

Sygn. akt VIII **Pa 31/20**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Łanowy - Klimek (spraw.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka (del.) Anna Capik - Pater

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 września 2020r. w G.

sprawy z powództwa M. G. (1)

przeciwko (...) Centrum (...) w Z.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 11 grudnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 541/18

1. oddała apelację
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-)sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-)sędzia(del) Anna Capik-Pater

Sygn. Akt VIII Pa 31/20

UZASADNIENIE

Powódka M. G. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Centrum (...) w Z., domagała zasądzenia od pozwanego kwoty 40.000 zł, tytułem zadośćuczynienia za mobbing.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od marca 2017r. jest uporczywie dyskredytowana, poniżana przez dyrektora pozwanej. Zdaniem powódki przejawami mobbingu wobec jej osoby było: sprawa remontu biblioteki i programu komputerowego do jej obsługi, sprawa redukcji etatów bibliotekarskich i przydzielenie bibliotekarzom godzin z innych przedmiotów, wybór osoby nominowanej do nagrody dyrektora, podział czynności na lata 2016/2017, sprawa wycieczki programowej w listopadzie 2017r., sprawa likwidacji części nieaktualnego księgozbioru i udziału w tej czynności uczniów, sprawa przeprowadzenia skontrum, sprawa formy wniosku o przyznanie medalu (...) dla S. K.

(1), sprawa wyjścia do kina na film pt. „P. one”, sprawa bezpłatnego urlopu dla męża powódki, sprawa wyjścia z młodzieżą na targi i związana z tym odmowa na udział powódki w szkoleniu, sprawa bezpłatnych zastępstw doraźnych, przebieg akcji „Skup kultury” i uwagi na temat tej akcji dyrektor i jednego z nauczycieli, propozycja ograniczenia zatrudnienia w roku szkolnym 2018/2019, sprawa sposobu prowadzenia księgi inwentarzowej księgozbioru nr 6, brak akceptacji dyrekcji dla planu remontu biblioteki w 2018r. przygotowanego przez powódkę. Powódka podała, że od lat zgłaszała złą sytuację biblioteki jednak jej uwagi były ignorowane. Zdaniem powódki zachowanie dyrektora pozwanej pogłębiało mobbowanie jej przez drugiego bibliotekarza. Zdaniem powódki cały czas pomimo posiadania przez nią pełnych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego obniżano jej wartość i przydatność jako bibliotekarza, dyskredytowano ją jako człowieka. W ocenie powódki dyrektor nie podjął żadnych działań, które zmierzałyby do poprawy relacji. Zmuszał ją do podejmowania odpowiedzialności za rzeczy, za które nie powinna być odpowiedzialna. Podniosła, że na skutek działań dyrektora zmuszona była dwukrotnie skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Wyjaśniła, że próbując poradzić sobie z wyniszczającą ją sytuacją poprosiła o wsparcie instytucje finansowe, korzystała z porad prawnika. Zdaniem powódki dyrektor spowodował wyjątkowo niekorzystną dla niej sytuację, w wyniku której grono pedagogiczne uruchomiło procedurę kontroli instytucji oświatowych. Powódka zarzuciła pozwanej, że utrudniała jej realizację planu rozwoju zawodowego będącego warunkiem ukończenia stażu na nauczyciela dyplomowanego, utrudniała kontakt z uczniami. Zdaniem powódki dyrektor cały czas generowała sytuacje, w których inni pracownicy opowiadali się przeciwko niej. Ponadto nie reagował na niewłaściwe zachowanie kadry wobec siebie i przez brak właściwych reakcji i decyzji podsycił je.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) Centrum (...) w Z., wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwany zaprzeczył aby kiedykolwiek i ktokolwiek w szczególności M. W. zachowywał się nagannie wobec powódki i stosował mobbing. Według pozwanego powódka w sposób chaotyczny podaje przykłady zachowań, które jej zdaniem stanowią przejawy stosowania wobec niej mobbingu. W ocenie pozwanego twierdzenia powódki stanowią ogólniki bez odniesienia do konkretnych zdarzeń, okoliczności, a nawet dat, w których poszczególne sytuacje miały mieć miejsce. Pozwany zaprzeczył aby kiedykolwiek miały miejsce sytuacje nękania, zastraszania uporczywego dyskredytowania, zaniżania wartości powódki jako pracownika, podważania rzetelności i pracowitości czy przyzwoitości. Powołując się na orzecznictwo podniósł, że subiektywne odczucia osoby powołującej się na mobbing nie mogą stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Następnie wskazał, że powódkę cechuje tendencja do odbierania wszelkich sytuacji związanych tak bezpośrednio jak i pośrednio z pracą jako wymierzonych przeciwko niej. Podniósł, że charakter pism kierowanych przez nią do niego pism wskazuje na subiektywizm dokonywanych przez nią ocen. Podniósł, że wbrew twierdzeniom powódki nie była ona źle traktowana przez M. W. lecz sama była uważana za osobę wysoce konfliktową i szukającą sporów. Każdy przejaw dezaprobaty na wnioski kierowane przez nią odbierała jako atak na swoją osobę i mobbing. Końcowo pozwany zakwestionował fakt występowania u powódki rozstroju zdrowia jako wyniku mobbingu. Według pozwanego nawet jeśli u powódki występują jakiegokolwiek problemy zdrowotne to brak jest dowodów na to, że stanowią one wynik stosowania wobec niej mobbingu.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2019r. sygn.. IVP 541/18 – Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo w całości .

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż powódka M. G. (1) zatrudniona była w pozwanym (...) Centrum (...) w Z. od 11 lutego 2008r. Początkowo świadczyła pracę na podstawie dwóch kolejno zawartych umów na czas określony, a od 1 września 2009r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia zajmowała stanowisko nauczyciela bibliotekarza, w pełnym wymiarze etatu. (dowód: akta osobowe powódki)

Po około półtora roku po odbyciu przez powódkę pierwszego stażu zawodowego, którego opiekunem zawodowym była A. C. okazało się, że z uwagi na jej doświadczenie zawodowe staż był zbędny. Z kolei podczas drugiego stażu powódka musiała wykonywać czynności, którego opiekunem była S. K. (2) powódka wykonywała czynności typowe dla stażu

dla stopnia niżej. W czasie obrony pracy nauczyciela dyplomowanego wicedyrektor pozwanego, który był członkiem komisji nie miał wymaganego przepisami pełnomocnictwa.

Powódka w trakcie stażu zobowiązana była do przeprowadzania lekcji bibliotecznych we współpracy z polonistami. Temat lekcji odnotowywany był w dzienniku i opatrzony podpisami dwóch nauczycieli. Któregoś dnia powódka przyszła na lekcję do S. K. (1) była to pierwsza godzina lekcyjna. Dyrektor pozwanej zarzuciła S. K. (2) spóźnienie, a powódkę przy uczniach wyprosiła z klasy. Następnie zakazała opuszczania jej biblioteki.

