



Sygn. akt II PK 210/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. J.

przeciwko Zespołowi Szkół (...)

z udziałem Prokuratora Okręgowego w O. i Polskiego Towarzystwa Prawa
Antydyskryminacyjnego w W.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 listopada 2018 r.,

skargi kasacyjnej Prokuratora Regionalnego w W. od wyroku Sądu Apelacyjnego w
(...) z dnia 31 stycznia 2017 r., sygn. akt III APa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 31 stycznia 2017 r., sygn. akt III APa (...) oddalił apelację Prokuratora Okręgowego w O. oraz pozwanego Zespołu Szkół (...) od wyroku Sądu Okręgowego w O. z 15 września 2016 r., sygn. akt V P (...), w

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

W sprawie ustalono, że G. J. podjęła zatrudnienie w Zespole Szkół (...) w dniu 1 września 2000 r. w charakterze nauczyciela matematyki. W okresie od 1 września 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

W marcu 2013 r. z inicjatywy księdza K. W. uczącego religii w pozwanej szkole umieszczono krzyż w pokoju nauczycielskim. Rada Pedagogiczna nie podjęła uchwały w tej sprawie, ksiądz W. uzyskał zgodę części nauczycieli na zawieszenie krzyża. Zgoda ta wyrażona była poprzez złożenie podpisów na liście przygotowanej przez księdza. G. J. dwukrotnie zdjęła krzyż, przy czym w drugim przypadku nastąpiło to już po zamieszczeniu ogłoszenia o posiedzeniu Rady Pedagogicznej zwołanej na wniosek części nauczycieli. Posiedzenie Rady odbyło się w dniu 15 października 2013 r., w informacji o mającym się odbyć posiedzeniu nie zawarto żadnych konkretnych danych dotyczących tematyki posiedzenia.

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

Podczas tego wystąpienia niektórzy nauczyciele wyrażali głośno swoje

oburzenie, używając określeń w rodzaju „skandal, kto ośmielił się ruszyć krzyż”. Następnie głos zabrała powódka, która stwierdziła m.in. iż krzyż kojarzy się jej z cierpieniem, nazwała swoje działanie eksperymentem socjologicznym, określenie to wywołało oburzenie u części nauczycieli, w związku z czym powódka przeprosiła za swoją wypowiedź.

Wystąpienie G. J. było przerywane m.in. przez Z. S., która agresywnym tonem zarzucała, że „w szkole giną różne rzeczy, być może magnetofony zostały również zabrane przez powódkę”; stwierdziła, że jeżeli „powódce się nie podoba w szkole, to się może zwolnić, jak jej nie było w szkole to było lepiej, robi zamęt, należy zawiadomić Prokuraturę, Policję, Kuratorium oraz służby BHP, ponieważ zdjęcie krzyża wymagało wejścia na krzesło”. Pomimo próśb powódki, dyrektor szkoły nie reagowała na wypowiedzi Z. S.

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

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

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

Kolejne posiedzenie Rady Pedagogicznej odbyło się w dniu 12 listopada 2013 r. w związku z wnioskami części nauczycieli - G. J., D. F., A. G. i A. K. o sprostowanie protokołu posiedzenia z 15 października 2013 r. Podczas tego posiedzenia powódka kilkakrotnie domagała się sporządzenia protokołu stanowiącego relację z jego przebiegu, dyrektor T. W. każdorazowo odmawiała, sporządzono jedynie „notatkę z zebrania”. Posiedzenie odbyło się w atmosferze praktycznej jednomyślności, większość nauczycieli żądała natychmiastowego odrzucenia wszystkich poprawek, wyrażała swoje zniecierpliwienie,

demonstracyjnie i systematycznie opuszczała miejsce posiedzenia w trakcie wystąpienia A. K. Wszystkie poprawki zostały odrzucone.

