

Sygn. akt III APa 3/13

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 marca 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak
Sędziowie:	SSA Grażyna Horbulewicz (spr.) SSA Aleksandra Urban
Protokolant:	stażysta Emilia Romanik

po rozpoznaniu w dniu 22 marca 2013 r. w Gdańsku

sprawy E. J.

przeciwko Szkole Muzycznej I i II Stopnia im. Z. N. w G.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji E. J.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 października 2012 r., sygn. akt VIII P 43/11

1. oddala apelację;

2. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku na rzecz radcy prawnego B. D. (1) kwotę 2 700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) plus podatek VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu.

Sygn. akt III APa 3/13

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 maja 2011 r., ostatecznie sprecyzowanym w dniu 22 sierpnia 2011 r., powódka E. J. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od Szkoły Muzycznej I i II stopnia im. Z. N. w G. kwoty 200.000,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem stosowanym na jej osobie przez pracodawcę oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż roszczenie opiera o przepisy art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p. Powódka podała, iż była zatrudniona w pozwanej szkole przez 27 lat i była cenionym przez pracowników, dzieci oraz ich rodziców pedagogiem. Od 2008 r. powódka zaczęła odczuwać wokół siebie atmosferę wrogości, czuła się coraz bardziej

izolowana, zaczęła obserwować przejawy jawnego zadowolenia ze strony personelu w sytuacji, gdy miała problemy. Zdarzyły się sytuacje, gdy przyszła do szkoły mocno utykając i nikt do niej nie podszedł, nie zaoferował jej pomocy. W trakcie wykonywania pracy powódka była zmuszana przerywać jej wykonanie, bowiem stale otrzymywała kolejne, nowe polecenia, dezorganizujące jej pracę, które musiała wykonać. W szkole za powódką ktoś chodził, nagrywał ją telefonem komórkowym. Powódce nie pozwalano w sposób należyty prowadzić zajęć – w trakcie zajęć otwierano drzwi, robiono zdjęcie i uciekano. Uczniowie, na zamówienie nauczycieli, żartowali i wyśmiewali się z powódki, niektórzy uczniowie celowo grali na pianinie z błędami, by ją zdenerwować. Poza szkołą powódka odbierała „głuche” telefony. Te okoliczności spowodowały, iż powódka nie mogła iść do pracy. Dyrektorka szkoły wraz z nauczycielką przyjechały po powódkę i zabrały ją do szkoły, gdzie w ciągu niecałych 15 minut powódkę zmuszono do podpisania dokumentów, których nawet nie przeczytała. Potem powódka dowiedziała się, iż podpisała dokumenty rozwiązujące umowę o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Powódce nie podano żadnych przyczyn rozwiązania umowy. Mobbing, którego doświadczyła powódka, spowodował jej ciężki rozstrój zdrowia, co stanowi podstawę do domagania się zasądzenia zadośćuczynienia w kwocie 200.000 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana Szkoła Muzyczna I i II stopnia im. Z. N. w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powódki kosztami procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż zaprzecza wszystkim twierdzeniom pozwu co do stosowania wobec powódki jakiegokolwiek formy działań noszących znamiona mobbingu w rozumieniu przepisów art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p. Wbrew twierdzeniom powódki, powódka sama, z własnej inicjatywy rozwiązała stosunek pracy za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę, a pracodawca, nauczyciele, inni pracownicy szkoły wykazali wolę troski o stan jej zdrowia powódki, a nadto znając jej problemy osobiste i rodzinne, starali się jak najlepiej jej pomóc. Powódce w sprawach zawodowych i osobistych. Powódka po zakończeniu roku szkolnego 2008/2009 uczestniczyła w radzie pedagogicznej, gdzie podziękowała gronu pedagogicznemu i pracownikom pozwanej szkoły za pracę i pomoc w sprawach osobistych, pozostawiając upominek w formie naczyń – mis drewniano – wiklinowych. Powódka jest osobą samotną, a po śmierci matki w 2005 r. jest stan psychiczny uległ istotnemu pogorszeniu, miała trudności w poradzeniu sobie ze sprawami życia codziennego, podjęła również terapię zdrowia psychicznego. Dyrektor szkoły wraz z nauczycielami M. S. (1) i T. S. byli w mieszkaniu powódki w styczniu 2009 r., co wynikało z faktu troski o powódkę, bowiem nie odbierała telefonów od M. S. (1). Na miejscu okazało się, iż powódka nie odbierała telefonu bez powodu, następnie powódka pojechała do szkoły i w tym dniu nie było żadnych zdarzeń związanych z rozwiązaniem z powódką stosunku pracy. Pozwana wyjaśniła, że powódka nie była kontrolowana. Stronie pozwanej nie jest również znany fakt chodzenia za powódką i nagrywania jej na telefon komórkowy. Niewiarygodny jest zarzut wyśmiewania powódki przez uczniów za namową nauczycieli. W ocenie pozwanej, powódka usiłuje poprzez wystąpienie roszczeniem przeciwko Szkole ratować swoją bardzo trudną sytuację finansową.

