

Sygn. akt VI P 70/10

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2013 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe

Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Joanna Dorota Korasiak, Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant : Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 czerwca 2013 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: J. Ż.

przeciwko:(...)w Z.

o odszkodowanie, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo
2. zasądza od powódki J. Ż. na rzecz pozwanego (...)w Z. kwotę 960,00 (dziewięćset sześćdziesiąt 00/100) złotych tych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. pozostałe koszty procesu - wydatki przejmuje na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie.

Sygn. akt VI P 70/10

UZASADNIENIE

Powódka J. Ż. wniosła przeciwko (...)w Z. o ustalenie, iż w miejscu pracy stosowany był wobec niej mobbing, któremu pracodawca nie przeciwdziałał i o odszkodowanie z tytułu mobbingu w kwocie 2.000 złotych (k.1).

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż jest nauczycielką zatrudnioną na podstawie mianowania od dnia 1 września 2008 roku, w wymiarze czasu pracy 23 godziny tygodniowo. W ciągu pierwszego roku pracy stała się ofiarą mobbingu ze strony dyrektora placówki. Zachowania te polegały na: odebraniu jej 6 godzin lekcyjnych, które zgłoszone zostały, jako wakat, co stoi w sprzeczności z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, w związku, z czym winna odpracować 65 godzin lekcyjnych w skali roku na zastępstwach; pozbawienie jej wychowawstwa i brak zgody na pozostanie wychowawcą wspomagającym, niesprawiedliwej krytyce publicznej i gorszym traktowaniu niż innych pracowników; nie wyrażeniu zgody na wycieczkę uczniów do Instytutu (...) w W., mimo iż inni nauczyciele mogli organizować takie wycieczki; zarzutu braku odnotowania nieobecności w dzienniku lekcyjnym podczas ćwiczeń przeciwpożarowych w dniu 30 września 2009 roku, kiedy dziennik miał wówczas drugi nauczyciel, albowiem zajęcia podzielone były na dwie grupy; zwracanie uwagi tylko powódce na spóźnienia na lekcję, mimo iż czekała na klucz do sali; zarzutu, że we wrześniu 2009 roku, powódka prowadziła zajęcia na dworze, mimo iż ze względu na błędy w planie lekcji wielu nauczycieli tak postępowało; upomnienie ustne i pisemne w obecności osób trzecich w dniach 7 i 9 października 2009 roku, podczas gdy w podobnych sytuacjach z innymi nauczycielami nie postępowano w ten sposób; podważanie autorytetu,

albowiem w piśmie z dnia 18 września 2009 roku dyrektor szkoły twierdziła, iż powódka jest nieodpowiedzialna, a jej praca dydaktyczna nie przynosi oczekiwanych efektów, nadto na zebraniach Rady Pedagogicznej dyrektor szkoły obarczała kadre odpowiedzialnością za wyniki pracy uczniów; odsyłanie dwukrotnie planu rozwoju zawodowego do poprawy, mimo konsultacji z metodykiem języków obcych i konsultantem do spraw rozwoju zawodowego; wyrażanie wrogości, co do powódki w rozmowach z U. W. (k. 3-4).

W odpowiedzi na pozew - strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu (k. 48).

W uzasadnieniu pozwana podniosła, iż zapewniła powódce 18 godzin lekcyjnych. Zmniejszenie tych godzin nastąpiło na podstawie zmian wprowadzonych przez Zarząd Powiatu (...) i połączenie dwóch mało licznych klas w jedną. Powódka była wychowawcą klasy 1 LO w roku szkolnym 2008/2009, mimo skarg rodziców. W związku z nie sprawdzeniem się w tej roli i nie prowadzeniem pełnej dokumentacji szkolnej, w roku 2009/2010 powódka nie otrzymała możliwości bycia wychowawcą. Wszystkie rozmowy na temat zachowania powódki przeprowadzane były w gabinecie dyrektora. Świadkowie wzywani byli, kiedy powódka podnosiła głos i krzyczała na przełożoną. Od momentu, kiedy powódka zażyczyła sobie, aby korespondować z przełożonym pisemnie, wszelkie pisma doręczane jej były w gabinecie dyrektora w obecności świadka. Nie udzielenie zgody na wycieczkę wiązało się z trudnościami organizacyjnymi w dzieleniu zastępstw. Co do ćwiczeń przeciwpożarowych, dyrektor miała zastrzeżenia do wszystkich nauczycieli. Zwróciła uwagę powódce wobec braku zorganizowania czasu uczniom, a nie na fakt, iż powódka przeprowadzała lekcje na zewnątrz. Upomnienia kierowane są do wszystkich nauczycieli, do powódki w większej ilości w związku z jej zachowaniem, a pisemne upomnienia kierowane są jedynie wobec wyraźnego życzenia powódki. W dniu 12 listopada 2009 roku wpłynęło pismo rodziców niepełnosprawnej uczennicy, w którym rodzice skarżą się na słowa powódki, iż dziecko „jest ciemne”. Plan rozwoju zawodowego nadawał się dwukrotnie do poprawy, gdzie poprawki zostały zaznaczone i braku podpisu (k.48-52).

W piśmie złożonym na rozprawie w dniu 7 marca 2012 roku pełnomocnik w imieniu powódki ostatecznie sprecyzował powództwo poprzez:

- ustalenie, iż wobec powódki był stosowany mobbing w okresie od września 2008 roku do sierpnia 2010 roku polegający na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu powódki przez dyrektora szkoły, nieuzasadnionym wystawieniu negatywnej oceny pracy, które to zachowanie spowodowało u powódki rozstrój zdrowia psychicznego, poczucie bezsilności, bezradności wobec stawianych jej zadań zawodowych, zaniżoną i nieuzasadnioną niską ocenę pracy i własnej osobowości i o zasądzenie kwoty 5.000 złotych tytułem zadośćuczynienia pieniężnego;

- ustalenie, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, albowiem negatywna ocena pracy powódki została wystawiona w sposób wadliwy, tryb odwołania został przeprowadzony z naruszeniem ustawy Karta Nauczyciela, powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5.159,16 zł, w związku ze szkodą, jaką poniosła otrzymując zasiłek dla bezrobotnych (k. 449-450).

Strona pozwana w piśmie z dnia 27 marca 2012 roku wskazała, iż powódka nie wniosła sprzeciwu od kar upomnienia, nie stosowano wobec niej mobbingu. Wobec negatywnej oceny pracy powódki nastąpiło prawidłowe postępowanie odwoławcze do Kuratorium Oświaty, które podtrzymało ocenę pracy powódki. Pracownik nie może dochodzić roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 93³ § 3 k.p. w przypadku rozwiązania umowy o pracę (k. 461-462).

Postanowieniem z dnia 1 października 2012 roku Sąd dopuścił dowód z łącznej opinii biegłych lekarzy psychiatry i psychologa na okoliczność stwierdzenia czy i kiedy powódka doznała rozstroju zdrowia psychicznego kwalifikowanego w kategoriach medycznych, a w przypadku potwierdzenia powyższego wskazanie czy świadczą o tym podawane przez nią symptomy; czy rozstrój ten mógł być wynikiem zachowań dyrektora szkoły interpretowanych przez powódkę, jako mobbingowe, czy też został wywołany innymi czynnikami, zwłaszcza w kontekście stwierdzenia powódki, iż stan ten trwał już od przyjęcia do pracy (k. 456-457).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. Ż. uzyskała w dniu 25 września 1996 roku tytuł magistra na kierunku filologii germańskiej Wydziału (...) Uniwersytetu im (...) w P.

bezsporne: odpis dyplomu – k. 19 akt osobowych;

J. Ż. aktem z dnia 12 grudnia 2000 roku nadano stopień nauczyciela mianowanego.

bezsporne: akta nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela roku wraz z uzasadnieniem – k. 20-21 akt osobowych;

Powódka została zatrudniona w pozwanej szkole na pełny etat, na czas nieokreślony, jako nauczyciel języka niemieckiego. Powódka miała łącznie w pierwszym roku pracy 23 godziny. W pierwszym roku pracy, powódka, jako jedyna w szkole dostała dodatek motywacyjny. Dyrektor przydzieliła też powódce wychowawstwo klasy pierwszej liceum, jako wyraz zaufania wobec powódki, gdyż w pierwszym roku pracy w tej szkole z reguły nie przydziela się wychowawstwa. Powódka przedstawiła się, jako osoba samotna, z dużym poczuciem obowiązku wobec rodziny. Była smutna, więc dyrektor uznała, że prowadzenie klasy mogłoby ją odciągnąć od kłopotów rodzinnych.

W listopadzie 2008 roku podszedł do dyrektora szkoły nauczyciel - K. O. wychowawca klasy pierwszej i powiedział, że powódka obraża uczniów, używając słów „ty mały Polaczku”, „urządzą wam Auschwitz”, co spotkało się krytyką dyrekcji. Innym razem dyrektor szkoły poprosiła powódkę do siebie i zapytała się, jaka jest przyczyna tak niskich ocen z języka niemieckiego. Powódka powiedziała „że uczniowie są nie wyuczalni i głupi”. Gdy dyrektor spytała się powódki, dlaczego z innych przedmiotów uczniowie mają lepsze oceny to powódka odpowiedziała: „to, dlatego, że to nauczyciele są niedouczeni i tymi ocenami przykrywają swoją niewiedzę.”

W czerwcu 2009 roku zdarzyły się sytuacje, które skutkowały udzieleniem powódce upomnienia, a mianowicie nie wystawienie ocen proponowanych oraz na 11 dni przed końcem roku szkolnego wystawienie ocen niedostatecznych, co nie dawało możliwości ich poprawy.

Dowód:: umowa o pracę z dnia 29.08.2008 roku – k. 1 akt osobowych; zeznania pozwanej A. M. (2)(k.469-475)

W sierpniu 2008 roku, miało miejsce zebranie Rady Pedagogicznej, na które spóźniła się dyrektor szkoły A. M. (2), J. Ż. skomentowała to głośno, iż spóźnienie takie nie powinno mieć miejsca, co usłyszała dyrektor, która wyraziła negatywne zdanie o zachowaniu nauczycielki, krytykującej swoją przełożoną.

dowód: zeznania świadka G. P. – k. 105-106, zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227, zeznania świadka U. W. – k. 227-229; zeznania powódki k. 428,

W roku szkolnym 2008/2009 J. Ż. zmniejszono liczbę godzin lekcyjnych z języka niemieckiego. W szkole zatrudniono dodatkowego nauczyciela germanistę w wymiarze 6 godzin lekcyjnych.

Dowód: zeznania świadka J. B. – k. 101-102, zeznania świadka G. P. – k. 105-106, zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227;

W dniu 18 września 2009 r. dyrektor szkoły odmówiła powódce wyjazdu z młodzieżą do W. na imprezę kulturalną motywując to złymi ocenami uczniów z języka niemieckiego, oraz obawami czy powódka zapewni im właściwą opiekę podczas wyjazdu.

Dowód: pismo dyrektora szkoły z dnia 18 września 2009 r k. 13

J. Ż. w roku szkolnym 2008/2009 była wychowawcą klasy pierwszej liceum, która liczyła ponad trzydzieści osób, z tego połowa to osoby drugoroczne. Pod koniec pierwszego miesiąca pracy z klasą powódka poinformowała dyrektora

szkoły, że klasa jest naprawdę trudna i nie wie czy sobie poradzi. Po kilku spotkaniach, na których omawiano możliwości zdyscyplinowania uczniów powódka więcej z tym problemem do dyrektora nie przychodziła. Gdy zaczęły pojawiać się pierwsze skargi rodziców na powódkę to spowodowało to u powódki brak chęci do pracy i życia, ale powódka nie domagała się od dyrektora konfrontacji z rodzicami. Powódka stała się osobą nerwową, płacziwą, żaliła się wszystkim dookoła, nie wiedziała jak ma się zachować. Wówczas pojawiły się problemy z bezsennością i powódka zaczęła przyjmować leki uspakajające. Stany zdenerwowania, płaczliwości, bezsenności powódki trwały od początku jej pracy w pozwanej szkole. Powódka obawiała się utraty pracy, co dodatkowo powodowało u niej rozpacz. Powódka skupiała się tylko na tym by nie stracić pracy.

W pozwanej szkole lekcje języka niemieckiego dzielone były na dwie grupy. W trakcie lekcji nauczyciel, który nie posiadał dziennika lekcyjnego winien prowadzić własny zeszyt i do niego wpisywać oceny, a następnie niezwłocznie przepisywać je do dziennika.

W dniu 30 września 2009 r. podczas ćwiczeń przeciwpożarowych i ewakuacji uczniów w szkole dyrektor pytała się czy wszyscy nauczyciele mają sprawdzoną listę obecności. Powódka, powiedziała, że listę ma w swoim zeszycie, wtedy dyrektor krzyżując powiedziała:, że „są zawsze z nią problemy”. Powódka wówczas poczuła się upokorzona.

Zdarzało się, że powódka nie wpisywała na bieżąco ocen do dziennika lekcyjnego, za co była upominana przez dyrektora szkoły.

Dowód: zeznania świadka S. O. – k. 103-105, zeznania świadka G. P. – k. 105-106, zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227; zeznania powódki k. 428, zeznania dyrektor szkoły k. 470

Powódka miała w zwyczaju wpisywać oceny niedostateczne w kółku, kiedy uczeń nie był obecny na sprawdzianie zapowiedzianym z tygodniowym wyprzedzeniem. Powódka robiła to w celach informacyjnych i oceny te nie liczyły się przy końcowej klasyfikacji. Kiedy uczeń napisał sprawdzian powódka wpisywała ocenę otrzymaną, bez oznaczenia kółkiem.

Dowód: zeznania świadka U. W. – k. 227-229, zeznania świadka M. C. – k. 306-308, dowód z przesłuchania powódki – k. 456-460;

W maju 2009 r. odbyła się hospitacja lekcji powódki, a następną w styczniu 2010 r. Hospitację przeprowadziła wicedyrektor J. B., która nie miała zastrzeżeń, co do realizacji programu przez nauczycielkę.

Dowód: dowód z przesłuchania powódki – k. 427-433, 456-460;

W dniu 8 czerwca 2009 roku dyrektor szkoły udzieliła powódce upomnienia w związku z brakiem w dzienniku ocen proponowanych uczniom na koniec roku. Upomnienie wręczone było w obecności J. B.. J. Ż.odmówiła podpisania upomnienia.

Dowód:k.16 akt osobowych, zeznania świadka J. B. – k. 101-102;

W dniu 16 czerwca 2009 roku dyrektor udzieliła upomnienia powódce, w związku z niewypełnieniem obowiązków wychowawcy klasy, co do klasyfikacji końcowo rocznej i niestawiennictwem na Radzie Klasyfikacyjnej w dniu 15 czerwca 2009 roku. Upomnienie było udzielone w obecności świadków A. D. i J. B.. J. Ż.odmówiła podpisania upomnienia.

Dowód: k. 17 akt osobowych, zeznania świadka J. B. – k. 101-102;

W sierpniu 2009 roku dyrektor pozwanej szkoły powiedziała do S. O. (nauczyciela języka polskiego): „nie mogę pozbyć się tej osoby ze szkoły, ale zrobię wszystko by tę osobę usunąć ze szkoły”. Na pytanie nauczycielki, kogo, dyrektor odpowiedziała: „jak to, kogo, Ż.”.

Dowód: zeznania świadka S. O. – k. 103-105;

W dniu 17 listopada 2009 roku J. Ż. otrzymała kolejne upomnienia: w związku z brakiem wpisywania niezwłocznie ocen do dziennika lekcyjnego, błędem w dokumentacji i wpisaniem promocji do następnej klasy dla ucznia, który nie przystąpił do egzaminu poprawkowego, nieodpowiednim zachowaniem powódki w stosunku do przełożonej M. W. i niepoprawieniem nieprawidłowości w promowaniu uczniów do następnej klasy.

Dowód: k. 25 - 27 akt pracowniczych.

Zdarzało się, że inni nauczyciele, poza powódką nie wpisywali niezwłocznie tematów lub ocen ze swoich podręcznych zeszytów do dziennika lekcji. Nie dostawali za to jednak pisemnych upomnień od dyrektora szkoły.

Dowód: zeznania świadka S. O. – k. 103-105, zeznania świadka G. P. – k. 105-106, zeznania świadka E. S. – k. 225-22;

W pokoju nauczycielskim, w obecności innych nauczycieli dyrektor zwracając się do powódki mówiła głośno, że są skargi na powódkę.

Dowód: zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227, zeznania świadka M. C. – k. 306-308;

Dyrektor upominała ustnie wszystkich nauczycieli, gdy spóźniali się na lekcje. Opóźnienia te najczęściej związane były z oczekiwaniem na klucz do sali lekcyjnej. Podczas jednej z przerw, dyrektor szkoły upominała również powódkę, że rozpoczyna lekcje z opóźnieniem.

Dowód: zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227;

Zdarzało się, że nauczyciele zamieniali się między sobą na sale lekcyjne wcześniej ustalone w planie lekcji. Tak samo robiła powódka, ale tylko jej dyrektor szkoły zwróciła za to uwagę w formie pisemnej.

Dowód: zeznania świadka G. P. – k. 105-106, zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227, zeznania świadka A. Z. – k. 229, zeznania świadka M. Ż. – k. 308, pismo dyrektora szkoły z dnia 7.10.2009 r k. 15;

Dyrektor szkoły upominała J. Ż., iż podczas zajęć na zewnątrz budynku na dziesięć minut przed końcem lekcji uczniowie pozostawali bez jej nadzoru, a powódka udała się do pokoju nauczycielskiego gdzie spotkała ją dyrektor szkoły.

Dowód: zeznania świadka G. P. – k. 105-106, zeznania świadka S. P. – k. 223-225, zeznania świadka E. S. – k. 225-227;

zeznania pozwanej 474;

W roku szkolnym 2009/2010 powódce odebrano wychowawstwo klasy i przekazano nauczycielce A. P.

Dowód: zeznania świadka A. P. – k. 221- 223, zeznania świadka M. C. – k. 306-308;

W dniu 20 kwietnia 2009 roku wpłynęła skarga rodzica na powódkę w związku z jej nieodpowiednim zachowaniem w stosunku do ucznia niepełnosprawnego.

Dowód: pismo rodzica k. 10-141

J. Ż. płakała, kiedy otrzymywała upomnienia od dyrektora szkoły. Powiedziała do koleżanki z pracy S. O., iż nie widzi sensu życia. Jej stan psychiczny pogarszał się, a nauczyciele przebywający w pokoju nauczycielskim przestali z powódką rozmawiać.

Dowód: zeznania świadka S. O. – k. 103-105, zeznania świadka G. P. – k. 105-106;

W pozwanej szkole uczyło się wiele uczniów, mających trudność w przyswajaniu wiedzy i wykazujących się niską frekwencją. Nadto, uczyły się osoby niepełnosprawne, do których należało stosować odpowiednie zalecenia z Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej. J. Ż. była osobą wymagającą i stawiała dużo ocen niedostatecznych. Nauka języka niemieckiego w szkole odbywała się na poziomie podstawowym. Początkowo uczniowie bali się powódki, ale z czasem niektórzy docenili jej wysiłki. Kłopoty z przyswojeniem wiedzy na poziomie wymagań powódki miały jednak osoby niepełnosprawne. Zdarzało się, że powódka czasami pomagała uczniom po lekcjach.

Dowód: zeznania świadka U. W. – k. 227-229; zeznania świadka S. O. – k. 103-105, zeznania świadka S. P. – k. 223-225; zeznania świadka P. C. – k. 313, zeznania świadka L. T. - k. 388-389, A. K. - k. 426-427;

Powódka miała pretensje do dyrektora szkoły, że stwarzała jej trudności w przyjęciu planu rozwoju zawodowego, dwukrotnie odsyłając go do poprawy.

Dowód: plan rozwoju zawodowego nauczyciela mianowanego k. 17- 24;

Pismem z dnia 23 września 2009 r. powódka zwróciła się do kuratora z pismem, w którym opisała relację pomiędzy dyrekcją a nauczycielami szkoły, wskazała, że są one bardzo napięte i nieprzyjazne.

Dowód: list powódki z dnia 23.09.2009 r. k. 25; odpowiedź Kuratorium Oświaty w W. k.27;

Nauczyciele E. S., S. P., I. R. podpisali list otwarty w obronie J. Ż.. Było to w ostatnim roku kończącej się kadencji dyrektora szkoły - A. M. (2). Na to stanowisko ubiegała się również U. W.. Dyrektor szkoły ustosunkowała się do listu otwartego na zebraniu Rady Pedagogicznej, wskazując na upomnienia otrzymane przez J. Ż.. W czasie zebrania krążyła lista osób, które podpisały się pod listem w obronie powódki.

Dowód: zeznania świadka M. C. – k. 306-308, zeznania świadka M. W. k. 309-310; zaświadczenia – k. 218-219, 259,263,302-304, 362; zeznania świadka M. M. k.342-343;

W dniu 18 marca 2010 roku wpłynęła kolejna skarga na powódkę, w związku z nieprawidłowym, niesklasyfikowaniem ucznia. Powódka błąd ten skorygowała i przeprosiła rodzica ucznia.

Dowód: zeznania świadka M. B. - k. 346-347, dowód z przesłuchania powódki –k. 427-433, 456 -460;

W dniu 14 maja 2010 roku wpłynęła kolejna skarga na J. Ż., iż nie stosuje się do poleceń poradni psychologiczno – pedagogicznej w stosunku do niepełnosprawnej uczennicy (k. 135-136). W dniu 28 maja 2010 roku wpłynęło pismo rodzica o weryfikację oceny z języka niemieckiego wystawionej przez powódkę (k. 13) . W dniu 2 czerwca 2010 wpłynęła skarga rodzica uczennicy na zbyt rygorystyczne wymagania powódki, co do zaliczenia języka niemieckiego przez niepełnosprawną uczennicę oraz sugerowanie pobierania korepetycji (k. 133) . W dniu 16 czerwca 2010 roku wpłynęła znowu skarga od rodziców uczennicy na J. Ż., w związku z nie zaliczeniem odpowiedzi, mimo, iż zdaniem rodziców uczennica odpowiadała pozytywnie (k. 132). W dniu 21 czerwca 2010 roku wpłynęło pismo rodzica do dyrektora szkoły o zmianę nauczyciela języka niemieckiego (k.131).

W dniu 25 czerwca 2010 roku J. Ż. otrzymała negatywną ocenę pracy. W uzasadnieniu dyrektor szkoły wpisała, iż nauczycielka ma problemy z organizacją i dyscypliną zajęć lekcyjnych; błędnie dokonuje wpisów w arkusz ocen ucznia, który nie otrzymał on promocji do następnej pracy; nie wpisuje ocen do dziennika lekcyjnego na bieżąco, wystawia oceny niedostateczne w kółkach za prace, których uczniowie nie pisali, wpisała niesklasyfikowanie uczniowi, który był obecny na zajęciach, nie uczestniczyła w zebraniach Rady Pedagogicznej, nie spełnia zaleceń poradni psychologiczno – pedagogicznej, nie posiada kontaktu z rodzicami, kpi z uczniów, nie angażuje się w rozwój zawodowy, nie uczestniczy w szkoleniach, nie organizuje konkursów językowych.

Dowód: karta pracy – k. 62-68;

J. Ż. złożyła odwołanie od negatywnej oceny pracy do Kuratorium Oświaty w W..

Bezsporne, a nadto: odwołanie od oceny pracy - k.69-72;

W dniu 14 lipca 2010 roku odbyło się posiedzenie Kuratorium Oświaty w W. w związku z odwołaniem od oceny pracy przez J. Ż.. Członkami zespołu byli: przewodnicząca Z. C., nauczycielka S. P., matka uczennicy M. J.i A. W.. Po analizie dokumentów zespół ustalił przy jednym głosie przeciwnym – (S. P.) ocenę negatywną. W uzasadnieniu wskazano, iż J. Ż.w związku z licznymi skargami od rodziców i upomnieniami dyrektora szkoły nie realizuje art. 6 ustawy Karta Nauczyciela; w związku z nieobecnościami na Radach Pedagogicznych nie realizuje art. 39, 41, 43 ustawy o systemie oświaty; w związku z brakiem komunikacji z rodzicami i uczniami oraz dużą liczbą ocen niedostatecznych, nie zapoznawaniem uczniów z systemem oceniania, nie traktowaniem uczniów jednakowo, przez co nie realizuje Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 roku w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i programowania uczniów oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, a nadto nie dokonuje systematycznych wpisów w dzienniku, nie pełni dyżurów, są braki w prowadzeniu dokumentacji, ma nieprawidłowy kontakt z uczniami, rodzicami i dyrekcją szkoły.

Dowód: protokół wraz z notatką – k. 191- 195, zeznania świadka S. P. – k. 223-225;

W dniu 24 sierpnia 2010 roku pozwana wypowiedziała umowę o pracę J. Ż.ze skutkiem na dzień 31 października 2010 roku.

Bezsporne, a nadto: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 62;

W dniu 26 października 2010 roku Rada Powiatu (...) podjęła uchwałę w sprawie rozpatrzenia skargi J. Ż.na działania Starosty i Zespołu Szkół uznając skargę za bezzasadną i zobowiązała Zarząd Powiatu do rozpatrzenia możliwości rozwiązania konfliktu w drodze skorzystania z pomocy zawodowego negocjatora.

Przeprowadzona wizytacja w lipcu 2009 roku przez Kuratorium Oświaty w W. nie wykazała w szkole nieprawidłowości w pracy dyrektora w zakresie polityki kadrowej i kierowania placówką. Odnotowano tylko nieliczne sygnały dotyczące zastrzeżeń do atmosfery pracy. (...) Kurator Oświaty wydał w dniu 26 marca 2010 r. dobrą ocenę częściową pracy dyrektora szkoły. Starosta (...) w porozumieniu z (...) Kuratorium Oświaty ustalił końcową ocenę pracy dyrektora, jako ocenę wyróżniającą. W 2009 r na wniosek Zarządu Powiatu dyrektor szkoły otrzymała nagrodę (...) Kuratora Oświaty.

Dowód: uchwała nr (...) z uzasadnieniem – k. 407-408;

J. Ż.cierpiała na przebyte zaburzenia adaptacyjne lękowo - depresyjne w związku z sytuacją w miejscu pracy.

Dowód: opinia sądowo – psychiatryczna – k. 474-483;

Sąd zważył, co następuje:

Przeprowadzone postępowanie dowodowe, a w szczególności zeznania świadków – (nauczycieli pozwanej szkoły) pozwoliły sądowi dojść do przekonania, że w szkole istniał konflikt skutkiem, czego doszło do rozłamu wśród nauczycieli, którzy popierali dwóch różnych kandydatów na stanowisko dyrektora szkoły. O skali tego konfliktu świadczy fakt, iż obecnie w szkole prowadzone są mediacje między dyrekcją a nauczycielami.

Z zeznań dyrektora pozwanej szkoły wynika, że nie było możliwości nawiązania normalnej współpracy z powódką, co miało związek z całą sytuacją w szkole. Powódka po rozmowie z dyrektorem wychodziła i dyskutowała o swoich problemach z grupą koleżanek, które podburzały ją. Jedna z pań w szkole postanowiła uczestniczyć w konkursie na stanowisko dyrektora i zaczęła się brzydka przepychanka. List w obronie powódki pojawił się w ostatnim roku kończącej się kadencji, to miało związek z wyborami dyrektora. Świadkowie, którzy byli w konflikcie z dyrektorem szkoły i podpisali się pod listem w obronie powódki zeznawali na korzyść powódki. Pozostali nauczyciele, którzy byli w dobrych relacjach z dyrektorem zeznawali na niekorzyść powódki. Zdaniem Sądu sprawa powódki była tylko niejako tłem zaistniałego konfliktu w pozwanej szkole. W wyniku skargi nauczycieli na działania starosty oraz dyrektora szkoły

Rada Powiatu stwierdziła, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było prawidłowe i zasadne. Ponadto kontrole w szkole nie wykazały żadnych nieprawidłowości w pracy dyrektora szkoły. Rada Powiatu (...) podjęła uchwałę w tej kwestii uznając skargę za całkowicie bezzasadną. Na sesji, na której była rozpatrywana m.in. sprawa powódki. Rada Powiatu stwierdziła, że rozwiązanie umowy o pracę z J. Ż. było prawidłowe i zasadne.

Konflikt potwierdzają zeznania świadków (głównie nauczycieli), których wypowiedzi są niejednoznaczne i nacechowane znacznym ładunkiem emocji, za zatem nieobiektywne, jeśli chodzi relacje powódki i dyrektora. Natomiast sąd dał wiarę zeznaniom rodziców dzieci niepełnosprawnych, które były osobami bezstronnymi, niewikłanymi w konflikt. Z zeznań tych wynika, że powódka w sposób niedopuszczalny odnosiła się do uczniów w tym uczniów niepełnosprawnych, co było powodem licznych skarg. Zeznania tych świadków znajdują potwierdzenia we wcześniejszych pismach rodziców kierowanych do dyrektora szkoły.

W trakcie pracy powódka nie odwoływała się od udzielonych jej upomnień oraz w ostatniej chwili wycofała się z udziału w spotkaniu mediacyjnym z udziałem ZNP. Słuchana w charakterze strony zeznała, że nie dokonała klasyfikacji ucznia S. B.. Powódka przyznała, że wpisała błędnie do arkusza, że uczeń zdał.

Świadek J. B. zeznała: „dyrektor jest wspaniałym organizatorem, dba o dobro szkoły. Relacje z pracownikami w większości są dobre. Nie byłam świadkiem by dyrektor ośmieszała lub zastraszała powódkę. Nie zajmowałam się oceną pracy powódki. Upomnienia były zasadne. Nie przypominam sobie żeby powódka kierowała groźby pod adresem dyrektora, (k. 101).

Świadek M. K. zeznała: „pani Ż. przyszła coś kupić, a parę osób jej się z tej klasy rozbiegło. Uczniowie siedzieli na murku. Przeważnie pani Ż. kupowała zapiekanki, więc musiało to trwać ok. 5 – 10 minut, uczniowie często rozmawiają o nauczycielach. Jej klasa(...)narzekała na nią, że jako wychowawczyni im nie chce pomagać. To było opinie uczniów jak było naprawdę to nie wiem. Uczniowie często narzekają na nauczycieli, więc nie wiem czy tylko raz narzekali na powódkę, pewnie było więcej, ale nie jestem w stanie powiedzieć, co- bo było to dawno” (k.338).

Świadek A. D. zeznała – „nie uważam, aby był stosowany mobbing, byłam przy wręczaniu upomnień powódce z p. W. i B.” (k. 339-340)

Świadek W. B. zeznał:– „Zasugerowałem powódce by zastosowała takie metody, które zachęcą uczniów do nauki, nawet kosztem obniżenia wymagań w stosunku do nich, ja z perspektywy mojego doświadczenia na stanowisku dyrektora oceniam pracę obecnej dyrektor bardzo pozytywnie, gdyż są dobre wyniki egzaminów maturalnych, dba o bazę szkoły – infrastrukturę szkoły, zazdroścę osiągnięcia w tym przedmiocie. Te nieprzyjemne nieporozumienia, które są w szkole wynikają wg mnie, z tego, że nie zawsze nauczyciele wiedzą, że dyrektor może podejmować pewne decyzje wynikające z przepisów, które zaskakują i się nie podobają nauczycielom” (K. 341).

Świadek M. M. zeznała: „ogólnie było widać, że powódka jest roztrzęsiona i płacze po kątach, moim zdaniem ta sprawa dotyczy nie tyle p. Ż., co pani U. W., która chciała zająć stanowisko dyrektora. Pani Ż. stała się „kozłem ofiarnym”. Te kobiety, które nadal działają w naszej szkole, zastraszają nauczycieli. Mi też mówiły, że stracę stanowisko, nie zauważyłam, aby pani Ż. była gorzej traktowana niż inni nauczyciele przez dyrektora. Nie byłam świadkiem by dyrektor krytykowała publicznie powódkę,”(k.343).

Świadek J. D. zeznał: „nie zauważyłem by wobec powódki były podejmowane w szkole w/w zachowania. Moim zdaniem powódka została wciągnięta w rozgrywkę, która nie dotyczyła jej bezpośrednio. Ona stała się „kozłem ofiarnym”. Twierdzą tak, bo pewna grupa osób – pracowników naszej szkoły chciała zdegradować panią dyrektor z funkcji i na jej miejsce wprowadzić swoją osobę. Pani J. Ż. stała się w ich ręku narzędziem do osiągnięcia celu, potem przez rozgrywki personalne m.in. pani U. W. chciano mnie przeciągnąć na stronę osób kopiących dołki pod dyrekcją. Byłem na spotkaniu po lekcjach u p. S.. Tam była pewna grupa osób. Wówczas po raz pierwszy dowiedziałem się, że pani dyrektor prawdopodobnie stosuje niedozwolone metody działania wobec powódki, czyli mobbing. Była to relacja jednostronna tej grupy, na tym spotkaniu u pani S., kiedy wskazano, że dyrektor stosuje mobbing wobec powódki nie przedstawiono żadnych faktów tylko powódka twierdziła, że czuje się osaczona, że dyrektorka się uwzięła, w czasie

mojej pracy młodzież też do mnie się skarżyła na powódkę, ale nie zwracałem uwagi gdyż myślałem, że młodzież może skarżyć się z powodu nielubienia powódki. Mówili, że odnosi się do nich tekstami nieprzystającymi nauczycielowi, ja, pomimo, że podpisałem ten list do dyrektora nie miałem z tego tytułu żadnych kłopotów i utrudnień w pracy, Słyszałem o sobie opinie: piesek pani dyrektor, facet, co nie ma jaj, wyrażane np. przez panią W.” (K. 344-345).

Świadek M. B. zeznała:– nie widziałam mobbingu wobec powódki, mój syn był uczniem tej szkoły. Pani Ż. uczyła go niemieckiego. Powódka nie organizowała żadnych spotkań z rodzicami odnośnie tego przedmiotu. Mój syn, gdy uczyła go powódka miał bardzo dobre oceny do pewnego momentu. Ja napisałam skargę dotyczącą powódki, na temat języka niemieckiego, gdyż w dniu zebrania dowiedziałam się, że syn ma nieklasyfikowanie z niemieckiego. Powódka do uczniów mówiła np. „ty matole”, „jesteście tępotłowi”, „jesteście małe Polaczki”. Uczniowie w klasie maturalnej, do których tak się zwracała mieli po 17-18 lat. Dziewczynka, która była w klasie I, jest na wózku inwalidzkim skarżyła się, że powódka ją źle traktuje, nie mówiła, co konkretnie powódka robi, ale, że się boi lekcji z p. Ż.” (k. 346-347).

Świadek A. W. zeznała:– „ Dziecko porusza się na wózku, więc nauczyciel wiedział, że jest niepełnosprawne. Córka mówiła, że pani mówiła do niej brzydkie słowa i że nic nie umie. Te brzydkie słowa to były takie, że: jest nieukiem, k.131-139 ” (k. 385-386).

Świadek J. S. zeznała:– „Wiem, że były sytuacje, że pani Ż. zabierała córce kartkę zanim ta zdążyła ją wyjąć i cokolwiek napisać. Mówiła o tym córka”(k. 386-387).

Świadek M. J. zeznała– „ Córka czekała na nią około 30 minut a nauczycielka zjawiała się dopiero po wezwaniu jej przez dyrektora. Na zebraniu powódka powiedziała mi, że ma prawo napić się kawy w pracy. To powódka wyznaczyła godzinę testu. Córka chodziła o kulach i stojąc czekała na powódkę. W efekcie miała tylko 15 minut na zaliczenie dwustronicowego testu.” (k. 387-388)

Świadek S. O. zeznała: „dyrektorka powiedziała wtedy m.in., że nie może pozbyć się tej osoby ze szkoły, ale zrobi wszystko by tę osobę usunąć ze szkoły. Zapytałam, kogo, na co Pani dyrektor odpowiedziała „jak to, kogo, Ż.”, poza sytuacją powódki nie słyszałam o odebraniu wychowawstwa innej osobie, uważam, że zostało odebrane niesłusznie, gdyż powódka była dobrą wychowawcą, interesowała się swoją klasą, organizowała dodatkowe zebrania z rodzicami, zależało jej na zorganizowaniu wigilii, była zżyta z klasą zależało jej na młodzieży, uważam, że ktoś inny powinien być dyrektorem w szkole, gdyż pani dyrektor nie ceni osób, które solidnie pracują z młodzieżą. (...) Dyrektorka nie szanuje nauczycieli, traktuje szkołę jak swój prywatny folwark, boję się pani dyrektor” (k. 104).

Świadek G. P. zeznała: „poznałam powódkę, jako osobę zrównoważoną, miłą, obowiązkową, nadgorliwą w swej obowiązkowości, od momentu skomentowania przez powódkę spóźnienia dyrektora szkoły na zebranie Rady Pedagogicznej, pani dyrektor szukała negatywnych powodów w zachowaniu powódki, podczas ewakuacji wyszliśmy na zewnątrz i powódka nie miała przy sobie dziennika lekcyjnego i dyrektor nerwowo, agresywnie odniosła się do powódki, nie chciałabym być na jej miejscu, uczniowie nie byli pozostawieni sami sobie, byłam drugim wychowawcą klasy prowadzonej przez powódkę. Nie zauważyłam problemów z dyscypliną (k. 105), zauważyłam powódki pogorszenie stanu zdrowia psychicznego, była coraz częściej załamana, przekrwione oczy, nawet przy mnie płakała, doceniani są ci, którzy potrafią się podlizać pani dyrektor, moim zdaniem ewakuacja nie była chaotyczna, powódka prowadziła lekcje sumiennie, szczegółowo, taki niemiecki porządek ” (k. 106).

Świadek A. P. zeznała: - nie byłam bezpośrednim świadkiem sytuacji mobbingowych, nie zauważyłam braków w dokumentacji prowadzonej przez panią J. Ż.. W tej klasie, którą przez nią objęłam (k. 221), myślę, że powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków i dlatego odebrano jej wychowawstwo. To było omawiane na radzie pedagogicznej. Nie wiem, z jakich obowiązków się nie wywiązywała (k.221).

Świadek S. P. zeznała: „po dzwonku, gdy wszyscy powinniśmy już wyjść pani dyrektor tylko powódce zwróciła uwagę, że jeszcze nie wyszła” (k.223) - mi Dyrektorka nie zwróciła uwagi podczas lekcji dzielonych, mimo iż też nie miałam dziennika, za notatki w zeszytach, postrzegałam ją, jako osobę niezwykle skrupulatną, są nauczyciele, którzy nagminnie nie wpisują tematów i ocen na bieżąco, wiem, że jest nauczyciel, który w styczniu – lutym wbrew swojemu obowiązkowi

nie miał zrobionych arkuszy ocen, które robiła za niego sekretarka. Nic mi nie wiadomo by otrzymał on pisemne upomnienie (k. 223), na radzie pedagogicznej podsumowującej rok szkolny pani dyrektor powiedziała, że wszystkie obserwowane lekcje powódki były w porządku” (k.224).

Świadek E. S. zeznała: „uważam, że wobec powódki podczas zatrudnienia był stosowany mobbing, pamiętam, że powódka wielokrotnie płakała, była roztrzęsiona, nawet twierdziła, że nie widzi sensu życia, Dyrektor na nią tylko krzyczała o dziennik podczas lekcji dzielonych – ćwiczenia przeciwpożarowe, o lekcje na zewnątrz, spóźnienia – jedynie do niej, upominała w obecności innych osób, gdy na radzie wstrzymałam się od głosu, pani dyrektor powiedziała, że mogę się zwolnić. A to była taka drobna sprawa, powódka była osobą bardzo skrupulatną, nie jest prawdą, że nierzetelnie powadziła dokumentację”(k. 226).

Świadek U. W. zeznała: – „nie byłam świadkiem naocznych zachowań mobbingowych. Postrzegałam powódkę, jako osobę skrupulatną, rzeczową, wymagającą. Dyrektor niejednokrotnie wyrażała żal, że nie może powódki zwolnić, bo miała umowę na czas nieokreślony, pokazała mi kilka upomnień, dziwiło mnie, że za takie rzeczy można je dostać, powódka była wzorem skrupulatności, starannie uzupełniała dziennik, aż mnie to denerwowało, bo ona pilnowała na bieżąco wszystko wpisywała. Nie raz widziałam, jak po lekcjach uzupełniała z notesu do dziennika (k. 228)”

Świadek A. Z. zeznała – „ze słyszenia jedynie od powódki, że nauczyciele zamieniają się salami, nie słyszała o nieprawidłowościach w nauczaniu przez powódkę (k. 229)”.

Świadek M. C. – tylko ze słyszenia od powódki – „nie wie, dlaczego powódce odebrano wychowawstwo, byliśmy zaskoczeni (k.306); powódka niemal na każdej przerwie sprawdzała, czy nauczyciele wpisali tematy i się podpisali, nie mieliśmy wyznaczonego terminu, w którym mieliśmy tego dokonać, dyrektor na Radzie Pedagogicznej odniosła się do listu otwartego w obronie powódki – wskazała kilka upomnień dla powódki, zaznaczyła na liście nauczycieli osoby, które pod nim się podpisały, powódka odbyła lekcję koleżeńską i nie otrzymała wynagrodzenia za tę lekcję (k.306)”.

Świadek M. J. (2) zeznała – „nie wiem nic o mobbingu, zdarzały się zamiany sal, nie wiem czy osoby podpisane pod listem były gorzej traktowane, była mediacja między dyrektorem, a nauczycielami u starosty (k. 308)”

Świadek M. W. zeznała - „otrzymałam polecenie, by nie dawać jej zastępstw, żeby nie mogła sobie zarobić - już po wniesieniu powództwa, potem dyrektor kazała dawać te godziny, żeby to lepiej wyglądało, bo powódce brakowało tych godzin do uzupełnienia etatu, u dyrektor wisiała kartka z osobami podpisanymi pod listem, dyrektor dawała pisemne upomnienia powódce za spóźnienia, wpisywanie ocen do swojego zeszytu, nauczyciele podpisali listę byli gorzej traktowani, zabrano im dodatki motywacyjne, kiedy świadek rozmawiała z nimi, dyrektor była zła, że kolaboruje, lekcje koleżeńskie zdarzały się nawet dyrektor (k. 309), powódka nie mogła odnieść się do upomnień wręczanych przez dyrektor, ponieważ z panią dyrektor się nie dyskutuje” (k.310).

Świadek I. R. zeznała – „myślę, że czuła się atakowana i zagrożona, jesteśmy w szkole podzieleni na sympatyzujących z powódką, czyli stojących po jej stronie oraz po stronie dyrektor. Nauczyciele, którzy podpisali ten list byli na cenzurowanym” (k. 311)

Świadek R. G. zeznała - „ja nie zauważyłam, by powódka niewłaściwie odnosiła się do uczniów, czy do mnie, czy zaniżała oceny nieuczciwie, tylko uczniowie mówili, że jest wymagająca. Według mnie takie stwierdzenie, że jest wymagająca dowodziło, pobudzenia do lepszej pracy, a nie stwierdzenia, że jest nieuczciwy”, (k. 312).

Świadek P. C. zeznał – (uczeń) „ja osobiście oceniam powódkę, jako bardzo dobrą nauczycielkę, bo była wymagająca, ale nie do przesady, w granicach rozsądku. Chciała swoich uczniów nauczyć, spełnić swój cel. Nie byłam świadkiem, żeby się niewłaściwie odniosła, czy poniżyła ucznia. Nie była agresywna w stosunku do uczniów. Nie przypominam sobie, żeby się spóźniała, chyba, że 2-3 minuty z raz czy dwa, ale to się zdarza każdemu. Nic takiego nie było, żeby powódka wstawiała oceny za sprawdziany, których nie było. Nie było sytuacji, że powódka nie stawiała ocen, a nagle w dzienniku wpisywała kilka ocen i uczeń nie wiedział, za co. Nie słyszałem, by powódka gorzej, w sposób lekceważący, traktowała osoby niepełnosprawne. W mojej klasie nie było takich osób, ale były w szkole. Jak się czegoś

nie rozumiało, można było do niej podejść po lekcji, zapytać i wytłumaczyć ją z niemieckiego miałem mierną, kiedy uczyła mnie powódka. Z innych przedmiotów też takie miałem. Powódka uczyła mnie dwa lata. Wcześniej dwa lata uczył inny nauczyciel i nie uzyskiwałem lepszych ocen, kolega, który dostał jedynkę ze sprawdzianu, to miał pretensje do powódki, ale gdyby się nauczył, to by nie dostał. Więc było tego typu niezadowolone wymagane. W moim odczuciu powódka była sprawiedliwa, nie zaniżała oceny, była ona adekwatna do stanu wiedzy” (k. 313)

Świadek I. Z. zeznała – „ja od samego początku zaobserwowałam takie zachowania wobec powódki, kiedy poznałam powódkę. Ze strony powódki był płacz spowodowany nieporozumieniem, spowodowanym prześladowaniem i brak umiejętności jak poradzić sobie z tym. Powódka niejednokrotnie pytała mnie, co ma robić, co ona robi złego, czy źle się zachowuje w stosunku do innych nauczycieli, uczniów, osoby przełożonej. Ja powiedziałam, że powinna zachowywać się tak, jak się zachowuje, bo zachowuje się bardzo uczciwie wobec innych nauczycieli i uczniów oraz osoby przełożonej.

Poniżyła ją pozwana, która weszła do pokoju nauczycielskiego i w obecności wszystkich nauczycieli tam obecnych oskarżyła powódkę, że dostała kolejną skargę od rodziców na jej temat. Od razu był płacz, emocje ze strony powódki, nie słyszałam, od uczniów, nauczycieli, że powódka niewłaściwie odnosi się do uczniów niepełnosprawnych, poniża ich. Wręcz przeciwnie. Słyszałam, że powódka jest osobą bardzo kompetentną do nauczania w szkole, bardzo wymagającą i przygotowaną do lekcji. Nawet uczniowie, którzy nie chcieli się uczyć, musieli się uczyć i zyskali na tym. Powódka prowadziła dokumentację rzetelnie i właściwie, nie słyszałam, by było inaczej, tą nerwowość zaobserwowałam po kontaktach z przełożoną, powódka dzwoniła do mnie, prosiłabym przyjechała i ją uspokoiła (K. 314-315)”.

Świadek L. T. zeznała „Wydaje mi się, że relację między powódką a uczniami kształtowały się tak normalnie. Do naszej szkoły trafiają uczniowie, nad którymi trzeba bardzo ciężko pracować, z rozbitych rodzin. Zdarzają się problemy wychowawcze. Gdy odmówiłam podpisania listu stosunek koleżanek do mnie zmienił się w ten sposób, że przestałyśmy chodzić na zajęcia fitness, spotykać się, mieć wspólne tematy. Dwukrotnie odmówiłam podpisania listu” (k. 388-389).

Świadek A. K. – (uczennica) „byłam świadkiem zdarzenia, że p. Ż. wybiegła z płaczem z gabinetu p. dyrektor. Ja w tym czasie byłam uczniem tej szkoły, Powódka uczyła mnie przez 2 lata, gdy byłam w 2 i 3 klasie. Nie było sytuacji by powódka stawiała oceny za sprawdziany, których w ogóle nie było. Powódka nie stawiała ocen niedostatecznych, niedopuszczających za nieobecność na sprawdzianach. Nie było sytuacji, by oceny wystawione przez powódkę nie były na bieżąco wpisywane do dziennika i w związku z tym, by uczniowie i ich rodzice nie wiedzieli, jakie mają oceny. Może przez pierwszy tydzień była taka sytuacja, że uczniowie bali się powódki, jako surowej nauczycielki. Uważam, że to było dobre, że mieliśmy respekt przed powódką, bo wiedzieliśmy, że nie możemy z nią zrobić, co chcemy. Na lekcji była dyscyplina, ale był też czas na żarty, na rozmowę. Były zajęcia pozalekcyjne, uzupełniające 2 razy w tygodniu. Co lekcję można było odpowiedzieć lub się poprawić? Często zdarzało się tak, że powódka wręcz zawyżała nam oceny, żeby nie było jedynki, stawiała dwójkę. Gdy czegoś brakowało w sprawdzianie, to umożliwiała dopowiedzenie i wówczas nie było jedynki, tylko dwójka. Poziom merytoryczny uczniów był niski, bo praktycznie przez cały pierwszy rok – w pierwszej klasie – nie mieliśmy nauczyciela niemieckiego”, (k. 426-427).

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie natomiast z § 3 wskazanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wskazać przy tym należy, że warunkiem koniecznym skuteczności żądania zadośćuczynienia w oparciu o art. 94³ § 3 z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest powstanie po stronie pracownika krzywdy, przez co należy rozumieć rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych.

Powódka winna wykazać zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów, że doznała jakiegokolwiek rozstroju zdrowia, a w szczególności, że ów rozstrój zdrowia spowodowany został działaniem pracodawcy realizującym znamiona mobbingu. Zgodnie, bowiem z linią orzecniczą przyjętą przez Sąd Najwyższy na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 31/07; z dnia 5 grudnia 2006 roku, II PK 112/06; oraz z dnia 6 grudnia 2005 roku, II PK 94/05). Ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 roku, III PK 2/09).

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 943 § 2 k.p. Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko na skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, iż badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

H. Leymann (psycholog, badacz mobbingu określił terror psychiczny, jako „wrogą i nieetyczną komunikację między pracownikiem a innymi, który został zepchnięty do pozycji obronnej i pozbawiony pomocy. Działania te zdarzają się często, co najmniej raz w tygodniu i przez co najmniej pół roku, z powodu, których maltretowanie kończy się znacznym umyślowym uszkodzeniem i ubóstwem wynikającym z urazów psychicznych, powodujących niezdolność obrony dotychczasowego miejsca pracy i znalezieniu nowego zatrudnienia”. Cechy charakterystyczne zjawiska mobbingu to: zaistnienie konfliktu, czyli zderzenie sprzecznych dążeń członków pewnej zorganizowanej grupy ludzi; pojawienie się „ofiary mobbingu” i „mobbera” tj.; sprawy mobbingu; działanie sprawców w sposób umyślny z zamiarem wyrządzenia „ofierze” szkody; posługiwanie się kłamstwem, plotką, oszczerstwem, podstępem i intrygą; ukrywanie działań mobbingujących przez „prześladowców” przed osobami postronnymi, różnorodność form prześladowców, od ostentacyjnego lekceważenia poprzez bojkot towarzyski, ośmieszanie, znieważenie, zniesławienie, aż po groźenie, naruszenie nietykalności osobistej czy w ostateczności zamachy na życie i zdrowie. Jedną z najważniejszych cech mobbingu jest bezzasadność. Mobbingiem są działania zachodzące bez istotnych zarzutów dotyczących pracy ofiary mobbingu, bezzasadne, niezawinione. Kolejną cechą mobbingu jest to, że jest on zjawiskiem subiektywnym, ale dającym się stwierdzić intersubiektywnie, czyli przez osoby zaangażowane w sytuację mobbingową. W zakresie pojęcia mobbingu wchodzi: szykany, zwodzenie, podstęp i intryga, kłamstwa, plotki, oszczerstwa, zachowania sadystyczne.

Pracownicy często jednak mylą pojęcie mobbingu z konfliktami personalnymi. W życiu zawodowym podobnie jak w życiu prywatnym konflikty są na porządku dziennym. Przez pojęcie konfliktu rozumie się wszelkie zdarzenia sprzecznych dążeń zbiorowych lub indywidualnych bądź do ich uzgodnienia bądź do unicestwienia jednego z tych dążeń. W przypadku mobbingu przyczyny konfliktu nie dotyczą sprzeczności dążeń czy interesów, ale określonej osoby. Przystaje być możliwe rozwiązanie takiego konfliktu na drodze negocjacji, uzgadniania dążeń. Orzecznictwo trafnie wskazuje, że wystąpienie mobbingu powinno być oceniane w zasadzie według zobiektywizowanych kryteriów. Co do zasady jednak wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności dóbr osobistych pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji czy mobbingu.

Analizując treść w/w zeznań wnioskować należy, że część świadków nie zauważyła, działań mobbingowych w stosunku do powódki, inni zaś słyszeli tylko od powódki o zachowaniach mobbingowych, niektórzy świadkowie zaś przedstawili

sytuacje, w których dyrektor szkoły zwracała uwagę powódce. Większość ze słuchanych świadków potwierdziła niewłaściwe relacje personalne w pozwanej szkole.

Fakty, twierdzenia, przywołane przez powódkę, niektóre potwierdzone przez słuchanych świadków mające świadczyć o stosowanym wobec powódki niewłaściwym zachowaniu nie mają charakteru uporczywego, długotrwałego czy zastraszania pracownika wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie. Dyrektor reagowała na niewłaściwe wypełnianie przez powódkę obowiązków zawodowych oraz na sygnały rodziców uczniów, których uczyła powódka. Fakt niewłaściwego stosunku powódki do uczniów potwierdzają skargi rodziców (k. 131- 141). Dyrektorowi zaś przysługuje prawo oceny nauczyciela i zwrócenia uwagi w sytuacji, gdy w sposób nienależyty wypełnia on swoje obowiązki. W ramach uprawnień zawodowych dyrektor może również sprawdzać i nanosić poprawki do planu awansu zawodowego nauczyciela. Dyrektor zwracała uwagę powódce i dawała upomnienia w związku z niewypełnieniem obowiązków przez powódkę, a mianowicie nie wpisywanie na bieżąco ocen do dziennika. Z zeznań dyrektora szkoły, którym sąd dał wiarę, bo znajdują potwierdzenie w zeznaniach rodziców wynikało, że powódka miała niewłaściwy stosunek do uczniów niepełnosprawnych, nie stosowała zaleceń poradni psychologiczno-pedagogicznej (powódka powiedziała, że „uczniowie są nie wyuczalni i głupi, „powódka powiedziała, że nie będzie stosować zaleceń poradni psychologiczno-pedagogicznej” – zeznania dyrektora szkoły). Powódka nie wypełniała dokumentacji pedagogicznej, nie stosowała się do wymogów wystawiania ocen proponowanych przed końcem roku, co nie dawało możliwości ich poprawy. Powódka nie skorzystała z możliwości wniesienia sprzeciwu od upomnień, co wskazuje, że się z nimi zgadzała. Trudno też uznać powódkę za osobę nieporadną lub zastraszoną skoro kilkakrotnie pisała skargi na dyrektora do Kuratorium Oświaty. Kary porządkowe nakładane przez dyrektora szkoły i ustne zwracanie powódce uwagi na właściwe wypełnianie obowiązków (np.: przebywaniu w pokoju nauczycielskim po dzwonku, pozostawienie młodzieży bez opieki na boisku szkolnym dziesięć minut przed zakończeniem lekcji) nie miały na celu poniżania, zastraszania powódki, a jedynie zapewnienia realizacji planu lekcji i prawidłowej organizacji pracy w szkole i zapewnienia bezpieczeństwa uczniom, niezależnie od tego czy zdarzało się to innym nauczycielom. Nie wyrażenie zgody na wycieczkę również nie świadczy o mobbingu, bowiem dyrektor ma takie prawo, jeśli zmierza to do zapewnienia realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Z zeznań dyrektora szkoły wynika, że zabranie dzieci z kilku klas rozbiłoby organizację opieki nad uczniami, ponieważ klasa powódki zostałaby bez opieki, wiązało się to z organizacją zastępstwa i faktem, że część dzieci, które zostałyby w szkole i powinny mieć lekcje, nie miałyby ich (powódka powiedziała, że nie zabierze całej klasy, bo: „wybrała sobie tylko dzieci mądre z głupimi nie będzie jeździć”). W tym przypadku działania dyrektora były właściwe gdyż zmierzały do zapewnienia opieki uczniom. Z zeznań dyrektora szkoły wynika również, że powódka nieprawidłowo prowadziła dokumentację (np: wpisanie do arkusza ocen uczniowi, który nie zdał egzaminu poprawkowego z matematyki, promocji do następnej klasy). Zeznanie to znajduje potwierdzenie w udzielonym powódce upomnieniu. Dyrektor zeznała również, że powódka zabierała sobie sale lekcyjne, które były dla nie najwygodniejsze i które nie wynikały z planu lekcyjnego („z tego wynikały problemy, bo nauczyciel, który miał planowo w tej sali lekcje, musiał szukać klucza”). Dyrektor szkoły nie akceptowała również prowadzenia przez nauczycieli lekcji koleżeńskich (nieoficjalne zastępstwo). W tym zakresie zwracała uwagę również innym nauczycielom. Dyrektor szkoły zeznała, że w czasie ćwiczeń przeciwpożarowych, które odbyły się we wrześniu 2009 r. z symulacją pożaru, były zadymione korytarze i ewakuacja przekształciła się na kształt wielkiego bałaganu. W tej sytuacji dyrektor krzyczała do każdego nauczyciela by złożył meldunek („nauczyciela otwierali dzienniki i składali meldunki, powódka nie miała dziennika, ja poprosiłam o meldunek, a ona powiedziała, że nie ma dziennika, dopiero potem wyciągnęła notes i meldunek się odbył”).

Niemniej jednak zbyt emocjonalna, ale usprawiedliwiona krytyka przez pracodawcę nie może być kwalifikowana, jako działanie o charakterze mobbingowym. Sprzeciw budzić może jedynie forma, w jakiej dyrektor zwracał się do powódki tj; podniesionym głosem. Niektórzy świadkowie zeznali nawet, że dyrektor szkoły krzyczała na powódkę, zaś powódka zeznała, że czuła się wtedy upokorzona. Oczywiście takie zachowanie przełożonego musi budzić uzasadnioną krytykę, bowiem również dyrektora szkoły obowiązują standardy kulturalnego zwracania się do podwładnego.

Niewątpliwie taki sposób zachowania świadczy o złych relacjach nauczycieli w pozwanej szkole, i nie stanowi dobrego przykładu dla uczniów. Wszak celem nadrzędnym szkoły zgodnie ze statutem jest wykształcić w wychowankach

postawę odpowiedzialną, twórczą, otwartą, nacechowaną tolerancją i optymizmem, skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach, efektywnego współdziałania w zespole, rozwiązywania problemów w sposób twórczy. Nie mniej jednak powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki nauczyciela, o czym świadczy ocena pracy powódki. Ocena ta została potwierdzona przez Kuratorium Oświaty. Również powódka słuchana w charakterze strony zeznała, że nie dokonała klasyfikacji ucznia S. B., wpisała do arkusza, że uczeń zdał, gdy faktycznie uczeń nie zdał.

Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora szkoły w zakresie, w jaki znajdują one potwierdzenie w pismach rodziców, wręczonych powódce upomnień. Z zeznań świadka M. M. wynika, „że powódka sama ze sobą sobie nie radzi, że są to sprawy osobiste(...) kiedyś rozmawiałam z powódką, lecz nie pytałam, dlaczego płacze po katach, każdy znał J. w szkole, że takie ma usposobienie i nikt nie zwracał na to uwagi(...) moim zdaniem to sprawa dotyczy nie tyle powódki, co U. W., która chciała zająć stanowisko dyrektora, powódka stała się kozłem ofiarnym” .

Zdaniem sądu - dyrektor szkoły zatrudniając powódkę w szkole nie była do niej uprzedzona, wręcz odwrotnie przyznała jej wychowawstwo oraz dodatek motywacyjny. Chcąc załagodzić spięcia dyrektor zaproponowała negocjacje z powódką w obecności członków ZNP, na co jednak powódka nie wyraziła zgody. Powódka nie wyraziła również zgody na hospitację, którą miała przeprowadzić dyrektor szkoły. Zbyt emocjonalny stosunek powódki do dyrektora szkoły potwierdzili świadkowie np. uczennica, która widziała jak powódka wychodziła zapłakana z pokoju dyrektora. Istotne jest również, że część ze słuchanych świadków nie potwierdziło działań mobbingowych w stosunku do powódki. Inni świadkowie w oparciu o emocjonalne zachowanie powódki wyciągali własne wnioski wynikające z obserwacji zachowania powódki.

Zdaniem sądu w stosunku do powódki nie był stosowany mobbing.

Oceny tej nie zmienia opinia psychiatryczna z dnia 15.12.2012 r, bowiem działania mobbingowe są kwestią ustaleń faktycznych, które dokonuje sąd na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy. Biegła M. L. we wnioskach końcowych rozpoznała u powódki przebyte zaburzenia adaptacyjno-lękowo-depresyjne. Zaburzenia psychiczne rozwinęły się u powódki w związku z trudną sytuacją zawodową, którą interpretowała, jako mobbing ze strony przełożonej. Jednocześnie biegła stwierdziła, że to powódka sytuację zawodową interpretowała, jako mobbing. Następnie opinia ta została podtrzymana przez opinię łączną biegłego psychiatry M. L. i biegłej psycholog B. J.. Opinię powyższą sąd uznał za wiarygodną, bowiem zostały sporządzone przez osoby dysponujące odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Opinie nie były kwestionowane przez strony.

Sąd uznał, że roszczenie powódki nie jest zasadne. Fakt uzyskania negatywnej oceny pracy był bezsporny, jak również to, że była to przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy, w oparciu o przepis art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela. Sąd badał, czy wystąpiły przesłanki do uznania, iż ocena ta jest prawidłowa i rzetelna. Sąd zbadał prawidłowość i rzetelność oceny pracy powódki, pod kątem kryteriów określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 1997 r. w sprawie kryteriów oraz szczegółowych zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli oraz zadań i obowiązków dyrektora szkoły w zakresie opieki nad nauczycielami rozpoczynającymi pracę w zawodzie (Dz. U. Nr 18, poz. 101). Zgodnie z § 3 ust. 2 tego rozporządzenia ocena pracy nauczyciela powinna uwzględniać w szczególności poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych zgodnych z profilem szkoły, dbałość o kulturę, poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie dyscypliny uczniów na zajęciach, przestrzeganie porządku pracy, punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji. W kontekście tych kryteriów sąd uznał, że były podstawy do negatywnej oceny pracy powódki.

Z opinii, (która nie została skutecznie przez powódkę zakwestionowana) wynika, że powódka nie została pozytywnie oceniona pod kątem: poprawności merytorycznej i metodycznej prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowości realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, kultury i poprawności języka, pobudzenia inicjatywy uczniów, zachowania odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach;

- relacji z przełożonymi;

- przestrzegania porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji);

- aktywności nauczyciela w doskonaleniu zawodowym;

- działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb;

- zaangażowania zawodowego nauczyciela (uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami)

Negatywna ocena została również utrzymana przez (...) Kuratora Oświaty (k.76). Z protokołu oceniającego odwołanie powódki wynika, że powódka naruszyła ustawę z dnia 26 stycznia 2006 r Karta Nauczyciela oraz Rozporządzenie Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania.....”, a szczególności wskazano, że powódka niestarannie wypełniała obowiązki wynikające z art. 6 Karty Nauczyciela, nieprawidłowo prowadziła dokumentację przebiegu nauczania, niesystematycznie wpisywała do dziennika zajęć lekcyjnych ocen uczniów, nieprzygotowała w terminie klasyfikacji końcoworocznej uczniów klasy, w której powódka pełniła funkcję wychowawcy, co skutkowało niemożliwością przeprowadzenia klasyfikowania i promowania uczniów, zaniedbywała pełnienie dyżurów w czasie przerw międzylekcyjnych narażając bezpieczeństwo uczniów, komunikację z dyrekcją ograniczała do wymiany pism.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż powódkę wiązały nieprawidłowe relacje z osobami, z którymi bezpośrednio pracowała, a mianowicie dyrektorem szkoły, z którym porozumiewała się w sposób pisemny oraz uczniami niepełnosprawnymi gorzej radzącymi sobie w szkole. Powódka w sposób bardzo emocjonalny podchodziła do krytyki swojej osoby, a wszystkie negatywne decyzje dyrektora kończyły się skargami powódki do Kuratorium Oświaty.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo

W punkcie drugim Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w związku z art. 98 k.p.c.

O kosztach procesu – wydatkach w sprawie orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.