznej i Sportu w G.

Podczas konkursu na dyrektora pozwanej szkoły, w którym A. N. wraz z D. B. (3) byli kandydatami, powódka - dnia 15 lutego 2008 r. - poinformowała przedstawicieli Kuratorium Oświaty oraz Starostwa Powiatowego o problemach w funkcjonowaniu przedmiotowej szkoły. Konkurs wygrał D. B. (3), któremu dnia 28 sierpnia 2008r. powierzono stanowisko dyrektora Zespołu Szkół (...) w G..

W lutym 2008r. ukazał się artykuł opublikowany w lokalnej gazecie- (...), pt. „Na G. bez emocji?” zawierającego wypowiedź „konkurs to fikcja, z góry wiadomo kto wygra. Nie rozumiem, jak można powierzyć kierowanie placówką człowiekowi, który był tam już wicedyrektorem i nic dobrego nie zrobił?”. Zwrot ten pogrubiono, co wskazywało, iż jest to wypowiedź powódki.

W dniu 20 lutego 2008 r. - po ukazaniu się artykułu w prasie lokalnej- podczas długiej przerwy lekcyjnej do pokoju nauczycielskiego wszedł D. B. (3) i spytał powódkę czy jest autorem tekstu, który ukazał się w lokalnej gazecie. Wyraził on swe oburzenie. Powódka wstała i starała się coś wytłumaczyć wskazując ,że dziennikarze mogą pisać co chcą. Rozmowa nie trwała długo. Po jej zakończeniu D. B. (3) zabrał, położoną przed powódką gazetę i wyszedł z pokoju nauczycielskiego.

W dniu 18 grudnia 2008 r. powódka samowolnie opuściła stanowisko pracy bez usprawiedliwienia, w związku z tym na powódkę nałożono karę porządkową

w postaci upomnienia. Powódka wniosła sprzeciw, który został odrzucony, albowiem, jak podano w uzasadnieniu: „sprzeciw przysługuje tylko w przypadku zastosowania kary z naruszeniem przepisów prawa (art. 112 k.p.). Kara upomnienia została pani udzielona zgodnie z Kodeksem Pracy i Regulaminem Pracy Zespołu Szkół (...) w G.". W treści uzasadnienia odwołania od kary upomnienia powódka wskazała, iż w dniu 18.12.2008r. (czwartek) zajęcia lekcyjne rozpoczęła o 8:45 i kończyła o godz. 10:25. Podczas przerwy w pokoju nauczycielskim, poproszono ją, żeby ze względu na małą frekwencję uczniowie wspólnie oglądali film w sali 17. Po rozpoczęciu lekcji powódka weszła do sali nr 17, gdzie było około 30 uczniów z różnych klas i 3 nauczycieli. Po chwili wyszła z klasy i poszła do pań z obsługi szkoły. Po krótkiej rozmowie opuściła to pomieszczenie i poszła do pokoju nauczycielskiego. Jak wyjaśniła powódka wiedziała że uczniowie są pod opieką 3 nauczycieli. Po chwili ubrała się, weszła do sali nr 17 i jednej z koleżanek powiedziała, że jedzie do domu, następnie bezmyślnie opuściła budynek szkoły.

Dnia 4.02.2009r. A. N. protokołowała przebieg posiedzenia Rady Pedagogicznej, jednak sporządzony przez powódkę protokół nie został pierwotnie przyjęty, a dopiero został zaakceptowany dn. 11.03.2009r.

Powódka sprzeciwiała się podjęciu uchwały nr (...) o skreśleniu J. G. (1) z listy uczniów podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej

w dniu 11.02.2009 r. Uchwała ta, stanowiła podstawę do wydania przez dyrektora decyzji z dnia 12.02.2009r. o skreśleniu ucznia. Na skutek odwołania z dnia 25.02.2009r. złożonego przez ucznia i jego matkę, (...) Kurator Oświaty decyzją nr (...) z dnia 02.03.2009 r. uchylił zaskarżoną decyzję i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Organ odwoławczy uznał, że postępowanie w przedmiotowej sprawie toczyło się z rażącym naruszeniem przepisów, m.in. poprzez naruszenie uprawnień ucznia do obrony swoich praw.

