

Niniejszy dokument nie stanowi doręczenia w trybie art. 15 zzs<sup>9</sup> ust. 2 ustawy COVID-19 (Dz.U.2021, poz. 1842)

Sygn. akt I ACa 1093/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie – I Wydział Cywilny

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Sławomir Jamróg
Protokolant:	st. sekretarz sądowy Krzysztof Malinowski

po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2022 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko D. P.

o ochronę dóbr osobistych i o zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie

z dnia 29 lipca 2020 r. sygn. akt I C 946/17

**1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że nadaje mu treść:**

**„I. zasądza od pozwanej D. P. na rzecz powoda M. J., tytułem zadośćuczynienia za naruszenie czci, godności i dobrego imienia kwotę 1000 zł (jeden tysiąc złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 września 2017 r. do dnia zapłaty;**

**II. nakazuje pozwanej D. P. przeproszenie powoda na zwołanej (...) nr (...) w K., najbliższej - po dacie prawomocności wyroku - radzie pedagogicznej, poprzez złożenie tamże, publicznego oświadczenia o treści:**

**„Przepraszam Pana M. J. za pomówienia dotyczące nierzetelnego prowadzenia przez niego spraw finansowych Klubu (...), którego było on prezesem, a który to Klub obecnie działa pod nazwą (...) „ (...)”;**

**III. oddala powództwo w pozostałej części;**

**IV. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.”;**

**2. oddala apelację w pozostałej części;**

### **3. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.**

SSA Sławomir Jamróg

Sygn. akt I ACa 1093/20

## **UZASADNIENIE**

W ostatecznie sprecyzowanym żądaniu powód M. J. wniósł o zasądzenie od pozwanej D. P. na swoją rzecz kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych powoda poprzez działania pozwanej mające charakter mobbingu i jednocześnie godzące w jego cześć, godność osobistą i pracowniczą oraz dobre imię wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 września 2017 r. do dnia zapłaty,

- zasądzenie od pozwanej D. P. na swoją rzecz dalszej kwoty 3.800,00 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych powoda poprzez działania pozwanej mające charakter mobbingu i jednocześnie godzące w jego cześć, godność osobistą i pracowniczą oraz dobre imię w okresie od dnia 14 kwietnia 2017 r. do nadal z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 marca 2020 r. do dnia zapłaty.

- zakazania pozwanej dalszego naruszania jego dóbr osobistych poprzez pomawianie, oczernianie na forum publicznym, sugerowania braku kompetencji zawodowych i wymierzaniu kolejnych bezzasadnych kar dyscyplinarnych,

- nakazania pozwanej publicznego przeproszenia powoda na najbliższej po wydaniu prawomocnego wyroku radzie pedagogicznej zwołanej w (...) nr (...) w K. poprzez złożenie oświadczenia o treści:

„Przepraszam Pana M. J. za pomówienia kierowane względem jego osoby dotyczące braku kompetencji do wykonywania zawodu nauczyciela wychowania fizycznego, nierzetelnego prowadzenia spraw finansowych Klubu (...), którego jest prezesem, a który obecnie działa pod nazwą (...) (...) oraz rzekomego prowadzenia wobec Pana M. J. postępowania prokuratorskiego”

- opublikowania przez pozwaną na łamach (...) (...) oraz (...) (...) (...) K. oświadczenia o treści:

„Ja, D. P., Dyrektor (...) nr(...) w K., przepraszam M. J., za to iż od kilku lat stosowałam wobec niego działania o charakterze mobbingu, szkalowałam jego osobę, pomawiałam o defraudacje finansowe i nadużywając zajmowanego stanowiska utrudniałam działanie Klubu(...) (obecnie (...) (...)), którego to klubu (...) jest prezesem”,

- zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej kosztów procesu.

Pozwana D. P. w odpowiedzi na pozew z dnia 12 października 2017 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana zaprzeczyła by kiedykolwiek publicznie pomawiała, oczerniała czy sugerowała brak kompetencji zawodowych po stronie powoda by też stosowała wobec niego działania o charakterze mobbingu, szkalowania czy nadużywając swojego stanowiska utrudniała mu zarządzanie Klubem(...) (...).

Wyrokiem z dnia 29 lipca 2020 r. sygn. akt I C 946/17 Sąd okręgowy w Krakowie oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4337 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowił następujący stan faktyczny:

Pomiędzy M. J., a pozwaną D. P. początkowo kontakty układały się bardzo dobrze. Pomiędzy stronami nie było żadnych konfliktów i zatargów osobistych, które mogłyby mieć wpływ na powstanie osobistej niechęci pomiędzy stronami.

D. P. obejmując posadę dyrektora w (...) nr (...) w K. wprowadziła nowy styl zarządzania placówką. Choć prowadzona przez nią szkoła ma charakter szkoły (...), pozwana pragnęła zwiększyć nacisk na inne przedmioty szkolne, a także na języki obce, co miało się odbyć kosztem zajęć (...). Podejście powyższe różniło się do prezentowanego przez poprzedniego dyrektora szkoły, który największy nacisk kładł na zajęcia wychowania fizycznego. W konsekwencji w czasie kadencji poprzedniego dyrektora, nauczyciele wf-u czuli się bardziej doceniani. Podejmowane przez pozwaną działania spotkały się ze stanowczym sprzeciwem niektórych nauczycieli, którzy niezaakceptowali prezentowanej przez pozwaną koncepcji zarządzania szkołą (wśród których był powód). Powód jako nauczyciel wf-u, a jednocześnie trener (...)w klubie (...), realizował swoje pasje związane z trenowaniem (...). Dzięki stanowisku poprzedniego Dyrektora szkoły, który umożliwiał funkcjonowanie klubu (...) w ramach struktur szkolnych (nieodpłatne udostępnianie hali) osiągał duże sukcesy, co sprawiało mu satysfakcję. Zmiany wprowadzane przez pozwaną doprowadziły do tego, że powód w stosunku do swojej aktywności zawodowej szkolnej i pozaszkolnej (prowadzenie klubu (...)) został „zredukowany” wyłącznie do roli nauczyciela, czego powód nie był w stanie zaakceptować.

Do czasu wybudowania nowej hali sportowej, nie istniał konflikt pomiędzy stronami. W 2009 roku doszło do wybudowania nowej hali sportowej. Pismem z dnia 18 października 2011 r. poinformowano M. J. jako prezesa (...) (...)”, że Dyrekcja (...) nr (...) w K., że wyraża zgodę na korzystanie ze swoich obiektów (...) przez klub(...)powoda. Jednocześnie informując go, że wynajem obiektów odbywać się będzie na podstawie Zarządzenia Dyrektora (...) nr(...) w K. w sprawie udostępniania i wynajmu obiektów (...) i pomieszczeń z przeznaczeniem do zajęć (...) z dnia 28 sierpnia 2011 r. oraz cennika wynajmu z dnia 17 październik 2011 r. jednocześnie do pisma załączając kopię cennika.

Pismem z dnia 14 listopada 2011 r. poinformowano powoda, że brak jest możliwości odstępstwa od stawek cennika dla sekcji juniorskiej i seniorskiej klubu (...), jednocześnie wskazując, że obniżone stawki mogą zostać zastosowane dla zajęć w których udział będą brać jedynie uczniowie wynajmującego.

Klub (...) jako podmiot zrzeszający zawodników z różnych grup wiekowych i będący klubem (...), biorącym udział m.in. w 3-ciej lidze (...) profesjonalnej obowiązany był do uiszczania opłat zgodnie z przedstawionym cennikiem.

Dyrekcja (...) nr (...) w K. podobne informacje przekazywała powodowi także w latach późniejszych.

W trakcie rozmowy pomiędzy D. P., a M. J. dotyczącą opłat czynszu za najem hali sportowej powód zachowywał się nerwowo i agresywnie, podnosił głos. Nie przyjął dobrze faktu, że jego klub(...) także będzie musiał uiszczać opłaty zgodnie z cennikiem. Zwrócił się do pozwanej słowami: „jeszcze zobaczymy”.

