



Sygn. akt II PK 186/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko Schronisku dla Nieletnich w G.

o wynagrodzenie, nadgodziny, odprawę emerytalną, odszkodowanie,
zadośćuczynienie i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lutego 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 30 grudnia 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w G. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 7 listopada 2007 r., zasądził od pozwanego Schroniska dla Nieletnich w G. na rzecz

powoda J. W. kwotę 11.313,00 zł tytułem odprawy emerytalnej oraz kwotę 9.427,50 zł tytułem nagrody jubileuszowej, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Oddalenie powództwa obejmowało część żądań powoda o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową (powyżej kwot zasądzonych z tego tytułu), a ponadto w całości żądania o zasądzenie: wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych (11.118,60 zł), dodatku za pracę w warunkach uciążliwych (6.732 zł), zwrotu kosztów podróży powoda z B. (gdzie powód mieszka) do W. w celu złożenia wyjaśnień przed resortową komisją orzekającą w sprawach naruszenia dyscypliny finansów publicznych (111,26 zł), refundacji kosztów wakacyjnego pobytu syna powoda na obozie latem 2004 r. (500 zł), równowartości świadczenia, którego powód nie uzyskał z PZU Życie S.A. w związku ze śmiercią matki, ponieważ nie były opłacane składki na ubezpieczenie (1.400 zł), oraz zadośćuczynienia (które powód nazywał także odszkodowaniem) z tytułu wyrządzonej jemu i jego rodzinie krzywdy polegającej na pozbawieniu go wynagrodzenia za pracę przez okres roku, szykanowaniu go i dyskryminowaniu (10.000 zł).

Sąd Okręgowy ustalił, że powód uzyskał z dniem 10 czerwca 2002 r. stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. Od 14 października 2002 r. pełnił funkcję dyrektora Schroniska dla Nieletnich w G., powierzoną mu na czas nieokreślony. Z dniem 31 października 2003 r. został odwołany przez Ministra Sprawiedliwości ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich. W związku z tym złożył odwołanie do Sądu Rejonowego w G. - Sądu Pracy. Wyrokiem z 22 marca 2005 r., Sąd Rejonowy – błędnie przyjmując, że odwołanie ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich miało charakter czynności rozwiązującej stosunek pracy nauczyciela - zasądził od pozwanego Schroniska dla Nieletnich na rzecz powoda kwotę 7.201,26 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy i oddalił w pozostałej części powództwo w stosunku do tego pozwanego (nie uwzględnił żądania dopuszczenia powoda do pracy) oraz w całości powództwo w stosunku do pozostałych pozwanych (Ministra Sprawiedliwości i Prezesa Sądu Okręgowego w G.). Wyrokiem z 30 sierpnia 2005 r., Sąd Okręgowy w G. - Sąd Pracy, po rozpoznaniu apelacji powoda, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zobowiązał pozwane

Schronisko dla Nieletnich do dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku wychowawcy, przyjmując - tym razem prawidłowo - że odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich nie było równoznaczne z definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy. Od 1 listopada 2003 r. (po odwołaniu ze stanowiska dyrektora) powód był nadal zatrudniony w wymiarze pełnego etatu w pozwanym Schronisku dla Nieletnich na stanowisku wychowawcy. W okresie od 1 listopada 2003 r. do 18 listopada 2003 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym, a następnie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim - do grudnia 2004 r. W dniu 18 grudnia 2004 r. powód zgłosił się do pracy, ale nie został do niej dopuszczony.

W roku szkolnym 2004/2005 powód miał być zatrudniony na stanowisku wychowawcy - przydzielono mu 30 godzin tygodniowo, w tym 24 godziny wymiarowe i 6 godzin ponadwymiarowych. Pozwany pracodawca nie dofinansował letniego wypoczynku syna powoda w 2004 r. W dniu 22 czerwca 2004 r. powód został wezwany w charakterze obwinionego na posiedzenie resortowej komisji orzekającej w sprawach naruszenia dyscypliny finansów publicznych działającej przy Ministrze Sprawiedliwości w związku z zarzutem naruszenia art. 138 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2003 r. Nr 15, poz. 148 ze zm.). Pozwany odmówił powodowi refundacji kosztów przejazdu na rozprawę przed tą komisją w kwocie 111,26 zł twierdząc, że nie była to podróż służbowa (powód nie otrzymał od pracodawcy polecenia udania się w podróż służbową), lecz wezwanie organu państwowego, przed którym powód miał obowiązek się stawić. W dniu 15 kwietnia 2005 r. zmarła matka powoda. Powód przystąpił do grupowego ubezpieczenia w PZU Życie S.A. w związku z zatrudnieniem w Schronisku dla Nieletnich. Ubezpieczyciel odmówił wypłaty powodowi świadczenia z tytułu zgonu jego matki, ponieważ ostatnią składkę z tytułu tego ubezpieczenia opłacono za listopad 2004 r., a zatem ubezpieczenie wygasło po trzech miesiącach, od 1 marca 2005 r., zanim zmarła matka powoda.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwane Schronisko dla Nieletnich wypłaciło powodowi w kwietniu 2005 r. kwotę 7.201,26 zł tytułem odszkodowania (w związku z wyrokiem Sądu Rejonowego z 22 marca 2005 r.) oraz (w następstwie wyroku Sądu Okręgowego z 30 sierpnia 2005 r.) kwotę 15.085,46 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w okresie od 19 listopada 2004 r. do 31

sierpnia 2005 r., jednak bez dodatków za pracę w godzinach ponadwymiarowych i w warunkach uciążliwych, a także 1.814,50 zł tytułem odsetek.

W okresie od 21 lutego 2006 r. do 31 sierpnia 2006 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z czasową niezdolnością do pracy, spowodowaną chorobą. Jego niezdolność do pracy trwała łącznie 193 dni. Pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2006 r. na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela z uwagi na jego niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, trwającą ponad 182 dni. Pismo informujące o rozwiązaniu stosunku pracy pozwany wysłał do powoda 31 sierpnia 2006 r., powód otrzymał je 2 września 2006 r. Pismem z 1 września 2006 r. powód wyraził chęć rozwiązania stosunku pracy nauczyciela w związku z zamiarem przejścia na emeryturę. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wydaną 3 listopada 2006 r., powodowi przyznano emeryturę od 1 września 2006 r.

Ustalony stan faktyczny był między stronami bezsporny.

Odnosząc się do zgłoszonego przez powoda żądania dotyczącego zasądzenia odprawy emerytalnej, Sąd Okręgowy podniósł, że w sprawie VI P .../06, prowadzonej przed Sądem Rejonowym - Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. powód domagał się sprostowania świadectwa pracy oraz ustalenia, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu w wyniku pisma powoda z 1 września 2006 r., zgłaszającego jego chęć przejścia na emeryturę. Wyrokiem z 1 marca 2007 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie, zaś wyrokiem z 3 lipca 2007 r. Sąd Okręgowy w G. - Sąd Pracy, w sprawie VII Pa .../07, oddalił apelację powoda od powołanego wyroku. Wyrok ten jest prawomocny. Zdaniem Sądu Okręgowego, prawomocność wyroku Sądu Rejonowego z 1 marca 2007 r., wydanego w sprawie VI P .../06, oznacza, że za wiążące (art. 365 § 1 k.p.c.) należało uznać ustalenie tego wyroku, zgodnie z którym stosunek pracy łączący strony ustał w związku z oświadczeniem pracodawcy z 31 sierpnia 2006 r. Sąd Rejonowy oddalił wówczas żądanie powoda dotyczące ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę rozwiązała się w związku z oświadczeniem powoda z 1 września 2006 r. o zamiarze przejścia na emeryturę. W ocenie Sądu Okręgowego, mimo mocy wiążącej powyższych wyroków, powód spełniał przesłanki warunkujące prawo do odprawy emerytalnej. Pozwany

kwestionował istnienie związku między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem powoda na emeryturę. Tymczasem, między rozwiązaniem stosunku pracy, jaki łączył strony, a uzyskaniem przez powoda prawa do emerytury istniał związek czasowy niezbędny do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, skoro stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2006 r., a emeryturę przyznano powodowi z dniem 1 września 2006 r. Odprawa emerytalna należna powodowi powinna być obliczona według stawek wynagrodzenia obowiązujących w 2006 r.

Odnosząc się do zgłoszonego przez powoda żądania dotyczącego zasądzenia nagrody jubileuszowej, Sąd Okręgowy ocenił jako bezzasadne stanowisko pozwanego, że powód nie nabył prawa do tej nagrody za 40 lat pracy, ponieważ przepracował tylko 39 lat i 1 dzień. Zdaniem Sądu Okręgowego, istniał niewątpliwy związek czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy łączącego strony a przejściem powoda na emeryturę, zatem nabył on prawo do nagrody jubileuszowej na podstawie § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz.U. Nr 128, poz. 1418).