W toku rady pedagogicznej z dnia 11.03.2009r. powódka broniła ucznia, w skutek czego M. N. spytała się powódki czy pomagała uczniowi w redagowaniu odwołania, na co dyrektor B. powiedział, że A. N. nie musi odpowiadać na to pytanie.

Na prośbę ucznia i jego rodziców powódka sprawowała rolę rzecznika obrony ucznia -J. G. (1). Po ponownym rozpoznaniu odwołania rada pedagogiczna zmieniała dotychczasowe stanowisko i pozwolono uczniowi na kontynuację nauki.

Pismem datowanym na dzień 16 marca 2009r. powódka wystosowała do Starostwa Powiatowego skargę na dyrektora D. B. (3), w której powódka wskazała na: tolerowanie przez dyrektora dyskryminującego zachowania wicedyrektorki szkoły A. J. (1) wobec powódki (w tym ze zdarzeniem z dnia 11 marca 2009 r.), agresywnego zachowania wice dyrektor i trzech innych nauczycieli oraz dyskryminujące zachowanie samego dyrektora.

Pismem z dnia 02.04.2009r. „nauczyciele i pracownicy administracji” pozwanej skierowali do (...) Kuratora Oświaty, Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu oświadczenie, w którym odcięli się od poglądów i opinii powódki. Nauczyciele wskazali, że nie „podpisują” się pod żadnymi skargami, które zostały napisane „na szkołę” przez powódkę. Pismo skierowano do starostwa, ale zostało również wysłane do Dyrektora Wydziału Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Ustawicznego, Wizytatora Kuratorium Oświaty, Starosty Powiatu (...), Dyrektora Wydziału Oświaty Kultury i Sportu, (...) Kuratora Oświaty. Wysłanie do ww. podmiotów przedmiotowego pisma było inicjatywą samych nauczycieli, nie pytali oni dyrektora o stanowisko w tej sprawie, ale poinformowali dyrektora o tym, że chcą zredagować takie pismo.

W dniu 17.04.2009r. powódka została wezwana do Kuratorium Oświaty w P.. Pomimo tego, iż wezwanie dotyczyło spraw służbowych, pozwany odmówił A. N. udzielenia urlopu płatnego i zmuszona była ona do skorzystania z urlopu bezpłatnego. Powódka we wniosku nie chciała podać okoliczności uzasadniających pozytywne rozpoznanie wniosku.

W dniu 18 czerwca 2009 r. odbyły się obrady Rady Pedagogicznej. W toku rady pedagogicznej wypowiedzieli się nauczyciele, aby uzyskać od powódki informację co jest przyczyną jej zachowań i ciągłych złych opinii adresowanych do nauczycieli. Powódka oświadczyła, że nie będzie się wypowiadać.

Dnia 17 czerwca 2009r. została na powódkę złożona skarga rodzica M. K., w której wskazano na uchybienia powódki (nie wpisywanie ocen)

i zastrzeżenia co do pracy powódki (zlecenie zadań domowych nie związanych z tematyką zajęć). Ten ostatni zarzut dotyczył polecenia nauczyciela przeproszenia przez ucznia swoich rodziców za swoje wagary, które to przeprosiny mieli poświadczyć jego rodzice.

Pismem datowanym na dzień 9.07.2009r. skierowanym do E. W. (...) Kuratora Oświaty, D. B. (3), jako dyrektor Zespołu Szkół (...) wskazał, iż w związku ze złożeniem wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego na stopień awansu nauczyciela dyplomowanego przez powódkę, postanowił wyrazić swoją opinię na temat pracy nauczyciela.

Dyrektor wyjaśnił, iż powódka zakończyła staż na stopień nauczyciela dyplomowanego 31 maja 2006 r., a on odkąd jest dyrektorem (tj. 1 września 2008 r.) nie miał możliwości dokonać oceny dorobku zawodowego za okres stażu. Jednak z perspektywy 9 lat pracy, jako nauczyciel, wicedyrektor, a w ostatnim roku, jako dyrektor w (...) nr (...) ocenia pracę powódki negatywnie i uważa, że nadanie jej stopnia nauczyciela dyplomowanego będzie deprecjonowaniem tego stopnia awansu zawodowego. Dyrektor podał, iż powódka nie angażuje się w żadne działania na rzecz szkoły, dopuszcza się łamania regulaminu pracy - 18 grudnia 2008r. pozostawiła młodzież w sali i bez zgody i wiedzy dyrektora opuściła teren szkoły w czasie,