Podobnie nerwowo i lekceważąco powód odnosił się do K. Z., który jako główny specjalista zajmuje się wynajmami w szkole, a także czynnie działa w (...) Klubie (...)i osobiście kilkukrotnie informował powoda o konieczności uiszczania opłat za wynajem sali sportowej.

Od tej chwili rozpoczął się konflikt pomiędzy powodem , a pozwaną. Równocześnie konflikt ten objął dużą część nauczycieli ze szkoły , ponieważ ci solidaryzowali się albo z powodem , albo z pozwaną, jak również w związku z funkcjonowaniem klubu (...), w sprawę zaangażowało się część rodziców, którzy dążyli do tego aby klub (...) mógł funkcjonować w ramach szkolnych obiektów (...). W związku z konfliktem pomiędzy stronami, którego zarzewiem była konieczność ponoszenia przez (...) kosztów wynajmu hali sportowej, do szkoły, Sądu jak i do Rzecznika Dyscyplinarnego dla (...) przy Wojewodzie (...) zaczęły wpływać pisma zarówno anonimowe, jak i kierowane na wniosek lub osobiście przez M. J. wskazujące na liczne nieprawidłowości, których dopuszczać miała się pozwana D. P. zarówno w stosunku do uczniów jak i przy zarządzaniu szkołą.

D. P. jako dyrektor szkoły cieszy się wśród dużej części grona nauczycielskiego poważaniem i zaufaniem.

Powód M. J. w trakcie pełnienia obowiązków zawodowych dopuszczał się wielu uchybień. Między innymi rozmawiając przez telefon zostawił uczniów bez opieki. W dniu 17 października 2012 r. był nieobecny na dwóch godzinach lekcyjnych bez poinformowania szkoły o swojej nieobecności, jednocześnie ustanawiając zastępstwo koleżeńskie, które w zatrudniającej go placówce nie jest dopuszczalne. Udostępnił pomieszczenie szkoły osobie nieupoważnionej, w dniach od 2 września 2013 r. do 13 września 2013 r. nie prowadził wymaganej dokumentacji przebiegu nauczania, nie wpisywał tematu lekcji i nie sprawdzał systematycznie listy obecności. Nie był obecny podczas rad pedagogicznych bez usprawiedliwienia swojej nieobecności.

W związku z powyższym zostały mu wymierzone kary upomnienia i do akt osobowych składano notatki służbowe, a w dniu 20 października 2014 r. złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w stosunku do powoda w związku z naruszeniami obowiązków wymienionych w art. 6 KN pkt. 1, jak i kodeksie pracy i regulaminie obowiązującym u pracodawcy. Na podstawie w/w wniosku wszczęto w dniu 31 października 2014 r. postępowanie wyjaśniające, które ostatecznie w dniu 29 kwietnia 2015 r. umorzono.

W trakcie egzaminu (...) w dniu 25 kwietnia 2014 r. M. J. opuścił na około godzinę szkołę bocznym wyjściem, którego za sobą nie zamknął, co spowodowało wejście na teren szkoły osób nieuprawnionych. Dokonały one kradzieży rzeczy należących do uczniów uczestniczących w egzaminie. W związku z powyższym powód otrzymał w dniu 8 maja 2014 r. karę nagany.

Otrzymywane przez powoda kary porządkowe w jego odczuciu wymierzone były z zemsty w związku z istnieniem konfliktu pomiędzy nim a pozwaną. Z powodem solidaryzowała się pewna grupa nauczycieli. Podejmowane przez pozwaną działania takie jak montaż monitoringu w szkole, założenie w szkole nowego uczniowskiego klubu(...), brak szczególnie zażyłych kontaktów z częścią zatrudnionych w placówce nauczycieli, brak powierzenia mu jako nauczycielowi wychowania fizycznego klas (...) - pozwany odczytywał jako atak na swoją osobę, formę szykany i dyskryminację.

W szkole założono nowy klub sportowy (...), którzy zrzesza jedynie uczniów placówki, przy czym uczniowie nie mają obowiązku do niego dołączać.

Nadto szkole udało się wygospodarować dodatkowe pomieszczenie z przeznaczeniem na drugi kantorek nauczycielski dla nauczycieli wychowania fizycznego. W związku z czym część nauczycieli wychowania fizycznego przeniosła się do nowego pokoju, niezależnie od swoich relacji z powodem.

Wniosek rodziców uczniów o powierzenie powodowi funkcji zastępcy jako nauczycielowi wychowania fizycznego został rozpatrzony negatywnie w związku z kolizjami planu nauczycielskiego i rozkładu godzin. W kolejnym roku szkolny M. J. został przydzielony do danej klasy zgodnie z życzeniem rodziców. Nadto powód nigdy nie zwracał się do dyrekcji o przyznanie mu większej ilości godzin nadprogramowych czy zastępstw. Natomiast zdarzało się, że odmówił przyjęcia zastępstwa wskazując na powody osobiste, odmówił także udziału w białej szkole w Z.

M. J. przez wiele lat otrzymywał nauczanie tylko w klasach (...). Aktualnie uczy on w klasę o profilu (...) gdzie prowadzi zajęcia wychowania fizycznego, ma też klasę (...) ogólnorozwojową z założeniem piłki (...).

Jednocześnie w związku ze zmniejszeniem ilości uczniów z ok. 900 do 470-430 doszło także do zmniejszenia ilości godzin przyznawanej nauczycielom, co także nie odpowiadało części pracowników, którzy podejmowali decyzję o zmianie zatrudnienia.

Przed Sądem Rejonowym(...)w K. z powództwa M. J. przeciwko (...)nr (...) w K. toczyło się postępowanie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2016 r. sygn. akt (...) Sąd oddalił powództwo w całości. W uzasadnieniu wyroku tamtejszy Sąd wskazał, że nie doszło do nieuzasadnionego różnicowania powoda w stosunku do pozostałych pracowników placówki, nie doszło także do jego dyskryminacji ze względu na problemy ze słuchem. Jednocześnie wskazując, że

ze zgromadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że mogło dojść do wytworzenia przez D. P. wokół powoda wrogiej atmosfery.

W gazecie (...) (...)” i w (...)pojawiała się publikacja „(...)”, odnosząca się do sytuacji wynajmu hali sportowej dla Klubu (...) w której zacytowano komentarz prezesa klubu M. J., w którym wyraża on nadzieję, że dojdzie do porozumienia z dyrekcją (...) nr (...) w K. co do wynajmu hali dla klubu. Pojawiały się także inne publikacje odnoszące się do (...) poczynań(...), jednocześnie wskazujące na istniejący problem z wynajmem hali.

Przy tym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy odwołał się do wynikających z art. 24§ 1 w zw. z art. 448 k.c. zasad ochrony dóbr osobistych. Odnosząc się do podnoszonego przez powoda zarzutu mobbingu wskazał, że i zwrócił uwagę, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Działania te muszą być na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności. Takich nie ustalono. Sąd Okręgowy uznał, że nawet jeżeli decyzje Dyrekcji skutkowały zmianą aktywności zawodowej powoda, to działanie to nie stanowiło ani mobbingu ani też naruszenia dóbr osobistych.