W dniu 28 listopada 2013 r. część nauczycieli wystosowała adresowaną do dyrektora szkoły skargę, wskazując, że nie zgadzają się na „niezachowanie przez panią G. J. wewnątrzszkolnych procedur dotyczących składania skarg i wniosków - samowolnym, dwukrotnym zdjęciem krzyża w pokoju nauczycielskim”: „łamanie przez p. G. J. Kodeksu Etyki Nauczyciela ZS (...), obowiązującego od 2010 roku”; „przedstawienie przez p. G. J. zmanipulowanej wersji sprawy, eskalowanie i podgrzewanie konfliktu oraz brak dobrej woli w jej rozwiązaniu”. Nauczyciele zwrócili się o pilną interwencję w powyższej sprawie i wskazali, że oczekują wyciągnięcia konsekwencji służbowych - zgodnych z Kodeksem Etyki Nauczyciela oraz Statutem Szkoły. T. W. uznała zarzuty zawarte w skardze za zasadne, w związku z czym udzieliła powódce kary upomnienia „za nieprzestrzeganie procedur wewnątrzszkolnych i naruszenie norm etycznych będących jednocześnie naruszeniem powszechnie obowiązującego prawa (§ 4 pkt 1 i § 5 Kodeksu etyki nauczycieli Zespołu Szkół (...))” i zobowiązała ją do przestrzegania prawa wewnętrznego obowiązującego w zespole szkół. G. J. wniosła sprzeciw od udzielonej kary, podając, że nie przedstawiono w niej konkretnych zarzutów oraz dat popełnienia zarzucanych czynów. T. W. w odpowiedzi na sprzeciw uchyliła karę upomnienia.

W piśmie „N.” w dniu 3 grudnia 2013 r. ukazało się oświadczenie 44 nauczycieli pozwanej szkoły dotyczące zdjęcia krzyża przez powódkę i nawiązujące do innych publikacji prasowych. Znalazły się w nim m.in. następujące sformułowania: „nauczycielka samowolnie, bezprawnie, dwukrotnie zdjęła krzyż (zawieszony zgodnie z wolą znaczącej większości nauczycieli). Poza tym notorycznie i świadomie pomijała i pomija nadal zasady postępowania obowiązujące nauczycieli w szkole. Przedstawianie siebie jako osobę skrzywdzoną w tej sytuacji należy uznać za manipulację. Działanie nauczycielki niszczy dobry wizerunek szkoły”. Na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim zamieszczono list państwa K. - byłych nauczycieli szkoły oraz oświadczenie nauczycieli dotyczące zdjęcia krzyża i zdarzeń z tym związanych. Publikacje te zostały zdjęte z tablicy przez M. K., która uważała, iż „nie służy to niczemu dobremu”.

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

Począwszy od 24 października 2013 r. G. J. często korzystała ze zwolnień lekarskich, od 1 września 2014 r. ponownie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Zgodnie z treścią opinii biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii, opisywane przez powódkę dolegliwości - niedoczynność tarczycy, nadciśnienie tętnicze, zapalenia zatok, opryszczka, przeziębienia, nawracające zapalenia pęcherza mając charakter wyłącznie somatyczny. Dolegliwości gastryczne - chorobę wrzodową można ewentualnie zaliczyć do schorzeń psychosomatycznych, tj. takich, które związane są również z wpływem czynników psychogennych. Biegłe wskazały, iż konsultujący powódkę psychiatrzy opisali objawy lękowo - depresyjne związane z tzw. zespołem opiekuna, ponieważ powódka od kilkunastu lat opiekuje się matką chorą na demencję. Istotne jest, iż dopiero podczas trzeciej, ostatniej wizyty u psychiatry, powódka wspomniała o sytuacji konfliktowej w szkole, a zatem na stan jej zdrowia psychicznego miała wpływ również przewlekła, uciążliwa opieka nad osobą z demencją.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy w O. uznał powództwo za częściowo uzasadnione i wyrokiem z 15 września 2016 r., sygn. akt V P (...) w punkcie pierwszym zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki G. J. kwotę 5.000 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od 22 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty, w punkcie drugim nakazał stronie pozwanej opublikowanie na pierwszej lub drugiej stronie tygodnia „N.” w terminie 14 dni od uprawomocnienia się orzeczenia oświadczenia w formie: czarna czcionka pogrubiona Arial 14, na białym tle, w ramce o wymiarze 90x60 mm, o treści: „Dyrekcja Zespołu Szkół (...) przeprasza Panią G. J. za bezprawne dopuszczenie się względem niej działań dyskryminujących oraz naruszenie jej godności osobistej”, w punkcie trzecim w pozostałej części powództwo oddalił, zaś w punkcie czwartym odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła strona pozwana oraz Prokurator Okręgowy w O. Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału

dowodowego; naruszenia art. 233 k.p.c.; naruszenie art. 18^{3a} § 5 pkt 2 w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. Z kolei Prokurator Okręgowy zarzucił zaskarżonemu wyrokowi obrazę art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. oraz naruszenie art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. oraz art. 300 k.p.