w którym powinna odbywać zajęcia z klasą za co otrzymała upomnienie dyrektora szkoły, w lutym 2009 r. bez wiedzy i zgody dyrektora wyniosła protokolarz poza teren szkoły i przyniosła go dopiero po interwencji telefonicznej. Jak wyjaśnił dyrektor swoją „aktywność zawodową” powódka skupiła na występowaniu do organu prowadzącego i nadzoru pedagogicznego z bezpodstawnymi zarzutami godzącymi

w jego dobre imię, jak również szkoły. Natomiast po ustaleniu ocen klasyfikacji końcowo - rocznej dotarły do niego liczne skargi ze strony uczniów za pośrednictwem wychowawcy klasy na temat metod pracy powódki. Dyrektor szkoły w tymże piśmie wskazał, również, iż po przeprowadzonej analizie stwierdził, że:

1. Pomimo częstej absencji powódki już 24 marca zakończono realizację podstawy -programowej. Ponadto podstawa programowa realizowana jest nierytmicznie, niektóre zagadnienia omawia się np. podczas 6 godzin lekcyjnych inne pomija lub tylko sygnalizowane. Plan zakłada realizację 68 godzin dydaktycznych, a w rzeczywistości (po odjęciu godzin, które się nie odbyły - L-4 - i niebędących realizacją podstawy programowej) odbyło się 38h. Stąd wniosek, że nauczyciel nie wykorzystuje efektywnie czasu, który powinien przeznaczyć na zajęcia dydaktyczne.

2. Nie zaplanowano lekcji ewaluacyjnych - sprawdzianów, prac klasowych, nawet nie zaplanowano form oceniania sumującego po pierwszym semestrze - stąd wniosek, że nauczyciel nie sprawdza poziomu wiedzy i umiejętności. Uwaga ta dotyczy zarówno planu dydaktycznego jak i zapisów w dzienniku lekcyjnym.

3. Plan dydaktyczny został nazwany przez nauczyciela „rozkładem materiału” - co nie jest zgodne z założeniami nowoczesnej dydaktyki i metodyki nauczania. Świadczy to o tym - zdaniem dyrektora - iż nauczyciel koncentruje swoją uwagę na „przerabianiu materiału”, a nie na wynikach i efektach kształcenia. Do podobnego wniosku, dotyczącego nieświadomości celu procesu edukacyjnego skłania następujący zapis: powtórzenie przerobionego materiału. Dyrektor dodał, iż powódka opatrzyła dokument dopiskiem: opracowała A. N. - co nie jest zgodne z prawdą. Jak zaznaczono oczywiście, nauczyciel ma prawo korzystać z materiałów opublikowanych, ale ma także dostosować te materiały do zespołu uczniów, z którymi pracuje. Tymczasem dokument w części Uwagi nie zawiera żadnych treści. Pozwala to - zdaniem dyrektora - na wyciągnięcie wniosku, iż w trakcie realizacji planu nauczyciel nie dokonuje ewaluacji swojej pracy, co jest szczególnie istotne zwłaszcza w części dotyczącej efektów kształcenia.

4. Do powyższego wniosku - w ocenie dyrektora -uprawnia także niepoprawny sposób redagowania przez nauczyciela tematyki lekcji. Zapis w dzienniku lekcyjnym to przepisane treści kształcenia zawartych w podstawie programowej, bez ich zoperacjonalizowania. Poza tym nauczyciel realizuje przez kilka lekcji to samo zagadnienie, nie wskazując, jakie umiejętności kształci, a opatruje zapis dopiskiem cd, np. cd stosunki międzyludzkie. Temat 20 i 21 zawiera dopisek klasa uciekła. Zapisany przy tej uwadze temat nie został powtórzony. Należy także podkreślić, że w dzienniku lekcyjnym zapisywane są zrealizowane zagadnienia, stąd dziwi nielogiczność w/w zapisu.