Oceniając zasadność roszczenia, Sąd Okręgowy uwzględnił przy tym źródło konfliktu stron tj decyzję Dyrektora szkoły, wprowadzającą regulamin korzystania z hali sportowej. Na tej podstawie(...) musiał uiszczać opłaty za korzystanie z hali w zakresie grup seniorskich i juniorskich nie składających się wyłącznie z aktualnych uczniów szkoły. Nastąpiła również zmiana priorytetów związanych z położeniem większego nacisku na klasy (...)czy też inne profilowane (niż (...)). Powyższe decyzje w istotny sposób ingerowały w życie zawodowe powoda. Powód wcześniej realizował się zawodowo, miał satysfakcje z tego, że osiąga jako trener (...) sukcesy na poziomie mistrzostw Polski, a możliwym było to wyłącznie dzięki łączeniu pracy nauczyciela wf-u oraz trenera (...). Na skutek decyzji Dyrektora szkoły – w szczególności na skutek wprowadzonych opłat za halę i ograniczenia możliwości wynajęcia hali klubowi (...) w związku z wynajmem komercyjnym, oraz założenia nowego klubu w szkole - działalność klubu (...) została znacznie ograniczona, klub nie osiągał sukcesów. Powód został zredukowany do „zwykłego” nauczyciela wf-u, został pozbawiony satysfakcji wynikającej z osiągania sukcesów (...), prestiżu , który się z tym wiąże, poczuł , że pracuje poniżej swoich kompetencji. Decyzja Dyrektora nie była jednak bezprawna w świetle art. 68 ustawy prawo oświatowego a dodatkowo decyzja ta była uzasadniona ekonomicznie. Skoro klub (...) miał własne źródła finansowania, nie było powodów ażeby szkoła za darmo udostępniała halę, w szczególności osobom nie będącym uczniami szkoły. Działaniem bezprawnym nie było również założenie konkurencyjnego klubu (...) w szkole, a ponadto nie wykazano działań pozwanej w tym zakresie. Nawet jeżeli konsekwencją powyższych decyzji było zakończenie kariery trenerskiej powoda i wykonywanie wyłącznie funkcji nauczyciela wf-u , to na tej podstawie nie można konstruować roszczeń o ochronę dóbr osobistych. Powód miał w ramach zatrudnienia w szkole, wykonywać wyłącznie prace nauczyciela wf-u.

Powód nie zaakceptował decyzji dyrektora szkoły, groził dyrektorowi „jeszcze zobaczymy”, formując wokół siebie grupę przychylnych mu nauczycieli jak również rodziców zainteresowanych funkcjonowaniem szkoły na poprzednich zasadach. Rozpoczęło to konflikt i wywołało skargi, anonimy na dyrektora, wszczynane są kontrole, część rodziców popiera powoda domaga się zebrań, tłumaczenia się.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów powoda Sąd odwołał się do rozkładu ciężaru dowodu z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c..

Sąd uznał za nieudowodnione, by kiedykolwiek doszło ze strony pozwanej D. P. do rozmów z pracownikami w których miałyby namawiać do nieutrzymywania kontaktów z powodem. Co więcej nauczyciele, którzy również nauczają w (...)nr(...) w K. wychowania fizycznego wskazywali, że utrzymują z powodem poprawne i przyjazne relacje. Sąd odwołał się do zasad doświadczenia i uznał, że nie można oczekiwać by powód wśród około 80 nauczycieli mógł utrzymywać

bliskie koleżeńskie relacje z każdym z nich. Przyjął, że wprawdzie część nauczycieli jest nieprzychylnych powodowi, ale wynika to z faktu, że powód doprowadził do konfliktu w szkole.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak jest dowodów by uczniowski klub (...) został założony z inicjatywy pozwanej a tym bardziej by powstanie tego klubu nastąpiło celu likwidacji klubu pozwanego, który w owym czasie posiadał kilka grup zawodników, w tym jedną grającą w 3ciej profesjonalnej lidze (...).

Sąd Okręgowy uznał ponadto, że nie wykazano by założenie monitoringu w szkole miało jakikolwiek związek z obserwacją poczynień powoda. Mając na uwadze zdarzenie do jakiego doszło w trakcie egzaminów (...) Sąd przyjął, że objęcie monitoringiem wejść do szkoły było uzasadnioną decyzją.

Za niezasadny Sąd uznał zarzut celowego pomijania go w kwestiach dodatków do wynagrodzenia wynikających z godzin nadliczbowych i doraźnych zastępstw. Sąd Okręgowy podkreślił, że na przestrzeni ostatnich lat doszło do znacznego zmniejszenia liczby uczniów w placówce, co mogło mieć związek z reformą szkolnictwa i zlikwidowaniem szkoły (...) oraz co jest faktem powszechnie znanym, z niżem demograficznym w Polsce. Wobec czego w szkole doszło do zmniejszenia także liczby godzin nadliczbowych. Ponadto dyrektor nie ma obowiązku przydzielania dodatkowych godzin wszystkim zatrudnionym nauczycielom w takim samym wymiarze. Sam zaś powód nie zgłaszał chęci otrzymania dodatkowych godzin, a z przyznanego zastępstwa i skierowania na białą szkołę zrezygnował z powodów osobistych. Z tych też przyczyn Sąd nie uwzględnił zasadności braku przekazywania powodowi klas (...), co w konsekwencji miało doprowadzić do ograniczenia możliwości jego rozwoju. Skoro zaś powód w (...) nr (...) w K. był zatrudniony jako nauczyciel wychowania fizycznego, to powierzenie mu klasy(...) czy (...) nie stanowiło powierzenia zadań poniżej jego kwalifikacji. Należy podkreślić, że w szkole powód nie sprawuje funkcji trenera (...), a jedynie nauczyciela wychowania fizycznego. Wobec czego powierzenie mu uczniów powyżej wskazanych klas nie stanowi dla niego żadnej formy kary czy szykanowania.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji powoda kwestionującego zasadność udzielanych mu nagan i upomnień. Jak wykazało postępowanie dowodowe powód dopuszczał się występków i naruszał swoje obowiązki pracownicze. Zdarzało mu się opuścić szkołę bez zgody dyrekcji ustanawiając jedynie zastępstwo koleżeńskie, które nie jest dozwolone, pozostawiał dzieci w trakcie lekcji bez opieki wykonując telefony prywatne oraz dopuścił do sytuacji w której doszło do włamania do szkoły.

W tym kontekście uzasadniony zaś był zwiększony nadzór nad powodem związany z dotychczasowymi jego działaniami, który miał swą podstawę w art. 68 § 1 pkt 6 prawa oświatowego. To pozwana D. P. odpowiada za bezpieczeństwo zarówno uczniów jak i nauczycieli w trakcie odbywających się w szkole zajęć, wobec czego zasadnym jest prowadzenie stosownego nadzoru wykonywania obowiązków nie tylko przez powoda ale i innych nauczycieli.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji brak też było wykazania okoliczności uzasadniających twierdzenia, by pozwana kiedykolwiek kierowała pod adresem pozwanego zarzutów nieprawidłowości w kwestiach finansowania prowadzonego przez niego klubu. Jeżeli takie kwestie były poruszane, pozwana mogła wskazywać na inne źródło finansowania klubu uzasadniając koniecznością pobierania opłat za czynsz najmu hali sportowej zaniepokojonym rodzicom czy odpierając zarzuty innego traktowania klubu prowadzonego przez pozwanego w stosunku do uczniowskiego klubu (...) który zrzesza wyłącznie uczniów placówki.

Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że zarzuty powoda kierowane do władz placówki w zakresie dyskryminacji zostały ostatecznie oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego (...) wK. wyrokiem z dnia 26 stycznia 2016 r. wydanym pod sygn. akt (...). Jakkolwiek Sąd pierwszej instancji nie zakwestionował, że doszło do podziału wśród nauczycieli i do konfliktu dołączyli się rodzice, to jednak sam konflikt wynika przede wszystkim z zachowania powoda, który nie uznał decyzji Dyrekcji. Pozwana miała prawo czuć się zagrożona, skoro składane są skargi, anonimy i wszczynane kontrole co czyni zrozumiałymi wzajemne pretensje wyrażane w rozmowach. Nie można jednak za to obwiniać wyłącznie pozwaną, która jako dyrektor szkoły musi być asertywna i podejmować również „niepopularne” decyzje, kierując się interesem szkoły. Sąd nie wykluczył, że dochodzi do różnego rodzaju spięć, co powoduje, że powód

pozostaje pod dużą presją psychiczną i przekłada się samopoczucie fizyczne i psychiczne M. J., jednak nie ma podstaw do obciążania pozwanej wyłączną odpowiedzialnością za powyższe.

Powyższa ocena materiału dowodowego doprowadziła do oceny, iż pozwana D. P. nie dopuściła się w stosunku do powoda zarzucanych jej przez powoda działań o charakterze mobbingu, godzących w jego cześć, godność osobistą i pracowniczą oraz dobre imię.

