

Sygn. akt VIII *Pa* 17/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w T.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 14 września 2015 r. **sygn. akt** IV P 380/12

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1,3,4 i 7 w ten sposób, że powództwo oddala;

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 17/16

UZASADNIENIE

Powódka I. K. pozwem skierowanym przeciwko Publicznemu Gimnazjum Nr (...) w T. domagała się zasądzenia kwoty 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku ze stosowanym przez pracodawcę mobbingiem, nadto o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego od 1 września 1999 roku. W dniu 19 kwietnia 2012 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka była cenionym nauczycielem ze znaczącym dorobkiem dydaktycznym i pedagogicznym, bardzo zaangażowanym w pracę. Mimo tego wobec powódki od wielu lat stosowane były i nadal są praktyki mobbingowe. Główną sprawczynią

i inicjatorką tego była obecna dyrektor I. O.. Natomiast pozostałe nauczycielki stosujące mobbing wobec powódki to: A. H., A. W., B. S., J. G. i A. M.. Powódka wskazała, że praktyki mobbingowe zaczęły się już zaraz po zatrudnieniu w 1999 roku i trwały cały czas. Z czasem jedynie nastąpiła ich eskalacja.

W toku procesu powódka wystąpiła z nowym roszczeniem i domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę i rozstrój zdrowia w związku ze stosowanym przez pracodawcę mobbingiem w okresie od 1 grudnia 2013 roku do dnia wniesienia pisma. W uzasadnieniu wskazała, że praktyki mobbingowe trwają nadal od przywrócenia powódki do pracy.

Pozwana wniosła w odpowiedzi na pozew o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka nie była mobbingowana, a dodatkowo powódka nie wykazała, aby doszło u niej do rozstroju zdrowia w związku mobbingiem.

Ustosunkowując się do rozszerzonego powództwa pozwana również wniósł o oddalenie powództwa rozszerzonego.

Wyrokiem z dnia 14 września 2015 r Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nie obciążył powódki wydatkami postępowania od oddalonej części powództwa; zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1320,12 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach od pozwanej kwotę 256,81 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych od uwzględnionej części powództwa; wyrokowi w punkcie 1 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka I. K. jest nauczycielem mianowanym. Z wykształcenia jest magistrem filologii rosyjskiej i magistrem filologii polskiej. W pozwanej szkole powódka była zatrudniona od 1999r. jako nauczyciel języka polskiego. W 1999 roku powódka została zatrudniona w pozwanej Szkole, bowiem w macierzystej jednostce - Szkola Nr 9 - zabrakło dla niej etatu. Wówczas dyrektorem pozwanej Szkoły była A. P.. Dyrektor na pierwszym spotkaniu z nowo przyjętymi, z przeniesienia, nauczycielami powiedziała, że "nie czarujmy się, przyszłście ze szkół, gdzie was nie chciano". Powódka słowa te odebrała jako przejaw mobbingu, choć słowa te, choć w dosadny sposób, to jednak wyrażały obiektywny fakt, że nauczyciele zostali przeniesieni, bowiem dla nich zabrakło etatu w jednostkach macierzystych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była traktowana przez dyrektor P. w sposób uprzywilejowany wobec innych nauczycieli. Pani dyrektor pozwoliła powódce wyremontować pracownię według własnego uznania - powódka dzięki pomocy finansowej ówczesnego małżonka wyremontowała salę, wyposażyła ją wedle własnego uznania. Wyremontowanie pracowni w sposób, na który innych nauczycieli nie było stać spowodowało, że część nauczycieli zazdrościła powódce tak wyremontowanej placówki. Jako przejaw zazdrości pracownię powódki nazywano "błękitną salą" a samą powódkę "panią na komnatach".

Sąd pierwszej instancji ustalił, że dyrektor P. pozwalała powódce na kontynuowanie zatrudnienia również w dwóch innych placówkach i starała się ta dopasować grafik lekcji, aby powódka mogła jeszcze świadczyć pracę również w szkołach nr 9 i 3. Sytuacja ta również wzbudzała zazdrość części nauczycieli, którzy powiem powódka w ten sposób zarabiała znacznie więcej niż oni.

Dyrektor P. dwukrotnie przyznawała powódce nagrodę Dyrektora Szkoły, dwukrotnie wnioskowała o nagrodą burmistrza, którą powódka otrzymała. Dyrektor wnioskowała również do kuratora dwukrotnie o nagrodę dla powódki, jednak jej powódka nie otrzymała.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powódka była wyznaczana często przez dyrektora do przygotowywania akademii. Powódka nigdy nie kwestionowała tej decyzji, nie wskazywała, że stanowi to dla niej nadmierne obciążenie. Akademie były chwalone przez dyrektora P., jednak część nauczycieli uważała je za nudne.

Powódka wniosowała do dyrektora o możliwość prowadzenia kółka artystycznego - dyrektor wydała zgodę, wyremontowano dla powódki pomieszczenie na powyższe zajęcia, przydzieliła powódce dodatkowe godziny na te zajęcia. Na wniosek powódki zajęcia były organizowane w sobotę. Dyrektor nawet nie reagowała, gdy powódka na jedno z zajęć przyprowadziła swojego wnuka.

Powódka na jedną z akademii przygotowywała układ taneczny i okazało się, że część dziewczyn występujących w zespole powódki rozpoznało, że układ taneczny jest plagiatem układu, jakiego uczyły się w Zespole (...) w T.. O swoich podejrzeniach powiadomiły choreografa zespołu (...), który przyszedł na występ zespołu powódki. Powódka, gdy dowiedziała się o tym, podjęła decyzję, że zespół nie wystąpi. Dyrektor P. rozmawiała z choreografem zespołu (...), a następnie z powódką i spowodowała wyciszenie całej sprawy. Jednocześnie poprosiła powódkę, aby nie rozpowiadała na ten temat i nie szukała osób, które doniosły, a które powódka nazywała donosicielkami. Mimo zobowiązania powódka próbowała ustalić, kto doniósł o tym choreografowi zespołu (...).

Od tego momentu relacja powódki i dyrektora Szkoły się pogorszyła. Powódka dołączyła do grupy nauczycieli, którzy kontestowali decyzje dyrektora a ostatecznie weszły z nim w otwarty konflikt.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 5 października 2005 roku część nauczycieli (głównie nowo przyjęci nauczyciele), w tym i powódka, wystosowali pismo do Burmistrza (...) w sprawie odwołania dyrektora A. P. ze stanowiska.

W dniu 12 października 2005 roku wniosek powyższy był przedmiotem konferencji grona pedagogicznego pozwanej Szkoły. W trakcie tego zebrania nauczyciele formułowali szereg zarzutów pod adresem dyrektora, który w toku zebrania nie był w stanie do zarzutów tych się odnieść. Protokół sporządzała A. W.. K. nauczycieli, w tym powódka, kwestionowali prawidłowość protokolowania. W trakcie konferencji podjęta została uchwała o odwołaniu dyrektora szkoły A. P..

Po ustąpieniu A. P. z funkcji dyrektora (formalnie przeszła na emeryturę) p.o. dyrektora, a następnie dyrektorem została E. G.. Sytuacja związana z faktem, że część nauczycieli zainicjowała odwołanie dyrektora doprowadziła do wystąpienia wyraźnego rozbitcia grona pedagogicznego pozwanej Szkoły na dwa obozy i między tymi obozami ujawniały się napięcia. Powódka należała do obozu osób, które inicjowały odwołanie, zaś I. O. do obozu, który uważał odwołanie za błąd.

Stopień wrogości i podziału wśród nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole był na tyle duży, że E. G. zainicjowała warsztaty w TO-TU, aby spróbować ponownie scalić rozbite grono nauczycieli. Przejawem wzajemnej wrogości było kontestowanie sposobu pisania protokołów przez nauczyciela A. W., składanie aneksów do protokołów przez nią pisanych, bowiem „falszowała” protokoły.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wzajemna wrogość była również wyczuwalna w pokoju nauczycielskim, gdzie grupa nauczycieli skupiona wokół I. O. była zżyta i kupowała sobie jedzenie, wystawione potem w formie bufetu, które wspólnie spożywała, co nie podobało się nauczycielom, w tym i powódce, którzy nie uczestniczyli w tych posiłkach, ale i zbiórce pieniędzy na ten cel. Sytuacja ta była do tego stopnia drażliwa, że nie tylko, że dyrektor E. G. zakazała takich praktyk, ale nawet kurator oświaty musiał w tym zakresie interweniować, aby wskazać nauczycielom, co mogą spożywać w pokoju nauczycielskim. Podział wśród nauczycieli potęgował fakt, że każda z grup siedziała przy osobnym stole. Przy osobnym stole siedzieli także nauczyciele, którzy w konflikt z odwołaniem dyrektora P. się nie angażowali. Stolik, przy którym siedziała powódka był blisko drzwi wejściowych do pokoju nauczycielskiego. Powódka wraz kilkoma nauczycielami uznała, że jest upokarzana zachowaniem części nauczycieli, którzy rzucali na jej stolik w pokoju nauczycielskim dzienniki.

Z inicjatywy dyrektor G. stoły miały zostać połączone w pokoju nauczycielskim. Połączenie stołów spotkało się z nieprzychylną reakcją części nauczycieli. Stoliki było rozsuwane. Doszło również do incydentu, gdzie B. S. usiłowała rozsunąć stoliki i doszło do siłowania się o stoliki z innym nauczycielem H. K..

W pokoju nauczycielskim był zwyczaj robienia psikusów, zwłaszcza nowo przyjętym nauczycielom. Przędowała w tym K. B.. Wobec reakcji części grona, które uważało żarty w stylu: ukrycie kurtki, zawiązanie rękawów, wysypanie cukru do butów za oburzające, praktyk tych zaniechano.

K. B. była także nauczycielem, który do powódki zwracał się (...), co zdaniem powódki było formą wyśmiewania się z niej, bowiem K. B. usłyszała, jak inna osoba tak się zwróciła do powódki i to naśladowała. Doszło również do zdarzenia, gdzie K. B. opowiadała, jak była w sklepie spożywczym i usłyszała głos ekspedientki, który był podobny do głosu powódki. Relacja ta również została uznana przez powódkę za obraźliwą, bowiem porównywała ją do ekspedientki w sklepie, co było dla powódki upokarzające.

Powódka w lutym 2006 roku wystawiła do konkursu recytatorskiego uczennicę z klasy A. W., nie informując jej o tym w żaden sposób. Uczennica ta osiągnęła sukces. Powódka nie widziała jednak w swoim zachowaniu niczego niestosownego, że nie zawiadomiła wychowawcy klasy tej uczennicy, że wystawia ją do konkursu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 16 marca 2006 roku miało miejsce posiedzenie rady pedagogicznej, podczas którego powódka została przez I. O. wyznaczona na protokolanta. Gdy powódka zapytała dlaczego nie A. W., która do tej pory protokołowała, usłyszała, że ta złożyła rezygnację z uwagi na wcześniejsze zastrzeżenia do sposobu protokołowania przez nią. Powódka zwróciła się do I. O. słowami (...) i w tym momencie do pokoju weszła A. W., która zwróciła się do powódki "Tak, pani K.?", wówczas powódka stwierdziła "kiedy skończę, będzie słyhać po tonacji opadającej", co A. W. skwitowała "Naprawdę?". A. W. złożyła skargę na powódkę do (...). W dniu 29 marca 2006 roku doszło do spotkania pojednawczego między powódką a A. W. prowadzonego przez dyrektora E. G., podczas którego rozwiązywane były zatargi między powódką a A. W..

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w roku 2006 miał miejsce wyjazd na tzw. zieloną szkołę. Podczas tego wyjazdu opiekunowie, w tym powódka ujawnili, że uczniowie nabywają alkohol na wyjeździe, który został zarekwirowany. Na Policję w K. wpłynął także donos o ewentualnym pijaństwie opiekunów, co nie zostało potwierdzone.

W toku posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 7 czerwca 2006 roku powódka zarzuciła I. O., że to ona jest autorką doniesienia do Policji o alkoholu na zielonej szkole, bowiem tylko ona słyszała, że będą tylko dwa autokary. Powódka stawiając powyższy zarzut nie dysponowała dowodami a jedynie zarzuty stanowiły jej przypuszczenia.

W dniu 13 czerwca 2006 roku I. O. złożyła na ręce dyrektor E. G. skargę na powódkę zarzucając jej, że podczas konferencji rady pedagogicznej w dniu 7 czerwca 2006 roku pomówiła ją i posługiwała się oszczerstwami.

I. O. zainicjowała również postępowanie przed rzecznikiem dyscyplinarnym składając w dniu 19 sierpnia 2006 roku wniosek o wszczęcie postępowania. Postępowanie zakończyło się umorzeniem w dniu 7 listopada 2006 roku wobec przedawnienia odpowiedzialności dyscyplinarnej .

Nauczyciel J. G. wniosła na powódkę skargę, że nie odpowiada dzień dobry. Również powódka wniosła skargę na J. G. między innymi czując się dotknięta stwierdzeniem, że jest mobberem.

W dniu 28 marca 2007 roku I. O. wniosła do dyrektora skargę na powódkę, że ta uczniom na lekcjach opowiada nieprawdziwe rzeczy o poprzedniej dyrektorce, w tym, że syn dyrektorki siedzi w więzieniu. Powódka w rozmowie z dyrektorem zaprzeczyła temu.

Powódka podczas pobytu w pokoju nauczycielskim usłyszała także, jak I. O. mówiła innym osobom, że nie cierpi murzynów. Zdaniem powódki był to również atak na nią, bowiem zięć powódki jest murzynem.

Od września 2010 roku dyrektorem szkoły została I. O.. Dyrektor O. nie przyznała powódce nagrody w październiku 2010 roku, choć była nominowana w sierpniu na konferencji wskazując, że musi się przyjrzeć pracy powódki jako nowy dyrektor. Dyrektor O. w marcu 2011 roku odmówiła również głosowania na radzie pedagogicznej kandydatury powódki do nagrody ministra, natomiast w październiku 2011 przyznała powódce nagrodę dyrektora „na odejście”.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 19 kwietnia 2012 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 24 kwietnia 2012 roku powódka wniosła odwołanie do tut. Sądu i toczyło się postępowanie w sprawie IV P 311/12, które zakończyło się wydaniem w dniu 25 kwietnia 2013 roku wyroku przywracającego powódkę na dotychczasowe stanowisko i na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W dniu 28 listopada 2013 roku Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił apelację pozwanej Szkoły.

W dniu 1 grudnia 2013 roku powódka podjęła ponownie pracę w pozwanej Szkole. Już następnego dnia dyrektor O. pismem kierowanym do (...) sygnalizowała, że wobec braku godzin na etat dla powódki będzie ona typowana do zwolnienia, bowiem na pięciu polonistów, aż czterech ma chroniony stosunek pracy. Pismo do było adresowane do związku, jednak przewodnicząca (...) była zarazem pełnomocnikiem powódki w sprawach pracowniczych, a zatem oczywistym było, że powódka od razu po powrocie do pracy dowie się, że znowu jest typowana do zwolnienia.

Dyrektor pozwanej Szkoły w żaden sposób nie przygotowała placówki na powrót powódki do pracy, nie zabezpieczyła etatu dla powódki, nie stworzyła dla powódki miejsca pracy, mimo, że od 25 kwietnia 2015 roku wiedziała, że nieprawomocnie powódka została przywrócona do pracy, a zatem jako dyrektor musiała się liczyć z tym, że powódka będzie przywrócona do pracy w trakcie roku szkolnego.

Powódka po przywróceniu do pracy nie wróciła do pracowni wyremontowanej przez siebie, ta była bowiem zajęta przez innego nauczyciela. Powódka po przywróceniu do pracy była „panią od zastępstw”, przy czym realizowała głównie zastępstwa z innych przedmiotów niż język polski i to nawet wtedy, gdy w tym samym czasie nauczyciel innego przedmiotu szedł na zastępstwo z języka polskiego. Dyrektor O. nakazała powódce pilnowanie, aby nie przekraczała etatu 18 godzin zastępstw, co powodowało, że powódka nie mogła dorobić do pensji za pracę w czasie ponadwymiarowym.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 9 kwietnia 2014 roku dyrektor zaproponowała powódce ograniczenie etatu do 12 godzin tygodniowo. Ograniczenie miało dotknąć wszystkich polonistów. Powódka wyraziła jako jedyna zgodę, natomiast inni nauczyciele języka polskiego takiej zgody nie wyrazili. Dyrektor zaproponował powódce również przeniesienie do pracy w świetlicy w Szkole nr 9 na okres jednego roku, a w przez kolejne dwa lata inni nauczyciele mieli być przeniesieni do pracy w świetlicy, tak, aby powódce zapewnić pracę jako nauczycielowi języka polskiego. Powódka wyraziła zgodę. Burmistrz przeniósł jednak powódkę do pracy w świetlicy na okres lat 3.

Sąd Rejonowy ustalił, że I. O. mimo przeniesienia powódki do pracy w szkole nr 9 od dnia 1 września 2014 roku nie pozostawiła powódki w spokoju. Zadzwoniła bowiem do nauczyciela G. M., z którą powódka aktualnie współpracuje i nagrywając się na pocztę głosową pytała, czy w nowej szkole powódka zachowuje się jak w szkole nr 2, którą powódka oskarżyła o mobbing.

Powódka po zwolnieniu z pracy od dnia 7 maja 2012 roku zaczęła się leczyć w poradni zdrowia psychicznego.

W oparciu o opinię biegłej sądowej Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka cierpi na przedłużoną reakcję depresyjną. Objawy depresji pojawiły się w związku z sytuacją stresową w pracy. Depresja ma charakter reaktywny.

Powódka w trakcie zatrudnienia w Szkole do momentu zwolnienia dwukrotnie mogła zmienić pracę i zatrudnić się w Liceum Salezjańskim w T., czego jednak nie uczyniła, bowiem nie chciała stracić dorobku wypracowanego w pozwanej Szkole.

Sąd Rejonowy oceniając zebrany materiał dowody uznał, że zeznania świadków są wiarygodne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie budzi bowiem najmniejszych wątpliwości, że w zależności od tego, czy świadkowie opowiadają się po stronie powódki, czy też nie, ich relacja jest albo powódce przychylna, albo nie. Tym niemniej relacje wszystkich świadków się ze sobą zająbiają, tworząc spójną i logiczną całość. W zależności jedynie od stopnia sympatii do powódki, świadkowie inaczej stawiają akcenty. W odniesieniu do zeznań powódki Sąd Rejonowy zauważył, że powódka szereg sytuacji interpretowała w sposób, który obiektywnie nie był uzasadniony. Przykładem tego są przytoczone przez powódkę dwie sytuacje: „powitanie” nowych nauczycieli przez dyrektor P. i sytuacja z ekspedientką, która miała głos podobny do powódki. Nie budzi najmniejszych wątpliwości, że posłużenie się przez dyrektor P. sformułowaniem, że nowi nauczyciele nie byli chciani w swoich szkołach niewątpliwie nie stanowi przejawu mobbingu. Zdaniem Sądu Rejonowego jest rzeczą oczywistą, że skoro dla nauczyciela określonego przedmiotu zabrakło miejsca w placówce a jednocześnie został inny nauczyciel tego przedmiotu, to pracodawca pozostawiał tego nauczyciela, którego chciał lub musiał pozostawić, a dla drugiego zabrakło miejsca w placówce. Podobnie sytuacja z podobieństwem głosu – dopiero zeznania powódki pozwoliły zrozumieć, co w tej obiektywnie neutralnej opowieści mogło urazić, czy poniżyć powódkę.

Sąd Rejonowy nie dał wiary powódce, że od początku zatrudnienia do zwolnienia była ofiarą mobbingu. Zwrócił uwagę, że powódka jest przekonana o tym, że od początku zatrudnienia padła ofiarą mobbingu, jednak zachowanie powódki temu przeczy. Dyrektor P., a więc, zdaniem powódki, pierwsza osoba mobbingująca, pozwala powódce pracować na trzech etatach, dopasowuje grafik zajęć do powódki, pozwala powódce realizować się jak chodzi o kółko artystyczne i dopasowuje godziny zajęć do powódki. Sąd pierwszej instancji zauważył, że powódka jako „ofiara mobbingu” razem z innymi nauczycielami zainicjowała odwołanie dyrektora szkoły, ba, razem z innymi nauczycielami podczas konferencji w dniu 12 października 2005 roku nie pozwala „mobberowi” nawet dojść do głosu. Zdaniem Sądu pierwszej instancji tak nie zachowuje się ofiara, lecz osoba, która jest pewna własnej wartości. Zauważył, że dokumentacja zgromadzona w sprawie wskazuje, że powódka inicjowała również wnoszenie skarg na innych nauczycieli, podobnie jak i inni nauczyciele wnosili skargi na powódkę. Wprost wskazuje to na fakt, że każda strona konfliktu starała się przeforsować własne racje.

Sąd Rejonowy wskazał, że fakt, że sytuacja w szkole po odwołaniu dyrektora była napięta i wśród nauczycieli zarysował się głęboki podział jest oczywisty. Wskazują na to nie tylko świadkowie, ale nawet pismo zastępcy rzecznika dyscyplinarnego, gdzie wprost rzecznik pisze, że grono pedagogiczne było podzielone i żadna ze stron nie jest bez winy. Jest rzeczą zatem oczywistą, że w sytuacji konfliktu obie grupy: ci co doprowadzili do odwołania dyrektora i ci, co chcieli jego pozostania czynili sobie wzajemnie złośliwości, uszczypliwości. Stąd wzajemne skargi, walka o stoliki, „szwedzki stół”, aneksy do protokołów. Wprost to wskazuje, że każda ze stron czuła się pokrzywdzona przez drugą. O tym, do jak absurdalnych rozmiarów podział doprowadził świadczą incydenty związane ze stolikami w pokoju nauczycielskim. Patrząc bowiem obiektywnie na tę sytuację nie sposób nie zauważyć, że osoby wykształcone, które mają uczyć i wychowywać przyszłe pokolenia, walczą ze sobą, nawet fizycznie, czy stoliki mają być osobno, czy złączone w pokoju nauczycielskim. To, że obie strony konfliktu nie zauważają groteskowości takiego zachowania wprost wskazuje, jak głęboki był konflikt w gronie nauczycielskim. Podobnie, skoro aż kurator oświaty musiał wskazywać nauczycielom, co wolno jeść w pokoju nauczycielskim i w jakiej formie, to obiektywnie sytuacja ta musi budzić co najmniej zażenowanie.

Sąd pierwszej instancji zauważył ponadto, że powódka nie dostrzega, że sama również zachowała się w sposób nie do końca zgodny z zasadami współżycia społecznego. Konflikt z A. W. o wystawienie jej uczennicy do konkursu przez powódkę w istocie dotyczy banalnej kwestii, że byłoby kulturalne, pomijając już wynikającą z notatki służbowej kwestię obowiązku takiej notyfikacji, aby powódka wychowawcę chociaż zapytała o zdanie na ten temat. Również konflikt z I. O. o ewentualny donos na Policję także zdaniem Sądu Rejonowego sprowadza się do prostej sytuacji, że powódka nie mając dowodu, a jedynie przypuszczenia, na forum publicznym pomawia I. O. o donosicielstwo. Tak również nie zachowuje się ofiara mobbingu.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że nawet gdyby uznać, że powódka przez tyle lat doświadczała mobbingu, to w takiej sytuacji całkowicie niezrozumiałe jest zachowanie powódki, która dwukrotnie mając szansę zmienić pracę, z tej szansy

nie korzysta. Gdyby rzeczywiście powódka była ofiarą mobbingu, to przy takiej okazji pracę by zmieniła, aby uciec od prześladowań.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, relacja powódki jakoby do momentu zwolnienia była ofiarą mobbingu nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się natomiast do zeznań dyrektora pozwanej, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że strona ta interpretuje pewne zdarzenia w sposób dla siebie korzystny. Nie budzi najmniejszych wątpliwości, że dyrektor pozwanej nie darzy powódki pozytywnym uczuciem, co wprost wynika z zeznań wielu świadków, nie budzi także wątpliwości, że w przeszłości wielokrotnie wypowiadała się na określone tematy w sposób, aby dokuczyć powódce, czego przykładem jest wypowiedź o murzynach. Sąd dał jednak wiarę pozwanej, że nie mobbingowała powódki w okresie do jej zwolnienia z pracy, bowiem dowody zgromadzone w sprawie to potwierdzają.

Zdaniem Sądu Rejonowego sytuacja była zgoła odmienna po przywróceniu powódki do pracy. Sąd nie dał wiary zeznaniom dyrektora szkoły, że pismo do związku było tylko zaproszeniem do rozmów, jak rozwiązać problem związany brakiem godzin. Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że dyrektor pozwanej Szkoły musiała zdawać sobie sprawę, że powódka o tym piśmie od razu się dowie, co wprost wskazuje na złośliwość zachowania. Od 25 kwietnia 2013 roku dyrektor wiedziała że powódka nieprawomocnie została przywrócona do pracy i winna się liczyć z tym, że wyrok się uprawomocni w tym kształcie, nie uczyniła jednak nic co pozwoliłoby zagwarantować powódce powrót na dotychczasowe stanowisko pracy.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że analiza zachowania dyrektora od momentu przywrócenia powódki do pracy wprost wskazuje, że dyrektor czynił wszystko, aby powódce dokuczyć. Powódka otrzymywała zastępstwa niezgodne z własnym wykształceniem, choć była szansa na zastępstwa z języka polskiego, ograniczała powódce prawo do nadgodzin, choć wiedziała, że powódka ma trudną sytuację finansową, co wynika z okresu pozostawania bez pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego jaskrawym przykładem mobbingowania powódki jest telefon do G. M.. Dyrektor pozwanej telefon ten wykonała, po to, aby dokuczyć powódce. Zdaniem Sądu zachowanie dyrektora pozwanej od momentu powrotu do pracy powódki ukierunkowany był na dokuczenie powódce i stanowił mobbing. Z tych względów Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom I. O. jakoby nie mobbingowała powódki w okresie od jej powrotu powódki do pracy.

Odnosząc się do oceny opinii biegłego, zdaniem Sądu Rejonowego, opinia ta została wykonana w sposób rzetelny, jasny i prawidłowy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji zważył, że powództwo zasługuje w części na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego w realiach sprawy nie budzi wątpliwości, że w okresie od zatrudnienia powódki do momentu jej zwolnienia z pracy powódka nie była ofiarą mobbingu. Powódka opowiedziała się w konflikcie w gronie pedagogicznym po jednej ze stron konfliktu i funkcjonowała w tym konflikcie, w którym żadna ze stron nie była bez winy, z różnym nasileniem. Jak wskazano wyżej, powódka nawet nie była w stanie określić jakież to traumatyczne zdarzenia inne, niż utrata pracy doprowadziły do reakcji depresyjnej i wyrządziły jej krzywdę. Z dokumentacji medycznej powódki i z opinii biegłej wprost wynika, że utrata pracy była dla powódki najbardziej traumatycznym zdarzeniem, które niewątpliwie wpłynęło na stan psychiczny powódki. Do momentu jednak zwolnienia powódki z pracy nie dochodziło do mobbingowania powódki. Samo zaś zwolnienie również nie sposób uznać za przejaw mobbingu – z uzasadnienia Sądu Okręgowego wprost wynika, że przyczyna zwolnienia była prawdziwa, a jedynie dyrektor zastosował błędny sposób doboru pracowników do zwolnienia uznając, że pracownicy szczególnie chronieni nie mogą być brani pod uwagę przy doborze pracowników i tworzeniu kryteriów, jak również wadliwie przeprowadzono konsultację związkową.

Z tych względów Sąd pierwszej instancji oddalił żądanie zasądzenia kwoty 25.000 zł.

W odniesieniu natomiast do żądania zasądzenia kwoty 5000 zł, zdaniem Sądu Rejonowego, od powrotu powódki do pracy, dyrektor Szkoły mobbingowała powódkę, zastraszając możliwością ponownej utraty pracy, upokarzała kierując powódkę wyłącznie na zastępstwa nie związane z wykształceniem powódki, zabraniając jej świadczyć pracę ponad wymiar 18/18 etatu. Wreszcie upokarzając powódkę przed innymi, informując G. M., że powódka oskarża szkołę nr 2 o mobbing i dopytując, czy sytuacja ta nie powtórzyła się w nowej szkole.

Z tych względów nowe roszczenie zdaniem Sądu Rejonowego zasługiwało co do zasady na uwzględnienie.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z opinii biegłego wynika, że w następstwie stosowanego mobbingu powódka doznała uszczerbku na zdrowiu psychicznym i wymaga leczenia psychiatrycznego. Z tych względów żądanie zasądzenia kwoty 5000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem zasługiwało na uwzględnienie w części, a to mianowicie do kwoty 4000 zł. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka niewątpliwie poniosła uszczerbek na zdrowiu psychicznym w związku z mobbingiem, jednak najbardziej traumatycznym dla niej zdarzeniem była utrata pracy, zaś mobbing, który wystąpił po przywróceniu do pracy jedynie utrwalił zaburzenia depresyjne u powódki. Nadal jednak depresja ma charakter reaktywny i ustanie po wyeliminowaniu czynników stresujących.

Sąd Rejonowy na mocy art. 100 kpc, rozdzielił stosunkowo koszty procesu, przy założeniu, że powódka wygrała proces w 13,33% a przegrała go w 86,67%

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanej od powódki kosztów procesu według norm przepisanych oraz kosztów postępowania apelacyjnego.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

- dokonanie częściowo błędnej i częściowo niezgodnej z zasadami określonymi w art. 233 § 1 kpc oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w części dotyczącej zachowania Dyrektora Gimnazjum nr 2 I. O. po przywróceniu powódki do pracy, oceny tego zachowania i jego wpływu na powódkę oraz powstania rozstroju zdrowia. Błędna ocena zebranego materiału dowodowego doprowadziła do częściowego uwzględnienia dochodzonego roszczenia pomimo nieudowodnienia postępowaniu którejkolwiek z przesłanek o których mowa w art. 94³ § 1 i 2 kp.

Pozwana w uzasadnieniu apelacji podniosła, że pismo Dyrektora w sprawie konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę adresowane było do B. P. jako Przewodniczącej Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Oświata Ziemi (...) przy Gimnazjum 2 i związane było wyłącznie z prowadzoną polityką kadrową. Powódka była jedynym nie objętym ochroną związkową nauczycielem języka polskiego. Taka sytuacja zmusiła Dyrektora do wystąpienia do Związku, którego powódka jest obecnie członkiem, nie w celu dokuczenia powódce, ale w celu wypełnienia obowiązku ustawowego pracodawcy.

Pozwana podniosła, że powódka była kierowana na zastępstwa, które wynikały z przyjętego podziału godzin lekcyjnych, gdy powódka nie została jeszcze przywrócona do pracy. Zgodziła się ze stanowiskiem, iż szkoła powinna uwzględniać i przygotować się do tego, że zwolniony pracownik może zostać przywrócony do pracy, ale to przygotowanie nie może oznaczać przygotowania kilku wariantów pracy nauczycieli i wprowadzenia niepewności w zakresie zatrudnienia innych nauczycieli, które to miałyby bezpośredni wpływ na program nauczania i dobro dzieci.

Apelująca podniosła ponadto, że pracodawca nieprzydzielając powódce godzin ponad wymiar, racjonalnie organizował stosunki zatrudnienia. Również telefon do Szkoły do której trafiła pozwana, z informacją o niniejszym procesie, z informacją prawdziwą, nie może w społeczeństwie prawa być odbierana negatywnie i nie może być traktowane w kategoriach mobbingu.

Zdaniem apelującej pomiędzy działaniami wskazanymi przez Sąd I instancji, jako przejawy mobbingu a rozstrojem zdrowia powódki nie ma w ogóle związku przyczynowego. Powódka przedłożyła dokumentację medyczną, z której wynika, że stopień depresji, który miał zostać spowodowany wyłącznie mobbingiem, wystąpił przed okresem, w

którym miał wystąpić mobbing. Sporządzona w sprawie opinia biegłego nie daje podstaw do twierdzenia, że stan zdrowia powódki uległ zmianie, to jest pogorszeniu po zdarzeniu zakwalifikowanym przez Sąd pierwszej instancji jako mobbing. Powódka długo przed wniesieniem pozwu leczyła się na depresję i leczy do tej pory. Dlatego zdaniem apelującej nie można twierdzić, że zarzucane czyny mobbingu wywołały u powódki rozstrój zdrowia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu Rejonowego, iż wobec powódki po prawomocnym przywróceniu jej do pracy, stosowany był mobbing.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. 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.

Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSN 2008/21-22/312). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339). Dla uznania określonego zachowania za mobbing z art. 94³ § 2 k. p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Sąd pierwszej instancji za działania mobbingowe uznał, działania podjęte przez dyrektora Szkoły po prawomocnym przywróceniu powódki do pracy, a polegające na nieprzywróceniu powódki na zajmowane stanowisko, zastraszaniu powódki możliwością ponownej utraty pracy, upokarzaniu powódki i kierowaniu jej wyłącznie na zastępstwa nie związane z wykształceniem powódki, zabranianiu powódce świadczenia pracy ponad wymiar 18/18 etatu, wreszcie na upokorzeniu powódki i poinformowaniu G. M., że powódka oskarża szkołę o mobbing, dopytując czy sytuacja ta nie powtórzyła się w nowej szkole.

Opisane przez Sąd pierwszej instancji zachowania miały miejsce od grudnia 2013 r (w dniu 28 listopada 2013 r powódka została prawomocnie przywrócona do pracy na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach) do czerwca 2014 r (powódka we wrześniu 2014 r przeniesiona została do pracy w szkole nr 9). Zachowania te miały miejsce w okresie 7 miesięcy. Na mobbing zdaniem Sądu Rejonowego złożyły się w tym przedziale czasowym trzy zachowania jednorazowe: nieprzywrócenie powódki do pracy na stanowisko nauczyciela języka polskiego, poinformowanie związku zawodowego o możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę oraz poinformowanie G. M. o wytoczonym przez powódkę procesie o mobbing, co nastąpiło w listopadzie 2014 r oraz zachowania o charakterze ciągłym, ale bliżej niesprecyzowanym co do ilości, a mianowicie kierowanie na zastępstwa nie związane z wykształceniem powódki i zabranianie powódce świadczenia pracy powyżej 18/18 etatu.

Przytoczony wyżej art. 94³ § 2 k.p. wprowadza określenie "długotrwałe" nękanie jako jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing, nie precyzuje natomiast jak należy rozumieć to sformułowanie. W orzecznictwie przyjmuje się, że wymóg długotrwałości oddziaływania mobbera na ofiarę będzie spełniony przy działaniu trwającym co najmniej 6 miesięcy, ważna jest przy tym intensywność oddziaływania mobbera na ofiarę.

Abstrahując już od tego, że Sąd Okręgowy nie dopatruje się ani bezprawności, ani rażąco nagannego postępowania dyrektora pozwanej szkoły, to działania te nie miały cech mobbingu już tylko z uwagi na brak trwałości i uporczywości.

Analizując opisane wyżej zachowania dyrektora pozwanej szkoły uznane przez Sąd pierwszej instancji za działania mobbingowe, należy zważyć:

Sąd Okręgowy podziela stanowisko powódki, iż obowiązkiem pracodawcy jest powierzenie pracownikowi prawomocnie przywróconemu do pracy, dotychczas zajmowanego stanowiska. Należy jednak mieć na uwadze organizację pracy w placówkach oświatowych, która wymaga dokonania podziału godzin jeszcze przed rozpoczęciem roku szkolnego, na pozostających w zatrudnieniu nauczycieli. Obowiązkiem dyrektora szkoły jest zapewnienie prawidłowej i niczym niezakłóconej realizacji planu nauczania i zapewnienie prawidłowej organizacji pracy w szkole. Powódka prawomocnie przywrócona została do pracy trakcie trwania roku szkolnego, w listopadzie 2013 r, a po przywróceniu do pracy realizowała zastępstwa w ramach przysługującego jej pensum. Zachowania dyrektora pozwanej szkoły nie można uznać za przejaw mobbingu.

Działaniem mobbingowym nie jest także poinformowanie związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zamiar rozwiązania stosunku pracy i wypełnienie obowiązku konsultacji związkowej nie jest działaniem niezgodnym z prawem. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Pracodawca mógł rozważać, biorąc pod uwagę zmiany organizacyjne szkoły (a należy podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę tj zmiany organizacyjne – zmniejszenie lb oddziałów została uznana za prawdziwą, Sąd zakwestionował jedynie kryteria doboru pracowników do zwolnienia.) rozwiązanie stosunku pracy z każdym pracownikiem, w tym z powódką. Powyższa konstatacja nie oznacza bezwarunkowej legalizacji zamierzeń pracodawcy, działania takie, jeśli doszłoby do wypowiedzenia powódce umowy o pracę oceniane byłoby pod względem zgodności z prawem i prawidłowości. Ostatecznie z powódką umowa o pracę nie została rozwiązana.

Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił skąd wyciągnął wniosek o zabranianiu powódce świadczenia pracy ponad wymiar 18/18 i dlaczego ewentualnie taki zakaz miałby stanowić mobbing. Powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy i w tym wymiarze miała obowiązek świadczyć pracę. Zauważyć należy, że powódka działań mobbingowych upatrywała wyłącznie w stwierdzeniu dyrektora „by pilnowała aby nie przekroczyć 18 godzin.”. Podkreślić również należy, że zgodnie z art. 35 ust 1 ustawy Karty Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz.U z 2014.191) praca w godzinach ponadwymiarowych może nastąpić tylko w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania.

Znamion mobbingu nie nosiło kierowanie powódki na zastępstwa z przedmiotów do których nauczania nie posiadała kwalifikacji. Zastępstwa zazwyczaj organizowane są w sytuacjach nagłych, dotyczą wszystkich przedmiotów i na zastępstwa kierowani są nauczyciele, którzy zgodnie z planem nie prowadzą w tym czasie innych zajęć. W czasie zastępstw nauczyciel nie ma obowiązku realizowania zajęć dydaktycznych zgodnie z posiadaną specjalnością. Celem zastępstw jest przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa uczniom. Kierowanie powódki na zastępstwa nie związane z wykształceniem powódki nie stanowiło działań mobbingowych, nie pozostawało w sprzeczności z prawem.

Również za działanie mobbingowe nie można uznać poinformowania pracownika szkoły w której powódka obecnie pracuje o toczącym się procesie. Nie jest to informacja nieprawdziwa. Udzielenie takiej informacji nie stanowiło nękania, czy zastraszania powódki.

Samo poczucie pracownika, iż podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że zjawisko to rzeczywiście występuje. Ocena, 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. W rozpoznawanej sprawie Sąd nie stwierdził istnienia przesłanek z art. 94³ § 2 k.p. Bez wątplenia powódka i dyrektor pozwanej szkoły są skonfliktowani, ale konflikt ten nie miał charakteru mobbingowego, lecz był ambicjonalno-emocjonalnym sporem.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 386§ 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, albowiem zachowanie dyrektora pozwanej szkoły nie wyczerpywało znamion mobbingu z art. 94³ § 2 k.p

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. odstępując od obciążenia powódki kosztami procesu. Przepis art. 102 kpc. pozostawia - ze względów słuszności - sądom pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdy zastosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.), nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. Powyższy przepis stanowi wyjątek od reguły ponoszenia kosztów procesu przez stronę przegrywającą. W postanowieniu z dnia 24 października 2013r. sygn. IV CZ 61/13 (LEX nr 1389013) Sąd Najwyższy wskazał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy stosując art. 102 kpc, miał na uwadze subiektywne przekonanie powódki o słuszności żądania oraz jej sytuację finansową, fakt iż przez wiele miesięcy, do momentu przywrócenia do pracy, pozostawała bez stałych dochodów.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia