

Sygn. akt V Pa 75/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska, SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko Zespołowi Szkolno- (...) w R.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji powódki G. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydział Pracy z dnia 8 października 2019 r. sygn. akt IV P 44/17

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki G. K. na rzecz pozwanego Zespołu Szkolno- (...) w R. kwotę 1350,-zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.

SSO Magdalena Marczyńska SSO Beata Łapińska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt VPa 75/19

UZASADNIENIE

Powódka G. K. wniosła do Sądu Rejonowego w Radomsku w dniu 5 maja 2017 roku pozew przeciwko byłemu pracodawcy Zespołowi Szkolno (...) z siedzibą w R. o zapłatę kwoty 37 097 złotych tytułem odszkodowania z odsetkami za opóźnienie w przypadku zwłoki o zasądzenie kwoty 1 złotych z tytułu zadośćuczynienia za mobbing oraz

o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wskazała, że w 2006 roku niesłusznie ją zwolniono z pracy u pozwanej, nastąpiło to w wyniku manipulacji związanej z zatrudnieniem nauczyciela A. K.. Powódka była następnie dyskryminowana, ośmieszana, szykanowana itd. Uniemożliwiono powódce wykonywanie jej pracy, ograniczono prawo do przebywania w pokoju nauczycielskim, zarzucano brak kwalifikacji, pomijano wyniki imponującej pracy. Ponadto skargę na powódkę będącą podstawą upomnienia napisała sama Dyrektor Szkoły, a nie matka uczennicy.

W odpowiedzi na pozew Zespół Szkolno- (...) z siedzibą w R. wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że powódka po powrocie do pracy nie była mobbingowana, zaprzeczyła jakoby dyrektor pozwanej pisała skargę, kara upomnienia została uchylona, a pozwana wystawiła powódce ocenę dobrą.

Wyrokiem z dnia 8 października 2019 roku Sąd Rejonowy w Radomsku (...) oddalił powództwo G. K. (punkt 1 sentencji wyroku) oraz nie obciążył powódki kosztami postępowania (punkt 2 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

W dniu 30 sierpnia 2005 r. powódka zawarła z pozwaną szkołą umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2005 roku do dnia 31 sierpnia 2006 roku w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18 godzin) na stanowisku nauczyciela (...). W dniu 30 sierpnia 2006 r. strony zawarły kolejną terminową umowę na okres od 1 września 2006 roku do 31 sierpnia 2007 roku, przy przyjęciu pełnego czasu pracy powódki (18/18 godzin). W tym czasie powódka nie była zatrudniana w ramach zastępstwa innego nauczyciela.

Umowa o pracę z dnia 30 sierpnia 2006 roku, jaka wiązała strony niniejszego sporu, formalnie obowiązywała do 31 sierpnia 2007 roku. Dyrektor pozwanej szkoły zdecydowała nie zawierać z powódką kolejnej umowy o pracę, o czym poinformowała ją w sierpniu 2007 roku. Powódka wniosła w związku z tym pozew do Sądu Rejonowego w Radomsku o przywrócenie do pracy. Prawomocnym wyrokiem powódkę przywrócono do pracy.

Powódka powróciła do pracy w grudniu 2007 roku. Ponieważ był to środek roku szkolnego i godziny były realizowane na podstawie zatwierdzonego arkusza organizacyjnego, powódkę przydzielono do pracy na świetlicy. Ponadto realizowała zastępstwa. Powódka miała dostęp do pokoju nauczycielskiego, miała do niego jak inni nauczyciele, oprócz tego powódce zlecono inne czynności, m.in. uporządkowanie materiałów dydaktycznych w postaci kaset. Dodatkowo wyodrębniono dla niej drugie pomieszczenie znajdujące się w pobliżu świetlicy o powierzchni około 18 m.

W dniu 24 kwietnia 2008 roku powódka razem z uczniami brała udział w konkursie (...), w którym uczniowie pozwanej zajęli 1 miejsce. Po powrocie powódka razem z uczniami weszła do pokoju Dyrektora pochwalić się nagrodą. Dyrektor pogratulowała im sukcesu, a następnie poprosiła przekazać gratulacje także nauczycielowi (...)

(...) uczącego dzieci. Następnie na Radzie Pedagogicznej Dyrektor podziękowała imiennie nauczycielom, złożyła gratulacje, wymieniła także z imienia i nazwiska powódkę. Powódka złożyła następnie w kwietniu 2008 roku skargę na Dyrektora dotyczącą niewłaściwego zachowania Pani Dyrektor do Zastępcy (...) R.. W czasie roku szkolnego 2008/2009 powódka przebywała na rocznym urlopie dla podratowania zdrowia. W trakcie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy powódka pobierała dodatki motywacyjne, otrzymywała też nagrody Dyrektora. Powódka nie otrzymała nagrody Dyrektora i dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2008/2009 ze względu na fakt nie świadczenia pracy, powódka przebywała wtedy na urlopie dla podratowania zdrowia.

Pozwana finansowała udział powódki w kursach, np. kurs (...) w 2010 roku. Zasadą było opłacenie należności z własnych środków przez osoby biorące udział w szkoleniu, następnie nauczyciele składali do pozwanej faktury i pieniądze były im zwracane. Taki sposób obowiązywał wszystkich nauczycieli. Powódka uważała, iż okoliczność, że pozwana nie zapłaciła od razu za jej kurs, był nierównym traktowaniem jej osoby.

Po rozpoczęciu roku szkolnego 2013/2014 powódka zgłosiła się do Dyrektora pozwanej, aby zmienić treści w programie nauczania, który to program był już w toku realizacji. Dyrektor poprosiła powódkę, aby swoje propozycje złożyła na piśmie, obejmowały one bowiem wszystkich nauczycieli (...). Następnie propozycja została złożona na zebraniu, gdzie nauczyciel (...) jednoznacznie stwierdzili, że nie będą dokonywać modyfikacji w tym roku szkolnym i wniosku powódki nie uwzględniono. Program bowiem przyjęto do realizacji na trzy lata, nauczyciele sporządzali z tego programu plan wynikowy raz na rok. Nauczyciele nie chcieli w trakcie realizacji programu wprowadzać do niego zmian

W związku z nieuwzględnieniem wniosku powódka na piśmie złożyła do Dyrektora zarzuty wobec lidera zespołu i innych członków zespołu. W związku z tym odbyło się zebranie gdzie przedstawiono zarzuty. Dyrektorka była obecna na tym zebraniu, ponieważ powódka zwracała się w tym zakresie bezpośrednio do Dyrektorki pozwanej. Na zebraniu zarówno lider jak i poszczególni nauczyciele ustosunkowywali się do zarzutów powódki.

Ponieważ powódka miała zastrzeżenia co do obiektywizmu Pani Dyrektorki podczas wizytacji na jej lekcjach, uważała bowiem, że jej uwagi są niesłuszne, niezasadne i nieobiektywne, wniosła aby razem z Panią Dyrektorką podczas lekcji był obecny także doradca metodyczny. Prośbę tę spełniono. Żaden z nauczycieli nie słyszał aby Pani Dyrektorka krytykowała powódkę, aby ktoś z kadry nauczycielskiej w sposób obraźliwy czy niesłusznie negatywny mówił o powódce. Była ona traktowana tak jak inni nauczyciele.

Powódce po skardze rodzica jednej z uczennic, udzielono kary nagany. Kara ta była związana z zarzutem dokonania przez powódkę wobec uczennicy czynności polegającej na naruszeniu jej dóbr osobistych w obecności innych uczniów. Powódka złożyła odwołanie od tej skargi. W toku miała się odbyć ocena pracy powódki, ze względu na karę ocena miała być negatywna. Ze względu na odwołanie do Sądu Rejonowego na wniosek powódki postanowiono wstrzymać się z oceną. Sąd Rejonowy w Radomsku uchylił karę porządkową upomnienia. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że kara ta była nałożona zbyt późno, ponadto mimo iż zachowanie powódki w stosunku do uczennicy było niewłaściwe, nie wypełniało ono dyspozycji przepisów na podstawie których można nałożyć karę porządkową upomnienia. Po tym wyroku pozwana wystawiła powódce ocenę „dobrą”. Powódka uznała, że skargę na jej osobę napisała sama Dyrektorka, a nie matka uczennicy.

Współpraca innych nauczycieli z powódką była trudna. Powódka nie rozmawiała z innymi nauczycielami (...), tylko kierowała pisma z zarzutami na kolegów z pracy do Dyrektorki. Zachowanie powódki tworzyło trudną atmosferę, powódka uważała że „tyko jej zdanie jest słuszne”. Wszyscy nauczyciele (...) u pozwanej prowadzą zajęcia (...), czy zajęcia (...) w soboty. Powódka nie chciała dostosować się do planu i godzin tych zajęć, który był uzgodniony mając na uwadze innych nauczycieli. Oświadczyła, że będzie realizować te zajęcia w dogodnych dla niej godzinach. Powódka tak jak inni nauczyciele (...) miała dostęp do sali ze (...), także do sprzętu audio-video. Dostała także na wyłączne korzystanie (...) Powódka nie składała podania na awans na nauczyciela dyplomowanego.

Powódka pracowała jak inni nauczyciel w wymiarze 18 godzin. W 2008 roku powódka przebywała na urlopie dla podratowania zdrowia.

Prawomocnym wyrokiem Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił powództwo G. K. o odszkodowanie (pierwotnie roszczenie obejmowało przywrócenie do pracy) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Okręgowy podejmując decyzję przeanalizował m.in. zarzut nierównego traktowania powódki w stosunku do A. K.. Sąd wskazał, że nie można kwestionować doboru powódki do zwolnienia, ponieważ posiadała ona najniższą ocenę pracy nauczycielskiej i nie miała dodatkowych uprawnień instruktorskich, a pozostałe kryteria były porównywalne z nauczycielem A. K..

U powódki nie ustalono choroby kardiologicznej. Dolegliwości w postaci bóli w klatce piersiowej powódka odczuwała w marcu 2014 roku. Była konsultowana kardiologicznie, wykonano badanie H., EKG, nie stwierdzono wtedy żadnej arytmii ani zmian niedokrwiennych. Bóle w klatce piersiowej i kołatanie serca powódka odczuwała okresowo, były one związane ze stresem. Dolegliwości te mogły zostać wywołane także przez inne czynniki niż stres wywołany pracą. Mogły być spowodowane np. stresującą sytuacją osobistą czy paleniem papierosów.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, tj. dokumentów zebranych w toku postępowania, a także zeznań stron i świadków. Sąd ocenił jako wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Ich autentyczność nie była kwestionowana przez strony, ani przez Sąd z urzędu. Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w części, bowiem Sąd miał na uwadze, że były one zeznaniami składanymi z subiektywnego punktu widzenia powódki. Stanowiły one w znacznej części ocenę własną powódki zachowań pozwanej i innych nauczycieli w stosunku do powódki. Zeznania te były niespójne z zeznaniami wszystkich pozostałych świadków i

strony pozwanej. Zeznaniom powódki przeczą nie tylko zeznania świadków - jej kolegów z pracy, w tym kolegów z których część nie pracuje już u pozwanej więc nie mieli oni żadnego „interesu” by zeznawać niezgodnie ze stanem faktycznym na niekorzyść powódki. Opisy powódki dotyczyły zachowań pozwanej, których nie można by ocenić jako mobbing. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków R. B., G. T., I. M.. Świadczyli w okresie zatrudnienia powódki także pracowali u pozwanej, niektórzy przez wiele lat i posiadają wiedzę na temat relacji pomiędzy powódką a pozwaną. Zgodnie wskazali, że powódka pracując w Zespole Szkolno (...) w R. nie była ośmieszana, izolowana, poniżana, czy obrażana przez pracodawcę bądź jej pracowników. Powódka nie była traktowana gorzej, czy inaczej aniżeli pozostali nauczyciele. W ocenie Sądu brak było podstaw do odmówienia wiary zeznaniom ww. świadków. Były one jasne, logiczne i korespondowały ze sobą oraz z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. Sąd oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z akt osobowych nauczyciela A. K.. Kwestia nierównego traktowania powódki na rzecz A. K., co skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę z powódką a nie A. K. została już prawomocnie rozstrzygnięta w postępowaniu IV Pa 22/17, które to akta zostały dołączone do niniejszej sprawy. Sąd zgadza się i respektuje treść prawomocnego wyroku. W uzasadnieniu Wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim w sposób wyczerpujący wykazano, że nie miała miejsca dyskryminacja powódki i jej nierówne traktowanie na rzecz A.

K.. Bezzasadnym i przedłużającym postępowanie, jest więc w tej sprawie dokonywać ponownie analizy tych okoliczności, do czego tak naprawdę zmierzała strona powodowa. Sąd pominął zeznania świadka Z. B.. Świadek ten zeznał, że nie pracowała w szkole pozwanej. Nie ma też wiedzy dotyczącej przedmiotowej sprawy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie powódka domagała się odszkodowania oraz kwoty 1 złotych tytułem zadośćuczynienia za mobbing. Jak wskazał Sąd I instancji, odszkodowanie przysługuje pracownikowi tylko w przypadku, gdy mobbing stał się powodem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Pracownik, który uważa, że jest poddawany mobbingowi musi rozwiązać stosunek pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownik powinien złożyć na piśmie, podając jako przyczynę skonkretyzowane działania mające cechy mobbingu. Jeżeli pracownik rozwiąże stosunek pracy w trybie natychmiastowym na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., zarzucając pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, ma prawo również do odszkodowania przewidzianego w tym przepisie (tj. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), niezależnie od rekompensaty z tytułu mobbingu.

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu meriti, taka okoliczność nie miała miejsca. To pracodawca postanowił rozwiązać stosunek pracy z powódką. Sama powódka chciała natomiast dalej u pozwanej pracować, dlatego złożyła do Sądu Rejonowego w Radomsku pozew o przywrócenie do pracy.

Powódka, jak zbadał Sąd meriti, żądała odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. Rzeczywiście jak wynika z dokumentów powódka najpierw była zarejestrowana jako osoba poszukująca pracy i otrzymywała zasiłek z tego tytułu, następnie pozostawała osobą bez zatrudnienia bez zasiłku. Okolicznością, że powódka pozostawała bez pracy nie można natomiast obciążać pozwanej. Jak wykazała sprawa rozwiązanie umowy z powódką nie nastąpiło z naruszeniem prawa, natomiast okoliczność że powódka nie miała pracy wynikała z braku ofert pracy dla jej osoby, lub też z nieefektywnego jej poszukiwania, ale za obie te przyczyny pozwana nie ponosi odpowiedzialności.

Sąd Rejonowy nie mógł uznać, by powódka była chora i niezdolna do pracy wskutek działań pozwanej i dlatego nie mogła pracować. U powódki nie stwierdzono żadnej choroby. Powódka była osobą zdrową, uzyskała statut osoby zdolnej do pracy i zarejestrowała się jako osoba bezrobotna. Czuliła się zdolna i gotowa do pracy jako nauczyciel, w związku z czym kilkakrotnie była u (...) R. starając się znaleźć zatrudnienie w szkolnictwie. Powódka zresztą po znalezieniu pracy nadal od kilku lat świadczy pracę i nie ma u niej stwierdzonych schorzeń kardiologicznych, jest wciąż osobą zdrową.

Jak zauważył więc Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie nie ma więc podstaw do zasądzenia odszkodowania dla powódki z tytułu utraty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Natomiast w zakresie zadośćuczynienia za mobbing w wysokości 1 złotych, Sąd meriti także to roszczenie uznał za niezasadne.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, mobbing to celowe, systematyczne, powtarzające się przez dłuższy czas zachowanie, które narusza czyjąś godność osobistą. Jak wskazuje kodeks pracy w art. 94³ § 2 to „działania lub zachowania dotyczące pracownika, 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”.

Ustalenie mobbingu opierać się musi na obiektywnych kryteriach, a nie jedynie na subiektywnych odczuciach pracownika. Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 roku (sygn. akt IIPK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114), przepis art. 94 3 § 2 kodeksu pracy odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku, sygn. akt III APa 12/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009r., III APa 24/09, Lex nr 736947). W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku (sygn. akt III PK 2/09) podkreślone zostało dodatkowo, że niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

W tym miejscu Sąd meriti wskazał na treść z art. 6 k.c., zgodnie z którym na powódce spoczywał obowiązek udowodnienia wszystkich przesłanek i okoliczności dotyczących stosowania wobec niej mobbingu (wyrok Sądu

Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 94/05, OSNP 2006, Nr 21- 22, poz. 317). Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 5 października 2007 roku (sygn. akt I PK 31/07) stwierdził, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Zdaniem Sądu I instancji powódka nie wykazała wymienionych okoliczności. Zebrany materiał dowodowy wskazuje, że strona pozwana nie dopuściła się względem powódki mobbingu. Sąd meriti uznał, iż nie była ona ofiarą mobbingu, albowiem w stosunku do niej przełożona oraz inni pracownicy nie stosowali działań czy zachowań, o których mowa w art. 94 3 § 2 k.p. Stosowaniu mobbingu wobec powódki zaprzeczyli sami świadkowie, nauczyciele pracujący z tym czasie z powódka. Jak wynika z materiału dowodowego powódka miała jak inni nauczyciele dostęp i klucz do pokoju nauczycielskiego, była zawiadamiana w ten sam sposób jak inne osoby o zebraniach zespołu. Powódka nie rozwiązała z pozwaną umowy o pracę. To, jak już wskazano powyżej pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką, natomiast powódka chciała nadal u pozwanej pracować. Pracownik, który nie rozwiązał umowy o pracę, a uważa ,że to mobbing spowodował u niego rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy w myśl art. 94 § 3 k.p., odpowiedniej sumy jako zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. W tym przypadku musi udowodnić istnienie mobbingu oraz uszczerbek na zdrowiu. Zadośćuczynienie to bowiem przysługuje wyłącznie w sytuacji, gdy działania mobbingujące stały się przyczyną rozstroju zdrowia.

Sąd Rejonowy mając na względzie całokształt podniesionych wyżej okoliczności oraz działania i zachowania Pani Dyrektor pozwanej i innych nauczycieli względem powódki nie mogły zostać zakwalifikowane jako mobbing, gdyż nie były uporczywe, nie miały na celu poniżenia, ośmieszenia powoda, czy też zaniżenia jego poczucia przydatności

zawodowej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Natomiast negatywne odczucia powódki stanowiące według niej przejawy mobbingu, są jej odczuciami subiektywnymi nie znajdującymi potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym.

Wszyscy świadkowie, jak podkreślił Sąd I instancji, czyli osoby pracujące razem z powódką zeznały, że powódka nie była traktowana gorzej aniżeli inni nauczyciele. Nikt z nich nie widział aby ktoś z kolegów, czy Pani Dyrektor odzywali się do powódki w sposób niegrzeczny, czy nieprawidłowy. Powódka miała jak inni nauczyciele dostęp do pokoju nauczycielskiego i pokoju ze sprzętem sportowym.

W taki sam sposób miała zastosować procedurę dotyczącą zwrotu pieniędzy za szkolenie. Dostawała dodatki motywacyjne i nagrody. Natomiast jak wskazano to sama powódka stwarzała „trudną atmosferę” w pracy, a jeśli były problemy to z jej strony. Wskazali, że powódka nie rozmawiała z nauczycielami a zamiast tego składała pisma do Dyrektora, w ten sposób m.in. dowiedzieli się inni nauczyciele o zarzutach odnośnie ich zachowania w stosunku do powódki. Także osoby, które zakończyły pracę u pozwanej zeznały, że nie było żadnego mobbingu i nierównego traktowania nauczycieli.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma także żadnych dowodów, aby jak twierdzi strona powodowa to Dyrektor Szkoły sama napisała skargę na powódkę i dała jej tym samym nagany. Z akta sprawy sądowej wynika natomiast, że rzeczywiście matka uczennicy złożyła skargę na zachowanie powódki. Natomiast karę upomnienia uchylono ponieważ została udzielona po terminie, ponadto Sąd stwierdził, że choć doszło do przekroczenia pewnych granic, to nie było to tak istotne naruszenie dóbr osobistych by wymagało nagany. Ocena pracy powódki wobec kary nagany miała być negatywna, jednakże ze względu na odwołanie się do sądu, decyzję tę wstrzymano. Nie można więc zdaniem sądu dopatrzeć się złej woli pozwanej.

Nie ma także zdaniem Sądu meriti znamion mobbingu sytuacja związana z brakiem według powódki wystarczającej pochwały za nagrodę dla dzieci w konkursie recytatorskim. Sprawa ta była także zresztą przedmiotem kontroli ze strony (...) w związku ze skargą powódki na zachowanie Dyrektora szkoły. Jest jeszcze jednak kwestia. Otóż u pozwanej w trakcie zatrudnienia powódki przeprowadzono kontrolę PIP pod kątem stwierdzenia czy dochodzi do nierównego traktowania i mobbingu. Po kontroli okoliczności takich nie stwierdzono.

Stan faktyczny sprawy, jak podkreślił Sąd i instancji, nie wskazuje więc, aby pozwana naruszyła któreś z dóbr osobistych powódki. Co prawda z powódką w trakcie zatrudnienia została rozwiązana umowa o pracę, ale decyzja taka jest decyzją należąca do zakresu prawa pracodawcy, okoliczność naruszenia przepisów skutkowałą natomiast tym, że powódka została do niej przywrócona. Powódka dopiero kilka lat po tym fakcie została ukarana karą upomnienia, którą to karę uchylono i oceniono pracę powódki bardzo dobrze. Ponadto powódka nie poniosła żadnego uszczerbku na zdrowiu, co wykazała opinia biegłego sądowego. Jako bezzasadne Sąd meriti ocenił także twierdzenia powódki, jakoby w związku z zatrudnieniem u pozwanej doznała choroby kardiologicznej. Jak wynika z opinii biegłej powódka nie cierpi na żadną

chorobę kardiologiczną, jest osobą, zdrową. U powódki nie ustalono choroby kardiologicznej. Dolegliwości w postaci bóli w klatce piersiowej powódka odczuwała w marcu 2014 roku. Była konsultowana kardiologicznie, wykonano badanie H. E., nie stwierdzono wtedy żadnej arytmii ani zmian niedokrwiennych. Bóle

w klatce piersiowej i kołatanie serca powódka odczuwała okresowo, były one związane ze stresem. Dolegliwości te mogły zostać wywołane także przez inne czynniki niż stres wywołany pracą. Mogły być spowodowane np. stresującą sytuacją osobistą czy paleniem papierosów.

Ponadto ze zgromadzonego materiału dowodowego, jak zważył Sąd meriti, wynika wprost, że to pozwana a nie powódka rozwiązała stosunek pracy łączący strony. Jest to nielogiczne, bo skoro powódka czuła się mobbingowana, to czemu to ona nie rozwiązała umowy o pracę z pracodawcą, tylko pracowała, a następnie starała się o przywrócenie

do pracy. Dopiero gdy zapadł niekorzystny dla niej wyrok, postanowiła wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie i mobbing.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo o zadośćuczynienie i odszkodowanie nie mogło podlegać uwzględnieniu. O kosztach postępowania Sąd meriti orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 102 k.p.c. W świetle art. 102 kpc, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zastosowanie tego artykułu nie wymaga wcześniejszego wniosku strony, ponieważ strona przegrywająca rzadko składa jeszcze przed ogłoszeniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia wniosek "o zastosowaniu art. 102 k.p.c. na wypadek nieuwzględnienia jej stanowiska", gdyż mógłby on być poczytany jako brak przekonania co do swoich racji.

Sąd meriti odstępując od obciążania powódki kosztami postępowania, przede wszystkim miał na uwadze, że powódka występowała w niniejszym postępowaniu jako pracownik i dochodziła roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. Powódka jako pracownik miała także prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich roszczeń.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka i zaskarżyła go w części,

a mianowicie co do punktu 1 sentencji wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie istoty sprawy, tj. poprzez niezłączenie akt osobowych innego nauczyciela A. K. na okoliczność bezprawnego (czytaj korupcyjnego) przyjęcia go do pracy na stanowisko nauczyciela w roku 2003 w okresie kiedy był studentem III roku pedagogiki, a na rynku funkcjonowało wielu nauczycieli od (...) po studiach na najlepszych uczelniach w kraju oraz gloryfikowanie zatrudnienia na stanowisku nauczyciela pana K. (lata 2003-2005) przy wypowiedzeniu etatu powódki celem utrzymania etatu dla stażysty K. - istotą kontynuacji tego wątku jest odmowa zażądania załączenia dokumentacji mianowania tego nauczyciela i następnie dyplomowania i zawartymi tam opiniami sporządzonymi przez dyrektor pozwanej oraz zaliczenia do stażu lat 2003-2005. Wyjaśnienie tych okoliczności mogło stanowić ewidentny dowód na korupcyjne zatrudnienie pana i faworyzowanie go kosztem innych nauczycieli i wskazującym podstawy do stosowania szykan wobec powódki dla udowodnienia powodów do rozwiązania z nią umowy o pracę (dyskryminowanie powódki było środkiem do jej mobbingowania, czyli szykanowania, ośmieszania, bezpodstawnego wytykania błędów i utrudniania pracy dla wykazania podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę);
- dokonanie rażąco sprzecznych ustaleń z zebraniem materiałem dowodowym, a to jest:
 - a) sporządzenie przez Dyrektora Szkoły skargi na powódkę podpisanej jedynie przez matkę uczennicy jako podstawę udzielenia powódce kary upomnienia, uchylonej z kretesem przez Sąd I i II instancji zarówno z przyczyn merytorycznych jak i formalnych. Imputowana kara została rozpoznana w trybie przepisów kp a nie Karty Nauczyciela, rozpoznana przez Dyrektora, a nie zebranie Rady Pedagogicznej i Rzecznika Dyscyplinarnego. Sąd pominął także zeznania uczennicy w charakterze świadka, która przyznała wprost, że zachowanie powódki było inne, niż przypisała jej Dyrektor w skardze. Te zeznania zaprzeczyły idei zdarzenia i motto skargi. Skarga okazała się kłamstwem;
 - b) termin wybrany do wykonania oceny pracy powódki, tj. kiedy udzielono jej upomnienia, które miałyby wpływać na wynik oceny.
 - c) powołanie się przez Dyrektora na ocenę sprzed 10 lat wystawioną powódce w innej szkole, podczas gdy przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 roku i późniejsze stanowią, że oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor aktualnej szkoły zatrudniającej nauczyciela;
 - d) pominięcie faktu niezatrudnienia powódki po przywróceniu jej do pracy w 2007 roku na innym stanowisku niż wykonywała przed rozwiązaniem umowy; powódka świadczyła pracę mając biurko w kantorku, poza pokojem nauczycielskim i przy pomocy jednej pilki, będąc odcięta od środowiska nauczycielskiego.

- dokonanie rażąco nietrafnej oceny zebranego materiału dowodowego, tj. pominięcie w ustaleniach istoty wpływu zachowań dyrektora na stan zdrowia powódki. Sąd pomylił utratę zdrowia z rozstrojem zdrowia, bowiem utrata zdrowia jest ubytkiem zdrowia, a rozstrój zdrowia jest utratą komfortu zdrowia;
- pominięcie faktu rozpoczęcia procedury nękania powódki bezpośrednio po przywróceniu jej do pracy w roku 2006-2007 (było to działanie z zemsty, a także niszczenie świadka korupcji w zakresie przyjęcia bezprawnie nauczyciela

bez kwalifikacji bez zgody kuratorium)

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez ich niezastosowanie w części i w części dokonanie ich błędnej dowolnej wykładni/ Sąd pominął art. 18 i 183, § 1-3 i 5 k.p. przyjmując teorię, że dla zachowania prawa do roszczeń z tytułu mobbingu konieczna jest utrata umowy o pracę. Takiego przepisu zdaniem strony powodowej nie ma.

Powódka mając na uwadze tak skonstruowane zarzuty wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, względnie o jego uchylenie i uwzględnienie żądania pozwu z jednoczesnym zasądzeniem kosztów procesu za obydwie instancje. Powódka wniosła także, w przypadku oddalenia apelacji, o zastosowanie art. 102 k.p.c.

Pełnomocnik pozwanej, w odpowiedzi na apelację, wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 18 czerwca 2020 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna , a jej zarzuty lakoniczne i kompletnie chybione.

Sąd Okręgowy w pełni podziela zarówno ustalenia faktyczne Sądu meriti, jak również jego wyczerpujące rozważania prawne.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż jak trafnie podniósł Sąd meriti , przedmiotowa sprawa dotyczy dwóch żądań : odszkodowania oraz

zadośćuczynienia za mobbing. Jakkolwiek ani w pozwie ani w dalszych pismach profesjonalny pełnomocnik nie wskazuje podstawy prawnej tego żądania to z uzasadnienia pozwu wynika, iż odszkodowanie to wiąże się bardziej z utratą pracy przez powódkę wskutek rozwiązania przez pozwaną szkołę umowy o pracę albowiem uzasadnienie pozwu zawiera wyliczenia dotyczące utraty przez powódkę wynagrodzenia kiedy to pozostawała bez pracy wskutek bezzasadnego rozwiązania z nią umowy o pracę. Ma w tej sytuacji rację Sąd rejonowy, iż brak jest podstaw prawnych dla zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za czas pozostawania bez pracy , gdyż prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie V Pa 22/17 z dnia 10 października 2017 r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. zmienił wyrok Sądu Rejonowego zasądzający na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalił powództwo. Sąd ten w uzasadnieniu zwrócił uwagę , iż nie można kwestionować doboru powódki do zwolnienia , nie miała ona dodatkowych uprawnień instruktora (...) i (...)oraz (...), a pozostałe kryteria były porównywalne z nauczycielem A. K.. Sąd ten zaznaczył, iż nawet gdyby przyjąć, iż zarówno ocena pracy, jak i kwalifikacje , staż pracy były zbliżone to i tak Sąd nie mógłby kwestionować uprawnienia pozwanego do wyboru pracownika do zwolnienia w sytuacji gdy bezspornym był fakt zmniejszenia godzin (...) w pozwanej szkole.

Nie ma w tej sytuacji racji powódka zarzucając w apelacji , iż niezłączenie akt osobowych pana K. i nie zbadanie okoliczności związanych z przyjęciem go do szkoły ma jakiegokolwiek znaczenie w kontekście żądań zgłoszonych w

analizowanej sprawie. Kwestie te mogły być co najwyżej podnoszone w postępowaniu o odszkodowanie za bezzasadne rozwiązania umowy o pracę.

W tej sytuacji zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art.233 kpc okazał się chybiony i stanowiący jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu meriti. Powódka w ramach tego zarzutu podnosi, iż była szykanowana, ośmieszana, bezpodstawnie wytykano jej błędy, utrudniano pracę. Zarzuca, iż to dyrektorka sama sporządziła skargę na nią w imieniu matki uczennicy jako podstawy udzielenia kary upomnienia uchylonej przez Sąd, a skarga w jej ocenie była wierutnym kłamstwem. Jest to w jej ocenie dowód, iż dyrektorka chciała ją upodlić wobec innych nauczycieli i uczniów. Zarzuca, iż ostatnią ocenę pracy miała sprzed 10 lat wystawioną powódce w innej szkole podczas gdy przepisy stanowią, iż oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor aktualnej szkoły. Sąd w jej ocenie pominął też zatrudnienie powódki po przywróceniu jej do pracy w 2007 na innym stanowisku niż przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę. W apelacji zarzuciła także pominięcie, iż zachowanie dyrektorki miało wpływ na stan zdrowia powódki. Podnosząc, iż Sąd ten pomylił utratę zdrowia z rozstrojem zdrowia jak również pominął fakt rozpoczęcia procedury nękania powódki już w 2006 r. -2007 r. Było to w jej ocenie działanie z zemsty, a także zniszczenia jej jako świadka korupcji w zakresie przyjęcia bezprawnie nauczyciela bez kwalifikacji elementarnych pedagogicznych bez zgody z Kuratorium .

W konsekwencji zawarła w apelacji zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego poprzez jego niezastosowanie w części i dokonanie ich błędnej wykładni. Sąd w ocenie apelującej pominął przepisy ar. 18 d , 18.3 paragraf 1-3 i kp. przyjmując błędną teorię, że dla zachowania prawa do roszczeń z mobbingu konieczna jest utrata umowy o pracę.

Odnosząc się do powyższych zarzutów warto w tym miejscu przypomnieć, czym jest instytucja mobbingu.

Zgodnie z 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. Treść ustawowej definicji mobbingu, co prawidłowo zauważa Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu powinny być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, czy z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21 -22, poz. 321).

Z ustawowej definicji wynika więc, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym.

Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego.

Do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 KP (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III Pa 60/05). Wobec tego zgodzić należy się z twierdzeniem skarżącego, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 KP.

Trzeba także wskazać, że definicja kodeksowa mobbingu (art. 94³ § 2 KP) nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. W judykaturze przyjęto, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 KP musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i

uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06). Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły.

o

Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94 § 2 KP, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje utrwalony pogląd, zgodnie z którym samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

Choć każdy przypadek wymaga indywidualnego badania, gdyż odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, to jednak kryteria kwalifikujące zjawisko oraz konsekwencje działań mobbingujących muszą mieć charakter obiektywny, pozwalający na stwierdzenie, że - biorąc pod uwagę okoliczności sprawy - mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94⁽³⁾ § 2 KP następstw. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, Legał is, wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, Legalis).

Działania o charakterze mobbingu muszą odpowiadać określonym cechom, a mianowicie być: uporczywe, długotrwałe, bezprawne, systematyczne i podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, a także nie mogą obejmować zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, np. prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem przez pracownika pracy.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu, według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że w wyniku działań pracodawcy nastąpił u niego rozstroju zdrowia, przy czym pomiędzy okolicznościami tymi musi zachodzić normalny związek przyczynowy. Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, Legalis oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu w sprawie postępowania dowodowego, a w szczególności po przesłuchaniu świadków oraz powódki stwierdził, że brak jest dowodów świadczących o stosowaniu względem powódki działań mobbingowych przez dyrektora szkoły czy innych nauczycieli. Ocena dokonana przez Sąd Rejonowy wbrew zarzutowi apelacji nie nosi cech dowolności. Jest logiczna, spójna i wnikliwa.

Z lektury akt wynika, iż w samym pozwie nie ma zatem żadnego konkretnego wniosku dowodowego na okoliczność mobbingu, bo samo wskazania akt toczących się spraw jest w żadnym razie niewystarczające.

Warto w tym miejscu jeszcze raz podkreślić, iż ciężar stosowania zachowań mobbingowych spoczywał na powódce, a to pozwany w odpowiedzi na pozew złożył wnioski dowodowe w postaci zeznań świadków, iż takich zachowań nie było.

W piśmie z dnia 28 sierpnia 2017 r. pełnomocnik powódki załączył plik dokumentów , pism i korespondencji od 2007 r. do 2014 r. oraz kopię wyroków sądów zapadłych między stronami. Pismo nie zawiera uzasadnienia i nie wyjaśnia, który konkretnie z dokumentów czy pism jest dowodem zachowań

mobbingowych , a oznacza jedynie, że według strony pozwanej mobbing datował się od 2007 r. do 2013 r.

To nie do Sądu należy wyłuskiwać, wyszukiwać w przedłożonych dokumentach zachowań mobbingowych, ciężar ten spoczywał bowiem na stronie powodowej. Dowody te winny przedstawiać zdarzenia, spotkania, treści pism, które potwierdzają zachowania mające znamiona mobbingu.

Wśród tych dokumentów , pism składanych w toku procesu można znaleźć zaledwie kilka , które mogły być i zostały być ocenione w aspekcie zgłoszonego żądania jak np. ocena czy fakt odczytania pisma powódki do dyrektorki z dnia 9 października 2013 r. o harmonogramie spotkań zespołu (...) przez p. K. nosił cechy mobbingu (k. 80 akt). Jest też dokument na k. 77 o przebiegu Radzie pedagogicznej z 14 stycznia 2014 r. i odręczna notatka powódki, iż stwierdza ona brak możliwości rzetelnej realizacji programu nauczania (...) w szkole podstawowej, i zarzuca w nim publiczne krytykowanie jej wniosku przez p. dyrektor, a także przez innych nauczycieli (...) p. B. i p. K..

Oceniając powyższe należy zgodzić się z Sądem Rejonowym , iż spieranie się na zebraniu nie jest mobbingiem, a brak jest dowodów, aby rozmowy te przebiegały w sposób urągający godności powódki, obraźliwy czy sztychący, czy zastraszający .

Jeśli chodzi o kwestię dotyczącą w ocenie powódki zdyskredytowanie jej w oczach uczennic - tu powódka przedstawiła zeszyt uwag dotyczący K. S. , która to miała powiedzieć powódce , że jak przyjdzie p. dyrektor to zwolni panią z pracy. Taka uwaga świadczy co najwyżej o niewłaściwej postawie ucznia lub nieudolności nauczyciela , ale nie można tego uznać w żadnym razie za mobbing. Również sugerowanie negatywnej oceny przez dyrektora trudno uznać za działanie mobbingowe, zwłaszcza, że brak jest dowodów na te okoliczności , a ocena taka nigdy nie została wystawiona. Inne dokumenty dotyczą okoliczności ukarania powódki karą upomnienia.

Okoliczności te zostały wyjaśnione w załączonej sprawie IV P 16/14 i także prawidłowo w tym kontekście Sąd rejonowy uznał, iż sam fakt ukarania karą upomnienia nawet bezzasadnie nie może być w tych okolicznościach uznane za zachowanie mobbingowe. Dyrektor szkoły mógł bowiem błędnie ocenić zachowanie powódki za naruszające przepisy prawa lub naruszyć przepisy formalne , ale trudno uznać , że działanie to miało cechy mobbingu.

Wszak to powódka przeprowadziła ankiety , które miały być anonimowe , a ankietę jednej uczennicy przytoczyła na forum klasy . A zatem to powódka zainicjowała sytuację , która w ocenie dyrektora zasługiwała na karę upomnienia, co leżało w gestii dyrektora i było działaniem w ramach jego kompetencji. Sam fakt uchylenia tej kary nie odbiera tego uprawnienia stronie pozwanej i w żadnym razie nie nosi cech mobbingu. Także dokumenty dotyczące hospitacji potwierdzają co najwyżej prawo dyrektora do wizytowania lekcji i oceny jej przebiegu , zwłaszcza, że protokoły z hospitacji nie zawierają uwag , które byłyby bezprawne, niemerytoryczne i poniżające, czy sztychące z powódki. Nie było też działaniem mobbingowym jak to określa powódka wtargnięcie na jej lekcję (...) p. K. i zdeorganizowanie jej lekcji ,a potem straszenie jej, że jak jeszcze raz zwróci mu uwagę przy uczniach to pójdzie do dyrektora. (k.37 akt). Było to działanie incydentalne, a konflikt, jaki istniał między nauczycielami (...) a powódką , jak potwierdzili świadkowie wynikał z tego m.in., że to powódka miała trudny charakter. Nie ma w tym działaniu cech noszących znamiona mobbingu, zwłaszcza, że chodzi o jednorazowe zdarzenie. Również prośba powódki o doradcę metodycznego w trakcie hospitacji (uwzględnioną zresztą przez dyrektora) nie sposób uznać za mobbing. Nie wiadomo także na czym miałyby polegać publiczne dyskredytowanie osiągnięć powódki po powrocie z konkursu (...) , czy brak dostępu do sprzętu sportowego mimo realizacji zastępstw. Brak jest na tę okoliczność jakichkolwiek dowodów.

Pozostałe pisma nie mają związku z żądaniem i są bezprzedmiotowe.

Także dalsze wnioski dowodowe zgłaszane w toku procesu nie były zgłaszane na okoliczność stosowania mobbingu. I tak np. w piśmie z dnia 11 grudnia 2017 r. -k. 75 akt zawarty jest wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka Z. B. na okoliczność sprawowanego nadzoru organizacyjnego nad szkołą, w tym zatwierdzaniem arkusza organizacyjnego za lata 2003 - 2004 , czy wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka K. na okoliczność przyjęcia go do pracy w 2003 r.

Sąd bezkrytycznie dopuszczał wszystkie wnioski dowodowe strony powodowej choć okoliczności na jakie mieli zeznawać nie miały żadnego związku z żądaniem zgłoszonym w pozwie. Wszak przedmiotowa sprawa nie dotyczyła pozwu o przywrócenie do pracy ,czy odszkodowania za nierówne traktowanie, ale odszkodowanie z tytułu mobbingu więc okoliczności związane z zatrudnieniem p. K., jego stopnie awansu zawodowego były tu bez znaczenia. Również zawarty w tym piśmie wniosek o zażądanie arkuszy organizacyjnych za 2003/2004 r oraz (...) wydaje się być kompletnie niezrozumiałą. To samo dotyczy kolejnych wniosków dowodowych strony powodowej zawartych w piśmie z 29 stycznia 2018 r. o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków : E. S., G. D., Z. W. P., M. K. na okoliczność czy posiadali wiedzę na temat zatrudnienia p. K. czy też świadka K. M. na okoliczność zatrudnienia w tej szkole w 2005 r. Tym bardziej niezrozumiałym jest, że Sąd Rejonowy również i te dowody dopuścił zupełnie bez potrzeby i bez związku z żądaniem pozwu.

Jedyny wniosek dowodowy odnoszący się do treści pozwu , a dotyczący świadków został zgłoszony przez pełnomocnika powoda w piśmie z dnia 29 stycznia 2018 r., a dotyczył on świadków : I. M. i L. S. na okoliczność atmosfery tworzonej przez dyrektora szkoły wokół powódki, szykan, ośmieszania, nękania . Świadców Ci nie potwierdzili jednak , aby dyrektor szkoły dopuszczał się wobec powódki zachowań mobbingowych , wręcz przeciwnie I. M. stwierdziła, że nie słyszała, aby powódka była szykanowana, a L. S. zaprzeczyła, że nie było dostępu do sprzętu sportowego, a powódka w jej ocenie nie była traktowana gorzej, zaś wszyscy byli traktowani tak samo.

To byli jedyni świadkowie zgłoszeni przez stronę powodowa na okoliczność mobbingu.

Inni świadkowie zgłoszeni przez pełnomocnika powódki byli zbędni, a ich przesłuchanie na okoliczności nie mające związku z żądaniem pozwu ewidentnie naruszyło zasadę ekonomiki procesowej i prawidłowego gromadzenia materiału dowodowego.

Powyższe oznacza, iż powódka nie udowodniła, iż wobec niej w okresie od 2006 r. do 2014 stosowany był mobbing ze strony czy to dyrektora szkoły czy nauczycieli.

j

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się z dwóch etapów. W pierwszym Sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 943 § 1 KP .

Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód.

Art. 94.3 § 3 KP 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.

Jak podkreślane jest w judykaturze możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika w'ówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących

znamiona mobbingu. Oznacza to, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych (wyrok Sądu Apelacyjnego we W. z dnia 27 września 2012 r., III APa 28/12).

Oznacza to, iż dopuszczenie dowodu z opinii biegłych dla ustalenia stanu zdrowia powoda i ewentualnie jego związku z nagannym zachowaniem pracodawcy, winno nastąpić dopiero po ustaleniu, że takie naganne zachowanie miało miejsce, nie zmienia to jednak ustalenia, że brak skutku w postaci rozstroju zdrowia, nie daje podstaw do skutecznego dochodzenia zadośćuczynienia.

Sąd Rejonowy zatem mając zgromadzony materiał dowodowy, który nie potwierdzał stosowania mobbingu zupełnie niepotrzebnie dopuścił dowód z opinii biegłego, gdyż taka opinia była w tej sytuacji bezprzedmiotowa. Wszak w pierwszej kolejności należało ustalić czy zachowania pozwanego nosiły znamiona mobbingu, a jeśli tak to dopiero, czy doprowadziły one do ewentualnego rozstroju zdrowia.

Reasumując Sąd Rejonowy oceniając zawarte w pozwie żądanie zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego kwoty 1 zł z tytułu mobbingu prawidłowo oddalił jako bezzasadne i nie znajdujące oparcia w przepisach art. 94.3 kp.

Prawidłowy jest także pogląd Sądu Rejonowego co do braku podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z tytułu mobbingu.

Mając bowiem na uwadze treść przepisu art. 94.3 § k KP w brzmieniu obowiązującym w dacie składania pozwu żądanie odszkodowania w związku z mobbingiem wyliczone w pozwie powinno zostać oddalone już na pierwszej rozprawie, albowiem poza sporem jest, iż rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nie nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez powódkę z powodu mobbingu lecz wręcz przeciwnie, to strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę.

W świetle zaś treści art. 94³ § 4 KP w brzmieniu obowiązującym w dacie składania pozwu pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Tak więc pracodawca może ponieść odpowiedzialność za szkody majątkowe, które poniósł pracownik wskutek mobbingu (koszty leczenia, utrata zdolności do zarobkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość).

Jednak należy zauważyć, że konieczną przesłanką dochodzenia odszkodowania z tego przepisu było jak to słusznie zauważył Sąd Rejonowy rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu. Tymczasem powódka nie rozwiązała stosunku pracy z powodu mobbingu. Skoro nie został spełniony konieczny warunek z ww. przepisu, to żądanie powódki dotyczące odszkodowania było niezasadne.

Na marginesie Sąd Okręgowy zauważa, iż dopiero ustawą z 16.5.2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043) zostało nadane nowe brzmienie art. 94³ § 4 KP.

Obecnie pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na

podstawie odrębnych przepisów. Zmiana ta stanowi dodatkowe wzmocnienie tego kierunku wykładni, zgodnie z którym odszkodowanie to ma charakter sankcji za niewywiązanie się z obowiązku publicznoprawnego bez względu na to, czy wskutek mobbingu wystąpiła szkoda majątkowa - nie może ono być niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis w tym brzmieniu wszedł w życie 7 września 2019 r., a zatem już po wytoczeniu przez powódkę przedmiotowego powództwa. Skoro zatem w dacie zgłoszenia żądania odszkodowania za mobbing brak było podstaw prawnych do jego zasądzenia, to powinno ono być już na pierwszej

rozprawie oddalone, a sprawa winna być rozpoznawana wyłącznie w aspekcie żądania zadośćuczynienia w kwocie 1 zł.

Rozważania jednak powyższe są o tyle bez znaczenia dla potrzeb niniejszego rozstrzygnięcia, że w przedmiotowym postępowaniu powódka w ogóle nie wykazała, iż w okresie od 2006-2007 r. do 2014 r. w pozwanej szkole stosowany był wobec niej mobbing czy to ze strony dyrektora czy nauczyciela. Stąd też Sąd rejonowy prawidłowo także oddalił drugie żądań objętych pozwem.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy nie podzielając zarzutów zawartych w apelacji oddalił ją jako zupełnie bezzasadną uznając, że wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

O kosztach Sąd orzekła na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi powódkę jako stronę przegrywającą proces.