Sąd Apelacyjny uznał obie apelacje za niezasadne, w związku z czym oddalił je.

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

Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, iż zdarzenia, które nastąpiły u strony pozwanej w związku ze zdjęciem przez powódkę umieszczonego w pokoju nauczycielskim krzyża wyczerpały dyspozycję art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., bowiem z działań podjętych przez dyrekcję nie wynika, ażeby mogły one doprowadzić do wyjaśnienia wszystkich okoliczności sporu i uspokojenia konfliktu mimo, że nie były to działania bezprawne. Zdaniem Sądu drugiej instancji, dyrektor strony pozwanej niewątpliwie działała w granicach posiadanych uprawnień zwołując zebranie nauczycieli na dzień 15 października 2013 r., ale biorąc pod uwagę okoliczności, w których powzięła informację o zdjęciu krzyża przez powódkę, a także treść przedstawionego przez nią wprowadzenia do tematu zebrania, jego stylistykę i ton (co potwierdzają chociażby zapisy protokołu z przebiegu tego zebrania), należało z bardzo dużym prawdopodobieństwem przewidzieć, że zebranie to będzie miało charakter emocjonalny, a formułowane przez jego uczestników wypowiedzi mogą nie być do końca przemyślane. Tym

bardziej, że powódka w swoim stanowisku była odosobniona i nie ulegało wątpliwości, że większość grona pedagogicznego uważała, że symbol religijny powinien pozostać w pokoju nauczycielskim. Mimo to, w ocenie Sądu, wyjaśnienie tego sporu, chociażby z uwagi na jego przedmiot, powinno przebiegać w atmosferze spokoju i rozwagi, z poszanowaniem praw większości, ale również bez pokrzywdzenia mniejszości, którą - z uwagi na przekonania - stanowiła powódka. Bowiem istota przepisów antydyskryminacyjnych sprowadza się z istoty swej do ochrony praw mniejszości - z uwagi na różne cechy wymienione przez ustawodawcę. Dlatego zachowań strony pozwanej i akceptacji dla zachowań współpracowników powódki nie może usprawiedliwiać to, że ich opinia była opinią większości.

Odnosząc się do zawartego w apelacji Prokuratora Okręgowego w O. argumentu, że dla postawienia tezy o dyskryminacji nie wystarczy wyrażenie przez pracodawcę własnego zdania, związanego z zachowaniem pracownika, nawet w obecności innych pracowników, a zakaz dyskryminacji nie może oznaczać zakazu wyrażania przez pracodawcę własnego stanowiska w sprawie zachowania się podległego mu pracownika, Sąd odwoławczy uznał je za słuszne co do zasady. Jednakże biorąc pod uwagę okoliczności sprawy: przebieg zebrania z dnia 15 października 2013 r. ustalony zarówno na podstawie protokołu, jak i zeznań świadków trudno przyjąć, że to było wyrażenie własnego zdania w obecności pracowników, skoro efektem była atmosfera, którą świadkowie określili jako lincz i grozę. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na słowa świadka D. F.: „z tej rady zapamiętałam tyle, że paraliżował mnie taki strach, ogromny strach, że nie miałam odwagi podnieść nawet głowy na koleżankę, żeby spojrzeć na koleżankę, która siedziała naprzeciwko mnie”, jak również słowa świadka A. G.: „To było wystąpienie pani dyrektor, w którym jawnie wyraźnie potępiła czyn koleżanki no i mogę powiedzieć tylko tyle, że atmosfera, jaka zapanowała po tym, po tym wystąpieniu, powiem co czułam grozę, grozę, czułam grozę”, słowa świadka A. K.: „powodem zebrania nas wszystkich było zdjęcie krzyża i w sumie takiego upokorzenia dla, moim zdaniem pani J., co później odczułam no to zastanawiałam się, jako osoba wierząca i katoliczka, czemu miało to służyć skoro mój symbol mojej wiary uczy mnie szacunku do drugiego człowieka, a w mojej obecności poniżono, odebrano

