

Sygn. akt VIII *Pa* 152/19

VIII *Pz* 41/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	Patrycja Bogacińska-Piątek Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. K. (K.)

przeciwko Państwowej Szkole Muzycznej I Stopnia im. I.J. P.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 1 marca 2019 r. **sygn. akt** IV P 273/18

oraz na skutek zażalenia pozwanego

na postanowienie zawarte w punkcie 2 wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 1 marca 2019 r. **sygn. akt** IV P 273/18

- 1) oddala apelację;
- 2) zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2 340 zł (dwa tysiące trzysta czterdzieści złotych) tytułem zwrotu dalszych kosztów zastępstwa procesowego;
- 3) oddala zażalenie w pozostałym zakresie;
- 4) przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gliwicach pełnomocnikowi

z urzędu radcy prawnemu W. S. kwotę 1 650 zł (tysiąc sześćset pięćdziesiąt złotych) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym, powiększoną o wartość podatku VAT w wysokości 23% (dwadzieścia trzy procent).

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

VIII Pa 152/19

VIII Pz 41/19

UZASADNIENIE

Powód S. K. domagał się zasądzenia od pozwanej Państwowej Szkoły Muzycznej I Stopnia im. I.J. P. w T. na swoją rzecz kwoty 15 000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing oraz kosztów postępowania.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku nauczyciela gry na saksofonie. Początkowo pozwana nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Sytuacja uległa zmianie, gdy dyrektorem pozwanej został G. W., który publicznie podważał kompetencje powoda oraz go poniżał, odbierał mu godziny lekcyjne oraz uczniów, zlecał wykonywanie poniżających w oczach pozostałych nauczycieli zadań. Powód wskazał, iż pozwana odmówiła zawarcia z nim umowy na stanowisko nauczyciela mianowanego, i mimo możliwości nie zwiększyła jego etatu. Działania dyrektora wobec jego osoby trwały ponad 2 lat i w tym czasie wywołały u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia i izolacji, i wyeliminowania go z zespołu współpracowników, przykładowo podczas koncertu kolędowego w grudniu 2017r.

W toku postępowania powód wskazywał, iż w związku z mobbingiem doznał uszczerbku na zdrowiu psychicznym, zadośćuczynienia domagał się za cierpienia i krzywdy, których doznał u pozwanej od momentu zmiany osoby dyrektora szkoły.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 12,0 godzin dydaktycznych tygodniowo. Pozwana uznała twierdzenia powoda za bezzasadne. Pozwana zaprzeczyła celowemu zmniejszaniu godzin powoda oraz odbieraniu mu uczniów, co było związane z wnioskami rodziców uczniów kierowanymi do dyrektora szkoły z prośbą o przeniesienie dzieci do innego nauczyciela gry na saksofonie. Pozwana podkreśliła, że nigdy nie zlecała powodowi zadań poniżających, a obowiązków opiekuna świetlicy – poczekalni dla uczniów powód w rzeczywistości nie wykonywał, pobierając za to wynagrodzenie. Pozwana podkreśliła, że powód w 2018 roku otrzymał negatywną ocenę pracy dydaktycznej. Wskazała, że nie ma możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze etatu, z uwagi na brak możliwości zwiększenia przyznanych limitów godzin.

Wyrokiem z dnia 1 marca 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej jako nauczyciel gry na saksofonie od 7 lutego 2000 roku. Powód był nauczycielem mianowanym i umowę zawarł na 12/18 etatu. Do pozwanej szkoły muzycznej uczęszczają dzieci w wieku od 7 do 16 lat.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód u pozwanej nigdy nie był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy (18 godzin tygodniowo). Okoliczność ta wynikała ze struktury organizacyjnej szkoły muzycznej. W roku szkolnym 2013/2014 powód miał 14 2/3 godzin dydaktycznych tygodniowo. Od 1 września 2016 roku, na mocy porozumienia, wymiar godzin uległ zmianie na 15 1/3 godzin dydaktycznych tygodniowo. W roku szkolnym 2017/2018 powód miał 12 godzin tygodniowo, a w skutek przeniesienia jednego z uczniów, W. K. do innego nauczyciela, powód realizował jedynie 10 godzin dydaktycznych. W związku z tym powód został zobowiązany przez dyrektora pozwanej do realizowania zajęć