Nadto ustalono, iż powódka otrzymywała nagrody roczne miała również jeden z najwyższych dodatków motywacyjnych.

Powódka, A. C. pedagog i doradca zawodowy często pracowali w zastępstwie nieobecnych nauczycieli nie otrzymując za to wynagrodzenia. Powódka faktycznie o zastępstwach dowiadywała się w ostatniej chwili. Także inni nauczyciele również pracowali na bezpłatnych zastępstwach, ale rzadziej niż powódka.

Problem bezpłatnych zastępstw został zgłoszony Państwowej Inspekcji Pracy. Ponieważ dyrektor podejrzewała powódkę o złożenie wniosku o kontrolę w szkole bibliotekarkom odebrano zastępstwa. Powyższe zostało odebrane przez powódkę jako nękanie. Po kontroli PIP wynagrodzenie przeliczono i wypłacono w należnej wysokości.

Powódka wypełniając swoje obowiązki poinformowała dyrektor M. W. o konieczności przeprowadzenia kolejnego skontrum.

Dyrektor zarządziła skontrum i powołała komisje skontrolne. Nauczyciele zobowiązani zostali do pomocy bibliotekarkom w sporządzeniu skontrum polegającego na wpisywaniu numerów ewidencyjnych książek do arkuszy w E.. Nauczyciele nie wybrani do komisji skontrolnych, którzy musieli zastępować nauczycieli z komisji skontrolnych byli niezadowoleni ze złej organizacji prac przy skontrum.

Ustalono, iż z powodu zastępstw i zwalniania uczniów z zajęć I. M. (1) napisała do kuratorium skargę. Skutkiem czego, do szkoły przyjechała kontrola, która podważyła taki sposób prowadzenia skontrum. Dyrektor pozwanego tłumaczyła, że taki sposób prowadzenia skontrum był inicjatywą nauczycieli. Wtedy powódka i S. K. (2) również udały się do kuratorium z wyjaśnieniami.

Z inicjatywy powódki szkoła brała udział w projekcie (...). Dyrektor szkoły uczyniła powódkę osobą odpowiedzialną za projekt i dotrzymanie terminów.

Szkoła realizowała projekt ministerialny w ramach którego otrzymała 15.000 zł na zakup książek. Powódka i A. C. miały wspólnie realizować projekt każda z nich otrzymała do wykorzystania połowę kwoty. Powódka dotrzymała terminów realizacji i rozliczenia projektu. Natomiast A. C. miała w tym zakresie opóźnienia.

Powódka współtworzyła „strefę 6”. Dyrektor pozwanego nie torpedowała tej inicjatywy. Przeznaczyła na nią odpowiednie środki. Czasami w związku z innymi potrzebami ze strefy zabierano ławki i krzesła, które nie zawsze potem zwracano. Zdarzało się, że dewastacji dokonywała młodzież.

Mąż powódki, powódka, I. M. (1) i S. K. (2) stworzyli innowację zawodową, którą umieścili na dysk one drive. Innowacja nie była omawiana na radzie pedagogicznej. Grono nauczycielskie wstrzymało się z poparciem projektu powódki i jej męża. Przyczyny dla których nauczyciele się wstrzymali były różne. A. W. (1) zgłosiła własny projekt. M. C. (1) nie zapoznała się z projektem.

Powódka wraz z mężem i G. F. we współpracy z Urzędem Miejskim przygotowywali z D. W. projekt dotyczący cmentarza żydowskiego. Ostatecznie od projektu odstąpiono, gdyż Prezydent Miasta nie udostępniła serwerów miejskich. (dowód częściowo zeznania świadka T. G. k. 293v. i 294 transkrypcja k. 518v. 526, zeznania świadka M. W. k. 404v. transkrypcja k. 493v. i 494, przesłuchanie powódki k. 581 transkrypcja k. 600v.)

Powódka organizowała akcję Skup (...). Pewnego dnia do jej pokoju zajrzała dyrektor W. w towarzystwie (...) i zapytała powódkę co ze Skupem (...)

W pozwanej szkole funkcjonowały dwa zespoły zespół ds. promocji i zespół medialny (kiedyś stanowiły jeden zespół). Jego szefową była S. K. (2). Oprócz niej w skład zespołu wchodziła powódka i jej mąż. Zespół zajmował się promocją szkoły poprzez ulotki, banery, udział w targach, promowanie szkoły w mediach społecznościowych. W okresie ferii powódka z mężem przygotowywali pakiet wizualny, który nie został wykorzystany. Później oba zespoły ponownie połączono w jeden z uwagi na podobieństwo zadań.

Powódka złożyła wniosek o przyznanie nagrody (...). Wniosek jako niepodpisany został odrzucony.

Przed jedną z wycieczek do kina dyrektor pozwanego zgodnie z wytycznymi kuratorium kazała powódce wskazać jakie podstawy programowe dzięki wyjściu do kina zostaną zrealizowane.

Powódka i S. K. (2) chciały wziąć udział w szkoleniu organizowanym w K.. Dyrektor odmówiła powódce udziału w szkoleniu wskazując, że S. K. (2) pojedzie jako przedstawiciel związków zawodowych.

W czasie remontu pierwszego z pomieszczeń – wypożyczalni powódka i A. C. współpracowały ze sobą.

Powódka i A. C. każda z osobna przygotowały projekt remontu drugiego pomieszczenia biblioteki. Ostatecznie wybrano projekt remontu przygotowany przez A. C.. Dyrektor przy wyborze projektu kierowała się wymogami wynikającymi z przepisów bhp.

W sprawie remontu biblioteki w 2018r. odbywały się spotkania podczas których ustalano szczegóły prac, które należy wykonać w związku remontem (rodzaj farb, kolor ścian, wyposażenie). Powódka razem z A. W. (2) jeździły do sklepu robić wyceny. Początkowo atmosfera spotkań była spokojna, Później po pojawieniu się projektu A. C. stała się bardziej nerwowa. Mąż powódki wycofał się z wcześniej deklarowanej pomocy przy przenoszeniu książek. Ostatecznie w czasie wakacji wraz z G. F. i powódką pomagali woźnemu H. W. przy przenoszeniu książek i regałów. Dyrektor chciała aby powódka czuwała nad mieniem biblioteki.

W czasie gdy powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym prowadzono remont biblioteki w związku z czym zobowiązano powódkę do opróżnienia jej szafy. Z uwagi na jej nieobecność opróżnieniem szafy zajął się jej mąż T. G., który początkowo nie mógł dostać się do biblioteki, która była zamknięta. Ostatecznie popołudniu, po lekcjach w towarzystwie sprzątaczkę opróżnił szafę.

