

Sygn. VPa 220/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd (...) i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Mariola Mastalercz

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. R.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum im. (...) w W.

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji pozwanego Publicznego Gimnazjum im. (...)

w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału (...)

i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 listopada 2013r. sygn. IV P 146/12

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) i „3” (trzecim) w ten sposób, że oddala powództwo i nie obciąża powódki T. R. kosztami postępowania w sprawie,*
- 2. nie obciąża powódki T. R. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 220/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 maja 2012 roku powódka T. R. wniosła o zasądzenie od pozwanego od Publicznego Gimnazjum im. (...) w W. kwoty 49.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną mobbingiem.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 4 listopada 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 146/12, uwzględnił w części powództwo i zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 25.000 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 21 maja 2012 roku, znosząc jednocześnie wzajemne koszty procesu między stronami.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

T. R. jest zatrudniona w Publicznym Gimnazjum im. (...) w W. od 2001 roku jako nauczyciel – (...)

Dyrektorem Gimnazjum do końca sierpnia 2012 roku była B. B.. Powódka do 2009 roku była nauczycielem wspieranym przez dyrektora w jej awansie zawodowym. Ponieważ miała również problemy w życiu osobistym, z których zwierzała się dyrektorce uzyskała wsparcie także w tym zakresie, otrzymywała pożyczkę z funduszu socjalnego, dyrektor była żyrantem jej pożyczki.

B. B. wspierała także innych nauczycieli w osiąganiu kolejnych stopni awansu zawodowego. Wymagała jednak podporządkowania nauczycieli pracy i sposobowi jej wykonywania, który ona uznawała za właściwy.

W gimnazjum były prowadzone hospitacje lekcji. Dyrektor informowała nauczycieli o hospitacjach, przeważnie przed rozpoczęciem w danym dniu zajęć. Zdarzało się także, że dyrektor wchodziła do klas w czasie lekcji. Obserwowała zachowanie uczniów, nauczycieli, niekiedy zwracała uwagę, że w klasie jest zbyt głośno.

Sytuacja powódki zmieniła się, gdy do szkoły po wygraniu procesu powrócił P. T. nauczyciel (...). Dyrektor wyrażała niezadowolenie z wyroku sądu i odnosiła się negatywnie do tego nauczyciela. Nauczyciele gimnazjum widząc zachowanie dyrektorki odsunęli się od P. T., unikali kontaktów, nie rozmawiali z nim. Powódka nie zachowywała się w ten sposób i nadal zachowała kontakty z P. T.. Dlatego również ona zaczęła być negatywnie postrzegana przez dyrektorkę gimnazjum, od niej również nauczyciele się odsunęli.

Dyrektor gimnazjum w czasie spotkań i posiedzeń rady pedagogicznej zwracała uwagę na różne zdarzenia z życia szkoły. Zdarzenia, które jej zdaniem były niewłaściwe omawiała, nie podawała nazwisk nauczycieli, ale były one dla grona nauczycielskiego oczywiste. Na radzie pedagogicznej dyrektor zakwestionowała prowadzenie przez powódkę zajęć wyrównawczych z (...) z jednym uczniem.

Na zajęciach prowadzonych przez powódkę dyrektor przeprowadziła 2 hospitacje, w dniu 5 stycznia 2010 roku i 1 czerwca 2011 roku. Powódka nie miała też wyznaczonych różnych prac na rzecz szkoły, poza rozpoczęciem roku szkolnego 2010/2011. Jednak rozpoczęcie roku szkolnego, którego scenariusz przygotowała powódka odbywało się w sposób odbiegający od tego scenariusza. Dyrektor w czasie uroczystości na bieżąco wprowadzała różne zmiany. Powódka i jej koledzy pracujący nad tą uroczystością odbierali to jako chęć wykazania ich niekompetencji.

Dyrektor gimnazjum startowała w wyborach na radną. W czasie dużej przerwy powiadomiła o tym nauczycieli i powiedziała, że jeśli ktoś chce może podpisać się na liście poparcia, które wyłożyła w pokoju nauczycielskim.

W dniu 1 czerwca 2011 roku po uroczystościach dyrektor zdecydowała, że to uczniowie mogą wybrać, jak będą wyglądały dalsze zajęcia w szkole. Część nauczycieli prowadziła luźne zajęcia, część poszła z uczniami na wycieczki, a część, w tym i powódka prowadziła normalne lekcje. W tym dniu dyrektor przeprowadziła hospitację lekcji u powódki. Oceniała ją jako źle prowadzoną.

W 2011 roku pod koniec zajęć w szkole powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zbliżał się termin wystawienia ocen końcowych przed radą pedagogiczną. Dlatego powódka zwróciła się o pomoc do innych nauczycieli, aby oceny, które ona wpisała w dziennikach lekcyjnych ołówkiem wpisali jako końcowe długopisem. Dyrektor gimnazjum, gdy się o tym dowiedziała zgłosiła całą sprawę do rzecznika dyscyplinarnego przy kuratorze (...), uznała bowiem że nauczyciele postąpili niezgodnie z zasadami obowiązującymi przy klasyfikowaniu uczniów i wystawiania im ocen na koniec roku. Postępowanie zakończyło się jego umorzeniem.