wychowawczo – opiekuńczych w poczekalni dla uczniów, zwanej potocznie świetlicą. Zająć tych powód nigdy nie realizował. Innym nauczycielom nie polecono nigdy sprawowania opieki nad poczekalnią.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 12 września 2016 roku powód zwrócił się do pracodawcy o zatrudnienie go w pełnym wymiarze godzin, na co otrzymał informację dyrektora szkoły G. W., że szkoła ma przydzielone limity zatrudnienia pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych, i na chwilę obecną ze względów organizacyjnych nie ma możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że w 2011 roku powód poinformował ówczesnego dyrektora pozwanej o rozpoczęciu awansu zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego. Powód nie przedłożył jednak planu rozwoju. Ostatecznie powód przekazał plan rozwoju, jednak zadania opisane w sprawozdaniu z etapu awansu nie zostały zrealizowane. Na 8 przedstawionych wymogów 3 nie zostały zrealizowane. W sprawozdaniu z awansu nie pojawiły się 3 wymagane elementy: opisanie przebiegu, dokonanie analizy i wnioski. W związku z powyższym ówczesny dyrektor wystawił powodowi ocenę negatywną.

Sąd Rejonowy ustalił, że z Karty Oceny z dnia 25 stycznia 2016 roku wynika, że powód uzyskał za swoją pracę u pozwanej ocenę dobrą. Oceny pracy u pozwanej były dokonywane na wniosek nauczyciela lub co 3 lata. Oceny dokonywał dyrektor pozwanej. Powód był oceniany około 4 – 5 razy. W maju 2018 roku, z inicjatywy dyrektora pozwanej, dokonano oceny pracy powoda. Oceniono przebieg jego pracy oraz obieg dokumentów. Ocena była negatywna. Powód notorycznie nie stosował się do ustalonych u pozwanej zasad związanych z ewidencjonowaniem pobrania i zdania kluczy, nie rejestrował wyjść i wejść. Poprzednia dyrektor pozwanej M. J. twierdziła, że przez cały okres pracy powoda efekty dydaktyczne jego pracy były przeciętne. Świadek oceniła powoda jako osobę zamkniętą, introwertyczną, nie zauważyła jednak konfliktów powoda z innymi nauczycielami; jej kontakty z powodem również były poprawne.

Sąd Rejonowy ustalił, że dr M. S., dokonująca w maju 2018 roku, na prośbę dyrektora pozwanej, oceny pracy powoda stwierdziła między innymi, że uczniowie powoda prezentowali niski poziom wiedzy i umiejętności, zakres prezentowanego materiału był nieadekwatny do poziomu danej klasy, uczniowie powoda prezentowali niską świadomość dotyczącą właściwego, samodzielnego ćwiczenia. Od oceny powód odwołał się do Centrum (...) w W.. Powód nie pojechał jednak do W. na posiedzenie zespołu odwoławczego. Uważał, że jego pojawienie się tam nic nie wniesie. Twierdził, że w tym czasie obawiał się chodzić do pracy, nie wiedział co go tam spotka. Po zakończeniu procedury odwoławczej ocena negatywna została podtrzymana. W związku z negatywną oceną pracy powoda dokonaną przez (...) dyrektor pozwanej wypowiedział powodowi w lipcu 2018 roku umowę o pracę. Powód skierował do sądu pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Na datę zakończenia procesu o mobbing, sprawa o przywrócenie do pracy nie została prawomocnie zakończona.