Jak ustalono, relacje powódki z A. C. były napięte. Konflikt uległ zaostrzeniu w 2016 w związku z możliwością redukcji etatu bibliotekarskiego. A. C. przez współpracowników postrzegana była jako osoba trudna we współpracy, flegmatyczna. Powódka jest osobą energiczną i emocjonalną.

W kwietniu 2018r. ponownie wynikła kwestia likwidacji jednego z etatów bibliotekarskich. W tej sprawie odbyły się dwie rozmowy pomiędzy naczelnikiem wydziału oświaty, powódką, A. C. oraz dyrektorem i wicedyrektorem pozwanego. Po raz kolejny doszło do słownych przepychanek. Powódka i A. C. licytowały się między sobą, która z nich ma lepsze kompetencje, lepsze wykształcenie, więcej zasług i nagród. Dopiero 29 maja pojawiła się możliwość podzielenia półtora etatu bibliotekarskiego między powódkę i A. C. i dopełnienia brakującego etatu godzinami dydaktycznymi. A. C. uczyła dodatkowo historii, a powódka biologii. Powódka była niezadowolona z zastępstwa w klasie maturalnej. W szkole z powodu niżu demograficznego i redukcji etatów panowała napięta atmosfera. A. C. chodziła po szkole utrzymywała, że tylko ona ona poniesie konsekwencje redukcji etatu.

A. C. zdarzyło się, iż wyraziła opinię, że (...) każdy może skończyć. Dyrektor pozwanego nie zareagowała na tę uwagę

A. C. i powódka dokonały części wpisów w księdze inwentarzowej zmazywalmym długopisem. Okoliczność tę zgłosiła dyrektor A. C.. Przed oddaniem księgi do intrologatora zaistniała konieczność poprawienia wpisów. A. C. i powódka poprawiły wpisy.

Ani powódka ani A. C. nie chciały skorzystać z możliwości przejścia do (...).

Powódka nie była izolowana, natomiast zdarzały się pojedyncze incydenty kiedy A. L. zasugerowała G. F. aby nie kontaktował się z powódką i jej mężem, który jednak się temu sprzeciwił. Innym razem dyrektor M. W. uważając, że zbyt wiele poufnych informacji opuszcza sekretariat poprosiła A. W. (2) o to by ograniczyła rozmowy z powódką.

W pokoju nauczycielskim nauczyciele często narzekali na donosy do wydziału oświaty. Nie formułowali oskarżeń wobec konkretnych osób. Podobne sytuacje zdarzały się na radach pedagogicznych. Rozmowy miały związek z bardzo dużą ilością pism do wydziału oświaty.

Dyrektor M. W. preferowała bezpośredni (ustny, telefoniczny) sposób załatwiania spraw wyjątek stanowiły sprawy wymagające drogi pisemnej. Powódka co do zasady w każdej sprawie składała pismo.

Dyrektor pozwanej placówki na radach pedagogicznych nie wypowiadała się obraźliwie o powódce. Nie uniemożliwiała jej zabrania głosu.

M. W. nie miała dostatecznych umiejętności by rozwiązywać pojawiających się w szkole sytuacji konfliktowych. Chcąc poprawić relację z powódką faworyzowała ją. (dowód zeznania świadka D. G. k. 332v. transkrypcja k. 454v. zeznania świadka G. K. k. 398 transkrypcja k. 537)

Dyrektor M. W. wysoko oceniała umiejętności powódki. Współpraca powódki z innymi nauczycielami przebiegała zgodnie.

Dyrektor M. - W. wybrała powódkę na opiekuna stażu, który w pozwanej szkole odbywała E. D. (1) - córka naczelnika wydziału. W czerwcu 2018r. powódka otrzymała od dyrektora pozwanego Centrum pozytywną opinię do awansu nauczycielskiego. (dowód zeznania świadka I. M. (1) k. 191)

W 2018r. powódka dwukrotnie spotkała się z dyrektorem pozwanego. Pierwsze spotkanie dotyczyło usprawiedliwienia nieobecności powódki na krótkim zebraniu rady pedagogicznej, a drugie spóźnienia S. K. (1) i obecności powódki na jej lekcji. W trakcie spotkań dochodziło do słownych przepychanek powódka pytała, czy może wyjść bo „traktuje się ją jak psa” jednakże dyrektor pozwanego nie używał obraźliwych, czy poniżających sformułowań wobec powódki.

Któregoś dnia powódka wraz z dwoma innymi nauczycielkami szły szkolnym korytarzem w czarnych spódnicach i ciemnych okularach pojawiło się wtedy sformułowanie „mafia G.”. Dyrektor M. W. w rozmowie z powódką stwierdziła że jest na usługach mafii G.. Część nauczycieli w szkole nie znała tego sformułowania, według tych które je słyszeli w skład (...) wchodziła powódka jej mąż i związana z nimi grupa osób: G. F. S. K. (2), I. M. (2) E. R..

Grupa uczniów napisała zawiadomienie do kuratorium po tym jak jeden z nauczycieli – S. użył wobec nich zwrotu „psy jebane.” O złożenie zawiadomienia podejrzewano powódkę.

W 2018r. w pozwanej szkole odbyły się jasełka, w czasie których parodiowano różne postaci między innymi bibliotekarkę. Nauczyciel organizujący jasełka przeproszał później powódkę na radzie pedagogicznej.

Podczas jednego balu studniówkowego dyrektor pozwanego M. W. w obecności swojego męża, powódki, jej męża i S. K. (1) skomentowała wygląd powódki stwierdzając, że powódka jest tak elegancka, że trzeba się napatrzeć bo to nie zdarza się często.

W pozwanym Centrum przeprowadzono wybory na (...) Inspektora Pracy. W czasie wyborów doszło do nieprawidłowości z braku wiedzy M. C. (2). Powódka kandydowała na to stanowisko, gdyż dawało ochronę przed zwolnieniem ale nie została wybrana. Powódka sformułowała zarzut, że wybory były sfałszowane.

Powódka i jej mąż każde z osoba korzystali z paczki na M. z funduszu świadczeń socjalnych. Ponieważ powódka korzystała ze świadczeń socjalnych w związku z chorobą syna jej mężowi odmówiono wpłaty drugie świadczenia z tego tytułu.

Któregoś dnia syn powódki uległ wypadkowi w szkole. Powódka chciała się zwolnić u pani dyrektor aby do niego pojechać. Uchyliła drzwi do gabinetu dyrekcji żeby zapytać, czy może wyjść. Dyrektor kazała jej natychmiast wyjść.

Dyrektor M. W. nie wyraziła zgody na bezpłatny urlop męża powódki, który po kolizji drogowej chciał jechać na konsultacje ze swoją matką do lekarza.