Pozwana D. P. jako dyrektor(...)nr (...) w K. podejmowała ponadto decyzje zgodnie z prawem i posiadanymi przez nią kompetencjami dla dobra kierowanej przez nią placówki. Wprowadzenie monitoringu w szkole zapewniło zwiększenie bezpieczeństwa w szkole, wynajem hali sportowej zapewnia dodatkowe źródło finansowania, zwiększenie nacisku na przedmioty ściśle i języki obce zapewni zwiększenie poziomu kształcenia oferowanego przez placówkę.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji brak więc było podstaw do przyjęcia odpowiedzialności D. P. z tytułu naruszenia dóbr osobistych M. J. i w konsekwencji powództwo oddalono.

Jako podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu powołano art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając :

1. naruszenie przepisów postępowania:

a) art. 243<sup>2</sup> k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dokumentu z akt (...) – protokołu przesłuchania świadka R. W. , który to dowód był wnioskowany na rozprawie w dniu 15 stycznia 2020 r., a z którego wynika że: pozwana niepochlebnie wyrażała się o osobie powoda, sugerowania przez pozwaną, że powód jako organizator obozu (...) „musi sobie coś bokiem brać”, przekazywania przez innych nauczycieli, że nie chcą rozmawiać z powodem, bo nie jest to mile widziane przez dyrektora, wskazywania przez pozwaną, iż powód ma niedosłuch, co praktycznie dyskwalifikuje go do bycia trenerem, a które to okoliczności miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy;

a) art. 243<sup>2</sup> k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy dokumentów – dokumentacji fotograficznej akt osobowych powoda dołączonych do pozwu, z których wynika, iż względem powoda sporządzane były nieuzasadnione notatki służbowe będące formą kar dyscyplinarnych, co w konsekwencji prowadzi do wniosku o nadmiernej kontroli powoda przez dyrekcję szkoły,

b) art. 233§1 k.p.c. w zw. z art. 243<sup>2</sup> k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania ocenę materiału dowodowego, i uznania za niewiarygodne wszystkich zeznań świadków powołanych przez powoda tj.

- I. O. — F., podczas gdy zeznania te były spójne z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów, m.in. dokumentacji fotograficznej akt osobowych powoda wskazującej na sporządzanie przez dyrekcję szkoły nieuzasadnionych notatek służbowych dotyczących osoby powoda oraz zeznań Świadców, podczas gdy świadek ten jako prezes oddziału Związku (...) oraz pełnomocnik do spraw równego traktowania okręgu (...) nie jest w żaden sposób związana z żadną ze stron, nie ma żadnego interesu w zeznawaniu na korzyść którejkolwiek ze stron, a tym bardziej w sytuacji gdy składanie zeznań niezgodnych z prawdą zagrożone jest odpowiedzialnością karną za przestępstwo, którego wymiar kary wynosi nawet 8 lat pozbawienia wolności, zaś z zeznań tego świadka wprost wynikał czasokres naruszeń dóbr osobistych powoda dokonywanych przez pozwaną, jak i forma tych naruszeń; "

- M. K. — C. oraz M. B., i uznanie zeznań przedmiotowych świadków za zbyt ogólne oraz niewiarygodne z uwagi na czynne zaangażowanie w konflikt jako rodziców dzieci trenujących w klubie (...), podczas gdy świadkowie Ci nie są w żaden sposób związani z żadną ze stron, nie mają żadnego interesu w zeznawaniu na korzyść którejkolwiek ze stron, zaś dzieci świadków nie trenują już w klubie (...), a sam konflikt miał miejsce ponad sześć lat od daty składanych zeznań. Zdaniem powoda zeznania te są wiarygodne w szczególności mając także na uwadze, iż już w toku składania

tych zeznań od świadków odebrana została stosowna przysięga a ponadto przedmiotowe zeznania były szczegółowe w kontekście relewantnych dla niniejszej sprawy wypowiedzi pozwanej o powodzie, mających na celu zdyskredytowanie powoda w środowisku szkolnym również w oczach rodziców uczniów a w konsekwencji naruszających jego dobra osobiste,

- S. G. – L., z uwagi na skonfliktowanie w ocenie Sądu I instancji świadka z władzami szkoły, podczas gdy zeznania tego świadka korelowały z dokumentem - Wystąpieniem pokontrolnym z dnia 15 czerwca 2020 r. załączonym do akt postępowania pismem pełnomocnika powoda z dnia 10 lipca 2020 r., z którego to protokołu wynika, iż pozwana „zatrudniała nauczyciela techniki na stanowisku nauczyciela mianowanego pomimo, iż nie posiadał on takiego stopnia awansu zawodowego czy też zatrudniła pracownika na stanowisku referenta bez przeprowadzenia naboru na to stanowisko zgodnie z przepisami (str. 3 wystąpienia pokontrolnego), czy też „w przypadku 4 uchwał (...) zawarte w nich informacje o wynikach głosowania różniły się od informacji zawartych w protokołach posiedzeń (...) ilość nauczycieli biorących udział w głosowaniach nad tymi uchwałami nie była zgodna z ilością nauczycieli wykazaną w listach obecności z danego posiedzenia Rady”, co zgodne jest choćby z depozycjami świadka S. L. „Pani dyrektor zezwalała żeby zatwierdzać fałszywe dokumenty w aktach osobowych i uznawać, że są prawdziwe.”,

- D. I., poprzez uznanie przez Sąd, że wszystkie posiadane przez niego informacje pochodziły od powoda, podczas gdy świadek wprost zeznał, iż informacje które posiada, pochodzą tak z rozmów z powodem jak i jego osobistych rozmów z pozwaną, a ponadto zeznania te korelują z zeznaniami świadka I. F. oraz protokołem przesłuchania świadka R. W. znajdującego się w aktach sprawy(...),

- M. F. - poprzez pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego depozycji tego świadka w sytuacji, gdy Sąd I instancji nie ustalił, aby jego zeznanie były niewiarygodne zaś z zeznań tych wprost wynikało, iż pozwana przejawiała osobistą niechęć do powoda, a jej decyzje dotyczące rezygnacji ze współpracy szkoły z klubem (...), i które rzutowały na pozycje powoda jako nauczyciela = pracownika, nie były decyzjami mającymi uzasadnienie w zmianie sposobu zarządzania szkołą,

- zeznań powoda - podczas gdy zeznania te były szczegółowe, wskazywały na konkretne działania podejmowane przez pozwaną względem powoda, które naruszały jego dobra osobiste oraz czasokres tych działań , a które to zeznania korelowały z pozostałym materiałem dowodowym, nadto powód nie wskazywał, aby monitoring został założony po to aby go kontrolować, ale że był wykorzystywany również i w tym celu - co wszakże pozostaje w zgodzie z zeznaniami świadka S. G. = L., która wskazywała, iż pomimo że jej gabinet znajdował się w innym miejscu niż gabinet pozwanej to dyrekcja szkoły zawsze miała wiedzę, kiedy powód był w gabinecie tego świadka;

d) art. 233§1 k.p.c. w zw. z art. 243<sup>2</sup> k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania ocenę materiału dowodowego, bez wszechstronnego jego rozważenia i uznania za w pełni wiarygodne zeznań świadków tj. R. P. (1), M. Z., C. B., E. K., R. P. (2), Ł. Z., K. M. (1), j. W., M. D., E. Z., K. M. (2), E. M., W. M., T. G., K. O., podczas gdy wszyscy wskazani świadkowie pozostają w bliskiej zależności z pozwaną, która pełni wobec nich funkcję pracodawcy i ma bezpośredni wpływ na ich zatrudnienie oraz wysokość wynagrodzenia poprzez przyznawanie godzin nadliczbowych oraz zastępstw, a w szczególności uznania za wiarygodne zeznań świadków:

- R. P. (1), podczas gdy świadek ten jest bliską koleżanką pozwanej, a ponadto jak wynika z zeznań samej Świadek, funkcja wicedyrektora (...) powierzona jej została w 2010 r. zaś zgodnie z dokumentem Wystąpieniem pokontrolnym z dnia 15 czerwca 2020 r. , funkcja ta powierzona została na podstawie arbitralnej decyzji pozwanej wydanej bez wymaganej w tym zakresie opinii organu prowadzącego oraz Rady Pedagogicznej (str. 3 wystąpienia),