Sąd Rejonowy ustalił, że w ocenie powoda czuł się on długotrwale i uporczywie zastraszany przez dyrektora G. W.. Twierdził, że dyrektor, mimo wiedzy o planowanym przez powoda urlopie zdrowotnym i konieczności posiadania pełnego etatu dla skorzystania z urlopu, celowo nie zatrudnił go na pełen etat. Czuł się wyeliminowany z zespołu, nie spotykał się już nawet z innymi nauczycielami na korytarzu szkolnym. Powód twierdził, że nie ma problemu z alkoholem, nie korzystał z pomocy psychologa czy psychiatry.

Sąd Rejonowy ustalił, że współpracownicy powoda, nauczyciele zatrudnieni u pozwanej, nie byli nigdy świadkami, aby dyrektor pozwanej podważał kwalifikacje zawodowe powoda, nie słyszeli, aby źle się o nim wypowiadał. Podczas konferencji plenarnej dyrektor podsumowywał efekty pracy wszystkich nauczycieli. Stwierdził, że efekty dydaktyczne powoda są niskie. Powód był obecny na konferencji, nie wypowiedział się w kwestii oceny. Niektórzy nauczyciele uważali, że powód jest osobą trudną we współzyciu, świadek R. M. miał odmienne zdanie uważał, że powód nie był osobą problematyczną. Dyrektor W. uważał, że z powodem trudno jest się porozumieć.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód wraz ze świadkiem M. M. przygotowywał w grudniu 2017 roku koncert świąteczny połączony ze zjazdem absolwentów. Oboje byli za koncert odpowiedzialni. Nie przygotowano wspólnego wyjścia na scenę. Koncert prowadziła ostatecznie M. M., powód zajmował się stroną techniczną koncertu. M. M. nie otrzymała

polecenia służbowego, aby powód nie brał udziału w prowadzeniu koncertu, sama uznała, że nie jest to wskazane, skoro nie ustalono jak miałyby przebiegać wspólne prowadzenie uroczystości.

Sąd Rejonowy ustalił, że rodzice części uczniów, którym lekcji gry na instrumencie udzielał powód, nie byli zadowoleni z postępów swoich dzieci. Uważali, że brak jest rozwoju ich umiejętności. Zarzucali powodowi brak właściwej korespondencji w dzienniczkach uczniów przez co dzieci, jak i rodzice nie wiedzieli, jakie kwestie dziecko ma przećwiczyć w domu. Twierdzili, że komunikacja z powodem była raczej słaba. Dostrzegali wiedzę powoda, jednak zastrzeżenia mieli do pedagogicznego podejścia do uczniów. Uważali, że powód nie potrafi stworzyć z dziećmi serdecznej relacji, dzieci nie rozumieją przekazywanych przez niego treści. Dzieci nie lubiły zajęć z powodem. Na przestrzeni kilku lat (2016 – 2018) z zajęć u powoda zrezygnowało kilkoro uczniów. Przeszli do innych nauczycieli.

Sąd Rejonowy ustalił, że od września 2017 roku u pozwanej został zatrudniony W. L., nauczyciel gry na saksofonie. Do niego przeszli uczniowie powoda, którzy domagali się zmiany nauczyciela. Po zmianie nauczyciela rodzice zauważyli postępy w nauce dzieci oraz to, że dzieci chętniej uczestniczyły w lekcjach, niż poprzednio, gdy naukę z nimi prowadził powód. W roku szkolnym 2017/2018 pozwana uzyskała zgodę na przekroczenie limitów godziny na 1 etat. Pelen etat otrzymał W. L.. Limity były z góry ustalane. Dyrekcja pozwanej nie miała możliwości samodzielnego przyznawania dodatkowych godzin nauczycielom. W roku szkolnym 2017/2018 u pozwanej przyjęto dwoje uczniów, którzy zamierzali uczyć się gry na saksofonie.

Sąd Rejonowy ustalił, że w listopadzie 2018 roku, podczas popisu sekcji instrumentów dętych, powód publicznie obraził jednego z nauczycieli, pełniącego funkcję akompaniatora w klasie saksofonu. Użył słów niecenzuralnych, świadkiem tego byli rodzice uczniów. Po tym zdarzeniu rodzice wystosowali do dyrektora pozwanej pismo z prośbą o zmianę nauczyciela prowadzącego zajęcia z gry na saksofonie. Dodatkowo podczas koncertu powód zmienił repertuar przygotowany przez ucznia K. i polecił mu granie utworu, którego ten nie przećwiczył. Spowodowało to zamieszanie, gdyż akompaniator zmuszony był do przygotowania na szybko nut utworu, który miał być zagrany, a którego nie było w programie i dodatkowo spowodował u tego dziecka tak silny stres, że ten zasłabł, i wystąpiły u niego problemy z oddychaniem. Po tym incydencie rodzice chłopca wystąpili do szkoły z wnioskiem o zmianę nauczyciela gry na saksofonie.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 23 marca 2018 roku pracodawca przekazał powodowi pismo informujące go o nałożeniu na niego kary dyscyplinarnej nagany w związku z między innymi nieprowadzeniem zajęć opiekuńczych w poczekalni, mimo polecenia dyrekcji szkoły, nieprzestrzeganiem procedury dotyczącej spraw porządkowych i postępowania z kluczami. Pozwany od kary porządkowej wniósł sprzeciw do pracodawcy, sprzeciw nie został przez pracodawcę uwzględniony. Pozwem z dnia 23 kwietnia 2018 roku wniesionym do tutejszego Sądu powód zażądał uchylenia kary nagany. Wyrokiem z dnia 20 lipca 2018 roku wydanym w sprawie IV P 221/18 Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach uchylił karę porządkową nagany nałożoną w dniu 23 marca 2018 roku na powoda. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiło uchybienie formalne pracodawcy wymierzającego karę porządkową. Ze względów merytorycznych jednak Sąd uznał karę nagany za uzasadnioną.

Sąd Rejonowy ustalił, że Komisja Dyscyplinarna dla (...) przy Wojewodzie (...), w związku z prowadzonym od 5 grudnia 2018 roku postępowaniem dyscyplinarnym, dnia 29 stycznia 2019 roku wydała w stosunku do powoda orzeczenie dyscyplinarne, uznając go winnym tego, że w dniu 4 września 2018 roku świadczył pracę u pozwanej po spożyciu alkoholu; że w dniu 20 listopada 2017 roku podczas koncertu instrumentów dętych i perkusji publicznie znieważył innego nauczyciela; że w okresie od listopada 2016 roku do września 2018 roku uchybił godności pracy nauczyciela, nie wspierał wszystkich uczniów w rozwoju, nie udzielał uczniom wskazówek i nie zwracał uwagi na błędy, narażał uczniów na stres, co objawiało się ich płaczem oraz trudnościami w oddychaniu. Powodowi Komisja wymierzyła karę zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy uznał za wiarygodną wersję przedstawioną przez pozwany zakład, który stanowczo zaprzeczył, aby wobec powoda był stosowany mobbing, a podejmowane przez