Powódka od 19 września 2018r. objęta jest leczeniem psychiatrycznym.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się w całości na zeznaniach świadków K. N., L. K., A. W. (1), G. F., T. D., I. D., H. W., B. K., R. A., G. K., D. G., A. K. (1), P. S. i M. W., zeznania pozostałych I. M. (1) A. U., M. C. (2), A. C., S. K. (1), T. G. – męża powódki, A. W. (2) uwzględnił w części, która dotyczyła faktów i była zbieżna z pozostałym materiałem dowodowym, nie uwzględnił w części stanowiącej domysły, przypuszczenia, podejrzenia, informacje zasłyszane od innych oraz ocen. W ocenie Sądu Rejonowego, najistotniejszy w kontekście ustalenia, czy zjawisko mobbingu w ogóle miało miejsce był dowód z zeznań powódki. Jednakże w ocenie Sądu I instancji nie dał on podstaw do tego by przyjąć, że pozwana lub jej pracownicy stosowali wobec powódki mobbing, Zaznaczyć należy, że zeznania powódki miały bardzo emocjonalny charakter. Sąd Rejonowy uwzględnił je w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Jednocześnie zauważyć należy, że powódka niemal każdą sytuację z udziałem przełożonej M. W., nawet zwrócenie jej uwagi w wykonywaniu obowiązków traktowała jako przejaw mobbingu. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka bez wątpienia była w pracy narażona na stres w zakładzie pracy, ale wynikał on w dużej mierze z konfliktu z A. C. i z organizacji pracy, jak również przede wszystkim z charakteru pracy i obawy powódki o utrzymanie całego etatu w dotychczasowej formie.

Walorem wiarygodności Sąd obdarzył dowody z dokumentów, które to dowody nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe powódki zawarte w punkcie 3. pisma procesowego powódki z 23 października 2018r. sprecyzowane w piśmie z dnia 21 stycznia 2019r. na podstawie art. 235² pkt 2, uznając, że dokumenty których udostępnienia powódka się domagała dotyczyły okoliczności nieistotnych w sprawie o mobbing, bezspornych lub już znanych.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił zeznań świadka E. H. świadek dysponował jedynie informacjami zasłyszany od powódki i innych nauczycieli ponadto w niewielkim zakresie uwzględniono zeznania świadka A. K. (2) bibliotekarki, która pracowała z powódką w poprzednim zakładzie – (...), i która nie miała zbyt wielu bezpośrednich informacji na temat okoliczności objętych pozwem.

Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań świadków N. B., E. D. (2), B. G., J. M. (1), A. O. (1) z uwagi na cofnięcie wniosku w tym zakresie.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie świadków A. S., M. G. (2), A. G., M. J., A. K. (3), J. M. (2), T. R., B. S., W. S., A. L., G. W., R. W., A. Z. na podstawie art. 235² pkt 2. Strona pozwana sama wskazała, że zeznania tych świadków są mniej istotne. Zdaniem sądu dowód z przesłuchania tych świadków przyczyniłby się do nieuzasadnionego wydłużenia postępowania. Ponadto dotyczył okoliczności, które były możliwe do ustalenia na podstawie wcześniej zawnioskowanych dowodów.

Sąd o Rejonowy ddał wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: E. S., E. R., A. O. (1), A. K. (4) oraz o ponowne przesłuchanie A. U., S. K. (1), I. M. (1), M. P. na podstawie art. 235² pkt 5, gdyż wniosek w przeważającej części dotyczących okoliczności po wniesieniu pozwu (pismo z 2 maja 2019r.) w pozostałym zakresie okoliczności możliwe do ustalenia na podstawie materiału dowodowego znajdującego się już w aktach.

Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychiatry, gdyż jego dopuszczenie było zbędne w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził okoliczności stosowania wobec powódki mobbingu.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sd I instancji uznał, iż powództwo o zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powołując przepis art. 94³ §2 k.p., mobbing, Sąd I instancji wskazał, iż przepis ten wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznymi agresywnymi działaniami lub zachowaniami, polegającymi na uporczywym i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne przy tym jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękaniami lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Rodzaj wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodenia zainteresowanemu.

Ponadto, powołując się na stanowisko judykatury, wskazał, iż przepis art. 94³ § 2 kodeksu pracy odnosi się do zewnętrznych 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, 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 zatem 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. Niektórzy pracownicy np. uznają za mobbing wszystkie negatywne sytuacje, z jakimi spotykają ich w pracy. Wystarczy, że sprawiają im one przykrość albo stwarzają poczucie dyskomfortu. Jednak, zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i niedające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi dobre samopoczucie zapewni samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa, nie może więc on ponosić odpowiedzialności.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie niezbędnym było ustalenie, czy zachowania podejmowane przez przełożoną i innych pracowników względem powódki mogą być zakwalifikowane jako mobbingujące również w sposób zobiektywizowany, uwzględniający charakter zatrudnienia realizowanego przez powódkę warunki i stosunki interpersonalne panujące w jej środowisku pracy, stopień obciążenia zadaniami i ich realizacji oraz metody egzekwowania przez podmiot nadzorujący wykonania obowiązków na danym odcinku pracy.

Sąd I instancji powołał wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku, sygn. akt III APa 12/13, gdzie stwierdzono, że 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego, to na powódce spoczywał ciężar dowodu wykazania, że pracodawca (lub jego pracownicy) stosował wobec niej mobbing.

Zgodnie z art. 6 KC spoczywał na niej ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek winy deliktowej: winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami rozstroju zdrowia oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem rozstroju.

Obciążał powódkę także obowiązek udowodnienia wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu, a także udowodnienie, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

W ocenie Sądu I instancji granica, której przekroczenie powoduje, że kontrolowanie przez przełożonych ilości i jakości pracy może być uznane za mobbing, w niniejszym przypadku nie została przekroczona. Jednorazowe skomentowanie przez dyrektora pozwanego wyglądu powódki w sposób, z którego wynika, że powódka rzadko jest elegancka lub parafrazowanie nazwy projektu prowadzonego przez powódkę oraz uwaga A. C. na temat jednostki w której powódka ukończyła studia wyższe - niewątpliwie nie sprzyjają tworzeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy. Jednak mobbing to coś więcej niż tylko zła atmosfera w pracy, okazjonalne uszczypliwości.

Sąd Rejonowy uznał (powołując się na literaturę), iż pracownik poddawany działaniu mobbingu jest 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 (M. Zieleniecki: komentarz do art. 94³ kodeksu pracy, w: U. Jackowiak (red.): Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV). Tymczasem z zeznań świadków wynikało, że powódka w kontaktach z dyrektorem pozwanej szkoły często zajmowała pozycję ofensywną oraz że dyrektor jej się bała.