Pozostałe roszczenia zgłoszone przez powoda Sąd Okręgowy ocenił jako nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu, roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych i dodatek za pracę w warunkach uciążliwych nie zasługiwało na uwzględnienie. Należności tych powód domagał się jako wyrównania wypłaconego mu wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy w okresie od grudnia 2004 r. do sierpnia 2005 r. W sprawie nie było sporne, że pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za gotowość do pracy za okres od 19 listopada 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r. w kwocie 23.124,72 zł, jednakże w sumie tej nie ujął dodatku za pracę w warunkach uciążliwych i wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. W tym okresie powód nie świadczył bowiem faktycznie pracy. Powołując się na art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd Okręgowy stwierdził, że przez przeszkody w świadczeniu pracy dotyczące pracodawcy należy rozumieć wszelkie przyczyny uniemożliwiające pracownikowi

wykonywanie pracy, w tym także bezprawne niedopuszczenie pracownika do pracy. Powołując się z kolei na treść art. 30 w związku z art. 34 ust. 1 i art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela, a także przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny (Dz.U. Nr 83, poz. 943 ze zm.), Sąd Okręgowy stwierdził, że dodatek z tytułu pracy w trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach (§ 5 ust. 1, 2 i 6 rozporządzenia) przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany, oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego. Z kolei wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym szkoły (§ 6 rozporządzenia) nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, redakcja odpowiednich przepisów rozporządzenia uzależnia prawo do dodatku za pracę w warunkach uciążliwych, jak również za godziny ponadwymiarowe, od faktycznego przepracowania okresu, za jaki przysługują. Świadczenia te wypłacane są z dołu (§ 5 ust. 8 oraz § 6 ust. 6 rozporządzenia), odmiennie niż wynagrodzenie za pracę. Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 29 marca 1989 r., III PZP 53/88 (OSNCP 1989 nr 7-8, poz. 109), zgodnie z którym z samego faktu zamieszczenia w planie organizacyjnym szkoły godzin ponadwymiarowych nie wynika jeszcze wniosek o istnieniu po stronie pracownika uprawnienia do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które się nie odbyły. Dodatkowo, w wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPiUS 2002, nr 11, poz. 268), Sąd Najwyższy przyjął, że do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 k.p. nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i

wobec tego w wynagrodzeniu tym nie mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione żądanie powoda o zwrot kosztów podróży z B. (miejsca zamieszkania powoda) do W., celem złożenia wyjaśnień przed resortową komisją orzekającą w sprawach o naruszenie dyscypliny finansów publicznych działającą przy Ministrze Sprawiedliwości. Postępowanie przed tą komisją toczyło się w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2003 r. Nr 15, poz. 148 ze zm.), a powód posiadał w tym postępowaniu status obwinionego. Definicję podróży służbowej zawiera art. 77⁵ § 1 k.p. Pracodawca nie wydał powodowi polecenia służbowego udania się na posiedzenie tej komisji w dniu 22 czerwca 2004 r. Wezwania powoda dokonała sama komisja działająca przy Ministrze Sprawiedliwości. Powód w toku postępowania przed komisją nie wykonywał zadania służbowego, lecz występował w swoim własnym interesie, jako obwiniony o naruszenie dyscypliny finansów publicznych.

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego refundacji kosztów pobytu jego syna na obozie w 2004 r. (podczas letniego wypoczynku), Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w art. 94 k.p. zostały uregulowane ustawowe obowiązki pracodawcy, dotyczące także relacji nauczyciela jako pracownika z jego pracodawcą. Nie ma wśród nich obowiązku pracodawcy refundacji kosztów pobytu dziecka pracownika na letnim obozie lub koloniach. Również Karta Nauczyciela nie zawiera regulacji dotyczącej tego rodzaju obowiązku pracodawcy nauczyciela. W Kodeksie pracy znajdują się również przepisy, które regulują ogólne obowiązki pracodawcy wobec załogi, ale obowiązkom tym nie odpowiadają indywidualne uprawnienia poszczególnych pracowników, rodzące indywidualne roszczenia. Do takich obowiązków należy obowiązek zaspokajania - w miarę posiadanych środków - potrzeb socjalnych pracowników (art. 94 pkt 8 i art. 16 k.p.). Jest to ogólny obowiązek pracodawcy wobec wszystkich pracowników, pracownicy nie mają z tego tytułu żadnych roszczeń. Karta Nauczyciela odsyła w art. 53 ust. 5 do przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. U pozwanego pracodawcy kwestie związane z zaspokajaniem potrzeb socjalnych pracowników

regulował Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W ocenie Sądu, akt ten nie nadawał świadczeniom z funduszu charakteru roszczeniowego, zanim świadczenia te zostały przyznane pracownikowi. Sam powód nie zakwestionował tej oceny, podając, że świadczenia z funduszu miały charakter uznaniowy. Powód nie ma zatem obecnie roszczenia o refundację kosztów wypoczynku syna na obozie letnim w 2004 r. Pracodawca nie przyznał mu bowiem takiej refundacji.

Odnosnie do żądania zasądzenia kwoty 1.400 zł jako równowartości świadczenia, którego powód nie uzyskał z PZU Życie S.A. w związku ze śmiercią matki, Sąd Okręgowy podniósł, że ubezpieczyciel odmówił wypłaty świadczenia z tytułu zgonu matki powoda w oparciu o § 24 pkt 1c ogólnych warunków grupowego ubezpieczenia pracowniczego Typ P, zatwierdzonych uchwałą Nr 93/92 Zarządu PZU Życie S.A. w Warszawie z 7 grudnia 1992 r. Zgodnie z powyższym postanowieniem ogólnych warunków umowy, co zostało podkreślone w decyzji odmownej z 28 grudnia 2005 r., odpowiedzialność zakładu ubezpieczeń w odniesieniu do poszczególnych ubezpieczonych wygasa z upływem trzech miesięcy, licząc od końca miesiąca kalendarzowego, za który została opłacona ostatnia składka, jeżeli bezpośrednio przedtem ubezpieczony opłacił składki za co najmniej dwanaście miesięcy. W decyzji tej podano, że w ubezpieczeniu powoda, według polisy 228P, ostatnią składkę opłacono do 30 listopada 2004 r., a zatem ubezpieczenie wygasło 1 marca 2005 r., zaś matka powoda zmarła 15 kwietnia 2005 r. Powód nie wystąpił na drogę sądową z roszczeniem przeciwko PZU Życie S.A. Pozwany natomiast zarzucił, że nie ma legitymacji biernej, aby spełnić przedmiotowe żądanie powoda. Kwestionując stanowisko pozwanego, Sąd podkreślił, że w niniejszej sprawie powód nie domaga się świadczenia z ubezpieczenia grupowego, lecz odszkodowania za to, że świadczenia tego nie otrzymał. W uchwale z 9 stycznia 1976 r., III PZP 16/75 (OSNCP 1976 nr 6, poz. 128), Sąd Najwyższy przyjął, że sprawa o odszkodowanie za nieuzyskanie świadczenia z umowy ubezpieczenia, wskutek zaniedbania pracodawcy, jest sprawą ze stosunku pracy. Odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanego za skutek w postaci utraty przez powoda świadczenia z ubezpieczenia w wyniku zaprzestania opłacania składek należy rozważyć według przesłanek z art. 471 k.c.

Powód niewątpliwie poniósł szkodę w postaci utraty świadczenia z umowy ubezpieczenia w PZU Życie S.A. w związku z zaprzestaniem wypłacania przez pozwanego wynagrodzenia za pracę i w konsekwencji odprowadzania składek na rzecz ubezpieczyciela. Nie sposób jednak uznać, że działanie pracodawcy cechowała wina (choćby w postaci niedbalstwa). Powód został odwołany z funkcji dyrektora pozwanego Schroniska dla Nieletnich decyzją Ministra Sprawiedliwości z 28 października 2003 r., ze skutkiem na 31 października 2003 r. Powód wniósł odwołanie od tej decyzji do sądu pracy (sprawa VII P .../03 Sądu Rejonowego w G.). Postępowanie toczyło się przeciwko trzem pozwanym: Ministrowi Sprawiedliwości, Prezesowi Sądu Okręgowego w G. i Schronisku dla Nieletnich w G. Sam powód skierował pozew wyłącznie przeciwko Ministrowi Sprawiedliwości (nieprawidłowo, ponieważ Minister Sprawiedliwości nie był jego pracodawcą). Wyrokiem z 22 marca 2005 r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalił powództwo o dopuszczenia do pracy w stosunku do pozwanego Schroniska dla Nieletnich. W wyniku apelacji powoda, wyrokiem z 30 sierpnia 2005 r., Sąd Okręgowy w G. zmienił zaskarżony wyrok i zobowiązał pozwanego do dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku wychowawcy. Istniała zatem istotna wątpliwość co do skutków prawnych odwołania powoda ze stanowiska dyrektora, potwierdzona (nieprawidłową, jak się okazało) oceną Sądu Rejonowego. Nie można również pominąć argumentacji pozwanego, według której powód mógł dobrowolnie kontynuować opłacanie składek na ubezpieczenie w PZU Życie S.A. w Warszawie. Powód twierdził, co prawda, że nie miał środków na zapłatę tych należności, jednak nie kwestionował faktu, że w kwietniu 2005 r. otrzymał od pozwanego kwotę 7.201,26 zł tytułem odszkodowania w wykonaniu wyroku z dnia 22 marca 2005 r. Powództwo w tej części (co do zasądzenia kwoty 1.400 zł) zostało oddalone w związku z niespełnieniem przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego wynikających z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W toku postępowania powód domagał się również zasądzenia na jego rzecz zadośćuczynienia (które nazywał także odszkodowaniem) z tytułu wyrządzonej jemu i jego rodzinie krzywdy, polegającej na pozbawieniu go wynagrodzenia za pracę przez okres roku, szykanowaniu go i dyskryminowaniu. Powód wyjaśnił, że