Do Urzędu Miasta w W. wpłynęły anonimy dotyczące stosunków panujących w gimnazjum, w tym szczególnie na niewłaściwe zachowanie dyrektorki. Anonimy zostały dostarczone dyrektor B. B., która odczytywała je na radach pedagogicznych, wyraziła się też negatywnie o autorze twierdząc, że „takie rzeczy robią świnię”.

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków K. M., P. T., A. S., W. G. (1), A. J., B. J. (1), A. C. (1). Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że dyrektor B. B. była osobą, która

pomagała zarówno powódce, jak i innym nauczycielom w zakresie osiągania kolejnych stopni awansu zawodowego, pomagała również powódce, gdy ta miała problemy osobiste. Zeznali również, że B. B. odczytywała otrzymane z urzędu miasta anonimy pisane na temat jej i stosunków panujących w szkole oraz w sposób obraźliwy wyrażała się o autorach anonimów, chciała też ustalić te osoby. Świadcowie zeznali również o wyrażanej przez B. B. negatywnej ocenie prowadzenia przez powódkę zajęć wyrównawczych z (...) z jednym uczniem.

Świadcowie K. M. i P. T. zeznali na okoliczność ocen końcowych, które wstawili uczniom za powódkę, ale wpisali oceny przez nią wcześniej wystawione „w ołówku”. Postępowanie dyscyplinarne w tej sprawie zostało umorzone przez właściwy organ nadzoru kuratorskiego. Jednak Dyrektor zawiadomiła o całym zdarzeniu władze zwierzchniej, „rozdmuchając” więc zdarzenie zarzucając nie tylko powódce, ale i innym nauczycielom naruszenie zasad postępowania. Ci sami świadkowie zeznali o niepotrzebnych zmianach scenariusza uroczystości rozpoczęcia roku szkolnego. Pozostali świadkowie potwierdzili prowadzenie hospitacji lekcji w różnych formach, w tym zaplanowanych i tych niespodziewanych, ale jednak z uprzedzeniem w danym dniu. Potwierdzili również sytuację, gdy dyrektor wchodziła do klasy i obserwowała zachowanie uczniów oraz sytuację, gdy dyrektor na wniosek nauczyciela przychodziła do klasy, aby uczniowie się uspokoiли.

Sąd I instancji uznał za udowodniony sposób kierowania przez B. B. szkołą w sposób apodyktyczny, jak i to że środowisko nauczycieli w szkole nie było zintegrowane, ale podzielone na różne grupy, w tym również na grupę tych, którzy byli przeciwni działaniom dyrektorki i przez oceniani przez nią negatywnie, czemu dawała wyraz publicznie.

Dalej wskazał, że powódka z uwagi na atmosferę panującą w szkole zaczęła korzystać z pomocy lekarza psychiatry, a na rok szkolny 2011/2012 skorzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Pod opieką lekarza pozostaje do chwili obecnej. Powódka odczuwała niechęć do wykonywania obowiązków, obawiała się pójścia do pracy, odczuwała leki przed spotkaniami z dyrektorką i innymi nauczycielami. Powódka cierpiała na zaburzenia nastroju, zaburzenia snu, zaburzenia apetytu, poczucie obniżonej wartości, niepokój i poczucie zagrożenia. U powódki wystąpiły reaktywne (adaptacyjne) zaburzenia lękowo-depresyjne. Były one związane z czynnikami występującymi w miejscu pracy powódki. T. R. jest osobą labilną emocjonalnie. Jest jednocześnie drażliwa, egocentryczna i nie ma poczucia własnej winy.

Czynnikami, które wywołały ww. zaburzenia były warunki pracy istniejące w pozwanym gimnazjum. Powódka była, co potwierdza świadek A. M.-psycholog, poddawana różnym działaniom dyrektorki gimnazjum, które były zachowaniami co najmniej niegrzecznymi, nacechowanymi na zwracanie powódce i P. T. uwagi na ich niedociągnięcia w pracy, były działaniami odmiennymi od działań w stosunku do innych nauczycieli zatrudnionych w szkole. Te czynniki ze środowiska zawodowego nałożyły się na czynniki występujące w życiu osobistym powódki i jej wyżej wskazane cechy charakteru. Powódka ma zaburzoną osobowość, jest labilna emocjonalnie, identyfikuje się z osobami, które uważa za krzywdzone, sama za taką się uważa, a jednocześnie nie ma poczucia własnej winy i ma cechy osoby egocentrycznej.