godność pani J. i sparaliżowało mnie po prostu to (...), bardzo się bałam, wystraszyłam się mocno tej całej sytuacji”. W ocenie Sądu Apelacyjnego, atmosfera jaka zapanowała na zebraniu rady pedagogicznej nie służyła rozwiązaniu konfliktu, ale wręcz przeciwnie - doprowadziła do jego eskalacji i nie można się zgodzić z poglądem, że nie ponosi odpowiedzialności za nią dyrekcja strony pozwanej, która nie mogła ingerować w treść spontanicznych wystąpień nauczycieli. Brak uprzedniej rozmowy z powódką, której zachowanie polegające na zdjęciu krzyża, mimo że negatywnie odebrane przez większość grona pedagogicznego, nie miało jednak charakteru demonstracyjnego czy prowokacyjnego (powódka nie przekonywała nikogo do swoich racji, a jej poglądy na temat religii były znane) spowodował, iż zaskoczona nie była w stanie w sposób racjonalny swojego postępowania uzasadnić wypowiadając kwestie nieprzemyślane, za które później przepraszała. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Okręgowego, że wyjaśnienie sprawy w drodze mediacji, kameralnie przyczyniłoby się do rozwiązania sporu w spokojny sposób, bez wprowadzania atmosfery napięcia, która miała przełożenie nie tylko na relacje wśród nauczycieli, ale również na zachowanie uczniów. Nie doszłoby również do naruszenia godności powódki i stworzenia wobec niej atmosfery zastraszenia, a później izolacji. Strona pozwana po uzyskaniu informacji o zdjęciu krzyża przez powódkę nawet takiej próby nie podjęła, co wynika wprost z zeznań byłej dyrektor T. W.

Sąd odwoławczy zauważył, że dyrekcja strony pozwanej nie miała wpływu na treść i formę wypowiedzi nauczycieli zarówno tych wypowiadanych podczas zebrania, jak i później, ale materiał dowodowy w sprawie nie wskazuje, ażeby podjęła jakiegolwiek próby mediacji nie tylko w trakcie zebrania w dniu 15 października 2013 r., ale i w późniejszym okresie, dając w ten sposób niejako przyzwolenie na pejoratywne odnoszenie się współpracowników do powódki. Wyrazem tych zachowań było chociażby oświadczenie skierowane do miejscowej prasy, później dodatkowo upublicznione na tablicy w pokoju nauczycielskim.

W odniesieniu do nałożenia na powódkę kary porządkowej, Sąd Apelacyjny zauważył, że samo skorzystanie z uprawnień, jakie dyrektorowi daje Kodeks pracy nie było bezprawne, ale okoliczności temu towarzyszące oraz forma pisma wskazują na dalsze przejawy traktowania dyskryminującego. Wymierzenie kary

porządkowej było reakcją na skargę części nauczycieli zawierającą m.in. zarzuty łamania Kodeksu Etyki Nauczyciela i wnioski o wyciągnięcie konsekwencji służbowych oraz zakaz wypowiadania się przez powódkę na temat szkoły na zewnątrz. Takie sformułowania niewątpliwie były wyrazem stworzenia wobec powódki zastraszającej i wrogiej atmosfery, ale nie zostały uznane przez dyrekcję strony pozwanej za niestosowne. Z kolei pismo o ukaraniu powódki zostało sporządzone z naruszeniem zasad wynikających z art.110 k.p. W konsekwencji na skutek wniesionego przez powódkę sprzeciwu od wymierzonej kary została ona uchylona, jednakże wcześniej o ukaraniu zostali powiadomieni kierownicy zespołów przedmiotowych, co również miało wpływ na atmosferę zastraszania i wykluczenia.

Sąd Apelacyjny podniósł, że na podstawie art. 94 pkt 2b pracodawca nie tylko nie może stosować dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym działań polegających na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 k.p.), ale również ma zapobiegać możliwości wystąpienia tego zjawiska (np. w postaci molestowania) we wzajemnych relacjach pomiędzy pracownikami. Strona pozwana, w ocenie Sądu, tego obowiązku nie wypełniła, bo nie jest w tym zakresie wystarczające jedynie wydanie zarządzenia w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej bez jego realizacji w praktyce.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną Prokurator Regionalny w W.

Zaskarżonemu wyrokowi Prokurator zarzucił naruszenie prawa materialnego, a to art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w zw z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na niesłusznym przyjęciu, że incydentalne zachowania dyrektora szkoły i nauczycieli, polegające na zwołaniu rad pedagogicznych w dniach 15 października 2013 r. oraz 12 listopada 2013 r. i ich przebieg, udzielenie powódce kary upomnienia oraz zwrócenie uwagi D. F. przez C. K., aby nie rozmawiała z powódką, należy traktować jako przejaw dyskryminacji w postaci molestowania, podczas gdy zachowanie pozwanego należy traktować jako zastosowanie przyznanych mu z mocy prawa instrumentów mających na celu zakończenie konfliktu powstałego w wyniku celowej prowokacji powódki, a nie nierównego i niepożądanego zachowania skutkującego naruszeniem godności powódki, stworzenia wobec niej atmosfery zastraszania, wrogości, upokarzania i

wykluczenia, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie wskazanych przepisów do okoliczności niniejszej sprawy, w sytuacji, kiedy do konfliktu doszło poprzez prowokacyjne zachowanie samego pracownika.

Wobec powyższego Prokurator Regionalny wniosł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Apelacyjnego w (...) z 31 stycznia 2017 r. sygn. akt III APa (...) w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie. Odpowiedź na skargę kasacyjną wniosło Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, które na podstawie art. 61 § 4 k.p.c. wstąpiło do postępowania jako organizacja pozarządowa. Organizacja pozarządowa w odpowiedzi na skargę kasacyjną, w przypadku jej przyjęcia do rozpoznania, wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. w zw. art. 398³ § 3 k.p.c., ze względu na brak jej uzasadnionych podstaw i okoliczność, że podstawą skargi kasacyjnej wniesionej przez Prokuraturę są wyłącznie zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

W sprawie swoją opinię prawną złożyła Fundacja Instytut na rzecz Kultury Prawnej *Ordo Iuris* z siedzibą w W., która zajęła stanowisko, zgodnie z którym:

1. Skarga kasacyjna wniesiona do Sądu Najwyższego przez Prokuratora Regionalnego w W. od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 31 stycznia 2017 r., sygn. akt III APa (...) - wbrew pogładowi instytucji społecznej występującej w sprawie - spełnia warunki jej przyjęcia do rozpoznania określone w art. 398⁸ § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Przedstawione zagadnienia prawne stanowią ważny problem z zakresu problematyki prawa pracy, jak i ochrony praw człowieka, w szczególności wolności religii.

2. Wadliwość orzeczenia Sądu Apelacyjnego w (...) w przedmiotowej sprawie, zwłaszcza w zakresie ochrony wolności sumienia i religii, czyni koniecznym wyeliminowanie go z obrotu prawnego. Rozstrzygnięcie przedmiotowej skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy przyczyni się jednocześnie do dalszego rozwoju polskiego prawa, jak i standardów w zakresie ochrony wolności religii.

3. Wydarzenia, których przebieg został ustalony przez sąd *meriti*, stanowiły wyraz dopuszczalnej przez prawo i proporcjonalnej reakcji na bezprawne zachowania powódki, które naruszały konstytucyjnie gwarantowane prawa nauczycieli tejże szkoły.

4. Wolność sumienia i religii jest jednym z podstawowych praw człowieka, którego ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Obejmuje ona wolność ekspresji religijnej, której jedną z form jest obecność krzyża w przestrzeni publicznej, w tym w budynkach publicznych. W niniejszej sprawie powódka swoim prowokacyjnym zachowaniem doprowadziła do ograniczenia w prawach innych osób. Rozstrzygnięcie sądu będące przedmiotem niniejszej kasacji sprowadza się przede wszystkim do uznania za dopuszczalne ograniczenia wolności wyrażania swoich przekonań religijnych w życiu publicznym w drodze działań bezprawnych i noszących wyraźne znamiona prowokacji.

5. Wyrok Sądu Apelacyjnego w (...) przyjął błędną wykładnię terminu „molestowanie” na gruncie prawa pracy przypisując dyrekcji szkoły intencję oczekiwania (lub przynajmniej można było się jej zasadnie spodziewać) powódki, która nie ukrywała intencji przeprowadzenia prowokacji, którą określiła mianem „eksperymentu socjologicznego”.

6. Błędne zastosowanie regulacji prawa pracy de facto prowadzi do dyskryminacji osób wierzących, które chcą w sposób niezakłócony wykonywać swoje prawa podmiotowe z zakresu publicznego wyznawania wiary. Judykat ten może stanowić precedens dla dalszych działań dyskryminacyjnych, czego należy ze wszelkich miar uniknąć.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę musi podkreślić, że przedmiotem niniejszego postępowania nie była prawna dopuszczalność umieszczania symbolu religijnego, jakim jest krzyż, w przestrzeni publicznej, a zatem kwestia ta pozostaje poza sferą rozważań Sądu Najwyższego. Rozpoznawana sprawa dotyczyła bowiem oceny zachowania pozwanego pracodawcy w świetle relewantnych przepisów ustanawiających ochronę pracowników przed dyskryminacją, w tym konkretnym przypadku, przed dyskryminacją w formie molestowania. W żadnym wypadku zatem rozstrzygnięcie

wydane w niniejszej sprawie nie może stanowić podstawy do podejmowania działań, które mogłyby naruszać swobodę wyznania zapewnioną w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza natomiast niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Przejawem dyskryminowania w rozumieniu wskazanym w zdaniu poprzednim jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie - art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.). Istotne dla rozpoznania niniejszej sprawy jest również to, że na podstawie art. 94 pkt 2b k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązkiem pracodawcy jest zatem nie tylko powstrzymanie się od zachowań dyskryminacyjnych w stosunku do swoich pracowników, ale również zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji ze względu na określone cechy, w prowadzonym przez siebie zakładzie pracy.

Przechodząc do zarzutu kasacyjnego podniesionego przez Prokuratora Regionalnego w skardze kasacyjnej, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, Sąd drugiej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. w zw z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., bowiem Sąd Apelacyjny dokonał prawidłowej wykładni tego przepisu. Na wstępie tej części uzasadnienia należy

zaznaczyć, że stwierdzenie, iż do konfliktu w niniejszej sprawie doszło jedynie „przez prowokacyjne zachowanie samego pracownika” nie znajduje potwierdzenia w ustalonym w niniejszej sprawie stanie faktycznym i jest jedynie interpretacją autora skargi kasacyjnej.

Warto także zauważyć, że jako podstawy skargi kasacyjnej nie powołano art. 94 pkt 2b k.p., który również stanowił podstawę wydania zaskarżonego wyroku, a zatem, ponieważ Sąd Najwyższy jest związany podstawami skargi kasacyjnej, należało uznać, że stanowisko Sądu Apelacyjnego w zakresie naruszenia przez pozwanego pracodawcę obowiązku określonego we wskazanym powyżej przepisie jest ostateczne.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. molestowaniem jest każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Jak wynika z treści omawianego przepisu, do wystąpienia molestowania nie jest konieczne ani długotrwałe podejmowanie zachowań o charakterze dyskryminacyjnym, ani wielość takich zachowań, co więcej, sprawca dyskryminacji w formie molestowania nie musi nawet działać w celu naruszenia godności pracownika i stworzenia wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, wystarczy, że jego zachowanie przyniesie taki skutek. Należy jednak pamiętać, że chodzi tutaj o skutek w znaczeniu zobiektywizowanym, a nie jedynie oparty na subiektywnym odczuciu ofiary. Nie ma zatem znaczenia, czy działania dyrektora szkoły były incydentalne, czy też miały bardziej trwały charakter. Nie ma również znaczenia fakt, że dyrektor szkoły korzystał z instrumentów, które formalnie przysługiwały mu na mocy prawa, sam bowiem fakt zastosowania prawnie dopuszczalnych instrumentów nie oznacza jeszcze, że sposób korzystania z nich nie narusza godności pracownika. Molestowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. jest również takie zastosowanie przez pracodawcę prawem dopuszczalnych instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznanych kompetencji narusza godność pracownika i stwarza wobec niego zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę. Ponadto, nie należy tracić z pola widzenia obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji (w tym również w formie

molestowania) nałożonego na pracodawcę, wspomnianym już, art. 94 pkt 2b k.p. W sytuacji, gdy pracodawca widzi, że atmosfera w pracy oraz emocje części pracowników mogą prowadzić do naruszania godności innych pracowników i stwarzać wobec nich atmosferę zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia czy też uwłaczającą ich godności, zobowiązany jest przeciwdziałać zachowaniom, które mogą mieć charakter dyskryminacji, a nie doprowadzać do sytuacji publicznej konfrontacji, w której pracownik jest otwarcie atakowany przez innych pracowników.

Przenosząc powyższe rozważania na stan faktyczny niniejszej sprawy należy ocenić, że Sąd Apelacyjny słusznie ocenił, że przebieg rad pedagogicznych w dniach 15 października 2013 r. oraz 12 listopada 2014 r., a w szczególności ich forma, wypowiedzi pracowników pozwanego, całkowity brak reakcji dyrektora szkoły na te wypowiedzi, jak również pomijanie najostrzejszych z tych wypowiedzi w treści protokołu z pierwszego posiedzenia rady pedagogicznej, a następnie odmowa sprostowania treści protokołu naruszały godność powódki i stwarzały wobec niej zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę. Nie ulega wątpliwości, że wypowiedzi innych nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole, sugerujące, że powódka może odpowiadać za zaginięcie różnych przedmiotów w szkole, zawierające „życzenia” skierowane pod adresem powódki, aby znalazła się w szpitalu, itp. stwarzały wobec powódki atmosferę wrogości, zastraszania i poniżenia. Równocześnie, wypowiedzi te pozostawały bez jakiegokolwiek reakcji dyrekcji, która choć nie miała wpływu na wypowiedzi nauczycieli, to jednak mogła interweniować i chociażby próbować uspokoić atmosferę, czy też poprosić o bardziej wyważone wypowiedzi, a mimo to wołała nie reagować na wyraźne prośby powódki, czym prowadziła jedynie do eskalacji emocji i dalszych ataków na powódkę, co sprawiło, że wobec powódki zaczęto stosować ostracyzm. Podobnie fakt nałożenia na powódkę kary upomnienia z naruszeniem przepisów prawa pracy, bez należytego wyjaśnienia sprawy i wysłuchania powódki, chociaż następnie karę cofnięto w wyniku sprzeciwu powódki, stanowiło naruszenie godności powódki i dalsze tworzenie wokół niej atmosfery uwłaczającej jej godności i poniżającej powódkę, skoro od początku było wiadomo, że kara jest nieuzasadniona, a dyrekcja nawet nie starała się zachować procedury stosowania kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie pracy.

Należy przy tym zauważyć, że powyższego zachowania pracodawcy i niektórych jego pracowników nie usprawiedliwia fakt, że powódka samowolnie zdjęła krzyż, który został powieszony w pokoju nauczycielskim za zgodą większości nauczycieli. Przyznać należy, że tłumaczenie, że był to „eksperyment socjologiczny” było niefortunne, jednak powódka sama się z tym zgodziła i przeprosiła za takie określenie, a zatem powódka nie dążyła do eskalacji konfliktu, nie przyjmowała postawy konfrontacyjnej, która mogłaby dodatkowo wywoływać niepotrzebne emocje u innych nauczycieli. Tymczasem część rady pedagogicznej, za milczącym przyzwoleniem dyrekcji, otwarcie zaatakowała powódkę, dążąc do jej wykluczenia, grożąc jej zawiadomieniem Prokuratury oraz innych służb, „życząc” pobytu w szpitalu. W ocenie Sądu Najwyższego tego rodzaju zachowania nie są dopuszczalne w relacjach między ludźmi, którzy wzajemnie szanują swoją godność. Jednocześnie nie można ich również usprawiedliwiać tym, że to powódka zdjęła krzyż, jakkolwiek bowiem część osób miała prawo poczuć się tym działaniem urażona, to mogła ona powstrzymać się od wypowiedzi i działań naruszających godność powódki. Z kolei obowiązkiem pracodawcy było zapanowanie nad atmosferą i powstałą sytuacją i niedopuszczanie do wypowiedzi i działań, które stanowią molestowanie w myśl przepisów prawa pracy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.