Kończąc dyrektor w tymże piśmie wskazał, iż postępowania swojej koleżanki nie akceptują także inni nauczyciele, którzy wystosowali list do Kuratora, Starosty (...) i Dyrektora Wydziału Oświaty, Kultury i Sportu Starostwa Powiatowego w G.. A na prośbę nauczycieli pierwszy punkt obrad Rady Pedagogicznej w dniu 18 czerwca 2009 poświęcony był tej sprawie. Celem tego spotkania było znalezienie konsensusu w celu uzdrowienia atmosfery panującej

w szkole. Jak wyjaśnił dyrektor powódka nie wyartykułowała problemów, które ona dostrzega i nie dała propozycji zmian, jakie powinny zaistnieć w szkole, aby atmosfera pracy była poprawna a stosunki interpersonalne były wzorowe. Jedynym stwierdzeniem, jakie wypowiedziała był zachwyty w stosunku do swojej postawy. Kończąc dyrektor wskazał, iż nie widzi dalszej możliwości współpracy z A. N. i ma nadzieję, że przedstawione przez niego argumenty dotyczące poważnych błędów i uchybień z zakresu metodyki, dydaktyki i wychowania staną się wystarczająco przekonywujące do tego, by powódka nie uzyskała stopnia nauczyciela dyplomowanego. Do przedmiotowego pisma załączono następujące dokumenty: karę upomnienia dyrektora szkoły; skargę A. N. na dyrektora (...) nr (...); odpowiedź dyrektora (...) nr (...) na skargę; skargę rodziców na pracę Pani A. N.; odpowiedź powódki na skargę; kserokopię części protokołu obrad Rady Pedagogicznej w dniu 18.06.2009.

W dniu 5 sierpnia 2009 r. powódka przystąpiła do egzaminu na nauczyciela dyplomowanego. Członkiem komisji kwalifikacyjnej była m.in. wicedyrektor pozwanej szkoły A. J. (1), która w trakcie egzaminu odczytała wyżej opisany list dyrektora pozwanej szkoły z dnia 9.07.2009r.

Z 6-iu członków komisji kwalifikacyjnej oceniających spełnianie przez nauczyciela wymagań niezbędnych do uzyskania stopnia awansu zawodowego według skali punktowej od 0 do 10, wicedyrektor pozwanej szkoły A. J. (1) jako jedyna dała powódce 0 punktów.

Powódka jest leczona od dłuższego czasu z rozpoznaniem zaburzeń depresyjno-lękowych o znacznym nasileniu. W zaświadczeniu wystawionym dnia 16.12.2009r. lekarz med. A. B. wskazał, iż zaburzenia wymagają długotrwałej terapii,

a w przyczynach zaburzeń depresyjno - lękowych - wymagających długotrwałej terapii, - należy doszukiwać się, że była w miejscu pracy wyalienowana, bardzo przeżywała jej zdaniem niewłaściwy stosunek dyrekcji do jej osoby.

Powódce, udzielono urlopu dla poratowania zdrowia od 22 lutego 2010r. do 20 lutego 2011r. Po powrocie powódki z urlopu zdrowotnego dyrektor D. B. (3) zapytał się powódki jak się czuje, kiedy nikt się do niej nie odzywa na co uzyskała odpowiedź, że wszyscy się odzywają, ale jak wchodzi Pan dyrektor to wszyscy milczą.

We wrześniu 2011 r. powódka miała jechać do szpitala (za granicę) na zabieg, w związku z tym wystąpiła o urlop bezpłatny. Dyrektor odmówił udzielenia urlopu bezpłatnego i sugerował, aby powódka wzięła zwolnienie lekarskie.

Powódka udała się w sprawie udzielenia jej urlopu bezpłatnego do starosty, który miał podjąć interwencję w tej sprawie. Starosta spotkał się z dyrektorem. Po rozmowie ze starostą dyrektor poprosił powódkę o uzupełnienie wniosku poprzez wskazanie z jakiego powodu chce ten urlop. Powódka nie podała na piśmie okoliczności uzasadniających wniosek (uznając, że gdyby napisała to w takiej małej miejscowości jak G. mogłoby to dotrzeć do jej 85 letniego ojca, który się o nią zamartwia) w związku z czym dyrektor nie udzielił jej urlopu bezpłatnego uznając, że zgodnie z Kartą Nauczyciela w okresie szkolnym sytuacja udzielenia takiego urlopu jest w przypadkach bardzo ważnych-umotywowanych co jest konieczne w razie kontroli przez organ prowadzący i kuratorium.