Sąd Rejonowy uznał opinię biegłego psychiatry J. B. za prawidłową, wykonana w oparciu o pełną dokumentację medyczną oraz z uwzględnieniem wyników badań wykonanych przez psychologa, do którego zwróciła się powódka o pomoc w rozwiązaniu problemów w pracy. Zasadnie biegły wskazał kilka elementów mających wpływ na stan zdrowia powódki, wśród których na pewno wystąpiły sytuacje w pracy wywołane zachowaniem się w stosunku do powódki przez dyrektorkę gimnazjum. Biegły wskazał również na czynniki pozazawodowe, w tym sytuację domową, wieloletnie zmaganie się z chorobą alkoholową męża i związanymi z tym konfliktami w rodzinie. A ten czynnik jest udowodniony, do dokumentacji od lekarza psychiatry, który opiekował się powódką strona powodowa omyłkowo dołączyła część dokumentacji z leczenia męża powódki.

Wszystkie powyższe czynniki spowodowały wystąpienie u powódki reaktywnych zaburzeń lękowo-depresyjnych. Powódka czuła się wyobcowana ze środowiska zawodowego, miała poczucie niskiej wartości.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Motywuując powyższe wskazał, że mobbing jest zdefiniowany w kodeksie pracy jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu

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 (art. 94³ § 2 k.p.).

W ocenie Sądu I instancji powódka wykazała, że były w stosunku do niej podejmowane czynności mobbingowe. Powódka po okresie dobrej współpracy z dyrektorem gimnazjum, a nawet uzyskiwania od niej pomocy zarówno w sprawach zawodowych, jak i osobistych, zaczęła być traktowana inaczej niż inni nauczyciele. Ponieważ zachowała dobre kontakty z P. T. – nauczycielem, który wrócił do pracy w szkole po wyroku sądowym i przez był negatywnie traktowany przez dyrektora szkoły, sama zaczęła być traktowana tak jak ten nauczyciel. Były jej zwracane wielokrotnie uwagi na sposób pracy, a traktowanie przez dyrektora miało wpływ na wyalienowanie powódki z grona pedagogicznego. Takie zachowania przełożonej spowodowały u powódki niską ocenę przydatności zawodowej, spowodowały też rozstrój zdrowia, wystąpienie reaktywnych zaburzeń lękowo-depresyjnych.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że żądanie zadośćuczynienia było zasadne w oparciu o treść art. 94³ § 3 k.p.). W jego ocenie kwota żądana przez powódkę jest jednakże niewspółmierna zarówno w stosunku do stosowanych zachowań mobbingowych dyrektora, jak i do rozstroju zdrowia, jakiego powódka doznała. Z materiału dowodowego wynika, że powódka była osobą, która identyfikuje się z osobami krzywdzonymi. Opinia wskazuje na brak poczucia własnej winy i wyraźne skupienie się nie tylko i nie tyle na zdarzeniach, jakie miały miejsce w pracy powódki, co na własnej ocenie tych zdarzeń i traktowaniu ich jako skierowanych przeciwko niej przy braku podstaw do jednoznacznego niekiedy takiego oceniania tych zachowań dyrektora. Powódka za nękające uważa zachowanie dyrektora, która w trakcie roku szkolnego odmówiła jej urlopu wypoczynkowego na wyjazd do sanatorium informując o zapisach Karty Nauczyciela i konieczności uzyskania zwolnienia lekarskiego na ten wyjazd do sanatorium, co zresztą powódka uczyniła. Jest też udowodnione, że stan zdrowia powódki był wynikiem nie tylko zjawisk występujących w miejscu pracy, ale również w środowisku rodzinnym.

Dlatego też Sąd I instancji uznał, że kwota 25.000 złotych jest kwotą odpowiednią jako zadośćuczynienie dla powódki za mobbing, z jakim spotkała się w miejscu swojej pracy, natomiast w pozostałym zakresie żądanie zadośćuczynienia jako wygórowane, niewspółmierne do czynników stresujących i wywołanego rozstroju zdrowia oraz jego nasilenia Sąd oddalił.

Z uwagi na wynik procesu, a więc uwzględnienie żądania tylko w połowie Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami (art.100 k.p.c.).

Powyższy wyrok zaskarżył w części uwzględniającej powództwo apelacją pozwany. Skarżący zarzucił wyrokowi:

1) naruszenie prawa materialnego:

- niewłaściwe zastosowanie art. 94³ § 2 k.p. poprzez przyjęcie, iż w pozwanej Szkole doszło do mobbingu powódki przez Dyrektora B. B.;

- niewłaściwe zastosowanie art. 94³ § 3 k.p. poprzez uznanie, że żądanie zadośćuczynienia jest zasadne a kwota 25.000 złotych jest odpowiednia;

2) naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 233 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie, że zgromadzone w sprawie dowody świadczą o tym, że powódka była mobbingowana w swoim miejscu pracy,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak uzasadnienia dla zasądzenia odsetek od dnia złożenia pozwu mimo, że orzeczenie mobbingu ma charakter kształtujący.