Wyrokiem z dnia 24 października 2012 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo E. J.. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, iż E. J. od dnia 1 września 1982 r. była zatrudniona w Szkole Muzycznej I i II stopnia w G., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela gry na fortepianie.

Wszelkie polecenia w pozwanej Szkole Muzycznej I i II stopnia w G. wydawane są w formie pisemnej i wpisywane do zeszytu zarządzeń.

W zeszycie zarządzeń za rok szkolny 2008/2009 brak jest zarządzeń tzw. dezorganizujących pracę powódce.

W 2005 r. zmarła matka powódki. Powódka zmieniła mieszkanie, w którym zamieszkiwała z matką, na mniejsze. Powódka jest osobą samotną.

Powódka opowiadała koleżance z pracy M. S. (1), iż odczuwa brak poczucia bezpieczeństwa, czuje się inwigilowana, wskutek czego wymieniła zamki w drzwiach. Zdarzały się sytuacje, iż powódka nie przychodziła do pracy, nie zawiadamiając uprzednio dyrekcji szkoły. Koleżance z pracy Ł. G. powódka mówiła, iż nie chce pracować w szkole, nie

lubi swojej pracy. Powódka opowiadała o okolicznościach, które nie mogły mieć miejsca, mówiła, iż czuje się chora, ma przywidzenia. Powódka wskazała również koleżance, iż została zaproszona przez ucznia do kina na godz. 22.00 oraz, iż 10-letni uczeń powiedział jej, żeby chodziła w spódnicy, a nie w spodniach, bo bardzo ładnie wygląda w spódnicy.

Powódka opowiadała również koleżance E. G. – Z., iż jeżdżą za nią jakieś samochody, patrzą na nią ludzie z tych samochodów, że jakieś osoby wchodzi do klasy na lekcje i robią zdjęcia. Powódka opowiadała o bliżej nieokreślonych osobach, mówiąc np. „oni popsuli mi prakę”, „oni popsuli mi piecyk gazowy”. Zdarzyła się taka sytuacja, iż powódka zadzwoniła do E. G. – Z. i powiedziała, że nie może wyjść z domu, bo trzech policjanci przebrani w czerwone czapeczki chodzą po klatce schodowej i uniemożliwiają jej wyjście. Pojęcia „oni” powódka nigdy nie wyjaśniła.

Zdarzały się sytuacje, iż zaprzyjaźniona nauczycielka przychodziła w trakcie lekcji z jakimś zapytaniem do powódki. Jest powszechną praktyką, że nauczyciele wchodzi podczas lekcji z zapytaniami do innych nauczycieli. Uczniowie nie skarżyli się, by w trakcie lekcji ktoś przeszkadzał w zajęciach.

W styczniu 2009 r. zdarzyła się sytuacja, iż powódka spotkała się z członkiem rady rodziców M. L. –. W. na ulicy (...) w G., przed budynkiem, wskazując, iż ma w mieszkaniu zainstalowany podsłuch.

Zdarzyła się również sytuacja, iż nie odbyła się lekcja powódki z synem M. W. (1). M. W. (1) wraz z M. S. (1) pojechały do mieszkania powódki. Powódka wskazała wówczas, iż wszystko jest w porządku i przyjedzie do szkoły.

Była sytuacja, iż powódka poprosiła M. W. (1) o wykupienie lekarstw w aptecce – silnych leków uspokajających.

Było również tak, że na prośbę dyrektora szkoły, z uwagi na brak kontaktu z powódką, do powódki pojechał pracownik szkoły T. S.. Powódka wpuściła go do mieszkania i powiedziała, iż wszystko jest w porządku.

Koleżanki z pracy pomagały powódce finansowo, robiły zakupy, paczki, zawoziły do jej mieszkania obiady. Powódka była u E. G. – Z. dwukrotnie na wieczery wigilijnej, raz na śniadaniu wielkanocnym.

Powódka w lutym 2009 r. była objęta programem profilaktycznym Urzędu Miejskiego w G. z powodu zaburzeń urojeniowych.

W lutym 2009 r. miała miejsce sytuacja, w której koleżanki z pracy B. Ł. (1) oraz A. K. zawiozły powódkę na wizytę do lekarza psychiatry.

W dniu 27 lutego 2009 r. powódka złożyła pozwanej wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, z dniem 30 kwietnia 2009 r. Pozwana zaaprobowała wniosek powódki o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, w związku z przejściem na emeryturę. W związku z powyższym, stosunek pracy, na mocy porozumienia stron, ustał z dniem 30 kwietnia 2009 r.

W okresie od 2 marca 2009 r. do 30 kwietnia 2009 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby.

Na prośbę powódki B. Ł. (1) zebrała całą dokumentację pracowniczą powódki oraz złożyła w ZUS wniosek o przyznanie powódce prawa do emerytury.

Powódka opowiadała kuzynowi R. S., iż przeszła na emeryturę, gdyż osiągnęła wiek emerytalny, mówiła, iż ma w planach podjęcie dalszej pracy.