W latach od 2005 r. do 2010r. dodatku za wychowawstwo nie posiadali:

w 2005r. I. H., J. G. (2), J. B. (1), A. S., J. R., M. S.. W 2006r. I. H., B. D., K. K., A. S., M. S., R. L., B. K., P. J.. Z kolei, w 2007r. I. H., B. D., D. H., D. N., K. K., A. S., R. L., P. J., N. G. i B. K..

Natomiast w 2008r. dodatku za wychowawstwo nie posiadali: I. H., B. G., J. R. i R. L., P. J., N. G. B. K., A. S., M. Ł., K. S. i M. F., a w 2009r.: I. H., A. J. (1), M. F., B. G., K. S., R. L., M. Ł., N. G., A. S. i B. K..

W kolejnym roku 2010r. I. H., A. J. (1), P. J., R. L., M. Ł., N. G., A. S., M. D., K. B., A. (...).

W okresie od 01.09.2000 do 31.08.2011r. na czas nieokreślony zatrudnieni byli nauczyciele:

1) Z. D.,

2) J. J.,

- 3) R. B.,
- 4) S. P.,
- 5) M. N.,
- 6) Z. A.,
- 7) J. B. (1),
- 8) J. B. (2).

Powódka prowadziła własną działalność gospodarczą w okresie od 1998 do 2005r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy wydał powyżej szczegółowo opisany wyrok.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany w całości zarzucając:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na ustaleniu, że dyrekcja pozwanej szkoły utrudniała powódce awans zawodowy oraz, że dyrektor pozwanej szkoły składając pismo zawierające ocenę awansu zawodowego powódki w trakcie egzaminu na nauczyciela dyplomowanego, działał w celu jej ośmieszenia i upokorzenia, a także błędne ustalenia, że dyrekcja pozwanej szkoły poprzez nieprzyznanie powódce wychowawstwa nierówno traktowała powódkę w stosunku do innych pracowników,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 94³ § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dyrekcja pozwanej szkoły swoim działaniem w ramach nadzoru pedagogicznego stosowała wobec powódki mobbing, a także art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dyrekcja pozwanej szkoły nie przydzielając powódce wychowawstwa klasy stosowała dyskryminację.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest częściowo zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku w pkt 1 b i oddaleniem powództwa o zadośćuczynienie za stosowanie przez pozwanego mobbingu, zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego trafny jest zarzut naruszenie art. 94³ § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na ustaleniu, że dyrekcja pozwanej szkoły stosowała wobec powódki mobbing.

Sąd Okręgowy ustalił, że mobbing był stosowany wobec powódki zarówno przez pierwszą dyrektora D. B. (1) jak i drugiego dyrektora D. B. (3) oraz wicedyrektora A. J. (1). Zachowaniami dyrekcji, które w ocenie Sądu I instancji stanowiły przejaw mobbingu wobec powódki były: szykanowanie powódki poprzez utrudnianie jej awansu zawodowego i przesłanie przez dyrektora szkoły pisma z 9 lipca 2009r. do komisji kwalifikacyjnej przeprowadzającej egzamin powódki na nauczyciela dyplomowanego, kierowanie do powódki pytań, jak ona się czuje, gdy nikt się do niej

nie odzywa, jak również działania pierwszej dyrektor, polegające na zgłaszaniu uchybień w pracy powódki, których wcześniej nie zarzucano (rozmowa

z dnia 6 stycznia 2003r.). Sąd Okręgowy ustalił, że działania dyrekcji zmierzały do izolowania jej wśród współpracowników, obniżenia samooceny przydatności zawodowej powódki oraz jej kwalifikacji w ocenie innych pracowników a także uniemożliwienia powódce awansu zawodowego. Jednocześnie Sąd Okręgowy uznał, że pozostałe wskazywane przez powódkę zachowania dyrekcji pozwanej szkoły nie były przejawem mobbingu, jak również, że inni nauczyciele zatrudnieni w pozwanej szkole nie stosowali wobec powódki mobbingu.

Ponieważ w niniejszej sprawie apelację wniosła strona pozwana, Sąd Apelacyjny dokonał oceny, czy wyżej opisane ustalenia Sądu I instancji w zakresie konkretnych zachowań dyrekcji pozwanej szkoły wobec powódki, wyczerpywały przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p.

Na wstępie należy zwrócić uwagę, że przepis art. 94³ k.p. został dodany do kodeksu pracy przez art. 1 pkt 30 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. z 2003r., nr 213, poz. 2081) zmieniającej kodeks pracy z dniem 1 stycznia 2004 r. Wobec powyższego ocena czy określone działania stosowane wobec pracownika stanowią przejaw mobbingu, dotyczy tylko zachowań podjętych po dniu wejścia w życie powołanego przepisu art. 94³ k.p., tj. po dniu 1 stycznia 2004 r. Z tych względów działania pierwszej dyrektor D. B. (1) z dnia 6 stycznia 2003r. polegające na zgłaszaniu uchybień w pracy powódki, których wcześniej nie zarzucano, nie mogą stanowić przedmiotu ustaleń w zakresie przesłanek mobbingu z art. 94³ k.p. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie wskazał innych konkretnych zachowań dyrektor D. B. (1) wobec powódki, które miałyby stanowić przejaw mobbingu.

Odnosnie działań podejmowanych wobec powódki przez dyrektora D. B. (3) Sąd Apelacyjny wskazuje co następuje.

W pierwszej kolejności należy przytoczyć ustawową definicję mobbingu

z art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie z powołaną regulacją mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114, Sąd Najwyższy wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie

i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Z kolei

w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008,

nr 11–12, Sąd Najwyższy wskazuje, że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy

o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym.

W niniejszej sprawie opisywany wymóg długotrwałości działania nie został spełniony. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że przejawem mobbingu dyrektora D. B. (3) wobec powódki są w istocie dwa konkretne wymienione wyżej zachowania dyrektora, tj. przesłanie przez dyrektora szkoły pisma z 9 lipca 2009r. dyskredytującego powódkę przed komisją kwalifikacyjną oraz kierowanie do powódki pytań, jak ona się czuje, gdy nikt się do niej nie odzywa. W ocenie

Sądu Apelacyjnego opisane działania nie spełniają kryterium ciągłego uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania powódki. Jednocześnie Sąd Okręgowy stwierdzając, że działania dyrekcji zmierzały do izolacji powódki wśród współpracowników oraz jej poniżenia i ośmieszenia, nie wskazał innych konkretnych zachowań dyrekcji wobec powódki, które mogłyby podlegać ocenie przez pryzmat przesłanek opisanych w art. 94³ § 2 k.p. Nie ma również podstaw do przyjęcia, że działania dyrekcji wywołały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Wobec powyższego wskazywane przez Sąd Okręgowy okoliczności dotyczące zachowania dyrektora szkoły nie mogły być uznane za przejaw mobbingu

w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Oceniając natomiast całokształt okoliczności wylaniający się z zeznań świadków oraz stron, należy stwierdzić, że niewątpliwie istniał konflikt pomiędzy powódką a dyrekcją szkoły. W miejscu pracy dochodzi często do konfliktów między pracownikami, jak i z przełożonymi. Konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Tym co odróżnia konflikt od mobbingu jest brak „równości” podmiotów w przypadku mobbingu, w którym ofiara nie jest traktowana jako równorzędny partner. Konflikt wymaga wyraźnego wyartykułowania swoich zdań, co niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie. Bez wątplenia postawa powódki w tym sporze nie pozwala na uznanie, że mamy do czynienia z bezbronną ofiarą mobbingu lecz ze stroną konfliktu.

Powyższe ustalenia skutkowały zmianą zaskarżonego wyroku w pkt 1 b i oddaleniem powództwa o zadośćuczynienie za stosowanie przez pozwanego mobbingu, zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c.

W pozostałym zakresie apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie, co skutkowało jej oddaleniem w pozostałej części, na podstawie art. 385 k.p.c.

Wbrew zarzutom pozwanego – Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że dyrekcja pozwanej szkoły nie przydzielając powódce wychowawstwa klasy stosowała dyskryminację w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p., co uzasadnia żądanie zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą. Zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przykładowe wyliczenie dyskryminujących zachowań pracodawcy zawiera art. 18^{3b} § 1 k.p. Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza – poza kryteriami wprost wymienionymi w

art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r.,

II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok SN z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347).

Dodatkowo podkreślić należy, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Trzeba przy tym przyjąć, że osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. postanowienie SN z dnia 24 maja

2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

W niniejszej sprawie powódka wykazała, że pozwany nigdy nie przydzielił jej wychowawstwa klasy, mimo, że inni nauczyciele co do zasady sprawowali takie wychowawstwo. Wobec powódki została zatem naruszona zasada równego traktowania w zakresie warunków zatrudnienia odnoszących się do przyznawania nauczycielom wychowawstwa klas. Podkreślić należy, że powódka była zatrudniona

w pozwanej szkole od 1 września 1993r. – w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów na czas określony, od 2001r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, a od 1 września 2006r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany nie wykazał, że przy różnicowaniu sytuacji powódki w zakresie nieprzyznania jej wychowawstwa klas kierował się obiektywnymi powodami.

W odpowiedzi na pozew pozwany wskazywał, że powódka nigdy nie otrzymała wychowawstwa klas ze względu na brak predyspozycji oraz brak zaufania dyrekcji szkoły. Z kolei w apelacji pozwany argumentował, że nauczyciele zatrudnieni w szkole w niepełnym wymiarze czasu pracy nie byli wychowawcami klas, podobnie jak powódka.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego takie okoliczności powoływane przez pozwanego nie stanowią obiektywnych powodów w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 k.p. Nie jest obiektywnym powodem zarzucanie powódce braku predyspozycji do wychowawstwa klasy, tym bardziej, że powódka wielokrotnie otrzymywała pozytywne oceny swojej pracy w pozwanej szkole. Również argument, że nauczyciele zatrudnieni w szkole

w niepełnym wymiarze czasu pracy nie byli wychowawcami klas, nie zasługuje na aprobatę, skoro z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, m.in. wykazu nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole i kart ocen współpracy, wynika, że byli nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy posiadający wychowawstwo klas.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny zgodził się z ustaleniem Sądu Okręgowego, że w niniejszej sprawie wystąpiła dyskryminacja powódki ze względu na pracę w niepełnym wymiarze. Apelujący nie kwestionował wysokości zasądzonego przez Sąd I instancji odszkodowania z tego tytułu, a Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do tego, by czynić to z urzędu.

Z tych wszystkich względów Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku na podstawie art. art. 386 § 1 k.p.c. i 385 k.p.c.

Zmiana zaskarżonego wyroku w zakresie oddalenia powództwa

o zadośćuczynienie skutkowało koniecznością zmiany orzeczenia również w zakresie rozstrzygnięcia o obowiązku zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Okręgowym.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 98 k.p.c. strona przegrywająca spór obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Natomiast na podstawie art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą stosunkowo rozdzielone przez Sąd. Z tych względów Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 3

i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami sądowymi postępowania odwoławczego poniesionymi przez stronę pozwaną. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie zaistniał szczególnie uzasadniony przypadek, pozwalający na nieobciążanie powódki wskazanymi kosztami. Przepis art. 102 k.p.c. urzeczywistnia zasadę słuszności, nie konkretyzując pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, dlatego ich kwalifikacja należy do sądu, który uwzględnia całokształt okoliczności konkretnej sprawy. Do kręgu okoliczności branych w tym zakresie pod uwagę należą w niniejszej sprawie przede wszystkim sytuacja majątkowa i zdrowotna powódki. Istotny jest również charakter powództwa, dotyczącego odszkodowania

i zadośćuczynienia za stosowanie dyskryminacji i mobbingu, dlatego zrozumiałe jest poszukiwanie przez powódkę ochrony prawnej tak istotnego dla niej roszczenia na drodze sądowej. Okoliczności niniejszej sprawy oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego przemawiają za przyjęciem, że istniały podstawy do nieobciążania powódki kosztami sądowymi postępowania odwoławczego poniesionymi przez stronę pozwaną

Ponadto Sąd Apelacyjny na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron w postępowaniu odwoławczym.