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 etc. (R. P.: Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w pracy, Przegląd Sądowy 2004, nr 5, s. 122 i nast.).

Niezależnie od powyższego nie wystarczy ogólne zarzucenie pracodawcy działań polegających na mobbingu, bowiem pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia (wyrok SN z 6 grudnia 2005r. III PK 94/05). W sprawach dotyczących mobbingu obowiązują bowiem ogólne reguły dotyczące procesu, a zatem zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. 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 (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005r. II PK 33/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (tak w wyroku SN z 5 grudnia 2006r. II PK 112/06/).

Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się więc z dwóch etapów. W pierwszym Sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 94³ §1 k.p.

Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 94³ §3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia.

Wskazano, iż powódka dopatrywała się mobbingu w związku z powierzeniem jej po powrocie nowych obowiązków jednakże Sąd Rejonowy wskazał, że powierzone powódce czynności należały do zadań komórki, w której była zatrudniona, a zmiany w przydziale obowiązków nie przekraczały możliwości intelektualnych powódki i związane były z potrzebami organizacyjnymi pozwanej, a nie chęcią szykanowania powódki. Zgodnie zaś z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego przejawem mobbingu nie był sam zakaz opuszczania biblioteki w czasie lekcji. Możliwość wydania takiego polecenia leżała we władczych kompetencjach dyrektor pozwanej szkoły. Wskazać należy że wydanie takiego polecenia związane było z faktem, że w czasie lekcji nierzadko zdarzało się że osoby chcące wypożyczyć potrzebne na zajęcia potrzebne książki nie mogły tego zrobić, gdyż obie bibliotekarki opuszczały swoje miejsce pracy nie informując nikogo gdzie się udają i w jaki celu.

Sąd Rejonowy nie dopatrywał się mobbingu w zakresie ustalania wysokości nagród i dodatku motywacyjnego dla powódki. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, bowiem jednoznacznie, że powódce często przyznawano nagrody, a jej dodatek motywacyjny był jednym z najwyższych. Niektórzy nauczyciele jak zeznała świadek I. M. (1) i G. K. uważali, że powódka była człowiekiem pani dyrektor i była przez nią faworyzowana. Niektórzy jak świadek D. G. uważali, że dyrektor bała się powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczność częstych i bezpłatnych zastępstw również nie była przejawem mobbingu, gdyż dotyczyła obu bibliotekarek a także pedagoga i nauczyciela zawodu. Ponadto po wytknięciu tej nieprawidłowości przez PIP wypłacono należne wynagrodzenie. Zdaniem Sądu Rejonowego brak wypłaty stosownego wynagrodzenia był jednym z wielu przejawów złej organizacji pracy w pozwanej szkole oraz braku znajomości przepisów prawa pracy podobne niedociągnięcia miały miejsce w związku z odbytym przez powódkę stażem, który po czasie okazał się niepotrzebny oraz w związku z egzaminem na nauczyciela dyplomowanego i w związku z wyborami na (...) owca. Na marginesie wskazać trzeba także, że powierzenie zastępstwa bibliotekarzom, w sytuacji nagłej nieobecności nauczyciela było po prostu najbardziej racjonalnym rozwiązaniem problemu z punktu widzenia pracodawcy.

Przejawem mobbingu z pewnością nie była sytuacja związana z przeprowadzonym w szkole skontrum. W opinii powódki stała się ona obiektem niezadowolenia ze strony innych nauczycieli, którzy według niej obarczali ją odpowiedzialnością za dodatkową pracę jaką musieli wykonać w związku ze skontrum. Postępowanie dowodowe wykazało jednak, że nauczyciele byli świadomi, że konieczność przeprowadzenia skontrum wynikała z obowiązujących przepisów i powódka nie miała wpływu na decyzję dyrektora o zarządzeniu jego przeprowadzenia ani na ilość pracy przydzieloną poszczególnym osobom. Ich niezadowolenie związane było ze zwiększoną ilością pracy, a nie z osobą powódki.

Według subiektywnej oceny powódki obarczano ją odpowiedzialności za donosy do wydziału oświaty w sprawie zwalniania uczniów z lekcji w czasie skontrum oraz w sprawie niecenzuralnych słów jednego z nauczycieli do uczniów jednakże podobnie jak w przypadku skontrum postępowanie wykazało, że to przypuszczenie powódki było nieuzasadnione. Autorem zawiadomienia w pierwszym wypadku była I. M. (1), a w drugim sami uczniowie o czym w szkole wiedziano.

Wbrew temu, co utrzymywała powódka w ocenie dyrektor pozwanej szkoły powódka była osobą kreatywną, twórczą i zaangażowaną w wiele szkolnych projektów, co potwierdziły zeznania świadków G. F., zeznania świadka D. G., zeznania świadka A. K. (1), zeznania świadka G. K. i samej dyrektor M. W., która uczyniła powódkę

opiekunem stażu córki naczelnika wydziału oświaty i wydała powódce w 2018r. pozytywną opinię awansu nauczycielskiego. Postępowanie dowodowe nie wykazało również by dyrektor pozbawiała powódkę celowo głosu na radach pedagogicznych. Podkreślić należy że czyniła tak nie tylko wobec powódki oraz że jako osoba prowadząca obrady miała takie uprawnienie.

Dyrektor nie torpedowała inicjatyw powódki. W przypadku strefy „6” przeznaczyła na nią odpowiednie środki. Dewastacji strefy dopuszczali się sami uczniowie. Do rezygnacji z projektu dotyczącego cmentarza żydowskiego doszło wbrew temu co utrzymywała powódka i jej mąż z przyczyn niezależnych od dyrektor tj. z powodu nieudostępnienia przez Prezydent Miasta serwerów miejskich. Z kolei do połączenia zespołów medialnego i promocji doszło z powodu podobieństwa zadań. Reorganizacja spowodowała, że nie skorzystano z materiałów promocyjnych przygotowanych przez powódkę i jej męża, co z pewnością mogło być deprymujące z uwagi na ilość poświęconej pracy jednak nie było działaniem celowym nakierowanym na poniżenie powódki. Zdaniem sądu dyrektor pozwanej nie dopuściła się mobbingu wybierając projekt A. C. zwłaszcza, że logicznie uzasadniła to zgodnością tego projektu z przepisami bhp. Trudno również uznać za mobbing brak aprobaty dla innowacji zawodowej przygotowanej przez powódkę, gdyż jak wykazało postępowanie sporo osób wstrzymało się od głosowania z uwagi na to, że nie zapoznało się z projektem przygotowanym przez powódkę. Postępowanie nie wykazało aby na decyzję nauczycieli wpływ miały naciski ze strony dyrekcji.