W dniu 22 stycznia 2010 r. powódka została zarejestrowana w (...) Sp. z o.o. (...) dla Dorosłych w G.. U powódki rozpoznano wstępnie zespół urojeniowy oraz schizofrenię. Powódka korzystała z poradni w dniach 11 lutego 2010 r., 11, 17, 22, 28 czerwca 2010 r., 10 lipca 2010 r., we wrześniu 2010 r., 18 kwietnia 2011 r., 22 września 2011 r., 24 maja 2012 r.

W 2011 r. powódka zgłosiła się do dyrekcji Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w G. z zapytaniem, jakiej pomocy finansowej może oczekiwać ze strony ośrodka. Od tamtej pory powódka co jakiś czas ponawia zapytanie. MOPS sporadycznie udziela pomocy finansowej powódce. Z formy pomocy bezgotówkowej powódka nie korzysta.

Przeciwko powódce została wszczęta egzekucja z emerytury na kwoty: 3.840,99 zł, 19.440,80 zł, 1.797,94 zł, 344,57 zł.

W dniu 16 grudnia 2011 r. w księdze wieczystej (...), obejmującej lokal mieszkalny powódki, dokonano wpisu ostrzeżenia o toczącej się egzekucji z nieruchomości.

W trakcie postępowania sądowego powódka złożyła wizytę w domu D. i A. małżonków B., rodziców ucznia B. B. (2), informując o toczącym się postępowaniu. Powódka zapytała D. B. o możliwość pożyczania jej pieniędzy.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w tym akt osobowych, kserokopii zeszytu zarządzeń za rok szkolny 2008/2009, kserokopii dziennika lekcyjnego za rok szkolny 2008/2009, kserokopii dokumentacji medycznej, bowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich rzetelności i prawdziwości. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności z urzędu. Sąd poczynił ustalenia w sprawie również na podstawie wiarygodnych zeznań świadków: B. Ł. (1), A. K., M. S. (1), H. S., Ł. G., R. B., E. G. – Z., D. B., A. B., M. P. (z domu B.), B. D. (2), S. K., M. W. (2), J. S., R. S., M. J., T. S., bowiem były logiczne oraz wzajemnie się uzupełniały. Zeznania świadków B. Z. oraz M. S. (2) Sąd uznał za nieprzydatne do rozstrzygnięcia sporu, bowiem świadkowie nie posiadali wiedzy istotnej dla rozstrzygnięcia sporu. Na mocy art. 217 § 3 k.p.c. Sąd oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków G. S. i A. M. oraz z opinii biegłych kardiologa i psychologa, uznając okoliczności sporne za dostatecznie wyjaśnione.

Analizując tak ustalony stan faktyczny, Sąd zważył, iż zgodnie z przepisem art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W myśl zaś przepisu art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Zatem w przepisie art. 94<sup>3</sup> k.p. ustawodawca zamieścił regulacje, które zapewniają pracownikowi ochronę prawną przed wrogimi działaniami ze strony pracodawcy będącego osobą fizyczną, osób zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, przełożonych lub innych pracowników, polegającymi na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika i zmierzającymi do wyizolowania i w konsekwencji wyeliminowania go z zespołu pracowniczego - „mobbing”.

Jednocześnie Sąd podkreślił, iż nie każde działanie pracodawcy niekorzystne dla pracownika jest bezprawne. Pracodawca może bowiem podejmować czynności dyscyplinujące, organizacyjne i motywujące, nawet błędne z punktu widzenia zasad pragmatycznego działania, które mimo to będą zgodne z prawem. Wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, co nie oznacza jednak szykanowania pracownika.

Ciężar dowodu, że pracownik podlegał mobbingowi i że wskutek tego doznał rozstroju zdrowia, spoczywa na pracowniku.

Sąd - w świetle zgromadzonego materiału dowodowego - stanął na stanowisku, iż brak jest podstaw do uznania, że powódka poddana była mobbingowi podczas zatrudnienia w pozwanej Szkole Muzycznej I i II stopnia w G..

Wbrew twierdzeniom powódki, jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, to powódka złożyła wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, z dniem 30 kwietnia 2009 r., w związku z przejściem na emeryturę. Swoją pomoc w zakresie zebrania stosownych dokumentów i wypełnienia wniosku o emeryturę

zaoferowała powódce B. Ł. (1), co więcej, to B. Ł. (1) zaniosiła do ZUS stosowne dokumenty. Świadek B. Ł. jednoznacznie zeznała, iż nie jest praktykowane w szkole, by za danego pracownika kompletować dokumentację, wypełniać wnioski i zanosić dokumenty do ZUS. Z powyższego płynie wniosek, iż świadek wyświadczyła koleżeńską przysługę powódce. Powódka nie wykazała, by ktokolwiek zmuszał ją do podpisania jakichkolwiek dokumentów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Nadto, należy mieć na względzie fakt, iż powódka, po rozwiązaniu stosunku pracy, nie złożyła odwołania do Sądu Pracy. Powódka, choć jej umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2009 r., zdecydowała się na wytoczenie powództwa o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem dopiero 27 maja 2011 r.

Jak wynika z zeznań świadków, pracownicy szkoły utrzymywali z powódką osobiste kontakty, pomagali jej w sytuacjach życia codziennego, osobistych, wspierali finansowo, zapraszali na obiady, święta. Zdarzały się sytuacje, iż pracownicy przyjeżdżali do powódki w sytuacji, gdy nie odbierała ona telefonów, nie pojawiała się w szkole, sprawdzając, co się z nią dzieje. Powódka nie wykazała, by ktokolwiek z pracowników szkoły, uczniów, rodziców uczniów wyrażał jawne zadowolenie z jej problemów. Sąd, na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego stwierdził, iż było wręcz przeciwnie. Nadto Sąd ustalił, iż powódka w roku szkolnym 2008/2009 nie była kontrolowana, nie były kontrolowane również prowadzone przez nią zajęcia. Niezasadny jest zatem również zarzut powódki dotyczący kontrolowania jej i przeszkadzania w pracy.

Powódka nie wykazała kolejnych zarzutów, a mianowicie faktu chodzenia za nią i nagrywania jej na telefon komórkowy oraz nękania jej telefonami. Z materiału dowodowego nie wynika również, by uczniowie za namową nauczycieli celowo popełniali błędy, by zdenerwować powódkę oraz, by ktokolwiek naśmiewał się z powódki. Powódka nie udowodniła, by w trakcie prowadzonych przez nią zajęć ktokolwiek otwierał drzwi i robił zdjęcia telefonem komórkowym.

Sąd zaznaczył także, iż załączona do akt dokumentacja z leczenia psychiatrycznego potwierdza, że powódka cierpi na schorzenia w postaci zespołu urojeniowego oraz schizofrenii. Nadto, z zeznań świadków M. S. (1), Ł. G., E. G. – Z., wynika, iż powódka ma skłonność do konfabulowania. Niewykluczone jest, iż ta skłonność ma związek ze schorzeniami psychiatrycznymi.

W ocenie Sądu Okręgowego, żaden z podniesionych przez powódkę zarzutów nie wypełnia ustawowych znamion mobbingu. Nadto Sąd uznał, iż zarzuty powódki co do okoliczności faktycznych mających dowodzić stosowania wobec niej mobbingu są bardzo ogólne. Powódka, podając zarzut, nie wskazuje bowiem, kto konkretnie miał dopuszczać się tego rodzaju działań przeciwko niej.

Po przeprowadzonym postępowaniu dowodowym Sąd stwierdził, iż w pozwanej szkole nie miały miejsca działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mając na uwadze fakt, iż powódka nie wykazała, by była poddana mobbingowi w pozwanej szkole, Sąd nie badał dalszych przesłanek, tj. czy mobbing wywołał u powódki rozstrój zdrowia ani też związku przyczynowego wskazującego, czy jest on związany z mobbingiem, jakiego mogła doznać powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej szkole. Z tego powodu Sąd, oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych kardiologa i psychologa.

W związku z powyższym, Sąd, na mocy art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p. a contrario, powództwo jako bezzasadne, w punkcie I wyroku, oddalił.

W pkt II wyroku Sąd, na mocy art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2010 roku Nr 90, poz. 594 ze zm.), obciążył kosztami sądowymi Skarb Państwa, bowiem powódka była zwolniona przez Sąd z obowiązku uiszczenia opłaty sądowej w całości (k. 83).

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej, Sąd, w pkt III wyroku, orzekł na mocy art. 102 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c., na zasadzie słuszności.

W pkt IV wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, na podstawie przepisów § 15 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 i § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację od wyroku wywiodła powódka wnosząc o jego zmianę poprzez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

Uzasadniając swoje stanowisko skarżąca wskazała, iż wbrew twierdzeniom Sądu, przez wskazany w pozwie okres była poddana mobbingowi zastraszającemu w Szkole Muzycznej w G., w której była zatrudniona przez przeszło 27 lat w charakterze nauczyciela gry na fortepianie. Podkreśliła, że po śmierci mamy w 2005 r. została sama, popadła w kłopoty finansowe i nikt nie interesował się jej losem. Wskazała, że kilkakrotnie zwróciła się do MOPS-u o pomoc, jednakże pomimo próśb, przedmiotowej pomocy nie otrzymała. Podniosła, że w trakcie pracy w szkole była szykanowana, wyśmiewana, robiono jej zdjęcia podczas zajęć lekcyjnych i ostatecznie zmuszono do rozwiązania umowy o pracę. Nadto współpracownicy ze Szkoły wmówili jej chorobę psychiczną i przysłali do jej domu lekarza psychiatrę, po to by zrobić z niej wariatkę. Podniosła również, że jest poddawana nieustannej inwigilacji ze strony sąsiadów oraz ludzi na ulicy, którzy przejeżdżając samochodami otwierają okna i się jej przyglądają. Nadto wskazała, że w jej mieszkaniu został założony podsłuch, telefon z którego korzysta w nieracjonalny sposób powoduje przekierowywanie rozmów, a monitoring w bloku został zainstalowany w taki sposób, aby można było obserwować jej mieszkanie. Wyjaśniła, że w jej mieszkaniu znajdują się przedmioty, które powodują u niej okaleczenia, sprzęty są niszczone, a ona sama okradana przez nieznanne osoby, które wykorzystują jej trudne położenie. Podkreśliła, że nie ma pieniędzy na jedzenie, bo z przysługującej jej emerytury, na którą - z powodu wykorzystania jej stanu psychicznego przez dyrektora szkoły - zmuszona była przejść, dokonywane są przez komornika potrącenia na rzecz zobowiązań, jakie zaciągnęła w bankach.

Uzupełniając apelację powódki, pełnomocnik E. J. – radca prawny B. D. (1) zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w punkcie I wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 200.000 zł wraz z odsetkami, zgodnie z petitum pozwu; zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przypisanych oraz zwolnienie powódki z obowiązku uiszczenia opłaty od apelacji ewentualnie o uchylenie wyroku w części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania wszystkich instancji.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzuciła:

- naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. poprzez uznanie, iż zachowania jakim została poddana powódka podczas pracy w pozwanej szkole nie wypełniały ustawowych przesłanek mobbingu,
- naruszenie art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, iż zostały udowodnione w sposób dostateczny wszystkie okoliczności niezbędne do obiektywnego rozstrzygnięcia sprawy pomimo nieuwzględnienia przez Sąd I instancji złożonych przez strony wniosków dowodowych
- naruszenie przepisów procesowych, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez nieprzeprowadzenie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału sprawy, w szczególności poprzez nieuwzględnienie wniosku pełnomocnika powódki o powołanie biegłego psychologa i biegłego kardiologa celem wykazania stanu zdrowia i krzywdy powódki
- naruszenie przepisów procesowych, tj. 232 k.p.c., poprzez uznanie za udowodnione stanowiska strony pozwanej, wyłącznie na podstawie zeznań świadków i nie rozpatrzenie przez Sąd złożonych wniosków dowodowych strony powodowej.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik skarżącej wskazała, iż – wbrew ustaleniom Sądu - powódka doświadczyła podczas zatrudnienia w pozwanej Szkole mobbingu, rozumianego jako uporczywe i długotrwałe nękanie pracownika.

Jednocześnie pełnomocnik powódki podniosła, że Sąd I instancji nie uwzględnił wniosku o powołanie biegłego psychologa i biegłego kardiologa na precyzyjnie określone w piśmie procesowym z dnia 22 sierpnia 2011 r. okoliczności pomimo faktu, iż wskazane wnioski zostały w całości podtrzymane i znajduje to odzwierciedlenie w treści właściwych protokołów rozpraw. Zdaniem strony powodowej wskazane wnioski dowodowe były niezwykle istotne z punktu widzenia obiektywnego, rzetelnego i wyczerpującego rozpatrzenia przedmiotowej sprawy przez Sąd I instancji. Fakt nie uwzględnienia ich przez Sąd z punktu widzenia przedmiotu sprawy był działaniem niesłusznym.

Pełnomocnik powódki zaznaczyła także, że E. J. była zatrudniona u pozwanego przez 27 lat i postrzegana była jako sumienny i rzetelny pedagog, ceniony przez całe środowisko szkolne a także przez dzieci i rodziców. Skoro tak, to za co najmniej dziwne uznać należy nagłe i niejako wymuszone rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Na uwagę zasługuje fakt, iż nie podano przyczyn rozwiązania umowy, zwłaszcza, że powódka wyrażała nadal chęć kontynuowania zatrudnienia.

Powódka w pozwanej szkole czuła się zaszczerzona, otoczona przez wrogich ludzi i całkowicie wykluczona ze społeczności nauczycielskiej. Znalazła się ona w sytuacji bardzo niekomfortowej - wśród ludzi, którzy stale ją obserwowali i wyśmiewali. Zdaniem skarżącej, działania pozwanej szkoły były naganne i nie znajdowały usprawiedliwienia w normach moralnych i zasadach współżycia społecznego, zmierzając do poniżenia, izolowania i ośmieszenia powódki. Ostatecznie taki stan rzeczy doprowadził do sytuacji, że pewnego dnia powódka nie była w stanie zmobilizować się do wyjścia do pracy. Narastający wciąż strach przed pojawieniem się w szkole był obezwładniający, tym bardziej, że te negatywne oddziaływania na powódkę miały charakter uporczywy i długotrwały, a zatem wypełniały przesłanki ustawowe mobbingu.

Mając na uwadze zaprezentowane wyżej okoliczności pełnomocnik powódki wyjaśniła, że żądanie apelującej w zakresie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest w pełni uprawnione. Pełnomocnik wyjaśniła, że wysokość zadośćuczynienia pieniężnego uwzględnia rozmiar obrażeń fizycznych i psychicznych oraz ich skutki na przyszłość.

Jednocześnie strona powodowa wniosła o zwolnienie z ponoszenia opłaty od apelacji, albowiem sytuacja materialna powódki w stosunku do stanu wynikającego z dokumentów przedłożonych w Sądzie Okręgowym nie uległa poprawie, a wręcz pogorszeniu.