- Ł. Z. podczas gdy z tego samego Wystąpienia Pokontrolnego wynika, iż świadek ten zatrudniony został przez pozwaną bez przeprowadzenia wymaganego przepisami prawa naboru, a ponadto świadek jako pracownik szkoły zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. finansowo – księgowych jest istotnie związany z pozwaną, która wraz ze świadkiem wchodzi w skład zarządu Stowarzyszenia (...) (...), a którego nieprawidłowa współpraca (...) (również pod względem gospodarki finansowej szkoły) była wynikiem przeprowadzonej kontroli;



- E. K. podczas gdy świadek ten wskazywała, że została bez swojej wiedzy powołana przez powoda do Komisji Rewizyjnej klubu (...), podczas gdy z dokumentów przedłożonych świadkowi do wglądu podczas przesłuchania i załączonych do akt niniejszego postępowania wynika, iż Świadek własnoręcznie sporządziła dokument „Załącznik nr (...)” tj. protokół ukonstytuowania się Komisji(...), której była przewodniczącą co wprost wskazuje, iż świadek zeznawała nieprawdę celem zaszkodzenia powodowi z uwagi na jej zależność od pozwanej;

- W. M. która w swoich zeznaniach złożonych na rozprawie w dniu 19 lutego 2020 r. wskazała, że powód podczas poprzedniego roku szkolnego, tj. roku 2018-2019, zimą, podczas lekcji używał telefonu komórkowego podczas gdy w tym czasie, co wynika z dokumentu przedłożonego do materiału dowodowego przez pełnomocnika powoda jako załącznik do protokołu rozprawy z dnia 4 marca 2020 r., powód pozostawał na urlopie dla podratowania zdrowia i nie był obecny w szkole;

- C. B. oraz K. M. (1) - podczas gdy, co wynika z dokumentu Wystąpienia pokontrolnego z dnia 15 czerwca 2020 r., wskazani świadkowie dzięki pozwanej pobrały podwójne odprawy z tytułu przejścia na emeryturę a następnie dalszego ich zatrudnienia, co wprost wskazuje na ich osobistą silną zależność od pozwanej oraz wpływ tej zależności na wiarygodność ich zeznań;

- art. 233§1 k.p.c. w zw. z art. 243<sup>(2)</sup>k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania ocenę materiału dowodowego, bez wszechstronnego jego rozważenia i uznania za w pełni wiarygodne zeznań strony pozwanej, podczas gdy D. P. w czasie swojego przesłuchania wprost wskazała, iż za jej kadencji klub (...) „nie refinansował wyjazdów uczniów, nie finansował wyposażenia klas (...)”, co wprost sprzeczne jest z dokumentem załączonym do akt niniejszego postępowania jako załącznik do protokołu rozprawy z dnia 4 marca 2020 r. tj. Pisma Dyrektor (...) nr(...) D. P. do Prezesa (...) z dnia 28 maja 2012 r. (podpisanego osobiście przez pozwaną)prośby o sfinansowanie przez (...) wyjazdów uczniów (...) nr (...) (Gimnazjum nr (...) oraz Szkoły Podstawowej nr (...)) na zawody reprezentacji (...) szkół w łącznej kwocie 5 330 zł (50% kosztów zawodów );

2. Błąd w ustaleniach faktycznych sprawy polegający na przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż przyczyną nieprawidłowych relacji stron był konflikt dotyczący odpłatności za korzystanie z hali sportowej (...) (...)przez Klub (...), jak też ustalenie, iż do tego momentu, tj. do 2011 r., relacje stron były nienagane, podczas gdy nieprawidłowe zachowania pozwanej względem powoda takie jak nadmierne kontrolowanie, rozsiewanie nieprawdziwych informacji o powodzie, tworzenie zastraszającej atmosfery wokół powoda wśród jego współpracowników, zaczęły się w niedługim czasie po objęciu przez nią stanowiska Dyrektora (...) (...), tj. od 2007 r.

3. Błąd w ustaleniach faktycznych sprawy polegający na ustaleniu przez Sąd I instancji iż D. P. obejmując posadę dyrektora w (...) nr(...) w K. wprowadziła nowy styl zarządzania placówką i poprzez położenie większego nacisku na klasy językowe zmniejszyła zakres zajęć (...) i udział klas (...) w ogólnym profilu szkoły co spowodować miało zmniejszenie znaczenia wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego w szkole, podczas gdy w rzeczywistości szkoła nadal pozostawała szkołą o profilu (...) (dzięki czemu posiada dodatkowe finansowanie od Gminy (...) K.), jak i nie zmieniła się w szkole liczba klas (...), a w konsekwencji „zredukowanie” roli powoda wyłącznie do roli nauczyciela nie wynikało ze zmian organizacyjnych zakładu pracy, a jedynie osobistego stosunku pozwanej do powoda i bezpodstawnego odebrania mu możliwości trenowania (prowadzenia) klas (...) o profilu (...), które nadal funkcjonują w szkole;

4. Błąd w ustaleniach faktycznych sprawy polegający na ustaleniu przez Sąd I instancji, że powód realizował się zawodowo poprzez satysfakcje z tego, że osiąga jako trener (...)sukcesy na poziomie mistrzostw Polski, a możliwym było to wyłącznie dzięki łączeniu pracy nauczyciela wf-u oraz trenera(...)w ramach prowadzonego przez niego klubu (...), podczas gdy satysfakcja zawodowa powoda jako nauczyciela wynikała przede wszystkim z tego, iż sukcesy zawodowe osiągał jako trener klas (...) (a nie jak chce to wykazać Sąd I instancji, zawodników Klubu), co zostało mu odebrane przez pozwaną w związku z nieprzydzielaniem mu bez żadnej uzasadnionej przyczyny do prowadzenia klas (...) o profilu(...);

5. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 24 w zw. z art. 448 k.c. oraz art. art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie, podczas gdy z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika, iż pozwana podejmowała względem powoda działania naruszające dobra osobiste powoda jako osoby zatrudnionej, tj. stworzyła względem powoda zastraszającą i wrogą atmosferę, zachowanie strony pozwanej trwa od kilku lat, cechuje je znaczny stopień złośliwości i natężenia. Pozwana naruszyła także godność i dobre imię powoda wielokrotnie sugerując nieprawidłowości, zwłaszcza finansowe w działaniu prowadzonego przez niego klubu(...) i to pomimo, iż M. J. zachęcał pozwaną, aby sama zbadała dokumentację finansową klubu. Wszystkie te działania doprowadziły do powstania po stronie powoda krzywdy w postaci utraty przez niego satysfakcji z wykonywanej od kilkudziesięciu lat pracy co uzasadnia zasądzenie odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia po myśli art. 448 k.c.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa z doprecyzowanego pismem z dnia 4 marca 2020 r. i zasądzenie kosztów procesu, za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi I instancji sprawy do ponownego rozpoznania;

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i o zasądzenie kosztów procesu podnosząc, że Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił wiarygodność i moc dowodów. Przyznała, że zmieniła on zasady związane udostępniania Hali Sportowej po objęciu funkcji Dyrektora, co nie zostało zaakceptowane przez powoda. Zaprzeczyła by sugerowała nieprawidłowości w przepływach środków finansowych, wskazała, że nie dążyła do likwidacji Klubu (...) a jedynie do odpłatności zgodnie z cennikiem wynajmu. Pozwana zaprzeczyła też by formułowała opinie, że niedosłuch powoda wpływa na jego pracę natomiast po uzyskaniu informacji od rodziców uczniów podjęła czynności dla zweryfikowania czy niedosłuch powoda nie powoduje niebezpieczeństwa dla uczniów. Troska o bezpieczeństwo uczniów spowodowała założenie monitoringu, co nie miało związku z powodem. Podniosła, że fakt powód dopuszczał się uchybień w pracy a odebranie klas o profilu (...) nie było nadużyciem w sytuacji gdy powód nie sprawuje funkcji trenera (...) lecz był zatrudniony na stanowisku nauczyciela w.f.