dyrektora pozwanej działania miały związek z negatywnymi ocenami pracy powoda, prośbami rodziców uczniów o zmianę nauczyciela oraz organizacją placówki, nie miały zaś powoda dyskryminować i wykluczać z zespołu nauczycielskiego. Powód w toku postępowania wskazywał, że współpracując z dyrektorem pozwanej G. W. czuł się źle. Uważał, że dyrektor wyklucza go z zespołu, poniża, celowo negatywnie ocenia, tylko po to, aby móc go zwolnić, co ostatecznie miało miejsce. Tymczasem z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż twierdzenia prezentowane przez powoda są jedynie odzwierciedleniem jego subiektywnych odczuć. Świadców pracujący z powodem nigdy nie słyszeli, by dyrektor pozwanej w jakikolwiek sposób ubliżył powodowi, wręcz przeciwnie uważają dyrektora szkoły G. W. za osobę niezwykle spokojną opanowaną, niekonfliktową. Dokonywane na polecenie dyrektora szkoły oceny pracy dydaktycznej powoda nie stanowiły niczego nadzwyczajnego, skoro dyrektor otrzymywał sygnały od rodziców uczniów, że współpraca z powodem nie przebiega prawidłowo i nie są oni zadowoleni z postępów dzieci. Nadto, dokonywanie takich ocen stanowiło uprawnienie dyrektora. Odebranie powodowi godzin również nie było zabiegiem celowym i złośliwym. Było jedynie odpowiedzią dyrektora na prośby rodziców o zmianę nauczyciela instrumentu. Skoro dyrektor został zmuszony przez rodziców do odebrania uczniów powodowi i przepisania ich do W. L., to nie było możliwe, aby powód nadal miał identyczną liczbę godzin, skoro liczba jego uczniów się zmniejszyła. W ocenie Sądu Rejonowego również niezatrudnienie powoda w pełnym wymiarze czasu pracy nie stanowiło formy mobbingu, skoro godzin dla powoda po prostu nie było, a okoliczność, że W. L. otrzymał pełen etat nie potwierdza wersji powoda, jakoby dyrektor W. celowo uniemożliwił mu zatrudnienie na pełen etat. W. L. miał wielu uczniów, którzy odeszli również od powoda, zatem zasadne było zatrudnienie go na cały etat. Sąd Rejonowy podkreślił dodatkowo, że takie zatrudnienie nie byłoby możliwe, gdyby szkoła nie uzyskała zgody na zwiększenie liczby godzin na 1 etacie.

Sąd Rejonowy wskazał, że wersja przedstawiona przez powoda w żadnej mierze nie odzwierciedlała rzeczywistości. Negatywne oceny pracy powoda, co należy podkreślić, nie były dokonywane wyłącznie wewnątrz placówki pozwanej. Ocen dokonywali niezależni eksperci w dziedzinie gry na saksofonie oraz (...). W żaden więc sposób nie można zgodzić się z powodem, że dyrektor pozwanej stale i uporczywie negatywnie oceniał pracę powoda, czyniąc to celowo, bez jakichkolwiek podstaw. Nie potwierdził się także zarzut powoda, aby doznawał cierpienia i krzywd od kiedy zmienił się dyrektor u pozwanej. Nadmienić należy, iż w pierwszym roku pełnienia funkcji dyrektora przez G. W. powód otrzymał zwiększenie etatu o jedną godzinę, a dopiero późniejsze wypadki i negatywne oceny pracy powoda prezentowane przede wszystkim przez rodziców uczniów spowodowały, że powodowi zmniejszono stopniowo liczbę godzin.

Zeznania świadków Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne i przekonujące, tworzące logiczną i spójną całość oraz współgrające ze stanowiskiem prezentowanym przez dyrektora pozwanej. W tej sytuacji Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom powoda pozostających w opozycji do całości materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za bezpodstawne.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym 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 pracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (§ 3).

Sąd Rejonowy podał, że do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika.

Z ustawowej definicji mobbingu wynika, że te bezprawne działania względem pracownika muszą istnieć przez dłuższy czas, jak również muszą mieć charakter działań uporczywych, co oznacza że po stronie pracodawcy występuje duże nasilenie złej woli.