Wobec powyższego niniejsza apelacja - zdaniem skarżącej - jest konieczna i uzasadniona.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 22 marca 2013 r. pełnomocnik powódki podtrzymała wywiedzioną apelację. Nadto wskazała, iż skarżąca była przez blisko 27 lat pracownikiem Szkoły Muzycznej w G., gdzie była cenionym i szanowanym pracownikiem i nagle po tylu latach pracy została przez Szkołę zwolniona, co bezsprzecznie nie pozostało bez wpływu na stan jej zdrowia. Zdaniem pełnomocnika powódki, Szkoła bardzo źle potraktowała apelującą.

Dodatkowo powódka wyjaśniła, że dysponuje wynikami badań, których nikt nie chce oglądać. Mało tego nie może się leczyć, bo nie ma pieniędzy na lekarzy: „nie ma ich bo tak ma być”. Nie ma także telefonu i laptopa – „bo tak ma być”. Podkreśliła również, że Szkoła mobbinguje ją cały czas, jest nieustannie okradana, upokarzana i okaleczana. Wszyscy jej mówią, że to skandal, usiłowanie zabójstwa i publiczna eutanazja. Poza tym twierdzi, że jest poddawana eksperymentom i próbom przez Szkołę i wojsko. Zaznaczyła, iż nie rozumie dlaczego nikt nie obejrzał jej mieszkania, w którym – „nie z własnej winy” - żyje „jak w chlewie”. Wyjaśniła także, że nie powinna o tym wszystkim mówić, ponieważ rodzina jej zakazała, a zatem składając niniejsze wyjaśnienia ryzykuje.

Powódka wskazała także, że świadkowie, o przesłuchanie których wniosowała w toku postępowania pierwszoinstancyjnego oraz w apelacji, tj. pani M. i S. mieli potwierdzić w jakich warunkach żyje i co się dzieje u niej w mieszkaniu.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sadu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zajmując stanowisko w przedmiocie apelacji, zważyć należy, iż w ocenie Sądu II instancji argumenty w niej zawarte stanowiły jedynie powtórzenie stanowiska strony powodowej przyjętego przed Sądem I instancji i zostały poddane wnikliwej analizie przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną przytoczoną na uzasadnienie zapadłego rozstrzygnięcia. Sąd pierwszej instancji wyciągnął z ustalonego stanu faktycznego prawidłowe wnioski uznając, że w niniejszej sprawie nie zaszyły okoliczności uzasadniające ustalenie, iż w stosunku do powódki stosowny był mobbing, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p.

Mając na uwadze powyższe podkreślić w pierwszej kolejności należy, iż nie znajduje podstaw postawiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, że skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że przy ocenie dowodów Sąd nie uwzględnił zasad doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania, całokształtu materiału dowodowego lub przeprowadził dowody w sposób naruszający zasady procedury cywilnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX 174185).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest zatem wystarczające przekonanie apelującej o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, "Wokanda" 2000/7/10, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21 marca 2006 r., I ACa 1116/2005, LEX nr 194518). W ocenie Sądu Odwoławczego powódka nie wykazała wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

W świetle przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy postępowania dowodowego oraz ustalonego stanu faktycznego brak jest podstaw do uznania powódki za ofiarę zachowań noszących znamiona mobbingu. Nade wszystko powódka nie wykazała, że w pozwanym zakładzie pracy stosowano wobec niego mobbing, zaś szereg podnoszonych przez nią w toku postępowania okoliczności, w szczególności zachowanie innych pracowników, jedynie w subiektywnym odczuciu pracownika nosiło cechy mobbingu.

Wedle ustawowej definicji mobbingu zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że



podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (vide wyrok SN z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/114). Uznanie określonego zachowania za mobbing (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (vide wyrok SN z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5).

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. (vide wyrok SN z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12).

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka nie przedstawiła materiału dowodowego pozwalającego na jednoznaczne ustalenie, że działania jej współpracowników jak i przełożonych nakierowane były na wywołanie u niej - jako pracownika - zaniżonej oceny przydatności zawodowej bądź by miały one charakter nękania, zastraszania, poniżania czy ośmieszania. Okoliczność powyższa nie wynika z żadnych zaprezentowanych w sprawie dowodów, w tym również z zeznań zawnioskowanych przez powódkę świadków B. Ł. (1), A. K., M. S. (1), H. S., Ł. G., R. B., E. G. - Z., D. B., A. B., M. P. (z domu B.), B. D. (2), S. K., M. W. (2), J. S., R. S., M. J. czy T. S.. Sam fakt, że w subiektywnym odczuciu powódki niektóre działania i zachowania podejmowane przez jej współpracowników i przełożonych miały charakter działań mobbingowych, przy braku jakichkolwiek innych dowodów potwierdzających powyższe okoliczności, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej pozwanej Szkoły Muzycznej I i II stopnia w G..

Również w odczuciu innych pracowników powódka nie była traktowana w sposób szczególny, świadkowie w swych wiarygodnych zeznaniach nie potwierdzili, aby skarżąca była szykanowana, czy zastraszana. Sąd II instancji miał również na uwadze, iż powódka nie zgłaszała przełożonym o działaniach o charakterze mobbingu, nie skarżyła się również współpracownikom ani rodzicom uczniów. Powódka - na co trafnie zwrócił uwagę Sąd I instancji - wystąpiła z powództwem dopiero po upływie dwóch lat od wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Trafnie zatem Sąd Okręgowy przyjmując, że powódka nie wykazała, aby była poddawana mobbingowi, oddalił jej wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychologa oraz kardiologa na okoliczność rozstroju jej zdrowia. Z treści art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wynika bowiem wyraźnie, iż badanie tej ostatniej okoliczności możliwe jest tylko wówczas, gdy pracownik był mobbingowany, a taka sytuacja w przypadku powódki nie miała miejsca.

Wbrew bowiem twierdzeniom powódki, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, to nie Szkoła zmusiła ją do rozwiązania umowy o pracę, lecz ona sama podjęła decyzję tej treści składając stosowne wypowiedzenie. Podkreślić trzeba, że to pracownicy Szkoły oraz dyrekcja podjęli starania, aby rozwiązanie umowy o pracę nie wiązało się dla powódki z pozostaniem bez środków do życia i dlatego podjęli wszelkie starania, aby zgromadzić dokumenty potrzebne do złożenia wniosku o emeryturę. Mało tego wniosek o przyznanie świadczenia emerytalnego powódce został złożony w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych przez pracownika Szkoły - B. Ł. (1) - która widząc, że skarżąca znajduje się w nienajlepszej formie psychicznej postanowiła pomóc jej w dokonaniu formalności koniecznych do przyznania emerytury. Taka praktyka nie była w Szkole powszechna, a powyższe działania zostały podjęte właśnie dlatego, że skarżąca jako wieloletni pracownik pozwanej była darzona szacunkiem i współpracownicy czuli się w obowiązku udzielić jej wszelkiej niezbędnej do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie pomocy. O

powyższym świadczy również to, że zarówno w trakcie okresu wypowiedzenia, jak i już po rozwiązaniu umowy o pracę koleżanki ze Szkoły w dalszym ciągu - dysponując wiedzą, iż E. J. ma problemy finansowe i zdrowotne - interesowały się losem skarżącej, udzielając jej pomocy finansowej, przynosząc posiłki, zapraszając na obiady oraz na święta. Mało tego - jeszcze w trakcie trwania zatrudnienia powódki - współpracownicy, dostrzegając, że po śmierci mamy skarżącej w 2005 r., znacznie podupadła ona na zdrowiu wspierali ją dzwoniąc do niej, odwiedzając, a nawet usprawiedliwiając jej nieobecność w Szkole w okresie, kiedy z uwagi na złe samopoczucie nie przychodziła - bez wskazania przyczyny - do pracy. A zatem działania koleżanek z pracy trudno jest uznać za upokarzające, czy też szykanujące powódkę. Powódka nie wykazała zresztą, by ktokolwiek z pracowników szkoły, uczniów, czy rodziców uczniów publicznie ją znieważał, względnie wyrażał jawne zadowolenie z jej problemów. Sąd, na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego doszedł do przekonania, iż było wręcz przeciwnie, choć powódka oferowaną pomoc często odbierała jako ingerencję w jej życie prywatne. Z drugiej jednak strony, gdy współpracownicy powódki nie interesowali się jej zdrowiem i samopoczuciem, np. gdy - jak podała - przyszła raz do pracy kulejąc i nikt nie zwrócił na nią uwagi, uznała to za przejaw mobbingu skierowanego na jej osobę. Wobec tak rozbieżnej oceny świadczonej na rzecz skarżącej pomocy, trudno jest jednoznacznie wskazać, co tak naprawdę apelująca odbierała jako szykanę - udzielanie jej pomocy, czy też niezauważanie jej problemów przez środowisko. Dodatkowo nie sposób również uznać, że powódka była przez Szkołę mobbingowana poprzez celowe przeszkadzanie jej w lekcjach oraz kontrolowanie wykonywanych przez nią czynności, w sytuacji gdy powyższej okoliczności w żaden sposób nie zdołała wykazać. Mało tego Sąd ustalił - na podstawie m.in. informacji z Książki zarządzeń przedłożonej przez pozwaną - iż powódce w roku szkolnym 2008/2009 nikt w sposób celowy i świadomy nie przeszkadzał w pracy, nie była kontrolowana, jak również nie były kontrolowane prowadzone przez nią zajęcia. Dodatkowo powódka nie wykazała również, by Szkoła szykanowała i zastraszała ją także poza miejscem pracy poprzez chociażby założenie jej podsłuchu w mieszkaniu, czy też nagrywanie jej rozmów telefonem komórkowym oraz nękanie jej „głuchymi” telefonami. Z materiału dowodowego nie wynika także, by uczniowie za namową nauczycieli - co podnosiła skarżąca m.in. w apelacji - celowo popełniali błędy grając na fortepianie, tylko po to by ją zdenerwować. Okoliczności powyższej nie potwierdził również żaden z rodziców słuchanych w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Mało tego wszyscy słuchani rodzice wskazywali, że powódka była dobrym i powszechnie szanowanym pedagogiem. Nadto wskazywali, że nigdy nie widzieli, aby inni nauczyciele traktowali skarżącą w sposób, który uwłaczałby jej godności lub mógł spowodować zaniżoną samoocenę. Podkreślali, że była powszechnie lubiana zarówno przez uczniów, koleżanki z pracy, jak i samych rodziców. Nadto zaznaczyli, że apelująca nigdy nie mówiła im, że jest krzywdzona przez pracowników Szkoły. Skarg na temat mobbingu nie słyszał również żaden ze współpracowników skarżącej. Podkreślić trzeba, co wynika zarówno z zeznań świadków, jak i wyjaśnień samej powódki, że jej sytuacja zarówno materialna, jak i zdrowotna, uległa pogorszeniu po śmierci matki w 2005 r. Wskazać należy, że E. J. była z matką bardzo mocno związana i jej śmierć w sposób znaczący wpłynęła na jej stan psychiczny. Jak wynika z zeznań świadków, po śmierci matki, powódka zaczęła mieć okresy, kiedy nie stawiała się do pracy wyjaśniając później dyrekcji oraz innym pracownikom, że „praca ją wkurza”. Mało tego u skarżącej pojawiły się przywidzenia, straciła poczucie bezpieczeństwa, wskazywała, że jest nieustannie śledzona i podsłuchiwana, zaś „oni” (nie wskazując o kogo chodzi) okradają ją, okaleczają i niszczą jej mieszkanie.

Analizując zgromadzony materiał dowodowy, nie można również pominąć złożonej do akt historii choroby powódki z (...) w G. (k.218 akt sądowych, tom II), z której wynika, iż cierpi ona na schorzenia w postaci zespołu urojeniowego oraz schizofrenii, co - zdaniem Sądu Apelacyjnego - nie pozostaje bez wpływu na sam fakt wywiedzenia przez powódkę pozwu z roszczeniem skierowanym przeciwko Szkole oraz na jego treść i podniesione zarzuty oraz argumenty.

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko na skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów

doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, iż badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach ( por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 r., sygn. akt III APa 23/12, LEX nr 1280353).

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, LEX nr 328055; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (Maniewska E., Komentarz aktualizowany do art. 94<sup>((3))</sup> Kodeksu pracy, stan prawny: 1 stycznia 2013 r.). Tożsame stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. ( II PK 33/05 LEX nr 184961, PiZS 2006/7/35) wskazując, iż w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

Zdaniem Sądu powódka w żadnej mierze nie wykazała, by pozwana Szkoła Muzyczna I i II stopnia w G. poprzez dyrekcję oraz pracowników stosowała wobec niej mobbingu.

Jeśli więc nie można przyjąć, że E. J. była poddana działaniom lub zachowaniom skierowanym przeciwko niej przez pracodawcę, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu, wywołującym u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, to tym samym analiza jej aktualnego stanu zdrowia – przy jednoznacznym ustaleniu, że nie była poddana mobbingowi – oraz związku schorzeń, na które cierpi z zarzucanym mobbingiem jest bezprzedmiotowa. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zasadnie oddalił wnioski dowodowe powódki w zakresie powołania i dopuszczenia dowodu z opinii biegłych lekarzy specjalistów z zakresu kardiologii oraz psychologii, albowiem – w świetle dokonanych ustaleń faktycznych – były one bezzasadne.

Zasadnie Sąd Okręgowy uznał również, że z okoliczności sprawy nie wynikała potrzeba dopuszczenia wnioskowanego przez skarżącą dowodu z zeznań świadków A. M. oraz G. S., co zresztą potwierdziła również powódka w toku postępowania odwoławczego wskazując, iż wymienieni świadkowie mieli potwierdzić, w jakich warunkach obecnie żyje i co się dzieje u niej w mieszkaniu. Przedmiotowe okoliczności, wobec braku bezpośredniego związku z wyprowadzonym przez apelującą roszczeniem, pozostawały dla sprawy bez znaczenia, dlatego też na mocy art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., wnioski dowodowe E. J. zostały oddalone. Poza tym Sąd - co wynika z ugruntowanego w tej mierze orzecznictwa Sądu Najwyższego - nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1997 r. w sprawie II UKN 45/97, opublik. OSNP 1998/1/24), co bezsprzecznie miało również miejsce w analizowanej sprawie.

Mając na uwadze poczynione rozważania oraz dokonane ustalenia faktyczne nie sposób uznać, że wskazane przez skarżącą okoliczności rozpatrywane łącznie, stanowią przejaw mobbingu. W konsekwencji, twierdzenie powódki, iż pogorszenie stanu zdrowia oraz sytuacji materialnej były skutkiem mobbingu, któremu - co wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe - nie była poddana, należało uznać za nieuzasadnione.

Mając na względzie powyższe, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko Sądu I instancji i uznając apelację powódki oraz jej pełnomocnika za bezprzedmiotową, nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku i z mocy art. 385 k.p.c. oddalił ją jako bezzasadną (punkt 1 wyroku).

Zgodnie z § 2 ust. 1 i ust. 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U nr 163, poz.1349), przy uwzględnieniu treści art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 3 k.p.c. Sąd Apelacyjny, zasądził od Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego B. D. (1) kwotę 2.700 złotych plus podatek VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (punkt 2 wyroku).