Rozpoznając apelację Sąd drugiej instancji uznał częściową zasadność zarzutów skarżącego dotyczących wadliwości oceny dowodów.

Trzeba jednak podkreślić, że przy ocenie dowodów w niniejszej sprawie nie można było a priori zanegować zeznań świadków powołanych przez pozwaną poprzez ich ocenę jedynie przez pryzmat ewentualnych korzyści zawodowych lub obaw wynikających ze stosunku zależności, które zawsze będą dotyczyć podwładnych. Zarzut więc w tym zakresie apelującego nie mógł zostać uwzględniony. Analogicznie jednak nie można a limine zdyskwalifikować zeznań osób skonfliktowanych z pozwaną i zaprzyjaźnionych z powodem. Zarzut naruszenia zasad swobodnej oceny dowodów wymagał więc wykazania braku logiki czy doświadczenia życiowego.

Uwzględniając powyższe zasadnie powód powołuje się na brak wyciągnięcia przez Sąd Okręgowy odpowiednich wniosków z protokołu przesłuchania świadka R. W.. Świadek ten nie mógł być wprawdzie w przedmiotowej sprawie słuchany osobiście, jednak treść jego przekazu znalazła odzwierciedlenie w sprawie powadzonej przeciwko pracodawcy. Z dowodów nie wynika, by świadek ten był zaprzyjaźniony z pozwanym czy skonfliktowany z powódką. Jako członek (...) a jednocześnie ojciec dziecka trenującego w (...) w Klubie miał on zaś informacje bezpośrednio o konflikcie pomiędzy dyrekcją na tle korzystania z hali. Osoba ta słuchana w sprawie (...) (k.246 tych akt) zeznała, że pozwana wypowiadała się niepocholebnie o powodzie, sugerując, że przy „organizowaniu obozu muszą sobie coś bokiem brać”. Skoro organizatorem obozu był Pan J., to niewątpliwie sugestia ta dotyczyła powoda. Świadek ten słyszał także od innych nauczycieli, że nie chcą oni rozmawiać z powodem bo jest to niemile widziany. Świadek ten zeznał ponadto, że pani Dyrektor powiedziała, że powód ma niedosłuch i to go dyskwalifikuje jako trenera. Dla Sądu Apelacyjnego przekaz ten nie jest niewiarygodny, w sytuacji gdy także A. B. zeznawał, że dyrekcja miała podejrzenia, że są nieprawidłowości w Klubie. Księgowa K. J. również zeznawała w tamtej sprawie, że powód zarobi w klubie i że były informacje, że w klubie zarabia się kokosy. Pozwana musiała więc komentować publicznie- tak nieprawidłowości w Klubie jak i zarobki powoda. Wbrew stanowisku zawartemu w odpowiedzi na apelację, w tej właśnie części zeznania R. W. zostały uznane za wiarygodne w sprawie(...), skoro stanowiły one podstawę do ustaleń, że powódka sugerowała,

że powód czerpie niewyjaśnione dochody, a konflikt stron ma nie tylko zawodowe podłoże. Także Sąd Apelacyjny ustalił, że rozmowy innych osób z powodem nie były dobrze postrzegane przez pozwaną, która sama zresztą nie chciała spotykać się z powodem (vide zeznania M. C. (k257)).

Także za wiarygodne uznano stwierdzenie, że niedosłuch powoda dyskwalifikuje go do bycia trenerem co było potwierdzone nie tylko zeznaniami D. I. i M. U. lecz także powołanym wyżej protokołem zeznań świadka W. czy też M. B. (k.349).

Dla Sądu Apelacyjnego stwierdzenie sugerujące nieuczciwość niewątpliwie narusza dobre imię i godność powoda i ta sugestia nie korzystająca z odpowiedniej podstawy faktycznej tym bardziej, że nie wiązała się z oceną powoda jako nauczyciela lecz jako działacza Klubu (...). Przede wszystkim zaś ta ocena nie wynikała z żadnej kontroli finansowej podmiotu prowadzącego ten klub. Jeżeli więc pozwana takie stwierdzenia wypowiadała, to nie wynikało to z usprawiedliwionej oceny M. J. jako pracownika szkoły. Dodatkowo nie były to też stwierdzenia dostatecznie zweryfikowane. Były zaś wyrażane publicznie. Także godność powoda naruszało komentowanie publiczne niedosłuchu powoda. Nawet jeżeli pozwana poprzez stan zdrowia powoda miała obawy o bezpieczeństwo dzieci znajdujące się pod jego opieką i mogła problem ten konsultować z wicedyrektorem szkoły, to nie powinna tego ujawniać publicznie w sposób słyszalny dla osób postronnych (vide zeznania K. J. k. 469)/2). Zeznania te potwierdzają także, że pozwana komentowała majątek powoda co w zestawieniu z podważaniem uczciwości powoda wzmacniało przekaz o uzyskiwaniu w sposób niezgodny z prawem dodatkowych dochodów. Zeznania te potwierdzają również przekaz, że dla pracowników było jasne, że lepiej z powodem nie mieć kontaktu bo będzie to niemile widziane przez pozwaną.

Skonfliktowanie z pozwaną świadków zeznających spójnie o wyrażaniu poglądów D. P. o uzyskiwaniu dochodów przez pozwanego w sposób nielegalny w klubie nie dyskwalifikuje tych dowodów, skoro są one potwierdzone także protokołem zeznań osoby, która nie była zatrudniona w szkole i nie miała zatargu z pozwaną (taki zatarg z p. W. nie został wykazany). To, że inni świadkowie, uznani także przez Sąd Apelacyjny za wiarygodnych, nie słyszeli zakwestionowanych stwierdzeń nie oznacza, że te stwierdzenia nie zostały wyrażone przez pozwaną.

Sąd Apelacyjny podziela jednak ustalenia Sądu pierwszej instancji w pozostałym zakresie. Uznanie wiarygodności jednej z grup przeciwstawnych dowodów samo w sobie nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2003 r. sygn. akt IV CK 283/02, LEX nr 602280). Ocena dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy w zakresie wskazującym źródło konfliktu i istotną w nim rolę pozwanego była przekonująca. Pozwana mogła wyrażać uzasadnione zastrzeżenia do pracy powoda, co w odbiorze kolegów powoda mogło być odbierane także jako przejaw niechęci do powoda. Było to jednak zasadniczo działanie uzasadnione w związku ze sposobem wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Zeznania świadków wskazują również jednak na niechęć wykraczającą poza zwykłe niezadowolenie z pracy podwładnego. Jakkolwiek Sąd Okręgowy uznał brak bezprawności działań pozwanej, to jednak w rozważaniach sam pośrednio wskazywał, że jest ona częściowo odpowiedzialna za ten konflikt. Dla Sądu Apelacyjnego uprawnienia pozwanej jako Dyrektora szkoły nie pozwalają na akceptację dla zachowań mających doprowadzić do izolacji powoda i kierowanych do osób powiązanych ze szkołą oświadczeń dotyczących uczciwości powoda, co już było związane z niechęcią osobistą pozwanej. Ta niechęć była wzajemna o czym zeznawali świadkowie, w tym także K. M. (2). Nawet jednak jeżeli powód wypowiadał się negatywnie o pozwanej, to wzajemność naruszania dóbr nie uchyła podstaw do ochrony dóbr powoda. Niechęć wzajemna powodowała dążenie do społecznej izolacji powoda. Dla Sądu Apelacyjnego wiarygodne są zeznania T. S. (k357), która wskazywała, że wcześniej relacje stron były więcej niż poprawne a rozżalenie pozwanej miało charakter osobisty. Zeznania tego świadka potwierdzają jednak także, że powód opuścił szkołę narazając bezpieczeństwo szkoły. Także dla Sądu drugiej instancji wiarygodne więc były dowody stanowiące podstawę do oceny, że dyrekcja miała podstawy do podjęcia względem powoda czynności nadzorczych jak i miała podstawy by założyć monitoring.

Niewątpliwie doszło do sporządzania notatek służbowych, niemniej nie była to forma kary dla powoda lecz typowy sposób dokumentowania nieprawidłowych zachowań pracowniczych. Z zeznań z-cy Dyrektora R. P. (1) (tak złożonych

niniejszej sprawie jak i w postępowaniu prowadzonym przez Sąd Pracy k.244/2 ) wynika, że notatki stwierdzały nieprawidłowości w odniesieniu do innych pracowników i rozmowy były prowadzone także z innymi pracownikami a nie tylko z powodem. Ponadto zastrzeżenia zmierzające do uzupełnienia danych w dzienniku otrzymywali inni nauczyciele (zeznania K. M. (2) (k.472). Nie był to więc sposób nierównoprawnego traktowania apelującego.

To, że część pracowników nie dostrzegała nieprawidłowości wykonywania obowiązków pracowniczych i traktowała zachowania dyrekcji jako niesprawiedliwe względem powoda i jako formę dyskryminacji (szczególnie M. U. i D. I.) nie oznacza, że niewiarygodne są przeciwstawne dowody potwierdzające, że zastrzeżenia Dyrekcji do pracy powoda miały oparcie w stanie faktycznym. M. U. jest niewiarygodna twierząc, że powód był nierówno traktowany, skoro świadek ten wskazywał, że zastrzeżenia względem powoda były motywowane jedynie niechęcią. Dla Sądu Apelacyjnego nie jest zaś przekonujące usprawiedliwianie powoda przez tego świadka w odniesieniu do nieobecności na radach pedagogicznych i opóźnieniach w wypełnianiu dziennika elektronicznego, w sytuacji gdy wskazane nawet przez tego świadka przejawy wadliwego podejścia powoda do obowiązków były potwierdzone listami obecności k-40). Znamienne, że według tego świadka powód miał być uznawany za lidera wuefistów. Ponadto świadek ten nie wiedział, czy powód zgłaszał chęć objęcia zastępstw a nawet odmówił ich przyjęcia ze względu na inne sprawy. Świadek ten nie dostrzegał, że zmniejszyła się liczba klas (...) a zmniejszenie objęło także innych pracowników. Analogiczny wyjazd na zawody dziewcząt również dotyczył tylko trenera a nie nauczyciela, zaś uczniowski klub (...) jest prowadzony w ramach szkoły a działalność Klubu prowadzonego przez powoda ma charakter konkurencyjny.

Notatki służbowe sporządzane przez pozwaną nie stwierdzały ponadto nieprawdy i mogły być oparte na przekazie innych osób. Na przykład fakt prowadzenia rozmów telefonicznych oparty był na przekazie skonkretyzowanej osoby (k. 41 akt(...)). Także dla Sądu Apelacyjnego przekonujące są w tym względzie zeznania R. P. (1) (k360-361), które były bardzo rzeczowe i jednocześnie konsekwentne z przekazem złożonym w poprzednim postępowaniu (k.243-244) jak i spójne z notatką z dnia 16 kwietnia 2013r. oraz z zeznaniami E. M. (k375-376 oraz k. 240/2 akt sądu pracy ). Z tej przyczyny zarzut podnoszący zależność służbową W. M. (k381-282), która również wskazywała na nieprawidłowości w pracy powoda, w tym prowadzenie rozmów w trakcie wykonywania obowiązków służbowych nie mógł zostać uznany za zasadny, tym bardziej, że urlop uzupełniający powoda w okresie styczeń- marzec 2019r. nie miał charakteru ciągłego. Prawdziwość notatek służbowych potwierdzają nie tylko kwestionowane przez powoda zeznania świadków, ale także treść pisma pozwanej z dnia 30 stycznia 2014r. z wykazem k 158-159, pismo samego powoda z dnia 28 stycznia 2014r. (k161) oraz fakt przejścia bez żadnych zastrzeżeń notatki z dnia 17 września 2013r. k44 akt sądu pracy.

Pośrednio potwierdzeniem okoliczności jest nawet anonim z dnia 3 czerwca 2014r., który z uwagi na datę przyjęcia do szkoły trudno uznać za sporządzony na użytek postępowania. W tamtym czasie bowiem bardziej on obciążał pozwaną z uwagi na jej obowiązki nadzór, co zresztą wynika z kolejnej notatki z dnia 6 listopada 2012r. Ponadto przekaz wicedyrektor potwierdza treść pism Kuratorium z dnia 15 listopada 2012r., które jako jednostka nadrzędna nie uznała anonimowych zawiadomień doń kierowanych za błahe. (k143 ). Fakt lekceważącego podejścia powoda do obowiązków potwierdza także świadek M. C., zeznająca o spóźnieniu powoda. Przyczyny dla jakich powód nie otrzymał dodatku motywacyjnego lub otrzymywał go następnie w niższej wysokości nie miały charakteru dyskryminacji ani nadmiernej kontroli o jakiej zeznawała I. F.. Osoba ta ponadto miała informacje tylko z przekazu pośredniego. Trudno też przyjąć, że C. B. czy K. M. (1) były aktualnie w jakikolwiek sposób zależne od pozwanej szczególnie, że kwestia świadczeń zależna jest norm prawnych. Kwestia zaś ukonstytuowania się komisji Rewizyjnej nie ma znaczenia dla kwestii oceny dowodów E. K. o niegrzecznym sposobie zachowania powoda.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska, że pozwana musiała wyjść naprzeciw satysfakcji zawodowej powoda i dostosować profil klas do oczekiwań powoda czy kilku rodziców, których dzieci trenowały(...). Dyrektor prawo podejmować decyzję o zwolnieniu stąd zrozumiale jest rozżalenie względem pozwanej S. L.. Paradoksalnie jednak zeznania tego świadka wskazują, że to pozwana dążyła do przyznania dodatku dla powoda, żeby nie być oskarżoną o dyskryminację, mimo, że wyżej wskazywane dowody wskazywały, że powód nie był dobrym pracownikiem. Powyższe wskazuje to, że nie było celem pozwanej dyskryminacja zawodowa M. J.. Trzeba ponadto podkreślić, że okoliczność iż powód jest świetnym trenerem, nie oznacza, że był dobrym nauczycielem i wychowawcą. Trudno też uznać dyskryminację z powodu roli powoda w Klubie(...), skoro spór wiązał się z nieodpłatnym wykorzystywaniem hali. Na

potrzebę finansowania najmu przez Klub uzasadniając koniecznością pobierania opłat za czynsz najmu hali sportowej. Także faworyzowanie uczniowskiego klubu szkolnego (...) względem rywalizującym z nim i wysłanie na zawody trenera z tego klubu nie ma charakteru godzącego w dobra osobiste powoda jak i nie ma charakteru bezprawnego. Sąd Apelacyjny podziela więc w tej części ocenę dokonaną przez Sąd Okręgowy.

Niezasadnie pozwany kwestionuje ocenę dowodów z zeznań świadka Ł. Z.. Nawet bowiem jeżeli świadek ten został zatrudniony w okolicznościach wskazywanych przez powoda (bez przeprowadzenia wymaganego przepisami prawa naboru i bez kwalifikacji), to jednak przyczyny dla jakich przedstawiciele szkoły zażądali opłat od Klubu (...) były ekonomicznie uzasadnione i racjonalne. Weryfikacja zaś czy podania powoda były celowe pomijane z uwagi na jego konflikt z pozwaną musiałaby wiązać się z porównaniem ofert w związku czasowym powiązaniem z dostępnością hali. Nie wykazano też by pozwana oświadczała się na temat postępowań karnych.