dyskryminowanie i szykanowanie go polegało na tym, że już po dopuszczeniu go do pracy, po służbie w dniach 22 i 24 września 2005 r. poprosił dyrektora Schroniska dla Nieletnich o nocleg w pokoju gościnnym, ten mu jednak odmówił i powód dwukrotnie musiał przesiedzieć noc na dworcu PKP, bo nie miał połączenia z G. do B., co wywołało u niego depresję. Ponadto powód podniósł, że od chwili odwołania go ze stanowiska dyrektora stres spowodował u niego depresję, złe samopoczucie i konieczność leczenia psychiatrycznego. Powód twierdził, że gdy w dniu 18 grudnia 2004 r. zgłosił się do pracy, dyrektor Schroniska dla Nieletnich polecił nie wpuszczać go i wstrzymał wypłatę wynagrodzenia, w związku z czym powód pozostawał bez środków do życia. Zdaniem powoda, pozwany szykanował go, nie wypłacając mu zwrotu kosztów podróży służbowej, nie refundując wypoczynku syna w 2004 r., a podczas rozpraw sądowych przedstawiciel pozwanego zachowywał się w stosunku do powoda lekceważąco, zaczepnie i kłamał. W ocenie powoda, pozwany podejmował świadome działania zmierzające do dokuczenia mu i pozbycia się go z zakładu pracy, w tym naruszył dobra osobiste powoda przez szykanowanie go i doprowadzenie do ubóstwa (niewypłacanie świadczeń, w tym należnego wynagrodzenia za pracę, pozbawienie środków do życia, pozbawienie dostępu do opieki medycznej). Sąd Okręgowy nie uwzględnił roszczenia w tej części. W ocenie Sądu, chociaż powód posługuje się w swoich pismach procesowych pojęciem „dyskryminacja”, to nie można uznać, aby określenie to – używane przez powoda - odpowiadało definicji dyskryminacji zawartej w przepisach Rozdziału IIa działu IV Kodeksu pracy. Dyskryminacja w zatrudnieniu dotyczy, co do zasady, indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą i ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika, w porównaniu z innymi pracownikami, różnicuje jego sytuację z jednej z przyczyn określonych w art. 18 § 1 k.p. Powód nie powoływał się na okoliczności związane z odmiennym traktowaniem jego osoby w zatrudnieniu w porównaniu z pozostałymi pracownikami pozwanego, jak również nie twierdził, że podłoże nierównego traktowania wynikało z którejś z okoliczności opisanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Sąd Okręgowy rozważył żądanie powoda również w oparciu o przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych (art. 23 k.c. i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd

stwierdził, że z tego punktu widzenia żądanie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ nie zostało udowodnione. Stosownie do ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ciężar dowodu co do istnienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego spoczywał na powodzie jako poszkodowanym. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód w toku postępowania nie wykazał przede wszystkim, aby w związku z działaniami pozwanego (gdyby uznać je za czyn niedozwolony) poniósł szkodę majątkową lub niemajątkową. Żądania powoda w zakresie zwrotu kosztów podróży służbowej i refundacji wypoczynku syna, jak też odszkodowania za utracone świadczenie z PZU Życie S.A., były nieuzasadnione. Podobnie należało ocenić część roszczeń o wynagrodzenie (w tym za pracę w godzinach nadwymiarowych i w warunkach uciążliwych za okres, w którym powód nie świadczył pracy). Powód nie zaoferował dowodów na okoliczność, że działania pozwanego cechowała złośliwość i lekceważenie, że pozwany odmówił mu noclegu w pokoju gościnnym, że manipulował lekarzem orzecznikiem. Powód nie wykazał (nie udowodnił) również, że w okresie, w którym pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, zamierzał korzystać z opieki medycznej, lecz mu jej odmówiono. Wreszcie powód nie udowodnił, że jego stan zdrowia (w tym konieczność leczenia psychiatrycznego) miał związek z zawinionymi działaniami pozwanego.

Apelację od wyroku Sąd Okręgowy wniósł powód, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 81 § 1 k.p. oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny (Dz.U. Nr 83, poz. 943 ze zm.), poprzez ich niewłaściwą wykładnię i zastosowanie; 2) art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze

zm.) oraz obowiązującego u pozwanego Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poprzez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie; 3) art. 94³ k.p., „względnie” art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 k.p.; 5) błędną ocenę zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że: a) pozwany nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu pozbawienia powoda świadczenia z umowy ubezpieczenia związanego ze śmiercią jego matki; b) nie istniały powody do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zadośćuczynienia za dyskryminujące i szykanujące praktyki pozwanego; c) świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych mają charakter uznaniowy; d) powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatek za pracę w warunkach uciążliwych.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie jego żądań w całości.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 grudnia 2008 r., oddalił apelację powoda.

Sąd Apelacyjny uznał za bezpodstawny zarzut przekroczenia przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów przez ich nieprawidłową ocenę, tj. zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Apelacyjnego, powód nie wykazał wadliwości rozumowania Sądu pierwszej instancji przy dokonywaniu oceny dowodów.

Odnosząc się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy uznaniowego charakteru świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Sąd Apelacyjny stwierdził, że kwestie związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych regulują generalnie przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) z modyfikacjami wynikającymi z treści ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), dotyczącymi przykładowo wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. U pozwanego pracodawcy od 1 listopada 2004 r. obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Sąd Apelacyjny ustalił, że - pomimo zawartego w § 1 pkt 2 zarządzenia dyrektora Schroniska dla Nieletnich z 27 października 2004 r. uregulowania, zgodnie z którym

z chwilą wejścia w życie tego Regulaminu utraciły moc poprzednio obowiązujące regulaminy - Regulamin obowiązujący od 1 listopada 2004 r. nie był poprzedzony żadnym innym regulaminem, zaś przytoczoną regulację wprowadzono „z ostrożności”. Apelujący powołuje się w apelacji na obowiązujący u pozwanego pracodawcy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, twierdząc, że spełniał warunki uzyskania refundacji kosztów wypoczynku swojego syna za rok 2004 przewidziane w tym Regulaminie, jednak z treści rozdziału C pkt III ppkt 10 Regulaminu wynika, że dofinansowanie (w przypadku powoda - refundacja kosztów wypoczynku syna) nie przysługuje ani pracownikowi, ani członkom jego rodziny w przypadku niezłożenia wniosku o wypłatę dofinansowania w terminie do końca maja. Ponieważ Regulamin ten wszedł w życie 1 listopada 2004 r., zatem - wbrew twierdzeniom powoda - akt ten nie może stanowić podstawy do uzyskania dofinansowania kosztów wypoczynku jego syna z lata 2004 r. Sąd Apelacyjny zgodził się z zapatrywaniem Sądu Okręgowego, że Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, obowiązujący od 1 listopada 2004 r., nie stwarzał dla objętych nim pracowników roszczeń, odpowiadających ich uprawnieniom do konkretnych świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie kreuje świadczeń o charakterze roszczeniowym, co wynika ze specyfiki tych świadczeń, które stają się wymagalne dopiero po ich przyznaniu lub - rzadziej - po spełnieniu warunków do ich otrzymania. Powołując się na zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności załączone do akt sprawy dokumenty w postaci: specyfikacji wydatkowania środków pieniężnych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych za rok 2004, struktury wydatków za rok 2004, listy wypłat dokonanych w lipcu 2004 r. na rzecz pedagogów oraz listy wypłat dokonanych w lipcu i listopadzie 2004 r. na rzecz pracowników obsługi administracyjnej z tytułu świadczeń urlopowych, a także wyciągów z rachunku bankowego zakładowego funduszu świadczeń socjalnych za okres od 1 stycznia 2004 r. do 23 grudnia 2004 r., Sąd Apelacyjny stwierdził, że w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Schroniska dla Nieletnich nie wydzielono w 2004 r. środków na refundację kosztów wypoczynku dzieci pracowników. Wobec nieobowiązywania u pozwanego do 31 października 2004 r. Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, o którym mowa w art.

8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który regulowałby zasady i warunki korzystania ze świadczenia w postaci dofinansowania wypoczynku dzieci pracowników, oraz niewydzielenia przez pozwanego środków pieniężnych w ramach funduszu na ten cel i wobec nieprzyznania powodowi tego świadczenia, jego roszczenie o refundację kosztów wypoczynku syna w 2004 r. było pozbawione podstaw prawnych. Powodowi nie przysługiwało roszczenie o refundację kosztów wypoczynku syna na obozie letnim w 2004 r.

Oceniając żądanie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.400 zł tytułem odszkodowania za nieuzyskanie od PZU Życie S.A. świadczenia z tytułu śmierci matki powoda, Sąd Apelacyjny podkreślił że roszczenie powoda zostało oparte na art. 471 k.c., który uzależnia odpowiedzialność dłużnika od łącznego wystąpienia trzech elementów: istnienia szkody po stronie wierzyciela, niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika, stanowiącego następstwo okoliczności, za które odpowiedzialny jest dłużnik, oraz adekwatnego (normalnego) związku przyczynowego pomiędzy szkodą a zachowaniem dłużnika. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powód - w oparciu o przeprowadzone w sprawie dowody, a zwłaszcza decyzję PZU Życie S.A. odmawiającą wypłaty mu świadczenia z tytułu zgonu jego matki 15 kwietnia 2005 r. - wykazał, że poniósł szkodę majątkową stanowiącą różnicę między aktualnym stanem jego majątku a stanem hipotetycznym, jaki istniałby, gdyby opłacone zostały składki na ubezpieczenie grupowe za grudzień 2004 r. i styczeń 2005 r. a on otrzymał świadczenie z umowy ubezpieczenia. Niedopuszczenie powoda do pracy przez pozwanego pracodawcę w dniu 18 grudnia 2004 r. stanowiło nienależyte wykonanie przez pozwanego obowiązków wynikających ze stosunku pracy, co zostało prawomocnie przesądzone wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z 30 sierpnia 2005 r. W tej sytuacji kluczowe znaczenie miało ustalenie istnienia związku przyczynowego pomiędzy nienależytym wykonaniem zobowiązania przez pozwanego a szkodą poniesioną przez powoda. W ocenie Sądu Apelacyjnego, brak jest podstaw do przyjęcia, że zachodził adekwatny związek przyczynowy pomiędzy utratą przez powoda prawa do świadczenia z umowy ubezpieczenia zawartej z PZU Życie S.A. z tytułu śmierci jego matki a niedopuszczeniem powoda przez pozwanego do pracy i niewypłacaniem mu wynagrodzenia. Powód mógł

samodzielnie kontynuować opłacanie składek na ubezpieczenie w PZU Życie S.A., pomimo trwającego sporu z pozwanym o dopuszczenie go do pracy. Zdając sobie sprawę, że w czasie toczącego się sporu o istnienie stosunku pracy nie będą dokonywane przez pracodawcę wpłaty z tytułu składek na ubezpieczenie i chcąc kontynuować to ubezpieczenie, powód powinien był sam te składki uiszczać z własnych środków finansowych. Sąd Apelacyjny ocenił, że w świetle zgromadzonych dowodów brak jest podstaw do przyjęcia, że powód w okresie od grudnia 2004 r. do stycznia 2005 r. nie mógł zgromadzić środków finansowych na pokrycie składek na dobrowolne ubezpieczenie w PZU Życie S.A. za ten okres. W świetle okoliczności faktycznych, biorąc pod uwagę niewielką wysokość składki uiszczanej comiesięcznie tytułem dobrowolnego ubezpieczenia (49,00 zł), powód miał możliwość w ramach gospodarowania posiadanymi środkami zaoszczędzić odpowiednie środki finansowe potrzebne na zapłatę składek za grudzień 2004 r. i styczeń 2005 r. Ostatecznie Sąd drugiej instancji stwierdził, że zaprzestanie przekazywania przez pozwanego składek na dobrowolne ubezpieczenie w PZU Życie S.A. nie stanowiło adekwatnej przyczyny powstania szkody w majątku powoda, ponieważ powód mógł nadal kontynuować to ubezpieczenie we własnym zakresie oraz miał możliwość zaoszczędzenia odpowiednich środków finansowych celem opłacenia należnych składek. Nie występuje w związku z tym normalny związek przyczynowy pomiędzy zaprzestaniem przekazywania przez pozwanego składek na dobrowolne ubezpieczenie powoda w PZU Życie S.A. a szkodą poniesioną przez powoda, wynikającą z odmowy wypłaty przez tego ubezpieczyciela świadczenia z tytułu śmierci jego matki. Z uwagi na niespełnienie wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego brak było podstaw prawnych do uwzględnienia roszczenia powoda o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 1.400 zł tytułem odszkodowania za nieuzyskanie od PZU Życie S.A. świadczenia z umowy ubezpieczenia z tytułu zgonu matki powoda.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatek za pracę w warunkach uciążliwych. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że ani Karta Nauczyciela, ani

inne akty prawne wydane na podstawie jej przepisów, nie zawierają regulacji dotyczących zasad obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania przez nauczyciela pracy, pomimo zgłoszonej gotowości do jej wykonywania, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a zatem - stosownie do art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 81 § 1 k.p., który reguluje wprost sytuację, gdy pracownik doznaje przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w tym nieuzasadnionego niedopuszczenia go do pracy. Nie ma podstaw do sięgnięcia poprzez analogię do art. 84 ust. 2 Karty Nauczyciela, normującego kwestię ustalania wynagrodzenia w okresie zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków. Przez wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania rozumieć należy wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego wypłacenie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, np. rzeczywistego świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Sąd drugiej instancji uznał za niezasadny apelacyjny zarzut naruszenia art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie w związku z art. 81 § 1 k.p. oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny, ponieważ przepisy Karty Nauczyciela nie dają podstaw do przyjęcia, że dodatek za warunki pracy oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe powinny być uwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania przez nauczyciela pracy, pomimo zgłoszenia gotowości do jej wykonania, z przyczyn dotyczących pracodawcy. Karta Nauczyciela nie zawiera przepisu określającego sposób obliczenia wynagrodzenia nauczyciela za czas niewykonywania przez niego pracy, pomimo zgłoszenia gotowości do jej

wykonania, z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd Apelacyjny podkreślił, że podstaw prawnych do obliczenia wynagrodzenia nauczyciela za czas niewykonywania pracy w tych okolicznościach nie tworzą przepisy rozporządzeń wydanych na podstawie art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela, obowiązujących w okresie pozostawania powoda w gotowości do pracy, tj. od grudnia 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r., a mianowicie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny (Dz.U. Nr 83, poz. 943 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 2 lutego 2005 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 22, poz. 182 ze zm.). Rozporządzenia te regulują szczegółowy sposób ustalania dodatku za warunki pracy oraz zasady ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, jednak nie określają sposobu obliczania wynagrodzenia nauczyciela za czas niewykonywania przez niego pracy, pomimo zgłoszenia przez niego gotowości do jej wykonania, z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Odnosząc się do postawionego przez powoda apelacyjnego zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że nie istniały podstawy do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji i szykanowania na podstawie art. 94³ k.p., ewentualnie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że powód wywodził swoje roszczenia w oparciu o dwie niezależne instytucje - mobbingu i dyskryminacji. Roszczenie pracownika, dotyczące zdarzeń mających miejsce przed 1 stycznia 2004 r., nie mogło być skutecznie dochodzone w oparciu o art. 94³ k.p. Okoliczności, które zdaniem powoda miały świadczyć o mobbingu, Sąd Apelacyjny

podzielił na dwie grupy. Do pierwszej zaliczył zdarzenia, których istnienia powód nie dowiódł, a które wynikały jedynie z jego zeznań – podczas gdy zarówno zeznania świadków, jak i dokumenty stanowiące dowody w sprawie nie potwierdzały, aby takie wydarzenia faktycznie miały miejsce. Sąd Apelacyjny wymienił wśród nich: odmowę udzielenia powodowi przez dyrektora Schroniska dla Nieletnich noclegu w pokojach gościnnych, manipulowanie przez dyrektora Schroniska lekarzem orzecznikiem oraz lekceważące i zaczepne traktowanie powoda przez dyrektora. Zeznania powoda dotyczące stosowania wobec niego mobbingu nie odzwierciedlały stanu faktycznego, lecz były raczej emanacją jego subiektywnych odczuć, ponieważ podnoszone przez niego okoliczności, mające świadczyć o mobbingu, nie znalazły potwierdzenia w innych dowodach. Do drugiej grupy Sąd Apelacyjny zaliczył zdarzenia, które zostały opisane nie tylko w zeznaniach powoda, ale także znalazły potwierdzenie w przeprowadzonych w sprawie dowodach, zwłaszcza w treści dokumentów: odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich, odmowa dopuszczenia go do pracy w Schronisku dla Nieletnich, niewypłacenie kosztów delegacji związanych z wyjazdem na posiedzenie resortowej komisji orzekającej w sprawach naruszenia dyscypliny finansów publicznych przy Ministrze Sprawiedliwości, odmowa refundacji kosztów wypoczynku syna powoda w 2004 r. oraz niezyskanie z PZU Życie S.A. świadczenia ubezpieczeniowego z tytułu śmierci matki powoda. W odróżnieniu od pierwszej grupy zdarzeń wydarzenia zaliczone do drugiej grupy faktycznie wystąpiły, z tym że Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się w nich znamion mobbingu ani też naruszenia dóbr osobistych powoda. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można było uznać za przejaw mobbingu w stosunku do powoda odwołania go ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich w G. decyzją Ministra Sprawiedliwości z 28 października 2003 r. Okoliczność ta nie mogła świadczyć o stosowaniu wobec powoda mobbingu, ponieważ odwołanie nastąpiło z dniem 31 października 2003 r., a zatem w okresie przed 1 stycznia 2004 r., gdy w polskim porządku prawnym nie było jeszcze regulacji prawnej dotyczącej mobbingu. Zdarzenia, które miały miejsce w okresie przed 1 stycznia 2004 r., należało ocenić przez pryzmat ewentualnego naruszenia dóbr osobistych powoda przez pozwanego (art. 23 k.c. i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu

drugiej instancji, odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich stanowiło działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, co wyłączało jego bezprawność. Spór wynikły na skutek wniesionego przez powoda odwołania od decyzji Ministra Sprawiedliwości z 28 października 2003 r. był przedmiotem toczącej się przed sądem pracy sprawy, prawomocnie zakończonej wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z 30 sierpnia 2005 r., VII Pa .../05, w której potwierdzono istnienie podstaw uzasadniających odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich, a zatem zasadność kwestionowanej decyzji. Nie doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda poprzez odwołanie go ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich, ponieważ istniały podstawy do negatywnej oceny jego pracy, uzasadniające odwołanie go z zajmowanego stanowiska. W ocenie Sądu Apelacyjnego, odmowa pozwanego dopuszczenia powoda do wykonywania pracy na stanowisku wychowawcy po 1 listopada 2003 r. nie była przejawem mobbingu, lecz rozbieżnych poglądów prawnych stron co do dalszego pozostawania powoda w stosunku pracy ze Schroniskiem dla Nieletnich. Sąd Apelacyjny podkreślił rozbieżność stanowisk Sądów Pracy obu instancji - wyrokiem z 22 marca 2005 r., VIII P .../03, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w części, w której powód domagał się dopuszczenia go do pracy na stanowisku wychowawcy, zaś wyrokiem z 30 sierpnia 2005 r., VII Pa .../05, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zobowiązał pozwanego do dopuszczenia powoda do pracy na stanowisku wychowawcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji dowody wykazały jednoznacznie, że wyjazd powoda na posiedzenie resortowej komisji orzekającej w sprawach naruszenia dyscypliny finansów publicznych, działającej przy Ministrze Sprawiedliwości, nie stanowił podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., wobec czego zasadnie pozwany odmówił powodowi zwrotu kosztów podróży z B. do W. celem złożenia wyjaśnień przed tą komisją. Sąd drugiej instancji stwierdził brak podstaw do przyjęcia, że odmowa zwrotu kosztów podróży stanowiła przejaw mobbingu. Sąd Apelacyjny nie uznał również za mobbing odmowy refundacji przez pozwanego kosztów wypoczynku syna powoda w 2004 r., ponieważ wobec nieobowiązania u pozwanego do 31 października 2004 r. Regulaminu

Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, regulującego zasady i warunki korzystania ze świadczenia w postaci dofinansowania wypoczynku dzieci pracowników, oraz niewydzielenia przez pozwanego środków pieniężnych w ramach tego funduszu na ten cel i nieprzyznania powodowi tego świadczenia - jego roszczenie o dofinansowanie tych kosztów nie znajdowało podstaw prawnych. Sąd Apelacyjny nie dopatrył się znamion mobbingu ani też naruszenia dóbr osobistych powoda w okoliczności nieuzyskania przez niego z PZU Życie S.A. świadczenia z umowy ubezpieczenia z tytułu śmierci jego matki. Niewypłacanie powodowi przez pozwanego wynagrodzenia, a w konsekwencji nieodprowadzanie przez pozwanego składek na dobrowolne ubezpieczenie grupowe w PZU Życie S.A., wynikało z zaistniałego między stronami sporu prawnego o istnienie stosunku i dopuszczenie powoda do pracy. Powód, zdając sobie sprawę z tego, że pozwany pracodawca - z uwagi na toczący się spór o istnienie stosunku pracy - nie przekazuje składek na to ubezpieczenie, nie opłacił samodzielnie tych składek, pomimo możliwości ich opłacania, w następstwie czego ubezpieczenie to wygasło z dniem 1 marca 2005 r. - czyli przed śmiercią matki powoda w dniu 15 kwietnia 2005 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego, utrata prawa do świadczenia z umowy ubezpieczenia z PZU Życie S.A. z tytułu śmierci matki powoda nie mogła być uznana za mobbing, ponieważ stanowiła jedynie konsekwencję nieopłacenia składek na dobrowolne ubezpieczenie za grudzień 2004 r. i styczeń 2005 r., a zatem nie wynikała z działań pozwanego zmierzających do nękania, zastraszania, poniżania, ośmieszania powoda, jego wyeliminowania lub odizolowania z grupy współpracowników albo naruszenia godności lub innych dóbr osobistych. Gdyby faktycznie powód był ofiarą działań noszących znamiona mobbingu lub godzących w jego dobra osobiste, to z pewnością nie kontynuowałby zatrudnienia w pozwanym Schronisku dla Nieletnich do momentu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, lecz już wcześniej sam rozwiązałby tę umowę. Sąd Apelacyjny podkreślił, że powód - utrzymując, że od 31 października 2003 r. (tj. od dnia odwołania go ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich) był ofiarą mobbingu - nie rozwiązał umowy o pracę łączącej go z pozwanym, lecz nadal kontynuował zatrudnienie; to pracodawca rozwiązał stosunek pracy z powodem, dopiero 31 sierpnia 2006 r., na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z

uwagi na jego niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, trwającą ponad 182 dni. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powyższa okoliczność podważała wiarygodność zeznań powoda, ponieważ gdyby faktycznie był on ofiarą mobbingu, to z pewnością sam rozwiązałby stosunek pracy z pozwanym (np. w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p.), a nie czekałby, aż pracodawca rozwiąże z nim stosunek pracy. W świetle przeprowadzonych dowodów, w szczególności z dokumentu w postaci zaświadczenia lekarskiego z Wojewódzkiej Przychodni Zdrowia Psychicznego w B. z 6 września 2007 r., nie budzi wątpliwości, że powód od grudnia 2003 r. leczył dolegliwości w postaci: uporczywych, nawracających stanów niepokoju, napięcia emocjonalnego, problemów ze skupieniem uwagi, snem, zmiennością nastroju, mające istotny wpływ na jego codzienne funkcjonowanie. Powód podjął leczenie w Poradni Zdrowia Psychicznego po odwołaniu go ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich z dniem 31 października 2003 r., stąd uzasadnione było przyjęcie, że dolegliwości te były konsekwencją negatywnych odczuć psychicznych powoda wynikających z decyzji Ministra Sprawiedliwości z 28 października 2003 r. odwołującej go ze stanowiska dyrektora oraz sporu wynikłego z wniesienia przez powoda odwołania od tej decyzji, a nie wynikiem mobbingu. W ocenie Sądu drugiej instancji, przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło poglądu powoda, że rozstrój jego zdrowia spowodowany został przez mobbing.

Sąd drugiej instancji zauważył, że powód w toku procesu nie powoływał się na okoliczności związane z odmiennym traktowaniem jego osoby w porównaniu z innymi pracownikami pozwanego, jak również okoliczności opisane w art. 18^{3a} § 1 k.p. Tym samym, wbrew wynikającemu z art. 18^{3b} § 1 k.p. obowiązkowi, nie wskazał on przyczyny (kryterium) dyskryminacji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia, aby pracodawca zastosował w odniesieniu do powoda jakiegokolwiek kryterium dyskryminujące albo kierował się względami prawnie niedopuszczalnymi. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadzi do wniosku, że powództwo w zakresie żądania zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing oraz

odszkodowania za dyskryminację było bezzasadne i w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 81 § 1 k.p. oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny (Dz.U. Nr 83, poz. 942 ze zm.), poprzez ich niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji błędne zastosowanie art. 81 § 1 k.p. oraz niezastosowanie art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, a także przyjęcie, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatek za pracę w warunkach uciążliwych; b) art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.), poprzez niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że powodowi nie przysługiwało świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, c) art. 94³ k.p. względnie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., poprzez ich niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie oraz przyjęcie, że nie istniały powody do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia za dyskryminujące i szykanujące praktyki pracodawcy; d) art. 361 § 1 i 2 k.c. oraz art. 415 k.c., poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie oraz przyjęcie, że nie zachodzą w przedmiotowym stanie faktycznym przesłanki ich zastosowania, w szczególności związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym i zawinionym działaniem pracodawcy a szkodą wyrządzoną pracownikowi; e) art. 362 k.c., poprzez jego wadliwą wykładnię i niezastosowanie oraz przyjęcie, że nie zachodzą w przedmiotowym stanie faktycznym przesłanki jego zastosowania;

2) naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c., poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, w świetle całokształtu okoliczności sprawy, wynikających ze zgromadzonego materiału dowodowego, w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz i zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu i zastępstwa procesowego za instancję kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

1. W ramach procesowej podstawy skargi skarżący postawił zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., co miało nastąpić „poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, w świetle całokształtu okoliczności sprawy, wynikających ze zgromadzonego materiału dowodowego, w sposób mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie”. Zarzut ten nie może stanowić przedmiotu rozważań i ocen Sądu Najwyższego.

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem, treść normatywna art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się bezpośrednio do sposobu dokonywania przez sąd oceny dowodów. Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się - i jest to stanowisko ugruntowane od kilku lat – że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być podstawą skargi kasacyjnej, a gdyby skarga kasacyjna została oparta tylko i wyłącznie na zarzucie naruszenia tego przepisu, podlegałaby odrzuceniu jako niedopuszczalna (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973; z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; a także postanowienia Sądu Najwyższego: z 12 czerwca 2006 r., IV CSK 100/06, niepubl.; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 211/06, niepubl.). Wprawdzie art. 398³ § 3 k.p.c. nie wskazuje

expressis verbis żadnych konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających procesową podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on bezpośrednio art. 233 k.p.c. - wszakże ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c.

W obowiązującym stanie prawnym Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. O ile bowiem sąd apelacyjny jest również "sądem faktu" i według zapatrywań doktryny oraz orzecznictwa kontynuuje postępowanie rozpoznawcze co do faktów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000, nr 10, poz. 193; z 5 lutego 2006 r., IV CK 384/05, LEX nr 190756; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7), o tyle Sąd Najwyższy jako "sąd prawa", rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny, a jeżeli skarga oparta byłaby tylko na takich zarzutach, podlegałaby odrzuceniu. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. Skoro zarzut naruszenia tego przepisu nie mógł być podstawą rozważań, ocen i analiz Sądu Najwyższego,

to należało przyjąć, że przy rozważaniu zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego wiążąca była w postępowaniu kasacyjnym podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku. Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., gdy strona wnosząca skargę kasacyjną nie formułuje skutecznych zarzutów naruszenia prawa procesowego, albo gdy zarzuty te okażą się nieuzasadnione lub niedopuszczalne, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

W ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego skarżący sformułował wiele zarzutów, jednak żaden z nich nie okazał się usprawiedliwiony.

2. Zarzut naruszenia art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela w związku z art. 81 § 1 k.p. oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny (Dz.U. Nr 83, poz. 942 ze zm.), co miało - zdaniem skarżącego – nastąpić poprzez ich niewłaściwą wykładnię i błędne zastosowanie art. 81 § 1 k.p. oraz niezastosowanie art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, a w konsekwencji przyjęcie, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatek za pracę w warunkach uciążliwych, jest pozbawiony racji. W ocenie powoda, w oparciu o brzmienie powołanych przepisów, należy przyjąć, że przysługujące nauczycielowi wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i dodatek za pracę w warunkach uciążliwych, wynikające z godzin pracy przydzielonych nauczycielowi jedynie formalnie w zatwierdzonym arkuszu organizacyjnym placówki oświatowej, mają charakter gwarantowany, a zatem przysługują także za okres, w którym nauczyciel faktycznie nie świadczył pracy, doznając przeszkód leżących po stronie pracodawcy (w rozpoznawanej sprawie - niedopuszczenia do pracy z powodu błędnego przyjęcia przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał). W ocenie Sądu Najwyższego powód nie ma

racji. Przewidziane w planie organizacyjnym szkoły dla konkretnego nauczyciela godziny ponadwymiarowe nie mają charakteru gwarancyjnego w tym znaczeniu, że uprawniają nauczyciela do otrzymania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w każdej sytuacji, nawet wówczas, gdy nauczyciel ich nie odbył (nie przeprowadził ponadwymiarowych zajęć). Wynagrodzenie przysługuje co do zasady za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Sąd Apelacyjny dokonał prawidłowej wykładni przytoczonych przepisów (art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, art. 81 § 1 k.p. oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r.), przyjmując, że za okres, w którym powód nie świadczył faktycznie pracy, bo nie był do niej dopuszczany w związku z błędnym założeniem pracodawcy, że odwołanie go ze stanowiska dyrektora Schroniska dla Nieletnich doprowadziło do ustania stosunku pracy, nie może być mu przyznane wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych (powód w tym czasie nie realizował żadnych godzin ponadwymiarowych) oraz dodatek za warunki pracy - z tytułu pracy w warunkach uciążliwych (powód w tym czasie nie świadczył pracy, więc nie można przyjąć, że pracował w warunkach uciążliwych).

Zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie nauczycieli składa się z: 1) wynagrodzenia zasadniczego; 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy; 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54. Wysokość stawek dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, a także szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, określało – w okresie objętym żądaniem powoda - m.in. wydane na podstawie art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2000 r. w sprawie dodatków oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, a także w sprawie dodatku motywacyjnego i służbowego dla nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w

urzędach organów administracji rządowej, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych oraz w jednostkach organizacyjnych sprawujących nadzór pedagogiczny. Przewidywało ono, że nauczycielom poszczególnych stopni awansu zawodowego przysługuje dodatek za warunki pracy z tytułu pracy w trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach, określonych w odrębnych przepisach, w odpowiedniej wysokości, odniesionej do otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia zasadniczego (§ 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia), przy czym dodatek za warunki pracy miał przysługiwać w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek był związany, oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługiwało wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego (§ 5 ust. 6 rozporządzenia). Powód w okresie objętym żądaniem nie wykonywał faktycznie pracy ani nie przysługiwało mu za ten okres wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego. Brak jest podstaw prawnych do przyznania mu za ten okres dodatku za pracę w warunkach uciążliwych - podstawy tej nie stwarza art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela, który nie określa zasad ani warunków, na jakich nauczycielowi przysługuje dodatek za warunki pracy (w tym zwłaszcza warunki uciążliwe). Z kolei wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe regulował § 6 powyższego rozporządzenia, stanowiąc - między innymi - że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 6 ust. 4 rozporządzenia). Na podstawie przytoczonej regulacji prawnej Sąd Apelacyjny mógł przyjąć - a dokonana przez ten Sąd wykładnia nie budzi zastrzeżeń - że przepisy Karty Nauczyciela dotyczące składników wynagrodzenia nauczyciela oraz przepisy rozporządzeń wykonawczych do tej ustawy, regulujące zasady i warunki przyznania oraz sposób ustalenia i wysokość stawek dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, odnoszą się bezpośrednio do sytuacji, gdy nauczyciel faktycznie pracuje, a jeżeli faktycznie nie świadczy pracy, to wynagrodzenie przysługuje mu w okolicznościach szczegółowo opisanych i uregulowanych w Kracie Nauczyciela. Można z tego wyprowadzić ogólną zasadę, że jeżeli nauczyciel nie świadczy pracy z przyczyn innych niż

bezpośrednio uregulowane w Karcie Nauczyciela lub przepisach wykonawczych do tej ustawy, to nie przysługują mu te składniki wynagrodzenia, o których stanowi art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ustawa ta nie reguluje przy tym bezpośrednio sytuacji, w której nauczyciel nie świadczy pracy z powodu niedopuszczenia go do pracy przez pracodawcę. A z taką właśnie, nieuregulowaną bezpośrednio w Karcie Nauczyciela, sytuacją miał do czynienia Sąd Apelacyjny w rozpoznawanej sprawie. Prawidłowe i w pełni usprawiedliwione było w tych okolicznościach odwołanie się do regulacji Kodeksu pracy (zgodnie z art. 5 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, według którego w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, do stosunku pracy nauczyciela mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy), w szczególności do art. 81 § 1 k.p. Co prawda, nie można wyciągać żadnych wniosków odnośnie do sytuacji, w jakiej znalazł się powód w wyniku niedopuszczenia go do pracy przez pracodawcę, z treści art. 84 Karty Nauczyciela, który dotyczy szczególnego przypadku zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków w związku z prowadzonym przeciwko niemu postępowaniem dyscyplinarnym, jednak należy zauważyć, że sama Karta Nauczyciela przewiduje, że w okresie faktycznego nieświadczenia pracy (np. w związku z zawieszeniem w pełnieniu obowiązków) nauczycielowi nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe (art. 84 ust. 2). Potwierdza to prawidłowość przyjętego przez Sąd Apelacyjny ogólnego założenia, że dodatki za warunki pracy (np. za pracę w warunkach uciążliwych) oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przysługują nauczycielowi w przypadku faktycznego świadczenia przez niego pracy albo w tych przypadkach jej nieświadczenia, gdy Karta Nauczyciela lub przepisy wykonawcze do niej wyraźnie przewidują możliwość wypłacenia nauczycielowi tych dodatków lub tego wynagrodzenia za okres, w którym praca nie była faktycznie świadczona.

Sąd Apelacyjny przyjął w swoich rozważaniach, że podstawy do uwzględnienia roszczenia o zasądzenie dodatku za warunki pracy (w szczególności dodatku za pracę w warunkach uciążliwych) przy ustalaniu wynagrodzenia należnego nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, pomimo gotowości do jej wykonywania, gdy doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie może stanowić § 5 ust. 6 rozporządzenia z dnia 29 września 2000 r. Zdaniem Sądu

Apelacyjnego, dodatek ten przysługuje tylko w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany, a oblicza się go jak za okres urlopu wypoczynkowego, co nie znajduje zastosowania przy obliczaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, pomimo gotowości do jej wykonania, z przyczyn dotyczących pracodawcy. Podobnie § 6 ust. 4 rozporządzenia z dnia 29 września 2000 r. nie daje podstaw do uwzględnienia wynagrodzenia za planowane godziny ponadwymiarowe przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, pomimo zgłoszenia gotowości do jej wykonywania, z przyczyn dotyczących pracodawcy, ponieważ przepis ten odnosi się wyłącznie do sytuacji, gdy obie strony stosunku pracy wykonują zobowiązanie wynikające ze stosunku pracy, a ewentualne nieświadczenie pracy przez nauczyciela nie ma związku z niedopuszczeniem go do pracy. Odnosząc się do regulacji rozporządzeń wykonawczych do Karty Nauczyciela - w tym rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 2 lutego 2005 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 22, poz. 182 ze zm.) - Sąd Apelacyjny podkreślił, że dodatek za warunki pracy przysługuje nauczycielowi tylko w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek ten jest związany (co nie ma miejsca w sytuacji niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy), oraz w okresie niewykonywania pracy, lecz tylko takim, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego (nie dotyczy to okresu niewykonywania pracy, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, treść § 7 ust. 4 tego rozporządzenia nie daje podstaw do zaliczenia do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, pomimo zgłoszenia gotowości do jej wykonywania, z przyczyn dotyczących pracodawcy, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, ponieważ przepis ten dotyczy tylko sytuacji, gdy nauczyciel i jego pracodawca realizują swoje obowiązki wynikające ze stosunku pracy, nie normuje natomiast kwestii wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, gdy nauczyciela nie dopuszczono do pracy. Przytoczona wykładnia odpowiednich przepisów dokonana przez Sąd Apelacyjny jest możliwa

do zaakceptowania, a skarżącemu nie udało się przedstawić w skardze kasacyjnej takich argumentów, które podważyłyby rozumowanie tego Sądu.

Sąd Apelacyjny uznał, że powód błędnie wyprowadza z przepisów Karty Nauczyciela oraz przepisów kolejnych rozporządzeń wykonawczych wydanych na podstawie art. 30 ust. 7 tej ustawy podstawę prawną zaliczenia składników wynagrodzenia w postaci dodatku za uciążliwe warunki pracy oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, pomimo zgłoszenia gotowości do jej wykonywania, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p. Ten ostatni przepis nie daje podstaw, aby uwzględnić w należnym powodowi wynagrodzeniu za okres nieświadczenia pracy, w którym doznał przeszkód w jej świadczeniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, dodatku za pracę w warunkach uciążliwych oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Podstaw do zastosowania do sytuacji powoda (przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, gdy pracownik był gotów do jej wykonywania, lecz doznał przeszkód z przyczyn obciążających pracodawcę) zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop nie daje § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), ponieważ znajduje on zastosowanie jedynie przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo, a nie na podstawie osobistego zaszeregowania. Ostatecznie należy podzielić – jako prawidłową - wykładnię przepisów dokonaną przez Sąd Apelacyjny, zgodnie z którą przy ustalaniu wynagrodzenia należnego nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, kiedy był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, związanych z odmową dopuszczenia go do pracy, nie podlegają uwzględnieniu składniki wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatku za uciążliwe warunki pracy.

Uzupełniając argumentację Sądu Apelacyjnego można jedynie dodać, że początkowo art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela przewidywał, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje nauczycielowi również w razie

usprawiedliwionego nieodbycia zajęć. Przepis ten stanowił pierwotnie, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły, wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatków, o których mowa w art. 34, również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć przez nauczyciela. Na mocy nowelizacji Karty Nauczyciela z 1992 r. (ustawą z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 53, poz. 252) przepis ten został w tym zakresie zmieniony.

Słusznie powołał się Sąd Apelacyjny na uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 marca 1989 r., III PZP 53/88 (OSNCP 1989, nr 7-8, poz. 109), zgodnie z którą zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin ponadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, w których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego w art. 35 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela za nieodbyte godziny ponadwymiarowe. Z uchwały tej również pośrednio wynika przyjęta przez Sąd Apelacyjny – jako zasada rozstrzygnięcia – teza o nieprzysługiwaniu nauczycielowi wynagrodzenia za nieprzeprowadzone (nieodbyte) godziny ponadwymiarowe, choćby zostały zamieszczone (przewidziane) w planie organizacyjnym szkoły.

3. Nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) poprzez niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że powodowi nie przysługiwało świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z tymi przepisami, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy). Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa, z

zastrzeżeniem ust. 2a, pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Wydanie regulaminu jest obowiązkiem pracodawcy. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest wewnątrzzakładowym aktem normatywnym, konkretyzującym i rozwijającym określone w ustawie zasady gospodarowania środkami funduszu, przeznaczania środków funduszu na poszczególne rodzaje działalności socjalnej i przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych. Obowiązkową treść regulaminu stanowią postanowienia określające zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. Postanowienia regulaminu powinny ograniczać się do zasad przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych i nie mogą tworzyć praw podmiotowych konkretnych osób do określonych świadczeń. Roszczenie o świadczenie konkretna osoba nabywa dopiero z chwilą, gdy zostanie jej ono przyznane przez pracodawcę. Zamieszczenie w regulaminie postanowień, które tworzyłyby prawa podmiotowe konkretnych osób do określonych świadczeń, wykraczałoby poza dozwoloną prawem treść regulaminu i nie rodziłoby skutków prawnych. Sąd pracy może oddalić powództwo o świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, gdy podstawę prawną roszczenia stanowi samo jedynie postanowienie regulaminu, a nie indywidualny akt pracodawcy przyznający świadczenie. Jak wynika z powyższych założeń, pracownik nie może wywodzić swoich roszczeń o świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bezpośrednio z treści art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Powód nie powołał się w toku procesu na jakikolwiek indywidualny akt pozwanego pracodawcy przyznający mu świadczenie w postaci refundacji kosztów pobytu jego syna na obozie letnim w lecie 2004 r. Nie mógł zatem skutecznie dochodzić tego świadczenia. Art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nadaje świadczeniom socjalnym charakter uznaniowy (do czasu ich wyraźnego przyznania przez pracodawcę nie mają one charakteru roszczeniowego). Przepis ten nie stanowi podstawy prawnej dochodzenia przez

pracownika od pracodawcy konkretnych roszczeń dotyczących pomocy socjalnej. Z jego treści wynika jedynie, że kryterium przyznania ulgowych usług lub świadczeń socjalnych stanowi wyłącznie sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Z przepisu tego nie wynika w żaden sposób, że pracownikowi przysługuje refundacja kosztów wypoczynku letniego jego dzieci. Roszczeniowy charakter świadczeń nie może wynikać także bezpośrednio z regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, o którym stanowi art. 8 ust. 2 ustawy. Roszczeniowego charakteru nabierają świadczenia socjalne dopiero po ich przyznaniu (podjęciu indywidualnej decyzji o ich przyznaniu) przez pracodawcę. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy (art. 9 k.p.). Powód w skardze kasacyjnej nie zarzuca jednak naruszenia jakiegokolwiek konkretnego postanowienia regulaminu obowiązującego w chwili, gdy pokrywał koszty pobytu swojego syna na obozie letnim w lecie 2004 r., który mógłby stanowić podstawę rozważań, czy w ogóle przepisy wewnątrzzakładowe przewidywały w 2004 r. refundację kosztów letniego wypoczynku dzieci pracowników pozwanego. Jeżeli nawet w pewnym okresie pracodawca powoda przyznawał i wypłacał pracownikom dobrowolnie - bez wprowadzenia w życie stosownego regulaminu – określone świadczenia socjalne, to nie stanowi to wystarczającego uzasadnienia (podstawy prawnej) dla roszczeń powoda o refundację kosztów wypoczynku syna. U pozwanego pracodawcy nie „obowiązywały” w 2004 r. - wbrew twierdzeniom skarżącego - zasady podziału środków funduszu. Pracodawca wypłacał te świadczenia dobrowolnie i uznaniowo. Nie mogły one w tej sytuacji nabrać charakteru roszczeniowego. Powód w toku procesu nie wykazał (nie udowodnił), aby w 2004 r. jakkolwiek pracownik otrzymał refundację kosztów wakacyjnego wypoczynku swoich dzieci, nie może zatem twierdzić, że odmowa przyznania i wypłacenia jemu takiego świadczenia naruszała zasadę równego traktowania pracowników. Najważniejszą przyczyną oddalenia roszczenia powoda o refundację kosztów wakacyjnego wypoczynku jego syna było prawidłowe uznanie przez Sąd Apelacyjny, że świadczenia socjalne mają charakter uznaniowy. Ich przyznanie przez pracodawcę oraz ustalenie ich wysokości uzależnione jest od spełnienia kryteriów socjalnych, tj. od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Dopóki jednak

pracodawca nie przyzna konkretnemu pracownikowi konkretnego świadczenia, dopóty pracownik nie może go skutecznie dochodzić na drodze sądowej.

4. Zarzuty dotyczące naruszenia art. 94³ k.p. „względnie” art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. poprzez ich niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie oraz przyjęcie, że nie istniały powody do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia lub odszkodowania za dyskryminujące i szykanujące praktyki pracodawcy, również nie mogły zostać uwzględnione. Podkreślenia wymaga istotna różnica między mobbingiem (art. 94³ k.p.) i dyskryminacją (art. 18^{3a} k.p.). Inne stany faktyczne (inne okoliczności) oraz inne przesłanki materialnoprawne decydują o zakwalifikowaniu określonych zachowań, działań lub zaniechań, pracodawcy albo jako mobbingu, albo jako dyskryminacji. Sąd Apelacyjny przyjął i ocenił, że powód nie wykazał (nie udowodnił) przesłanek stosowania wobec niego mobbingu. Ustawowa definicja mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.) przewiduje, że 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. Z kolei ustawowa definicja molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.), przewiduje, że molestowaniem jest zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Sąd Apelacyjny ustalił i ocenił, że zdarzenia (zachowania pracodawcy) opisane przez powoda nie mogą być rozważane w kategoriach mobbingu lub naruszenia dóbr osobistych albo dyskryminacji (nierównego traktowania w porównaniu z traktowaniem przez pracodawcę innych pracowników), w szczególności także dyskryminacji w postaci molestowania. Według ustaleń i ocen Sądu Apelacyjnego, opisane przez powoda zachowania pozwanego nie miały znamion uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania. Nie miały również charakteru zachowania, którego celem lub skutkiem było naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Kwestionując tę ocenę w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, powód odwołuje się do argumentów, które nie mogą skutecznie podważać dokonanej przez Sąd Apelacyjny prawnej kwalifikacji zachowań pozwanego. Powód

kwestionuje bowiem dokonaną przez Sąd Apelacyjny ocenę materiału dowodowego dotycząca tego fragmentu jego roszczeń, w której - jego zdaniem - całkowicie pominięto wiele istotnych okoliczności faktycznych. Uzasadnienie kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 94³ k.p. „względnie” art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. sprowadza się wyłącznie do kwestionowania ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Apelacyjny. Sam skarżący przyznaje, że zarzut naruszenia tych przepisów prawa materialnego jest „ściśle powiązany z zarzutem proceduralnym niewłaściwej oceny materiału dowodowego, dokonanej przez Sąd drugiej instancji w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego”. Tymczasem, nie jest możliwe skuteczne zarzucanie w skardze kasacyjnej naruszenia prawa materialnego, jeżeli za tym zarzutem faktycznie kryje się kwestionowanie dokonanych przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych. Powód w skardze kasacyjnej nie wykazał przy tym, na czym miałyby polegać rzekomo niewłaściwa wykładnia powołanych przepisów dokonana przez Sąd Apelacyjny. Wprost przeciwnie, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika jednoznacznie i w sposób niebudzący jakichkolwiek wątpliwości, że Sąd Apelacyjny prawidłowo zinterpretował istotną treść normatywną art. 94³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej, w części dotyczącej naruszenia tych przepisów, pełnomocnik powoda powołuje przy tym szereg nowych okoliczności faktycznych, odmiennych od tych ustalonych i rozważonych przez Sąd Apelacyjny, co jest niedopuszczalne w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Twierdzenie skarżącego, że powód padł ofiarą dyskryminującego traktowania, jest o tyle gołosłowne, że w skardze kasacyjnej nie konfrontuje się sytuacji powoda z sytuacją innych pracowników pozwanego w celu wykazania, że jego traktowanie było gorsze od traktowania innych. Powód miał przy tym od początku trudności z jednoznaczną kwalifikacją swojego roszczenia, nazywając je raz zadośćuczynieniem, a innym razem odszkodowaniem, co nie jest równoznaczne. Rozróżnienie między odszkodowaniem i zadośćuczynieniem jest wyraźne, co wynika choćby z treści art. 94³ § 3 i 4 k.p., a także art. 18^{3d} k.p. oraz art. 445 i 448 k.c. w związku z art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. w związku z art. 300 k.p.

5. Nie można podzielić zarzutów skarżącego co do naruszenia art. 361 § 1 i 2 k.c. oraz art. 415 k.c., do czego miało dojść poprzez ich błędną wykładnię i

niezastosowanie w wyniku przyjęcia, że nie zachodzą w przedmiotowym stanie faktycznym przesłanki ich zastosowania, w szczególności związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym i zawinionym działaniem pracodawcy a szkodą wyrządzoną pracownikowi. Podobnie należy ocenić zarzut naruszenia art. 362 k.c., do czego miało dojść przez jego wadliwą wykładnię i niezastosowanie w wyniku przyjęcia, że nie zachodzą w przedmiotowym stanie faktycznym przesłanki jego zastosowania. Zarzuty te miały związek z oddaleniem roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu pozbawienia go świadczenia z umowy ubezpieczenia z PZU Życie S.A. w związku ze śmiercią jego matki. Również ten zarzut został przez skarżącego „ściśle” powiązany z zarzutem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i nieprawidłową oceną zgromadzonego materiału dowodowego „pod kątem doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania”. Takie skonstruowanie zarzutów naruszenia prawa materialnego osłabia ich skuteczność w postępowaniu kasacyjnym, skoro kontroli kasacyjnej nie podlega dokonana przez sąd drugiej instancji ocena materiału dowodowego i będąca jej następstwem konstrukcja podstawy faktycznej wyroku.

Przede wszystkim podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny prawidłowo ocenił roszczenie odszkodowawcze powoda w tej części według przesłanek przewidzianych w art. 471 k.c., ponieważ stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym i ewentualne nienależyte wykonanie przez jedną ze stron zobowiązań wynikających ze stosunku pracy rodzi konsekwencje przewidziane w tym właśnie przepisie, statuującym przesłanki odszkodowawczej odpowiedzialności kontraktowej. Powód w skardze kasacyjnej zarzuca naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 415 k.c., czym sugeruje deliktową podstawę odpowiedzialności pozwanego pracodawcy. Twierdzi przy tym że podejmując określone działania pozwany pracodawca działał umyślnie „jak należy się domyślać”, a nawet celowo. W związku z tym należy podkreślić, że w przypadku dochodzenia roszczeń odszkodowawczych, dla których podstawę stanowią przepisy o czynach niedozwolonych, na powodzie spoczywa obowiązek wykazania wszystkich przesłanek tej odpowiedzialności (art. 6 k.c.), a w szczególności bezprawności (niezgodności z prawem) działania lub zaniechania osoby ponoszącej odpowiedzialność, winy (choćby w postaci zwykłego niedbalstwa lub nienależytej staranności), szkody i związku przyczynowego między zawinionym i bezprawnym

działaniem lub zaniechaniem a szkodą. Winy sprawcy szkody nie można „się domyślać” albo jej domniemywać, musi być ona wykazana (udowodniona). Ocena Sądu Apelacyjnego co do braku normalnego (art. 361 k.c.) związku przyczynowego między utratą przez powoda prawa do świadczenia z umowy ubezpieczenia (odmową wypłacenia powodowi przez ubezpieczyciela PZU Życie S.A. odszkodowania z ubezpieczenia grupowego z tytułu śmierci jego matki w związku z zaprzestaniem uiszczania składek) a niedopuszczeniem powoda do pracy i niewypłaceniem mu wynagrodzenia (zaniechaniem odprowadzania przez pracodawcę miesięcznych składek na ubezpieczenie grupowe, potrącanych z wynagrodzenia powoda za pracę, którego nie wypłacano powodowi w związku z błędnym przyjęciem ustania stosunku pracy), nie została przez powoda skutecznie podważona w skardze kasacyjnej. Sąd Apelacyjny przyjął, że powód mógł dobrowolnie kontynuować samodzielne opłacanie składek z tytułu ubezpieczenia w PZU Życie S.A., zwłaszcza że leżało to w jego interesie. Powód mógł kontynuować opłacanie składek na ubezpieczenie w PZU Życie S.A., pomimo trwającego sporu z pozwanym o dopuszczenie go do pracy, musiał bowiem zdawać sobie sprawę, że niewypłacanie mu wynagrodzenia za pracę oznacza jednocześnie nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie grupowe, a zatem chcąc kontynuować to ubezpieczenie, powinien był sam te składki uiszczać z własnych środków. W ten sposób wyłącznie przyczynił się do powstania szkody (art. 362 k.c.). W skardze kasacyjnej nie zakwestionowano skutecznie tej oceny. Spekulacje skarżącego co do umyślnego, zawinionego działania pozwanego pracodawcy, który świadomie i celowo chciał narazić powoda jako pracownika na szkodę, wykraczają poza ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, który przyjął jedynie bezprawność działań pracodawcy polegających na niedopuszczeniu powoda do pracy.

Skoro wszystkie zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione, skarga podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.