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie, iż z zeznań świadków wynika, że wobec powódki kierowane były działania o charakterze mobbingującym.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, iż Sąd Rejonowy nie wskazał żadnego konkretnego zachowania pani Dyrektor, którym ta naruszałaby dobra osobiste powódki i które miałyby charakter nękający, czy upokarzający. Sąd I instancji uznał za udowodniony sposób kierowania przez B. B. szkołą w sposób apodyktyczny. Uznał też za udowodnione, że środowisko nauczycieli w szkole nie było zintegrowane, ale podzielone na różne grupy, w tym również na grupę tych którzy byli przeciwni działaniu dyrektorki i oceniani przez nią negatywnie, czemu dawała wyraz publicznie. Przedmiotem sprawy o mobbing nie jest zaś ocena sposobu kierowania jednostką przez przełożonego, ani ocena jego osobowości – tylko występowanie, konkretnych, obiektywnie istniejących działań mających charakter nękający, czy upokarzający pracownika. Uznanie przez Sąd Rejonowy, że mobbing w sprawie niniejszej został wykazany jest w tej sytuacji dowolną oceną, albowiem nie wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Nie ma dowodów na to, że powódka była traktowana gorzej niż inni nauczyciele doprowadziło to docelowo do wyalienowania powódki z grona pedagogicznego.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest w pełni uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku .

Ma rację skarżący, iż Sąd Rejonowy nie wskazał w uzasadnieniu , które ze zdarzeń uznała za działania mobbingowe, ograniczając się jedynie do opisanie wzajemnych relacji powódki z dyrektorką . Ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji narusza w ocenie Sądu Okręgowego reguły wynikające z przepisu art. 233 kpc, która w efekcie doprowadziła do wadliwego zastosowania przepisu prawa materialnego, tj. art. 94³ § 2 kp.

Stanowisko Sądu Rejonowego w przedmiocie oceny dowodów jest wewnętrznie sprzeczne i niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oceniając bowiem zgromadzone dowody Sąd Rejonowy dając wiarę właściwie wszystkim przesłuchanym w sprawie świadkom nie wskazał w oparciu o zeznania których z nich sformułował ostateczny pogląd o stosowaniu mobbingu przez pozwanego . Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków K. M., P. T., A. S., W. G. (1), A. J., B. J. (1), A. C. (1). Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że dyrektor B. B. była osobą, która pomagała zarówno powódce, jak i innym nauczycielom w zakresie osiągania kolejnych stopni awansu zawodowego, pomagała również powódce, gdy ta miała problemy osobiste. Zeznali również, że B. B. odczytywała otrzymane z urzędu miasta anonimy pisane na temat jej i stosunków panujących w szkole oraz w sposób obraźliwy wyrażała się o autorach anonimów, chciała też ustalić te osoby. Świadczyli również o wyrażanej przez B. B. negatywnej ocenie prowadzenia przez powódkę zajęć wyrównawczych z (...) z jednym uczniem.

Sąd Rejonowy ustalił także, iż K. M. i P. T. zeznali na okoliczność ocen końcowych, które wstawili uczniom za powódkę, ale wpisali oceny przez nią wcześniej wystawione „w ołówku”. Postępowanie dyscyplinarne w tej sprawie zostało umorzone przez właściwy organ nadzoru kuratorskiego. Jednak Dyrektor zawiadomiła o całym zdarzeniu władze zwierzchniej, „rozdmuchała” więc zdarzenie zarzucając nie tylko powódce, ale i innym nauczycielom naruszenie zasad postępowania. Ci sami świadkowie zeznali o niepotrzebnych zmianach scenariusza uroczystości rozpoczęcia roku szkolnego. Pozostali świadkowie potwierdzili prowadzenie hospitacji lekcji w różnych formach, w tym zaplanowanych i tych niespodziewanych, ale jednak z uprzedzeniem w danym dniu. Potwierdzili również sytuacje, gdy dyrektor wchodziła do klasy i obserwowała zachowanie uczniów oraz sytuacje, gdy dyrektor na wniosek nauczyciela przychodziła do klasy, aby uczniowie się uspokoili.

Sąd I instancji uznał za udowodniony sposób kierowania przez B. B. szkołą w sposób apodyktyczny, jak i to że środowisko nauczycieli w szkole nie było zintegrowane, ale podzielone na różne grupy, w tym również na grupę tych, którzy byli przeciwni działaniom dyrektorki i przez oceniani przez nią negatywnie, czemu dawała wyraz publicznie.

Dalej wskazał, że powódka z uwagi na atmosferę panującą w szkole zaczęła korzystać z pomocy lekarza psychiatry, a na rok szkolny 2011/2012 skorzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Pod opieką lekarza pozostaje do chwili obecnej. Powódka odczuwała niechęć do wykonywania obowiązków, obawiała się pójścia do pracy, odczuwała lęk przed spotkaniami z dyrektorem i innymi nauczycielami. Powódka cierpiała na zaburzenia nastroju, zaburzenia snu, zaburzenia apetytu, poczucie obniżonej wartości, niepokój i poczucie zagrożenia. U powódki wystąpiły reaktywne (adaptacyjne) zaburzenia lękowo-depresyjne. Były one związane z czynnikami występującymi w miejscu pracy powódki. T. R. jest osobą labilną emocjonalnie. Jest jednocześnie drażliwa, egocentryczna i nie ma poczucia własnej winy.

Sąd Rejonowy ustalając powyższy stan faktyczny nie wskazał, które ze zdarzeń opisanych wyżej należy potraktować za działanie mobbingowe, nie określił od kiedy lobbing trwał i w czym się wyrażał. Ograniczył się jedynie z jednej strony do stwierdzenia, iż dyrektorka pozwanej kierowała placówką w sposób apodyktyczny, a grono pedagogiczne nie było zintegrowane, ale z drugiej strony zwraca uwagę, iż była ona osobą, która pomagała innym nauczycielom w zakresie osiąganych stopni awansu zawodowego oraz pomagała powódce, gdy ta miała problemy osobiste.

Sąd Okręgowy jako instancja merytoryczna władny jest dokonać samodzielnej, odmiennej oceny materiału dowodowego i sytuacja taka ma miejsce właśnie w przedmiotowej sprawie.

Lektura akt w ocenie Sądu II instancji nie daje podstaw do przyjęcia, iż jakiegokolwiek zdarzenie przedstawione przez powódkę oraz świadków nosi znamiona działań mobbingowych.

Odnosząc się do treści zeznań świadków trudno dać wiarę zeznaniom świadka E. Z. (k. 121 akt sprawy), która jako Prezes Oddziału (...) w P. Przedstawił tylko przebieg rozmowy z powódką. Nie uczestniczyła ona ani w życiu szkoły, ani też nie była bezpośrednim świadkiem zdarzeń przedstawionych przez powódkę.

Z kolei świadkowie: K. M. i P. T. (k. 122 akt sprawy) potwierdzili, iż dyrektorka na Radzie Pedagogicznej oświadczyła, iż religia jest mało ważnym przedmiotem i podważyła celowość zajęć wyrównawczych z (...) z 1 uczniem, przyznali, iż w dniu 1 czerwca 2010 r. dyrektorka przysłała na hospitację na lekcję prowadzoną przez powódkę, a w rozmowie pohospitacyjnej w cztery oczy skrytykowała jej przebieg i przedstawiła swoje uwagi. Świadkowie ci potwierdzili, iż dyrektorka wchodziła na lekcje powódki w ich trakcie określając to mianem „wtargnięcia”, przyznali nadto, iż dyrektorka dokonała zmian w scenariuszu rozpoczęcia roku szkolnego 2010/2011 przygotowanym przez powódkę, krytykowała zwolnienia lekarskie nauczycieli, czytała anonimy na Radzie Pedagogicznej, w których była oczerniania przez ich autora, prowadziła kampanię wyborczą na radną w miejscu pracy. Świadkowie Ci zwrócili także uwagę na zdarzenie z czerwca 2011 r. kiedy to powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zbliżał się termin wystawienia ocen końcowych przed radą pedagogiczną. Dlatego powódka zwróciła się o pomoc do innych nauczycieli, aby oceny, które ona wpisała w dziennikach lekcyjnych ołówkiem wpisali jako końcowe długopisem. Dyrektor gimnazjum, gdy się o tym dowiedziała zgłosiła całą sprawę do rzecznika dyscyplinarnego przy kuratorze (...), uznała bowiem że nauczyciele postąpili niezgodnie z zasadami obowiązującymi przy klasyfikowaniu uczniów i wystawianiu im ocen na koniec roku. Postępowanie zakończyło się jego umorzeniem.

Sąd uznał, iż zeznania tych świadków należy uznać za wiarygodne w tej części, kiedy zeznają na okoliczność opisanych wyżej zdarzeń, ale trudno zgodzić się z bardzo emocjonalną wymową zeznań świadka T., który podniósł, iż, cyt. „Pani R. padła ofiarą agresji ze strony pani dyrektor, gdyż nie omijała jego osoby (świadek ten wygrał proces z dyrektorką pozwanej szkoły) jak inni nauczyciele. Zeznania tego świadka są stronnicze, co potwierdza sposób opisu hospitacji z czerwca 2010 r., której nie był świadkiem używając bardzo emocjonalnych słów, cyt. w czerwcu 2010 r. doszło do skrajnej sytuacji, aby zniszczyć i upokorzyć panią R.”.

Sąd Okręgowy nie podziela także oceny dowodu z zeznań świadka A. M. (2) (k. 151 verte akt), psychologa Stowarzyszenia (...) w (...) (...), która po jednorazowej rozmowie z powódką wystawiła opinię z dnia 29 sierpnia 2011 r. (k. 18 akt), w której uznała, iż powódka jest ofiarą mobbingu. Opinia ta nie ma w ocenie Sądu Okręgowego waloru dowodu przekonywującego, albowiem oparta została wyłącznie na subiektywnej relacji powódki, nadto pomija

zupełnie problemy rodzinne powódki , na które zwracała uwagę sama powódka w toku postępowania (choroba alkoholowa męża) , a na które zwrócił uwagę biegły psychiatra w opinii sporządzonej na użytek tejże sprawy.

Sąd Okręgowy nie dał także wiary zeznaniom świadka L. M. (k. 152 akt), która pracowała w pozwanej szkole do 2004 r. . Z zeznań tych wynika bowiem, iż styl pracy dyrektorki B. był urzędowy . Świadek ten przyznała, iż dyrektorka wchodziła na lekcję bez powodu, krytykowała nauczycieli , a powódka nie była przez nią chwalona. Trudno uznać zeznania te za przekonujące, skoro są one absolutnie sprzeczne z zeznaniami samej powódki, która przecież podkreślała, iż do 2009 r. relacje z dyrektorką były bardzo dobre, miała jej wsparcie na drodze awansu zawodowego , poręczyła jej także kredyt .

Z kolei świadek M. R. (1) (k. 152 akt) w zeznaniach swoich nie potwierdziła faktu izolowania powódki przez pozostałe grono pedagogiczne, a słyszała jedynie od samej T. R. o jej skargach na dyrektorką . Potwierdziła ona , iż dyrektorka na Radzie Pedagogicznej negatywnie wyraziła się o zajęciach wyrównawczych z (...), ale przyznała też , iż miała także 2 hospitacje w ciągu roku szkolnego . Oceniając relacje powódki z dyrektorką stwierdziła, iż cyt: ‘ (...) były żale między paniami”.

Zeznania te zasługują na wiarę, są obiektywne i potwierdzają, iż istniał konflikt pomiędzy powódką a jej przełożoną.

Za niewiele wnoszące do sprawy należy uznać zeznania świadka P. P. (k. 153) gdyż nie uczestniczył on w Radach Pedagogicznych i nie miał nic do powiedzenia na temat zachowań dyrektorki wobec T. R..

Z kolei z zeznań świadków : A. S. (k. 153 verte) oraz W. G. (2) (k. 154 akt) wynika, iż relacje powódki z dyrektorką układały się tak jak z innymi nauczycielami, hospitacje mieli wszyscy nauczyciele, powódka nie była krytykowana publicznie przez dyrektorkę . Powódka skarżyła się na problemy zarówno rodzinne . Zeznania te nie wniosły niczego istotnego do sprawy , chociaż trudno dać wiarę im w tej części, kiedy oceniają one relacje stron jako zupełnie poprawne. Konflikt bowiem pomiędzy powódką a dyrektorką szkoły istniał bowiem co najmniej od 2010 r. i wyrażał się w oschłych wzajemnych relacjach.

Z zeznań A. J. (k. 154 verte) wynika, iż dyrektorka wspierała powódkę na drodze awansu zawodowego . Przyznała, iż dyrektorka zaproponowała najpierw powódce objęcie opieki nad uczniowskim , ale kiedy ta odmówiła to dyrektorka zleciła to świadkowi bez żadnych ujemnych konsekwencji dla powódki. Sąd uznał je za wiarygodne i przekonujące , zwłaszcza, że korespondują ze stanowiskiem obu stron .

Jeśli chodzi o zeznania świadka B. J. (2) (k. 163 verte) to jest to jedyny świadek, który stwierdził, iż nauczyciele bali się rozmawiać z powódką. Zeznania te w tej części nie zasługują na wiarę, gdyż świadek nie przypomina sobie , aby w jego obecności dyrektorka krytykowała powódkę , a jedynie potwierdza, iż powódka chodziła podenerwowana. Świadek nie wyjaśnił w sposób przekonujący w czym miała się wyrażać izolacja powódki . Zeznania te są odosobnione , nie korespondują z pozostałym materiałem dowodowym i dlatego Sąd Okręgowy nie dał im wiary.

Świadek zaś A. C. (2) (k. 163 verte) potwierdziła jedynie, iż były sytuacje, że dało się odczuć negatywny stosunek pani dyrektor wobec pani R. , ale nie przypomina sobie ani jawnej krytyki .

Z zeznań zaś M. R. (2) (córci) oraz W. R. (męża) wynika tylko , iż dyrektorka B. B. nie udzieliła powódce urlopu w trakcie roku szkolnego na wyjazd do sanatorium , a nadto, iż miały miejsce 2 hospitacje w trakcie roku szkolnego 2010/2011 i że powódka chodziła smutna, wyciszona, wiecznie bolała ją głowa. Mąż nadto przyznał, iż wrócił do nałogu alkoholowego z powodu problemów zawodowych żony. Są one w ocenie Sądu Okręgowego przekonujące i jako takie zasługują na wiarę .

Jeśli chodzi o zeznania samych stron , to z całą pewnością należy dać wiarę powódce, iż miały miejsce 2 hospitacje , ale nie sposób zgodzić się z nią , iż ich przebieg miał na celu jest zastraszenie . Warto zwrócić uwagę na arkusz hospitacji (k. 79 akt sprawy) z dnia 5 stycznia 2010 r. , w którym postawa nauczyciela określona jest jako przyjazna i

pomocna, a atmosfera na lekcji odpowiednia, zaś w zakresie utrzymania dyscypliny – pełna kontrola. Także zalecenia pohospitacyjne nie wykraczają poza uwagi merytoryczne.

Ustosunkowując się do przedstawionych powyżej zeznań świadków Sąd Okręgowy uznał, iż potwierdzili oni ponad wszelką wątpliwość, iż grono pedagogiczne było podzielone, nie zintegrowane, atmosfera w pracy nie była dobra. Rzeczą Sądu Rejonowego była jednak ocena zdarzeń opisanych przez świadków oraz samą powódkę w aspekcie przepisu art. 94 kp.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 kp mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z kolei po myśli § 3 powyższego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Należy podkreślić, że mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osób, na skutek którego ofiary stają się bezradne i tracą możliwość obrony. Trwa to tak długo, jak długo trwają działania mobbingowe. Zatem cechą charakterystyczną takich działań jest systematyczność oraz długotrwałość. Rezultatem procesu nękania pracownika są psychosomatyczne i społeczne urazy występujące u ofiary. Można wyróżnić kilka etapów mobbingu. Na początku są to negatywne sygnały ze strony otoczenia, szerzenie plotek i pomijanie pracownika w codziennym życiu firmy. Stopniowo działania mobbingowe zaczynają się nasilać i przyjmować coraz bardziej poważną formę. Pracownik zostaje często obwiniany o sprawy, za które nie jest odpowiedzialny, nie bierze się go pod uwagę przy realizacji systemów motywacyjnych. Ofiara żyje w ciągłym stresie, spada odporność organizmu. Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Nadto ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, które zgodnie ogólnymi regułami dowodowymi z art. 6 kc, winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Oznacza to konieczność wykazania przez powódkę wystąpienia łącznie wszystkich przesłanek mobbingu.

Do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 KP. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika^[4]. Podobnie wypowiedział się także SN w wyroku z 14.11.2008 r.^[5], stwierdzając, że „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. Także sama izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie wystąpienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu”.

Ustalenia faktyczne dotyczące zaistnienia mobbingu powinny być w maksymalnym stopniu wyczerpująco przedstawione. Należy analizować nie tylko skutki pewnych działań lub zachowań (np. izolację pracownika), ale także ich przyczyny (np. niewłaściwe zachowanie pracownika względem innych zatrudnionych skutkujące jego izolacją). Z powyższych wskazanych wytycznych sądowych powinni także korzystać pracodawcy, ustalając w trybie wewnątrzzakładowym, czy mobbing w rozumieniu ustawowym rzeczywiście wystąpił.

Warto także w tym miejscu podkreślić, że nie każdy konflikt w środowisku pracy może zostać uznany za mobbing w rozumieniu prawnym. Podobnie stwierdził Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 17.4.2007 r.^[12], uznając, że nie każdy konflikt między współpracownikami lub przełożonym i podwładnym będzie mógł być uznany za mobbing w rozumieniu ustawowym.

Charakterystyczne cechy mobbingu to: bezprawność działań podjętych wobec pracownika oraz ujemne zabarwienie działań i ich skutków (wyr. SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21-22, poz. 312). U podstaw mobbingu leży chęć sprawcy doprowadzenia u ofiary tego zabronionego działania zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Zamiarem sprawcy może być również poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go w społeczności zakładowej lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Mobbing polega więc wyłącznie na prowadzeniu akcji sprawcy wymierzonych przeciwko określonej osobie lub grupie osób w ściśle określonym celu. Sąd Najwyższy uznał, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi, co do zasady, naruszenia godności pracownika, nie może być uznane za nierówne traktowanie, dyskryminowanie lub mobbing (wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, MoPr 2006, Nr 6, s. 311).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż żadne z działań przedstawionych przez powódkę oraz przesłuchanych świadków nie nosi cech mobbingu.

Nie można za takie uznać faktu przeprowadzenia hospitacji, gdyż obowiązek taki wynika z działań nadzorczych i nie nosi cech bezprawności, zwłaszcza, iż hospitacje miały miejsce w stosunku do dużej grupy nauczycieli.

Trudno za takie uznać także odmowę udzielenia urlopu w trakcie roku szkolnego na wyjazd do sanatorium. Szkoła jako jednostka feryjna przewiduje bowiem urlopy dla nauczycieli w okresie zimowym i letnim po zakończeniu roku szkolnego. Decyzja dyrektorki B. B. była zgodna z prawem.

Jeśli chodzi o niezapowiedziane wizyty dyrektorki w trakcie lekcji, także trudno je uznać za działanie mające na celu zastraszenie, poniżenie czy ośmieszenie powódki. Sądowi znane są przypadki, gdzie dyrektorzy zlecali montaż szyb w drzwiach klasy tylko po to, by mieć możliwość obserwowania przebiegu lekcji i trudno takie przypadki uznać za społecznie szkodliwe czy bezprawne.

Na pewno działaniem mobbingowym nie jest fakt dokonania zmian w przygotowanym przez powódkę scenariuszu uroczystości czy też krytyce zajęć wyrównawczych z lekcji (...). Jakkolwiek dyrektor powinien traktować tak samo wszystkie przedmioty, to wyrażenie poglądu na Radzie Pedagogicznej o mniejszej randze lekcji (...) jako przedmiotu nie wliczanego do średniej nie może zostać potraktowane jako działanie lobbingowe, zwłaszcza, że nie odnosiło się ono do krytyki nauczania przedmiotu tylko do jego randze. Nawet gdyby jednak przyjąć, iż dyrektorka przekroczyła swoim zachowaniem granice dopuszczalnej krytyki, to także w ocenie Sądu Okręgowego nie nosiłoby znamion mobbingu.

Również fakt powiadomienia Rzecznika Dyscyplinarnego przy Kuratorium (...) o fakcie poprawienia ocen wpisanych przez powódkę przez innych nauczycieli nie stanowiło działania bezprawnego. Dyrektor może mieć wątpliwości związane z prawidłowością ocen, jeśli ostatecznie zostały wystawione w trakcie zwolnienia lekarskiego nauczyciela. Zarówno wszczęcie postępowania dyscyplinarnego jak i jego umorzenie są w ocenie Sądu Okręgowego bezprzedmiotowe i nie przemawiają za stosowaniem lobbingu wobec powódki.

Podobnie krytyka zwolnień lekarskich przez nauczycieli z nich korzystających nie jest ani nadużyciem uprawnień wobec powódki, zwłaszcza, że każdy przełożony może wyrażać swój subiektywny stosunek do faktu absencji

podległych mu pracowników . Nie ma w tym zachowaniu żadnych cech bezprawności, a tym bardziej cech lobbingu wobec samej powódki.

To samo dotyczy odczytania przez B. B. anonimów w trakcie Rady Pedagogicznej , na której powódka nie była obecna, a następnie w rozmowie z nią w cztery oczy. Anonimy są nieetyczną formą komunikacji i zupełnie zrozumiała jest irytacja osoby, której dotyczyły. Sama powódka nie usłyszała od dyrektorki zarzutu ich sporządzenia. Jej subiektywne odczucie było jedynie takie, iż jest o to przez nią posądzana.

Jeśli chodzi o fakt kampanii wyborczej dyrektorki i przyniesie do szkoły listy , na której mogli się podpisać nauczyciele Sąd Okręgowy wyraża dezaprobatę dla takich zachowań i uznaje je za nieetyczne, ale trudno uznać je za działania mobbingowe wobec powódki.

Również trudno zgodzić się z powódka, iż propozycja powierzenia jej opieki nad sejmikiem uczniowskim był skierowany przeciw niej i zmierzał do nadmiernego jej obciążenia pracą zwłaszcza, że odmowa powódki nie spotkała się z żadnymi konsekwencjami, a patronat ten objął inny nauczyciel.

Przedstawione powyżej zachowania i zdarzenia są z całą pewnością dowodem na to, iż w szkole istnieją konflikty dyrektorki z niektórymi nauczycielami, co nie jest jednak tożsame z mobbingiem.

Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Reasumując Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż stan faktyczny niniejszej sprawy nie wypełnił dyspozycji art. 94³ § 2 KP, a Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia tego przepisu poprzez jego zastosowanie. Także w tej sytuacji uzasadniony okazał się drugi zarzut naruszenia art. 94³ § 3 i 4 KP poprzez jego zastosowanie w niniejszej sprawie.

Brak było bowiem podstaw dla zasądzenia odszkodowania w sytuacji , gdy powódka nie doznała rozstroju zdrowia wskutek działań noszących znamiona mobbingu. Opinia biegłego psychiatry jest więc bezprzedmiotowa dla potrzeb rozstrzygnięcia, ale warto zwrócić uwagę, iż jej treść potwierdza tylko fakt, iż powódka w obszarze osobowości wykazuje labilność emocjonalną , drażliwość , egocentryzm , brak poczucia winy , dużą podatność na czynniki stresowe z reakcjami dezadaptacyjnymi , poczucie krzywdy , potrzebę ukarania sprawcy.

Oznacza to, że powódka jest osobą niezwykle wrażliwą i źle znoszącą sytuacje stresowe . W jej subiektywne poczucie krzywdy ze strony pani dyrektor nie mogła być jednak podstawą dla uznania , iż zdarzenia przez nią opisane noszą cechy mobbingu.

Reasumując, w świetle powyższych okoliczności należy stwierdzić, że twierdzenia powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu były nieuzasadnione. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie stanowił podstawy do przyjęcia, że powódka była obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp. Brak jest w sprawie istnienia obiektywnie nagannych działań dyrektorki skierowanych przeciwko powódce, które polegałyby na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu. Niewątpliwie działania strony pozwanej nie wywołały u powódki również zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Nie było również zachowań poniżających ani ośmieszających. Samo przeświadczenie powódki o tym, głębokie subiektywne poczucie pokrzywdzenia nie stanowi podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej.

Niewątpliwie pomiędzy powódką a dyrektorką B. B. istniał konflikt, ale w żaden sposób nie może zostać on uznany za mobbing.

Z tych wszystkich względów Okręgowy uznając apelację za uzasadnioną zmienił zaskarżony wyrok z mocy art. 386 § 1 kpc, orzekając o kosztach na podstawie art. 102 kpc .