Monitoring wideo pracownika w miejscu pracy stanowi niewątpliwie środek inwazyjny w życie prywatne pracownika, co stanowi ingerencję w chronione art. 47 Konstytucji, art. 23 k.c. oraz art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Jakkolwiek na gruncie Konwencji „życie prywatne” jest szerokim terminem, które nie ogranicza się tylko do "wewnętrznego kręgu", w którym dana osoba wiezie swe życie osobiste (por. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 28 listopada 2017 r. 70838/13 LEX nr 2398411), to jednak w tym przypadku kamery były umieszczone w szatniach, na korytarzach przy wejściu do szkoły ze względu na potrzebę ochrony bezpieczeństwa uczniów. Okoliczność, że kamera jest także w okolicach kantorka wuefistów, nie świadczy o inwigilacji powoda, skoro tam również jest wejście do szkoły i na salę gimnastyczną. Powód nie wykazał, że sposób ustawienia kamer wskazuje na naruszenie jego prawa do prywatności, a dla Sądu Apelacyjnego oczywiste jest, że więcej kamer musi być na parterze wobec konieczności monitoringu wejść i wyjść ze szkoły. Charakteru pomieszczenia jakim jest sala gimnastyczna również potwierdza potrzebę monitorowania wejścia, szczególnie i wobec ujawnionych w sprawie problemów z osobami nieuprawnionymi na salach gimnastycznych. Co więcej na zapis monitoringu powoływał się sam powód w odniesieniu do D. P. co oznacza, że także pozwana była poddana dolegliwościom wynikającym z monitoringu i nawet nie wykazano by to ona miała decydujący wpływ na sposób umiejscowienia czy też ukierunkowania kamer wizyjnych.

Nie ma dostatecznych dowodów by powódka wykorzystywała kamery do śledzenia powoda a ich zamontowanie miało uzasadnienie w potrzebie weryfikacji przypadków i osób naruszających zasady korzystania z obiektu szkolnego.

Zarzuty stawiane przez pozwaną powodowi miały w zasadniczej części podstawę faktyczną. Przeczy to podstawom do uznania, że powód został poddany mobbingowi pracowniczemu czemu dodatkowo pośrednio zaprzecza także treść oświadczenia innych pracowników z dnia 2 lipca 2015r. (k110-111), list poparcia k.181, oraz umorzenie postępowania wyjaśniającego z dnia 22 września 2016r. jak i oddalenie powództwa przeciwko (...) o odszkodowanie. Nie wiadomo zupełnie na czym miałyby polegać dyskryminacja ze względu na przynależność do Klubu (...). Fakt tej przynależności miał bowiem dla pozwanej znaczenie z punktu widzenia jedynie kolizji powoda z obowiązkami pracowniczymi i dodatkowych dochodów. W aspekcie zeznań świadków powołanych przez pozwaną spójnych z treścią powódki pisma 8 maja 2013r. k.151 i pisma Prezydenta Miasta K. z dnia 11 października 2013r. k.135 akt sądu pracy, żądanie opłat od Klubu pozwanego jawi się jako oczywiste.

W całości też podziela Sąd Apelacyjny wywód Sądu Okręgowego w zakresie oceny naganności wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Przyczyna umorzenia postępowania dyscyplinarnego wskazana w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 29 kwietnia 2015r. nie zaprzecza faktowi niezgłoszenia przez powoda dyrektorowi konieczności zwolnienia z lekcji. Podziela też Sąd Apelacyjny stanowisko Sądu Okręgowego, że nie wykazano by doszło do nierównego traktowania powoda jako pracownika, tak w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń. Nie uchyla tej oceny przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że doszło do incydentalnego naruszania dobrego imienia powoda poprzez postawienie mu publiczne zarzutu nieuczciwości. Nie uchyla tej oceny ponadto także naruszenie godności i prywatności poprzez dyskutowanie na forum publicznym faktu niedosłuchu powoda i poddawanie przez to w wątpliwość jego zdolności do wykonywania zawodu, albowiem nie przełożyło się to ani na sposób traktowania powoda jako pracownika. Negatywne konsekwencje zawodowe były jedynie wynikiem podejścia

do obowiązków zawodowych samego powoda. Wprawdzie Sąd Apelacyjny nie kwestionuje, że dyskryminacja może mieć także charakter pośredni, niemniej kwestia niepełnosprawności po skierowaniu na badania nie była już przedmiotem dalszej dyskusji i pozwany nadal mógł bez przeszkód wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Trudno więc przyjąć by to z przyczyn wynikających z niepełnosprawności powód był gorzej traktowany. Nie ograniczono jego praw jako pracownika ani też nie wykazano by pozwany był gorzej traktowany od innych pracowników lekceważących obowiązki, co zresztą potwierdza oddalenie powództwa w sprawie pracowniczej.

Trzeba jednak dostrzec, że doszło do powołanego wyżej naruszenia dobrego imienia i godności powoda poprzez przejawy niechęci pozwanej, które w połączeniu z obiektywnymi następstwami nienależytego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych w odbiorze współpracowników wywołało efekt izolacji. Nie można wprawdzie przyjąć, że ze strony pozwanej było to celowe nękanie i zastraszanie podwładnego, jak też ustalenia nie dawały podstaw do przyjęcia uporczywości działań pozwanej, jednak już sam sposób wyrażania negatywnego stosunku do powoda, w tym podkreślanie jego niedosłuchu oraz poddawanie w wątpliwość jego uczciwości wywołało efekt izolacji, co miało charakter poniżający.

Z tych przyczyn Sąd Apelacyjny uznał, że doszło do naruszenia dóbr powoda co powinno wywołać ochronę z art. 24 k.c.

Sprawy o zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu i roszczenia związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu są sprawami z zakresu prawa pracy rozpoznawanymi w składzie ławniczym (art. 47§2 pkt 1 lit b i c), w tym jednak przypadku roszczenia nie są skierowane przeciwko pracodawcy, lecz przeciwko D. P. jako osobie fizycznej. Dopuszczalna jest zaś osobista odpowiedzialność osób fizycznych, które naruszyły cudze dobra osobiste pełniąc funkcję przełożonego i występując w tym charakterze (por. Wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r. V CSK 249/07 LEX nr 449837 i z dnia 6 grudnia 1972 r. I PR 352/72 OSNC 1973/6/115).

Zarówno okazjonalność jak i mała skala pozaprawnych działań pozwanej oraz fakt, że także powód poprzez swoje zachowanie dawał podstawy do wzbudzenia niechętnego stosunku pozwanej (którego oczywiście ta jako kierownik jednostki nie powinna przejawiać na zewnątrz), nie uzasadniała zadośćuczynienia w rozmiarze dochodzonym w pozwie.

Trzeba jednak uwzględnić, że zachowanie powódki było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie odpowiadało standardom profesjonalnego zarządzania zespołem. Uwzględniając publiczny sposób działania pozwanej, zakres naruszenia dóbr oraz fakt, że strony pozostawały w zależności służbowej, Sąd drugiej instancji uznał w oparciu o art. 24 k.c. w zw. z art. 23 k.c. i art. 448 k.c. zasadność nakazania przeproszenia powoda i zadośćuczynienia we wskazanej kwocie 1000zł .

Wystarczające dla uchylenia skutków naruszenia było obok zasądzonej kwoty nakazanie złożenia oświadczenia w Radzie Pedagogicznej, skoro zakwestionowane oświadczenia i zachowania pozwanej ograniczone było do środowiska szkolnego. Świadek W. nie był wprawdzie nauczycielem, jednakże okoliczność, że był on odbiorcą komentarza co do uczciwości powoda również wynikała z tego, że świadek był członkiem (...). Wystarczające jest więc ograniczenie złożenia oświadczenia na Radzie pedagogicznej, tym bardziej, że ujawnianie tego przeproszenia na forum poza szkolnym byłoby również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego z uwagi na dobro szkoły i uczniów, skoro poszkodowanym jest nauczyciel, do którego można także mieć istotne zastrzeżenia.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny zmienił na podstawie art. 386§1 k.p.c. w zw. z art. art. 15 zzs<sup>1</sup> ust. 1 pkt 4 ustawy dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842, z późn. zm.), w zw. z art. 6 ust.1 i 2 ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2021.1090) zaskarżony wyrok, zasądzając od pozwanej na rzecz powoda zadośćuczynienie w kwocie 1000 zł i nakazując przeproszenie, którego treść odpowiednio zmodyfikowano, a dalej idącą apelację oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

Odsetki od kwoty 1000 zł zasądzono od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu art. 455 k.c. (k. 86).

Koszty procesu za obie instancje wzajemnie zniesiono w oparciu o art.100 k.p.c., przy uwzględnieniu zakresu oddalenia roszczenia majątkowego.

SSA Sławomir Jamróg