Sąd I instancji nie dopatrył się mobbingu w nakazaniu powódce i A. C. uzupełnienia wpisów w księdze inwentarzowej. Konieczność dokonywania wpisów o określonej treści i określonym środkiem piśmienniczym wynikała bowiem z przepisów i skoro w księdze pojawiły się odstępstwa od zasad wynikających z przepisów to dyrektor pozwanej szkoły miała prawo domagać się korekty. Podobnie rzecz miała się w przypadku domagania się przez dyrektor od powódki pisma wskazującego jakie podstawy programowe zostaną zrealizowane w czasie wyjścia klasy do kina.

Według sądu trudno również dopatrzeć się dyskryminowania w uczynieniu powódki osobą odpowiedzialną za terminową realizację programu ministerialnego, którego z resztą powódka sama była inicjatorką. Powyższe świadczyło zdaniem sądu, że dyrektor jako pracownika bardziej ceniła powódkę i to jej powierzyła nadzór nad istotnym projektem.

Mobbingiem nie było również odmówienie powódce udziału w szkoleniu i wysłanie S. K. (1), która była przedstawicielem związków zawodowych.

Kuriozalnym w ocenie sądu I instancji było czynienie zarzutu mobbingowego z polecenia powódce opróżnienia szafki. Sąd I instancji w toku postępowania nie ustalił, by mężowie powódki celowo utrudniano dostęp do biblioteki i szafki.

Zdaniem Sądu I instancji przejawem mobbingu nie była odmowa udzielenia urlopu mężowi powódki. W pierwszej kolejności zauważyć należy, że odmowa dotyczyła męża powódki, a nie jej samej. Ponadto udzielenie niezaplanowanego wcześniej urlopu wypoczynkowego jest uprawnieniem pracodawcy, a nie jego obowiązkiem, zwłaszcza w zakładzie pracy jakim jest szkoła, gdzie nieobecność nauczyciela dezorganizuje pracę w znacznym stopniu. Na koniec zauważyć trzeba, że ostatecznie mąż powódki skorzystał ze zwolnienia chorobowego, z którego w zaistniałej sytuacji winien korzystać.

W ocenie Sądu I instancji przejawem mobbingu nie była również sytuacja odrzucenia wniosku powódki o przyznanie nagrody (...) jej koleżance S. K. (2). Wspomniana nagroda dotyczyła bowiem osoby trzeciej, a wniosek został odrzucony z powodów formalnych – braku podpisu wnioskodawcy, a nie dlatego, że złożyła go powódka.

Także w przypadku sformułowania „mafia G.” - Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uznania, że doszło do mobbingu. Sytuacja w jakiej po raz pierwszy doszło do użycia tego zwrotu miała związek ze strojem jaki powódka i jej koleżanki miały na sobie (czarne ubrania i okulary przeciwsłoneczne), nasuwającym skojarzenie o mafii. Nie wszyscy zaś nauczyciele mieli świadomość, że takie określenie w szkole istnieje, a nawet osoby, które jej znały nie potrafiły precyzyjnie określić kręgu osób należących do rzekomej „mafii”. M. C. (2) myślała, że chodzi o to, że dyrektor jest sterowana przez powódkę. Powódka określenie pierwszy raz usłyszała w czasie procesu.

Mianem nieporozumienia określić wypada sytuację związaną z jasełkami. Po pierwsze w przedstawieniu w żaden sposób nie wskazywano konkretnie na powódkę.

Ponadto program przedstawienia przygotował nauczyciel, który w żaden sposób nie uzgadniał przedstawianych treści z dyrektorem pozwanej szkoły. W ocenie Sądu I instancji ta sytuacja została odebrana przez powódkę w sposób nadzwyczaj nieadekwatny. Jasełka w formie skeczu, parodii, hiperboli wydarzeń szkolnych – którymi akurat wtedy żyła szkoła w żaden sposób nie była wycelowana w powódkę by ją obrazić, czy ośmieszyć. Jedynie – ewentualnie – można by przypisać takiej formie, formę żartu niskich lotów, ale nie rolą Sądu jest oceniać walory artystyczne przedstawień młodzieżowych.

Nie potwierdziły się także twierdzenia powódki, o tym, że była izolowana pokoju nauczycielskim. Zeznający w sprawie nauczyciele zgodnie wskazywali, że miejsca na radach i w pokoju nauczycielskim zajmowane były dowolnie oraz że nauczyciele kierowali się przy tym osobistymi upodobaniami. Zdaniem Sądu I instancji, w przypadku pominięcia powódki i jej męża przy składkach na prezent ślubny i prezent z okazji odejścia na emeryturę doszło do przeoczenia i powódka nie zdołała wykazać, by było to działanie celowe. Zauważyć również trzeba, że sytuacje takie miały miejsce tylko dwukrotnie.

Powódka uskarżała się na konieczność pisemnego załatwiania wszystkich swoich spraw jednak jak wykazało postępowanie sama była inicjatorką takiego sposobu załatwiania spraw. Dyrektor wymagała drogi pisemnej tylko wtedy, gdy wynikało to z przepisów.

Według Sądu I instancji nie doszło również do mobbingu podczas spotkań powódki z dyrektorem pozwanej w czasie których powódkę zobowiązano do usprawiedliwienia nieobecności na krótkiej radzie pedagogicznej oraz do wytłumaczenia się z obecności powódki na lekcji S. K. (1). Polecenia mieściły się we władczych uprawnieniach pracodawcy, a dyrektor w czasie spotkań nie używała słów obraźliwych, czy poniżających nawet jeśli dochodziło do słownych przepychanek.

Odnosnie kwestii odmowy przyznania drugiej zapomogi z funduszu świadczeń socjalnych na syna powódki wskazać należy, że powódka poinformowana została przez szefową (...), że zgodnie z regulaminem tego funduszu zapomoga należy się jednemu dziecku i skoro powódka otrzymała taką zapomogę to jej mąż nie może otrzymać zapomogi na to samo dziecko.

Zdaniem Sądu I instancji do konfliktu między powódką, a A. C. w głównej mierze przyczyniły się: zagrożenie redukcją etatu bibliotekarskiego i różnica temperamentów obu pań. Dodatkowymi czynnikami były: chaotyczna organizacja pracy, zaburzona komunikacja między dyrektorem M. W., a pracownikami powodująca szereg nieporozumień (między innymi wyproszenie powódki z sekretariatu, w sytuacji gdy ta chciała się zwolnić z powodu wypadku syna w szkole) jak również nieumiejętność rozwiązywania konfliktów między pracownikami przez dyrektora.

Twierdzeniom powódki o rzekomym mobbingu - przeczy jej odmowa skorzystania z możliwości przejścia do innego pracodawcy – (...). Zdaniem Sądu mobbingowany pracownik, źle znoszący panującą w pracy atmosferę powinien skorzystać z nadarzającej się okazji rozwiązania swoich problemów.

Ponadto, przedstawionej dokumentacji medycznej wynika, że powódka regularne wizyty u psychiatry podjęła dopiero od 19 września 2018r., mimo że jak twierdziła działania mobbingowe pojawiły się wcześniej. Zdaniem Sądu I instancji powyższe wskazuje, że powódka raczej podjęła leczenie u psychiatry na potrzeby niniejszego powództwa.

Jak zaznaczono wyżej również 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. 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. W ocenie Sądu powódka nie do końca racjonalnie postrzegała rzeczywistość w sposób nieuprawniony podejrzewała ją o to, że celowo działa na jej niekorzyść.

Według Sądu I instancji - ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż wobec pracownika stosowany był mobbing spoczywał na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300). W ocenie Sądu I instancji - zawnioskowane przez powódkę dowody w żaden sposób nie wskazywały aby stosowano wobec niej mobbing.

Zdaniem Sądu I instancji - całe szerokie postępowanie dowodowe nie dało najmniejszego asumptu by dopatrzeć się przejawów mobbinu. Powódka upatrywała mobbingu w błędach organizacyjnych szkoły, a także z uwagi na realizację działań szkoły czy dyrekcji nie w sposób w jaki ona by sobie tego życzyła. To jednak nie stanowi lobbingu. Okoliczności takie jak nieprawidłowe wypłaty za nadgodziny, nieprawidłowy wybór społecznego inspektora, treść regulaminu świadczeń socjalnych nie są przedmiotem badania Sądu w ramach roszczenia o zadośćuczynienia w związku z mobbingiem, a sprawa dla innych instytucji. W ocenie Sądu I instancji określone bardzo szerokie postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie dowodziło zaistnienia mobbingu. Odbiór zdarzeń przez powódkę był bardzo subiektywny i nadwrażliwy, powódka opisując w swych zeznaniach używała słów typu „przekoszmar”, „fascynacja do granic możliwości”, „totalitaryzm a nie lobbingu”, „tysiące sytuacji” – co dobitnie świadczy o jej nieadekwatnym subiektywnym odbiorze wydarzeń szkolnych. Przede wszystkim jednak, żadne z tych wydarzeń nie miało na celu uderzać w sposób intencjonalny w powódkę określony w art. 94³ k.p.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż powódka w swych zeznaniach niejako zmieniała diametralnie ocenę postaw dyrektor M. W. i M. G. (3), zeznając, iż tak naprawdę M. W. była dobrym dyrektorem, a w winę ponosi nowy dyrektor. Zeznała, że to grono pedagogiczne za czasów M. W. ją mobbingowało, bo nienawidziło M. W., a że była uważana za protegowaną dyrektor W., to na niej się to odbiło, albowiem nie mogli sobie pozwolić na takie zachowania wobec dyrektora. Powódka jest niekonsekwentna w swych twierdzeniach, czy ocenach.

W tym stanie rzeczy powództwo o zadośćuczynienie oddalono.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc, §9 pkt. 2 w związku z §6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800, ze zm) oraz na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazując pobrać od powódki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 760,03 zł tytułem wydatków sądowych związanych z dojazdami świadków na rozprawę.

Sąd I instancji stanął na stanowisku że zwolnienie pracownika z ponoszenia wydatków ma charakter tymczasowy. Oznacza to, że wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji, rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W ocenie Sądu powództwo było oczywiście bezzasadne, a pomimo tego wymagało szerokiego postępowania dowodowego i podjęcia przez stronę przeciwną obrony swych praw. Powodowało to, że Skarb Państwa musiał niejako wyłożyć za powódkę koszty postępowania w postaci wydatków – a to zwrot kosztów stawiennictwa świadków. W ocenie Sądu zaszła szczególna okoliczność, by tymi wydatkami obciążyć powódkę, jednakże okoliczności te nie powodowały jednak by powódkę obciążać np. opłatą od pozwu.

Apelację wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła naruszenie :

a) art. 233 §1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadka M. G. (3) na okoliczność relacji w szkole pomiędzy nauczycielami oraz stosowania mobbingu wobec powódki;

b) art. 233 §1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków I. M. (1), A. U., M. C. (2), S. K. (1), G. F., T. G., I. D., B. K., A. K. (1), A. K. (5), G. K., oraz M. W. oraz samej powódki na okoliczność sporu, braku porozumienia pomiędzy nauczycielkami bibliotekarkami oraz braku reakcji ze strony dyrekcji na ten konflikt oraz okoliczność podgrzewania konfliktu w bibliotece;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków na okoliczność atmosfery w trakcie przeprowadzania skontrum, gdzie świadkowie wskazywali, iż to na powódkę spadła cała odpowiedzialność za konieczność przeprowadzenia skontrum, jego organizacja oraz konsekwencje nieudolnego jego przeprowadzenia;

d) art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków G. F., S. K. (1), I. M. (2), E. R., G. K., T. G. na okoliczność istnienia w gronie pedagogicznym grupy osób należących do tzw. (...) oraz izolowania tej grupy z grona pedagogicznego;

e) art. 233 § 1 kp.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegających na stwierdzeniu, iż powódka podjęła wizyty u psychiatry od dnia 19 września 2018 r. co stoi w sprzeczności z załączonymi do pozwu dokumentami, które jasno wskazują, iż powódka leczenie psychiatryczne podjęła w dniu 30 marca 2017 r.

f) art. 233 § 1 kp.c. poprzez nieprawdziwe stwierdzenie, iż „Powódka i A. C. każda z osobna przygotowywały projekt remontu drugiego pomieszczenia biblioteki”,

w przypadku gdy z zeznań świadków, a w szczególności T. G., I. M. (1), S. K. (1), którzy wskazali, iż powódka za zgodą dyrektora rozpoczęła jako pierwsza plan remontu biblioteki a kiedy była na zaawansowanym etapie dyrektor bez uzasadnienia odrzuciła jej projekt przyjmując kontrprojekt p. A. C., czym zaniżyła przydatność powódki i chęć do dalszej pracy i zdyskredytowała ją w oczach grona pedagogicznego;

g) art. 227 w zw. z art. 278 § 1 kpc poprzez bezpodstawne uznanie, iż przeprowadzenie dowodu opinii biegłego psychiatry było zbędne w sytuacji, gdy powódka składała do akt sprawy dowody podjęcia leczenia psychiatrycznego w związku z trudną sytuacją w szkole i stosowanym wobec niej mobbingiem;

h) Art. 235² pkt 5 kpc poprzez jednostronne ograniczenie przez sąd pierwszej instancji ram czasowych doznawanego przez powódkę mobbingu od marca 2017 r. do momentu wniesienia pozwu i uznanie, iż dalsze zeznania powódki zmierzają do przedłużenia postępowania w przypadku gdy powódka doznawała mobbingu ze strony dyrektorki M. W., A. C. oraz M. G. (3) do czasu rozwiązania umowy o pracę i przejścia do innej placówki oświatowej, tj do 31 sierpnia 2019 r. co doprowadziło do znacznego umniejszenia materiału dowodowego oraz bezzasadnego pominięcia zeznań świadków E. S., E. R., A. O. (2), A. K. (4) oraz o ponowne przesłuchanie A. U., S. K. (1), I. M. (1), M. P..

Mając to wszystko na uwadze,

-apelująca wniosła o : zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa w całości poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty żądanej w pozwie wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za pierwsza jak i drugą instancję,

ewentualnie

uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd pierwszej instancji.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Gliwicach- VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja powódki nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc, dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji. Sąd I instancji przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe, ocena dowodów jest wszechstronna i co należy podkreślić wnikliwa, Sąd I instancji wskazał przyczyny, na podstawie których odmówił wiarygodności niektórym dowodom i ocena ta nie budzi wątpliwości, w kontekście cyt. w. przepisu.

Sąd Okręgowy w całości podziela także rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji, albowiem znajdują one oparcie w obowiązującym stanie prawnym, jak i doktrynie i judykaturze.

Apelacja zasadniczo i wyłącznie zarzuca Sądowi I instancji brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem dowodów wskazanych w apelacji, w szczególności zeznań niektórych świadków, i w ten sposób dokonanie błędnych ustaleń, które legły u podstaw wyroku. Nadto nie przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego w sytuacji gdy powódka podjęła leczenie psychiatryczne, mające związek z jej sytuacją zawodową.

Zarzuty apelacji nie są uzasadnione.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może zostać skutecznie przedstawiony przez wykazanie, że Sąd I instancji popełnił błędy w ocenie dowodów, naruszył zasady logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego, konieczne pozostaje przy tym jednocześnie wskazanie konkretnych dowodów, których zarzut taki dotyczy. Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania po wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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. Zarówno w literaturze jak i orzecznictwie zgodnie przyjmuje się także, że powyższa ocena musi być oparta na wszechstronnym rozważeniu zgromadzonego materiału dowodowego, przez co należy rozumieć uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności.

Zgłoszony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. może zostać uwzględniony jedynie w przypadku wykazania jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, a także w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00, publ. LEX 56906).

W cyt. w wyroku Sądu Najwyższego, zaprezentowano także pogląd, który Sąd Okręgowy aprobuje, iż nie czyni zarzutu tego skutecznym - przedstawianie przez skarżącego własnej wizji stanu faktycznego w sprawie, opartej na dokonanej przez siebie odmiennej ocenie dowodów, a nawet możliwość w równym stopniu wyciągnięcia na podstawie tego samego materiału dowodowego odmiennych wniosków.

Apelująca powódka zmierza do przedstawienia własnej wizji stanu faktycznego, powódka wywiodła inne wnioski z przeprowadzonych przez Sąd I instancji dowodów, a także dokonała odmiennej ich oceny. Co wskazuje na polemikę, z prawidłowo ustalonym przez Sąd I instancji stanem faktycznym. Dlatego z tych względów nie zasługuje na uwzględnienie.

Przeprowadzone przez Sąd I instancji dowody były wystarczające do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia.

Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się więc z dwóch etapów.

W pierwszym Sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 94³ §1 k.p. Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Art. 94³ §3 k.p. przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

W sytuacji gdy wynik postępowania dowodowego wskazywał, iż w stosunku do powódki nie doszło do mobbingu, nie było konieczności przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego. Bowiem prawo do zadośćuczynienia, jest uzależnione od zaistnienia rozstroju zdrowia na skutek mobbingu. Słusznie też Sąd I instancji, ograniczył ramy czasowe powództwa, albowiem stanowisko powódki zmierzało do przewlekłości postępowania.

W okolicznościach niniejszej sprawy zauważyć należy, iż niewątpliwie atmosfera pracy u pozwanego nie była dla powódki komfortowa. U podstaw tej atmosfery w pracy, słusznie Sąd I instancji dopatrywał się: po pierwsze w złą organizację pracy, napięcie związane z koniecznością redukcji etatu bibliotekarki, różne charaktery powódki i drugiej bibliotekarki. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż dodatkowym czynnikiem było także niezgranie zespołu pozwanego, a także nieumiejętność w kierowaniu zespołem i rozwiązywaniu konfliktów przez dyrektora szkoły. Na co wskazują takie zachowania, jak uwagi co do wyglądu powódki, wyproszenie powódki z sekretariatu, czy dalej: negatywny dla powódki wydźwięk jasełek.

Jednakże wszystkie zachowania, których powódka upatrywała mobbing, a które wnikliwie ocenił wyżej Sąd I instancji, mobbingiem nie były w rozumieniu cyt. w. przepisu. Złe relacje pomiędzy powódką a drugim pracownikiem biblioteki wynikały raczej z różnych charakterów, nieumiejętności zawierania kompromisu, niż złej woli A. C.. Natomiast zachowania dyrektora nie naruszały zarówno zasad współżycia społecznego, jak i przepisów prawa. Z racji podległości służbowej powódka powinna podporządkować się przełożonemu, jeżeli jego zachowanie mieści się w granicach prawa.

Doktryna wskazuje, iż zakres działań mogących zostać uznanymi za mobbing jest w praktyce bardzo szeroki - od opowiadania anegdot i żartów na temat wybranej osoby po agresję fizyczną. Narzędzia, którymi posługuje się tzw. mobber, to np.: szykany, zwodzenie, podstęp, intryga, oszczerstwo, zachowanie sadystyczne. Ich wspólnym mianownikiem jest naruszanie zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów oraz zamiar szkodenia ofierze.

W sensie prawnym natomiast, mobbingiem nie są jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku.

M. stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej deprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres, choroby somatyczne i psychiczne.

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszenie 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, musi się opierać na obiektywnych kryteriach. Ponadto, 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. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych.

W ocenie Sądu Okręgowego, samo subiektywne odczucie powódki co do zachowań pracodawcy, nie jest wystarczające do oceny tychże zachowań jako negatywnych i wyczerpujących ustawową definicję mobbingu.

Reasumując, z wyżej wskazanych względów apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie, dlatego na mocy art. 385 kpc – podlega oddaleniu.

Mając na uwadze wynik postępowania apelacyjnego, o kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto na podstawie aktualnych przepisów, tj. art. 98 kpc w zw. par. 2 , par. 9 i par. 10 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-)sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-)sędzia(del) Anna Capik-Pater