Sąd Rejonowy uznał, że w rozważanym przypadku z takim działaniem ze strony pracodawcy nie mamy do czynienia. Z materiału dowodowego bowiem, a w szczególności z zeznań świadków i dyrektora pozwanej zakładu, nie wynikało, aby wobec powoda stosowany był w zakładzie mobbing w rozumieniu cyt. przepisu. Bez wątplenia takiego mobbingu nie stosował wobec powoda dyrektor pozwanej. Żaden z zeznających świadków nie potwierdził niewłaściwego zachowania wobec powoda ze strony dyrektora pozwanej. Samo natomiast obniżenie pensum powoda, negatywne oceny jego pracy czy polecenie dyżurowania w poczekalni nie stanowiło również działań podpadających pod pojęcie mobbingu, czy też dyskryminacji pracownika. Z materiału dowodowego wynika, że powód nigdy nie wykonywał prac uwłaczających jego godności, poniżej jego kwalifikacji, czy też niezgodnych ze swoim wykształceniem lub Kartą Nauczyciela. W rzeczywistości nigdy nie wykonywał pracy w tzw. świetlicy, za co zresztą otrzymał nagane. Skoro powód miał płacone wynagrodzenie za konkretną liczbę godzin pracy, a ich nie wykonywał w ostatnim okresie, z uwagi na odejście części uczniów to zrozumiałe jest, że dyrektor szkoły zlecił mu w ramach obowiązków dyżurowanie w tzw. poczekalni, co zdaniem Sądu Rejonowego w tej sytuacji nie stanowi niczego uwłaczającego pracy nauczyciela. Trzeba bowiem zaznaczyć, że do obowiązków nauczyciela należy poza pracą dydaktyczną, także praca związana z dyżurami na korytarzu podczas przerw lekcyjnych, co wiąże się z pilnowaniem uczniów na przerwach, dbaniem o ich bezpieczeństwo i porządek na terenie szkoły.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód nigdy nie był szykanowany ani dyskryminowany przez dyrektora pozwanej. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wykazała, że wszelkie zarzuty powoda pod adresem pracodawcy nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości, a stanowiły jedynie subiektywne odczucia powoda będące być może wynikiem stresu związanego z faktycznymi brakami postępów swoich uczniów i w konsekwencji negatywnymi ocenami jego pracy dydaktycznej.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Rejonowy w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił powództwo; w punkcie 2 sentencji wyroku mając na uwadze wynik postępowania Sąd Rejonowy na mocy art. 98 k.p.c. i omyłkowo na mocy § 9 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Wskazać należy, iż kwota kosztów zastępstwa procesowego winna być ustalona w oparciu o § 2 pkt 5 ww. wskazanego rozporządzenia z uwzględnieniem zmian wprowadzonych w dniu 3 października 2016 roku.

Apelację wniósł powód, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Nadto, zarzucił nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii.

Pełnomocnik z urzędu wniósł o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Pozwana wniosła zażalenie na postanowienie o kosztach procesu zawarte w pkt 2 wyroku, domagając zmiany zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2 700 zł.

Pozwana zarzuciła zaskarżonej części orzeczenia naruszenie § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265) wskazując, że przedmiotem procesu było roszczenie pieniężne.

Powód wniósł o oddalenie zażalenia.

Na uzasadnienie podano, że powód nie jest pracownikiem pozwanej i aktualnie posiada status osoby bezrobotnej. Powód dodał, że leczy się i ponosi z tego tytułu koszty.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód samodzielnie sporządził apelację. Z treści apelacji wynika, że powód zarzuca naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu Rejonowego za własne, należało uznać apelację powoda za bezzasadną. Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo stan faktyczny, dokonując oceny materiału dowodowego. Powód nie wskazał i nie uzasadnił zarzutów. Natomiast odmienna ocena materiału dowodowego dokonana przez powoda nie może być uznana za wystarczającą do podważenia dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Rejonowy nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 94³ § 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.

Norma prawna zawarta w art. 94³ § 3 k.p. stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W literaturze można spotkać się z poglądem, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Mobbing definiuje się również jako zmasowany terror psychiczny ze strony pracodawcy, przełożonego, grupy współpracowników, skierowany przeciwko jednemu pracownikowi lub kilku pracownikom – zob. artykuł H. S., „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy”, opublikowany w (...) z 2002 roku, Nr 6, s. 9. Warto także zwrócić uwagę na definicje podawane przez osoby niebędące prawnikami. Na przykład według M.F. H., lekarza psychiatrii, molestowanie moralne w pracy to wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy. Jak dalej zauważa autorka – „od tych wszystkich ataków nie umiera się w dosłownym tego słowa znaczeniu, jednak traci się w konsekwencji część siebie samego. Co wieczór osoba wraca do domu zmęczona, upokorzona, nadwyrężona. Trudno jest jej dość do siebie” – zob. M. F. H., „Molestowanie moralne – perwersyjna przemoc w życiu codziennym”, P. 2002, s.53.

Należy podnieść, że pierwszą cechą charakterystyczną dla mobbingu jest stosowanie przez sprawcę przemocy psychicznej. W psychologii funkcjonuje szerokie pojęcie przemocy, zgodnie z którą przemoc to wszystko nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej lub psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji. Przemoc niszczy poczucie własnej wartości i godności. Czasami jest minimalizowana i traktowana jako forma negatywnej, werbalnej interakcji między jednostkami, na przykład kłótni. W. M., A. D.-M., „Przemoc w rodzinie – interwencja kryzysowa i psychoterapia”, K. 2000, s. 14 i n.

Drugą cechą charakterystyczną mobbingu jest cel, jaki zamierza zrealizować sprawca. Jest to – ogólnie rzecz biorąc – poniżenie pracownika, co w dalszej kolejności prowadzi najczęściej do odizolowania go w zespole, a następnie zwolnienia. Oznacza to, że sprawcy należy przypisać winę.

Trzecią cechą charakteryzującą mobbing jest jego długotrwałość oraz częstotliwość. Należy zgodzić się z poglądem, że dwu-, trzykrotne zdarzenia mieszczą się w pojęciu krótkotrwałego konfliktu – zob. K. Ś., „Pracodawca dręczyciel w odwrocie?”, Tygodnik Solidarność z 19 stycznia 2004 roku.

W przypadku roszczenia związanego z mobbingiem rolą sądu jest ustalenie, czy pokrzywdzony był poddawany działaniom polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie (mobbing). Pracownik jest poddawany mobbingowi, jeśli według kryteriów obiektywnej miary działania sprawcy mogą wywołać skutek określony wyżej.

Należy przypomnieć, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 roku, w sprawie II PK 112/06. Powód nie wykazał, aby zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 94³ § 2 k.p.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przypisania dyrektorowi pozwanej szkoły aktów stosowania mobbingu. Dyrektor szkoły nie naruszał także dóbr osobistych powoda. Skoro nie wystąpiły akty stosowania mobbingu, to prawidłowo Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodu z opinii biegłych sądowych psychiatrii i psychologa.

Z uwagi na brak spełnienia przesłanek zawartych w art. 94³ § 2 k.p, Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił powództwo. Uwadze nie mogło umknąć, że zachowanie dyrektora szkoły nie naruszyło także art. 23 k.c., art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Reasumując, apelację należało oddalić jako bezzasadną na mocy art. 385 k.p.c.

Na częściowe uwzględnienie zasługiwało zażalenie pozwanej w zakresie kosztów zastępstwa procesowego. O kosztach należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. i § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018, poz. 265). Słusznie podnosi pozwana, że nie zachodzą przesłanki do zastosowania art. 102 k.p.c. Należy podnieść za Sądem Najwyższym, iż wyjątek od zasady ponoszenia kosztów za wynik sprawy przewiduje art. 102 k.p.c., który pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami; nadto przepis art. 102 k.p.c. nie może być rozszerzająco wykładany i wyklucza uogólnienie, a może być stosowany w zależności od konkretnego przypadku (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981r., sygn. akt IV PZ 11/81, LEX nr 8307). Powód, występując z roszczeniem i korzystając z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, mógł ocenić szanse wygrania, przegrania procesu. Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i poniosła koszty związane z postępowaniem. Odstąpienie od obciążenia powoda kosztami procesu naruszałoby zasadę słuszności oraz zasadę równości stron w postępowaniu. Okoliczność legitymowania się statusem osoby bezrobotnej oraz wykazaniem, że korzysta się opieki zdrowotnej nie uzasadnia zastosowania art. 102 k.p.c.

Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c. należało zmienić częściowo zaskarżony wyrok w pkt 2 poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 2 340 zł (bowiem Sąd Rejonowy orzekł prawomocnie o kwocie 360 zł) tytułem zwrotu dalszych kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach pełnomocnika z urzędu orzeczono na mocy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (jednolity tekst Dz.U. z 2019 roku, poz. 68)

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Grzegorz Tyrka(spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek