

**Sygn. akt XP 87/18**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 marca 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2020 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **T. W.**

przeciwko: **(...) w T.**

o zadośćuczynienie za mobbing

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 lutego 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) **powódka T. W.** wniosła o zasądzenie od **strony pozwanej (...) w T. (poprzednio: (...) w T.)** na rzecz powódki kwoty 10.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za mobbing stosowany wobec powódki, który wywołał u niej rozstrój zdrowia oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając pozew powódka wskazała, że została zatrudniona w (...) w T. w dniu 1 września 1991 r. na podstawie umowy o pracę, a następnie mianowana w charakterze nauczyciela. Posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela matematyki. W dniu 1 września 2011 r. dyrektorem ww. szkoły został A. F.. Przez dwa lata relacje powódki z dyrektorem układały się w sposób bezkonfliktowy. Powódka podniosła, że sytuacja ta uległa zmianie od wiosny 2014 r., kiedy to dyrektor pozwanej zaczął podejmować działania skierowane przeciwko powódce, mające cechy nękania, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także zmierzające do wyeliminowania jej z zespołu współpracowników i stworzenie wokół niej wrogiej atmosfery. Powódka podniosła, że w dniu 23 czerwca 2014 r. dyrektor A. F. udzielił powódce nagany za to, że według jego oceny dopuściła się „naruszenia obowiązku pracowniczego – polegającego na poświadczeniu nieprawdy w treści dziennika elektronicznego szkoły w ten sposób, że zatwierdzoną Uchwałą Rady Pedagogicznej ocenę semestralną ucznia zmieniła na inną, z „niedostateczny” na „dopuszczający”, co zostało udokumentowane wydrukami z dziennika i wpisami do rejestru”. We wskazanym piśmie stwierdzono również, że powódka nie zachowała należytej staranności, sumienności oraz dbałości przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Powódka wniosła sprzeciw od powołanej wyżej decyzji, przy czym zwróciła uwagę na fakt, iż dziennik elektroniczny jest

nowością, funkcjonującą od kilku miesięcy oraz zakwestionowała fakt popełnienia czynu zabronionego polegającego na poświadczeniu nieprawdy. Powódka wskazała, że dyrektor strony pozwanej nie uwzględnił sprzeciwu powódki, co skutkowało wystąpieniem przez nią do sądu z powództwem o uchylenie nałożonej kary nagany. Dalej, powódka wspomniała o tym, że dyrektor poinformował nauczycieli na Radzie Pedagogicznej w dniu 29 sierpnia 2014 r. o powyższym fakcie, przedstawiając przy tym powódkę jako osobę, która zaskarżyła szkołę do sądu pracy i z tego tytułu nauczyciele mogą spodziewać się wezwań w charakterze świadka. Zdaniem powódki, poinformowanie grona pedagogicznego o zaistniałej sytuacji miało na celu wyeliminowanie jej z zespołu pracowników i stworzenie wokół jej osoby wrogiej atmosfery. Powódka twierdziła, że od tego czasu zaczęła być postrzegana przez kolegów z pracy jako osoba występująca przeciwko szkole i „wspólnemu dobru”, narażając tym samym jej dobre imię na szwank. Powódka wskazała dalej, że prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 października 2014 r., sygn. akt X P 973/14, uchylono karę porządkową nagany udzieloną powódce przez dyrektora szkoły. W dalszej części uzasadnienia powódka zwróciła uwagę na fakt, iż incydent polegający na zmianie przez powódkę oceny jednego z uczniów stał się podstawą zawiadomienia skierowanego do Prokuratury Rejonowej w Oleśnicy o popełnieniu przestępstwa polegającego na poświadczeniu nieprawdy, o czym dyrektor pozwanej poinformował Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Województwie (...). W ocenie powódki dyrektor pozwanej kategorycznie stwierdził, że powódka popełniła przestępstwo. Urągało to zasadzie domniemania niewinności, dochodzenie w tej sprawie nie zostało jeszcze zakończone. Powódka powołała się dalej na postanowienie z dnia 27 listopada 2014 r. sygn. akt Ds. 1761/14 Prokuratury Rejonowej w Oleśnicy, którym to umorzono postępowanie z uwagi na brak znamion przestępstwa. Podobnie, postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Województwie (...) wobec powódki zostało umorzono w związku z faktem ukarania powódki karą porządkową nagany. Dalej powódka podniosła, iż została poinformowana przez dyrektora o zamiarze oceny jej pracy i w rozmowie z dyrektorem usłyszała, że ma dwa wyjścia – albo się zwolni albo zostanie oceniona negatywnie. Ponadto, już w maju 2014 r. dyrektor pozwanej zmniejszył powódce etat, co zostało uzasadnione mniejszym naborem do klas pierwszych w szkole. Jednocześnie, we wrześniu 2014 r. dyrektor szkoły przydzielił godziny z zajęć z matematyki nauczycielowi fizyki, który przebywał na emeryturze. Zdaniem powódki zmiana ta odbyła się jej kosztem, gdyż na rzecz wspomnianego nauczyciela zmniejszono ilość jej godzin lekcyjnych. W tym samym miesiącu poinformowano powódkę o zmianie jej planu zajęć. Powódka miała prowadzić zajęcia w niedziele, mimo iż wówczas samotnie wychowywała dzieci w wieku przedszkolnym i została postawiona w problematycznej sytuacji zapewnienia nieletnim dzieciom opieki. Jej prośby o rozważenie jej sytuacji pozostały bez zrozumienia. Następnie powódka wskazała, jakoby w dniu 30 października 2014 r. została poinformowana przez dyrektora, że „jest na dobrej drodze do tego, aby stanąć przed komisją dyscyplinarną dla nauczycieli”. Dodatkowo, na pytanie powódki o przyczyny miała ona usłyszeć od dyrektora pozwanej w odpowiedzi, że „na takie kretyńskie pytanie nie będzie odpowiadał”. Powódka podniosła ponadto, że w dniu 5 listopada 2014 r. miała zostać określona przez dyrektora szkoły jako osoba nieuczciwa, w obecności dyrektora D. B.. Powódka wskazała dodatkowo, że w ciągu kolejnych miesięcy dyrektor pozwanej zaczął podważać autorytet powódki w obecności uczniów w czasie prowadzonych przez nią zajęć. Powódka zaznaczyła, że w jej ocenie karty pracy nauczyciela znajduje się zapis mówiący o tym, że „w dokumentacji przebiegu nauczania zdarzył się udokumentowany przypadek poświadczenia nieprawdy przez panią T. W.”, który mimo zastrzeżeń powódki nie został usunięty. Powódka podkreśliła dalej, że do chwili obecnej nie może znaleźć zatrudnienia w szkolnictwie i w dalszym ciągu pozostaje bez pracy. Ponadto w społeczności, w której funkcjonuje jest uważana za osobę, która popełniła przestępstwo. Do tego powódka nie może podjąć zatrudnienia również ze względu na jej zły stan psychiczny oraz leki, które źle wpływają na jej samopoczucie. Dalej powódka podniosła, że atmosfera w pracy była coraz gorsza i każde wyjście do pracy wiązało się dla niej z ogromnym stresem. Powódka rozpoczęła leczenie w (...). Lekarz psychiatra rozpoznał u powódki zaburzenia adaptacyjne, zaburzenia lękowe, epizod depresji umiarkowany, zaburzenia depresyjne nawracające, zaburzenia depresyjne i lekowe mieszane. Dodatkowo u powódki występował szereg dolegliwości na tle nerwowym związanych z osobą dyrektora pozwanej i stosowanym przez niego mobbingiem.

***W odpowiedzi na pozew strona pozwana Zespołu Szkół (...) w T. (poprzednio: (...) w T.) wniosła o oddalenie powództwa w całości.***

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka była zatrudniona w ww. szkole na czas nieokreślony w charakterze nauczycieli matematyki najpierw na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie mianowania. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w dniu 20 lutego 2015 r., czego przyczyną było otrzymanie przez nią negatywnej oceny pracy. Pozwana podniosła, iż powódka odwołała się od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę i domagała się uznania go za bezskuteczne, jednakże powództwo to zostało prawomocnie oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu (z dnia 1 grudnia 2017 r., sygn. akt IX Pa 131/17), od którego powódka złożyła skargę kasacyjną. Również powództwo o ochronę dóbr osobistych, które wytoczyła powódka przeciwko stronie pozwanej zostało prawomocnie oddalone (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2017 r., sygn. akt III Pa 25/16). Odnosząc się do zarzutu powódki związanego ze zmianą oceny uczniowi po zatwierdzeniu przez radę pedagogiczną, strona pozwana wskazała, że postępowanie powódki w tej sprawie cechowało się nagannością i naruszało obowiązujące przepisy prawa, ponieważ podejmowanie uchwał w sprawie wyników klasyfikacji uczniów należy do Rady Pedagogicznej. Z racji tego, że uchwała taka została podjęta w dniu 29 stycznia 2014 r. powódka nie była uprawniona do ingerowania w treść uchwały Rady Pedagogicznej, na mocy której zatwierdzono ostateczne oceny śródroczne uczniów. W ocenie strony pozwanej zachowanie powódki miało potencjalnie negatywny wydźwięk wychowawczy i organizacyjny wobec uczniów i nauczycieli, gdyż świadczyło ono o tym, że ocena ucznia – mimo jej zatwierdzenia przez Radę Pedagogiczną – może być zmieniona na zasadzie czynności nieformalnej, dokonanej po upływie znacznego czasu od zakończenia semestru. Konsekwencją działania powódki było ukaranie jej karą nagany, złożenie zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz powiadomienie rzecznika dyscyplinarnego. Jak wskazała strona pozwana, kara nagany została wyrokiem Sądu uchylona z powodu niezachowania ustawowego trybu jej wymierzenia w postaci niepoinformowania przez pracodawcę związków zawodowych o zamiarze udzielenia nagany, do których to związków powódka zapisała się kilka dni wcześniej i nie poinformowała o tym pracodawcy. Strona pozwana zaznaczyła, że sąd pracy w żaden sposób nie odniósł się co do zasadności samych przyczyn ukarania, zatem nie potwierdził, że działanie pracodawcy nie było legalne czy też, że jego celem było nękanie pracownika. Zarówno postępowanie przygotowawcze prowadzone na skutek zawiadomienia złożonego przez stronę pozwaną, jak również postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Wojewodzie (...) zostały umorzone. W ocenie strony pozwanej działania pracodawcy były legalne i nie nosiły znamion nękania powódki. Użyte w niniejszej sprawie sformułowanie „poświadczenie nieprawdy w dokumentacji przebiegu nauczania” zdaniem pozwanej oddaje charakter zaistniałego wydarzenia. Powódka poświadczyła stan niezgodny z prawdą i nie miało tutaj znaczenia późniejsze wycofanie się z tej czynności. Strona pozwana podkreśliła jednocześnie, że wskazane sformułowanie nie może być traktowane jako stwierdzenie, że powódka dopuściła się przestępstwa z art. 271 k.k. W treści kierowanych do uprawnionych organów dokumentów nie nastąpiła prawokarna kwalifikacja postępowania powódki, nie powołano także żadnego przepisu z zakresu prawa karnego. Strona pozwana nie przypisała powódce popełnienia czynu zabronionego w rozumieniu prawa karnego. Odnosząc się z kolei do zawiadomienia o przestępstwie, należy zwrócić uwagę na to, że Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie jest bezprawnym działanie pracodawcy zmierzające do ustalenia, czy pracownik popełnił przestępstwo, mimo że okazało się, że przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało popełnione. Strona pozwana miała podstawy do oceny, że zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, w związku z czym zaistniała potrzeba weryfikacji tego przypuszczenia na drodze postępowania karnego. Przechodząc do zarzutu powódki związanego ze zmniejszeniem jej etatu, strona pozwana podniosła, iż powódka wyraziła na to zgodę. Propozycja zmniejszenia etatu była związana z zatwierdzeniem projektu arkusza organizacji, w którym określono liczbę godzin matematyki w szkole poniżej 18 godzin na tydzień, co nie stanowiło pełnego etatu dla nauczyciela matematyki. Gdy pojawiła się możliwość przydzielenia kolejnych godzin matematyki nauczycielom z powodu wprowadzenia dodatkowego oddziału liceum ogólnokształcącego dla dorosłych, dyrektor szkoły po uzyskaniu pozytywnej opinii rady pedagogicznej przydzielił je powódce, zaś godziny matematyki jednej z klas, z uwagi na skargi uczniów i rodziców, przydzielono E. B., która miała bardzo dobry kontakt z uczniami tej klasy oraz by uniknąć konfliktu między uczniami wspomnianej klasy i rodzicami a nauczycielem matematyki. Jak wskazała strona pozwana, powódka oprotestowała takie rozwiązanie z uwagi na konieczność pracy w weekend. Strona pozwana podkreśliła, że decyzje dyrektora miały na celu jedynie zapewnienie prawidłowej organizacji pracy szkoły i nie nosiły znamion mobbingu. Ostatecznie dyrektor uwzględnił żądanie powódki, co doprowadziło do ponownego konfliktu. Odnosząc się z kolei do zarzutu związanego z informowaniem nauczycieli o wytaczanych przez powódkę procesach, zwrócić

należy uwagę na fakt, iż dyrektor szkoły jest organem wykonawczym rady pedagogicznej każdej szkoły. Nie sposób przyznać rację twierdzeniom powódki o tym, by dyrektor szkoły ukrywał przed posiedzeniem rady pedagogicznej fakt, iż został wezwany przez Sąd w sprawach, które mogą znacząco rzutować na organizację pracy szkoły. Strona pozwana zaznaczyła, że powódka powinna być świadoma faktu, iż nie uda się jej ukryć tych okoliczności przed społecznością szkolną. Biorąc powyższe pod uwagę, strona pozwana stwierdziła, że brak jest podstaw do tego, aby uznać działania pracodawcy za noszące znamiona mobbingu. Nie można bowiem mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeśli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, tylko zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Zdaniem strony pozwanej działania, na które powołała się powódka były uprawnione, a co więcej, pracodawca był zobowiązany do ich podejmowania w trosce o dobro publiczne i dobro uczniów. Dalej strona zarzuciła, iż powódka dążąc do udowodnienia swoich racji, świadomie doprowadza do konfliktów i jej zachowanie wobec współpracowników i przełożonych może wywoływać określone reakcje. Pozwana wskazała, że powódka od chwili zwolnienia z pracy wytoczyła pozwaną oraz zeznającym w sprawie świadkom, pracownikom strony pozwanej i uczniom szereg procesów. Dalej, strona pozwana stwierdziła, że powódka niewłaściwie wykonywała swoją pracę i generowała konflikty personalne, które generowały konsekwencje w ramach zakreślonych prawem, które nie mogą być traktowane jako naganne i mające cechy nękania. W ocenie strony pozwanej nie można uznać, że działania pracodawcy miały na celu lub doprowadziły do zaniżonej oceny przydatności zawodowej powódki, pozostającej nadal w przekonaniu, że jej kompetencje zawodowe są wysokie i ocena negatywna jest nieuzasadniona. Powódka nie wskazała, aby była w pracy szykanowana, poniżana czy ośmieszana. Strona pozwana podniosła, że relacje powódki ze współpracownikami były chłodne i służbowe, co wynikało z charakteru powódki. Współpracownicy wręcz obawiali się powódki i unikali kontaktu z nią obawiając się postawienia ewentualnych zarzutów, złożenia skarg czy wytoczenia procesów sądowych. Ponadto, z dokumentacji medycznej przedłożonej przez powódkę wynika, iż stwierdzono u niej m.in. zaburzenia depresyjne nawracające, co może wskazywać, iż stan powódki nie jest związany bezpośrednio z działaniem pracodawcy. Oprócz tego, powódka korzystała z pomocy psychiatry już przed złożeniem pozwu, w latach 2007 i 2008. Biorąc wszystkie powyższe okoliczności pod uwagę, istnieje wyraźna wątpliwość istnienia związku przyczynowego między obecnym stanem zdrowia powódki a działaniami pracodawcy w roku 2014 i 2015.

Ustosunkowując się do odpowiedzi na pozew **powódka** wskazała, że nie pozostawała w żadnym konflikcie z osobami powołanymi przez stronę pozwaną. Okoliczność, że powódka wystąpiła do sądu karnego z próbą ochrony swoich praw nie może być traktowane jako konflikt. Ponadto, powódka podniosła, że nie dopuściła się czynu karalnego polegającego na poświadczeniu nieprawdy w dzienniku elektronicznym. Prokuratura umorzyła postępowanie w tej sprawie. Tymczasem w pismach kierowanych przez dyrektora do prokuratury oraz rzecznika dyscyplinarnego stwierdza on, że powódka popełniła przestępstwo i dokonuje jego kwalifikacji karnej. Dalej, powódka podniosła, że nie zgodziła się zarówno na ograniczenie jej etatu z 18 godzin dydaktycznych do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru godzin w roku szkolnym 2014/2015, jak i pracę w systemie zaocznym. Odnosząc się do twierdzenia pozwanej sugerującej brak związku pomiędzy stanem zdrowia powódki a działaniami pracodawcy, powódka wniosła o zwrócenie się przez sąd o oryginały dokumentacji medycznej powódki oraz dopuszczenie dowodu z opinii biegłych psychiatry i psychologa na okoliczność, czy stosowany wobec powódki mobbing spowodował u niej rozstrój zdrowia i na czym on polegał.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka T. W. została zatrudniona w (...) w T. początkowo na podstawie umowy o pracę, a następnie mianowania. Powódka nauczwała matematyki. Posiada również stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

**Dowód:** - okoliczności bezsporne,

- akt mianowania z dn. 14.09.1998 r. w aktach osobowych powódki

W związku ze zmniejszeniem liczby godzin, wypowiedziano powódce umowę o pracę w części dotyczącej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia za pracę. Przyczyną wypowiedzenia był brak

możliwości organizacyjnych zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy związany ze zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole.

**Dowód:** - wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dn. 21.05.2013 r. w aktach osobowych powódki

Początkowo współpraca powódki z ówczesnym dyrektorem szkoły A. F. układała się bardzo dobrze. Relacje między dyrektorem a powódką były spokojne. Nie było świadków sytuacji, by dyrektor uprzykrzał życia powódce lub niegrzecznie się do niej zwracał. Dyrektor F. posiadał wysokie kwalifikacje interpersonalne, wspierał nauczycieli w działaniach, słuchał i motywował. Nikt nigdy nie zarzucał dyrektorowi A. F. stosowania praktyk mobbingowych.

**Dowód:** - zeznania świadka E. Ś., k. 119 – 120,

- zeznania świadka B. Z., k. 120,

- zeznania świadka A. F., k. 239,

- zeznania świadka W. Z., k. 241.

Powódka nie była osobą łatwą we współpracy. Grono pedagogiczne starało się unikać powódki, gdyż była trudną osobą w relacjach personalnych. Wiele osób dystansowało się wobec powódki, unikało jej z uwagi na jej zachowanie. Poprzednia szkolna pedagog miała sprawę sądową na tle jej relacji z powódką. Powódka inicjowała wiele spraw sądowych. Niemal całe grono pedagogiczne uczestniczyło w postępowaniach sądowych, również w okresie, gdy dyrektorem szkoły był pan S.. Zdarzało się, że gdy powódka pojawiała się w pokoju nauczycielskim, to nauczyciele wychodzili, ponieważ obawiali się, że to, co powiedzą, skończy się sprawą w sądzie. Powódka kierowała wiele pism do dyrektora, w tym zawierające pojedyncze zdania. Zdarzało się, że powódka samowolnie opuszczała posiedzenia rady pedagogicznej w ich trakcie.

**Dowód:** - zeznania świadka E. Ś., k. 120,

- zeznania świadka B. Z., k. 120,

- zeznania świadka A. F., k. 238, 239,

- zeznania świadka W. Z., k. 242.

Uczniowie i ich rodzice byli niezadowoleni z pracy z powódką. W związku z tym odbyło się spotkanie z uczniami oraz rodzicami, na którym dyrektor podkreślał wsparcie dla powódki i prosił o podjęcie środków dydaktycznych. Wyniki zdawalności matury z matematyki były bardzo złe, a powódka była głównym matematykiem klas maturalnych. Zdawalność matematyki w innych technikach była o wiele lepsza. Na każdej radzie w starostwie powiatowym dyrektor strony pozwanej był wytykany jako dyrektor, który nie potrafi poradzić sobie z matematyką. Na sugestie dyrektora powódka reagowała złością. Powódka nie była w stanie poprawić wyników zdawalności matury z matematyki.

**Dowód:** - zeznania świadka B. Z., k. 120,

- zeznania świadka A. F., k. 239.

Uchwałą nr 03/2013/2014 Rada Pedagogiczna (...) w T. zatwierdziła wyniki klasyfikacji rocznej uczniów klasy 1adT, 2 adT, 3 acT, 4 acT, 4bT zgodnie z informacją wychowawcy klasy przedstawioną na posiedzeniu Rady Pedagogicznej. Uczeń I. I. otrzymał m.in. z matematyki ocenę niedostateczną.

**Dowód:** - uchwała z dn. 29.01.2014 r. wraz z wyciągiem z protokołu w aktach osobowych powódki.

Pismem z dnia 22 maja 2014 r. rodzice uczniów klasy I adT ponownie zwrócili się do dyrektora szkoły o zmianę nauczyciela matematyki, T. W., w nowym roku szkolnym, uzasadniając swą prośbę tym, iż nie nastąpiła pozytywna

zmiana w nauczaniu tego przedmiotu, tzn. materiał nadal był tłumaczony niezrozumiale dla większości uczniów, nauczyciel nie wykazywał chęci wytłumaczenia bieżącego materiału, ignorował uczniów. Skutkowało to dużą ilością ocen niedostatecznych, również proponowanych na koniec roku szkolnego. Rodzice uczniów wskazali, że z rozmów z dziećmi oraz anonimowej ankiety przeprowadzonej przez szkolnego pedagoga wynika, że atmosfera na lekcjach prowadzonych przez powódkę była zdaniem uczniów zła, niesprzyjająca motywacji do uczenia, a nauczycielka była do nich wrogo nastawiona, co więcej, dzieci czuły się poniżane.

**Dowód:** - pismo z dn. 22.05.2014 r., k. 66 – 67.

Dnia 12 czerwca 2014 r. powódka po zatwierdzeniu przez radę pedagogiczną oceny semestralnej ucznia I. I. zmieniła ją z niedostatecznej na dopuszczającą, chociaż nie miała do tego prawa. Zatwierdzony protokół blokuje możliwość zmiany oceny. Po telefonicznej rozmowie dyrektora z powódką, zmieniła ona ocenę w dzienniku na poprzednią. Powódka próbowała tłumaczyć się nieumiejętnością obsługi systemu dziennika elektronicznego, mimo iż nauczyciele przeszli stosowne szkolenie, a powódka ponadto dysponowała uprawnieniami do nauki technologii informacyjnej. Jeżeli uczeń po zatwierdzeniu już oceny poprawił ją, to powinno to zostać uwzględnione przy ocenie na kolejny semestr.

**Dowód:** - zeznania świadka A. F., k. 237,

- zeznania świadka E. Ś., k. 119.

Powódka przystąpiła do związku zawodowego w dniu 10 czerwca 2014 r.

**Dowód:** - zeznania świadka A. F., k. 237.

W dniu 23 czerwca 2014 r. dyrektor szkoły A. F. udzielił powódce kary nagany za to, że nieumyślnie dopuściła się naruszenia obowiązku pracowniczego polegającego na poświadczeniu nieprawdy w treści dziennika elektronicznego szkoły w ten sposób, że po zatwierdzeniu uchwałą Rady Pedagogicznej oceny semestralnej ucznia zmieniła na inną (z „niedostateczny” na „dopuszczający”), co zostało udokumentowane wydrukami z dziennika i wpisami do rejestru. Jednocześnie dyrektor stwierdził, że poprzez pozostawianie w błędnym przekonaniu co do prawidłowości załatwianych spraw, powódka nie zachowała należytej staranności, sumienności i dbałości przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Pismem z dnia 30 czerwca 2014 r. powódka wniosła sprzeciw od pisma z dnia 23 czerwca 2014 r., w którym udzielono jej nagany. Powódka wskazała, że art. 108 §1 pkt 1 kodeksu pracy nie ma zastosowania w jej przypadku, ponieważ nigdy nie wystawiła dokumentu, który poświadczałby nieprawdę. W uzasadnieniu pisma powódka podniosła, że w dniu 12 czerwca 2014 r. uczeń przypomniał jej, że zaliczył półrocze, ale nie ma wpisanej oceny. Ulegając prośbie ucznia, aby zapisała ocenę w dzienniku elektronicznym, powódka usiłowała dopisać ocenę w kolumnie dotyczącej pierwszego półrocza. Jednakże możliwość ta okazała się zablokowana. Odnotowując fakt zaliczenia półrocza, powódka zmieniła ocenę na dopuszczającą. Po około 2 godzinach ponownie powódka zmieniła ocenę na tę, która widniała poprzednio. Powódka wskazała, że dziennik elektroniczny był dla niej nowością, funkcjonującą od kilku miesięcy. Dyrektor strony pozwanej odrzucił sprzeciw powódki.

**Dowód:** - pismo powódki z dn. 30.06.2014 r., k. 12.

- pismo z dn. 23.06.2014 r., k. 4.

- pismo z dn. 03.07.2014 r., k. 13,

- zeznania świadka A. F., k. 237.

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 29 sierpnia 2014 r. dyrektor strony pozwanej poinformował grono pedagogiczne o tym, że szkoła została zaskarżona do sądu pracy przez powódkę i należy oczekiwać wezwań w

charakterze świadka. Dyrektor jest zobowiązany informować radę pedagogiczną o wszystkich ważnych wydarzeniach, które dotyczą szkoły.

**Dowód:** - protokół z posiedzenia rady pedagogicznej z dn. 29.08.2014 r., k. 141 – 144.

Rada Pedagogiczna (...) w T. zwróciła się do Naczelnika Wydziału (...), (...) w Starostwie Powiatowym w O. o rzeczywiste wsparcie dla działań Rady, rodziców oraz dyrektora. Wskazała przede wszystkim, że sukcesywnie od kilku lat prestiż szkoły ulegał obniżeniu na skutek niskiej zdawalności egzaminu maturalnego z matematyki, przy zadowalających wynikach z innych przedmiotów. Działania powódki niweczyły efekty pracy wielu ludzi. Powódka zdaniem Rady ignorowała niskie wyniki zdawalności, a ponadto dała się poznać jako osoba niechętna do współpracy, często niezorientowana w problemach szkoły. Liczne sprawy sądowe, których powódka była inicjatorką zakłócały rytm pracy nauczycieli oraz wpływały na negatywne postrzeganie szkoły. Jednocześnie udzielono poparcia dla wszelkich działań dyrektora A. F., zmierzających do poprawy efektywności nauczania w szkole.

**Dowód:** - pismo z dn. 17.09.2014 r., k. 100.

Pismem z dnia 10 października 2014 r. rodzice uczniów klasy II adT zwrócili się do Starosty Powiatu (...) Wydziału Oświaty o pomoc w rozwiązaniu problemu wynikającego z nauczania matematyki przez T. W.. Rodzice wskazali na fakt pojawienia się problemów już w pierwszej klasie. Nauczycielka tłumaczyła nowe partie materiału niezrozumiale i lekceważąco odnosiła się do uczniów. Ponadto, nauczycielka nie pracowała z uczniami słabymi, skupiała się jedynie na uczniach zdolnych. Co więcej, powódka rezygnowała z rozwiązywania zadań trudnych w momencie, kiedy sama miała z nimi problem. Nauczycielka zniechęcała do kreatywnego myślenia, uznając za właściwe wyłącznie własne metody rozwiązywania zadań. W związku z zaistniałą sytuacją, rodzice zaczęli posyłać dzieci na korepetycje, uczniowie szukali również pomocy u innych nauczycieli. Atmosfera na lekcjach nie sprzyjała nauce, uczniowie obawiali się każdej kolejnej lekcji matematyki. Rodzice wskazali, że początkowo dyrektor przychylił się do ich prośby i nastąpiła zmiana nauczyciela. O nowym nauczycielu, jego sposobie prowadzenia lekcji oraz tłumaczeniu uczniowie wypowiadali się bardzo pozytywnie, chętnie uczęszczali na lekcje. Jednakże w połowie września nastąpiła zmiana nauczyciela i T. W. wróciła do klasy II adT, co skutkowało powrotem problemów z zeszłego roku szkolnego. Niski poziom efektywności potwierdzają wyniki z matury.

**Dowód:** - pismo z dn. 10.10.2014 r. k. 68 – 69,

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 października 2014 r., sygn. akt X P 973/14, uchylił karę porządkową nagany udzieloną powódce przez stronę pozwaną pismem z dnia 23 czerwca 2014 r.

**Dowód:** - wyrok z dn. 23.10.2014 r., k. 14.

Powódka zwróciła się do dyrektora pozwanej o podanie powodów, dla których uważał on, że należy poinformować grono pedagogiczne o fakcie, że szkoła została pozwana.

**Dowód:** - pismo z dn. 07.11.2014 r., k. 15.

Dyrektor pozwanej szkoły poinformował Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Województwie (...) o tym, że w dniu 16 lipca 2014 r. powiadomił Prokuraturę Rejonową w Oleśnicy o popełnieniu przez powódkę przestępstwa polegającego na poświadczeniu nieprawdy w treści elektronicznego dziennika lekcyjnego. W ocenie dyrektora było to przestępstwo kwalifikowane z art. 271 k.k.

**Dowód:** - pismo z dn. 24.11.2014 r., k. 16,

- zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa z dn. 16.07.2014 r., k. 117.

Postanowieniem z dnia 27 listopada 2014 r. umorzono dochodzenie w sprawie dokonanego w dniu 12 czerwca 2014 r. zmiany oceny semestralnej z oceny niedostatecznej przyjętej w dniu 29 stycznia 2014 r. uchwałą Rady Pedagogicznej nr (...) na ocenę dopuszczającą dokonaną przez powódkę z uwagi na brak znamion przestępstwa.

**Dowód:** - postanowienie z dn. 27.11.2014 r., k. 17.

Do dyrektora wpływało wiele skarg na powódkę od uczniów, rodziców i grona pedagogicznego. Niektóre były wyrażane ustnie, a niektóre były formułowane pisemnie. Oczekując na lepsze wyniki egzaminów, nauczyciele złożyli wnioski o dokonanie oceny pracy powódki.

**Dowód:** - zeznania świadka A. F., k. 238.

Rada Rodziców wystawiła negatywną opinię pracy powódki. W uzasadnieniu wskazano na wielką ignorancję w stosunku do uczniów i postawę zagrażającą skutecznemu procesowi nauczania. Ponadto T. W. nie wykazywała zaangażowania przy realizacji programu nauczania, niewłaściwie dobierając metody pracy do możliwości uczniów, dodatkowo nie widziała potrzeby pracy z uczniami słabszymi, skupiając uwagę wyłącznie na uczniach zdolnych. Powódka nie uznawała innych metod rozwiązywania zadań prócz własnych. Rada Rodziców stwierdziła, że powódka prezentuje zachowanie uchybiające godności nauczyciela, co sprzyja nieprzyjaznej atmosferze na zajęciach, nie jest nauczycielem dobrze przygotowanym, brak jej umiejętności oraz podejścia do przekazywania wiedzy z matematyki. Rodzice wyrazili również zaniepokojenie sytuacją panującą na zajęciach powódki.

**Dowód:** - pismo z dn. 28.11.2014 r. w aktach osobowych powódki.

Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli przy Wojewodzie (...) umorzył postępowanie wyjaśniające w związku z obwinieniem powódki o popełnienie czynu stanowiącego uchybienie godności zawodu oraz obowiązkom nauczyciela polegającego na tym, że poświadczyła nieprawdę w treści elektronicznego dziennika lekcyjnego przez dokonanie zmiany oceny ucznia z niedostatecznej na dopuszczającą po zatwierdzeniu jej przez Radę Pedagogiczną uchwałą nr 03/2013/2014, uzasadniając to faktem ukarania obwinionej karą porządkową nagany.

**Dowód:** - pismo z dn. 20.02.2015 r., k. 18 -19.

Powódka otrzymała negatywną ocenę pracy. Jako przyczyny dyrektor szkoły podał m.in. problemy z prawidłową realizacją programu dydaktyczno – wychowawczego, co objawia się niewielką efektywnością pracy mierzoną wynikami egzaminów maturalnych z matematyki, nierzetelnym wypełnianiem powierzonych obowiązków, uchylaniem się od pracy w zespole przedmiotowym nauczycieli przedmiotów przyrodniczych, skargami uczniów i rodziców, prowadzeniem dokumentacji nieregularnie i nieprecyzyjnie, niepodejmowaniem żadnych działań promocyjnych szkoły.

**Dowód:** - karta oceny powódki z dn. 29.12.2014 r. w aktach osobowych powódki.

Od otrzymanej oceny pracy powódka wniosła odwołanie do K. O. we W.. Zaprzeczyła wszystkim skierowanym przeciwko niej zarzutom.

**Dowód:** - pismo z dn. 10.01.2015 r. w aktach osobowych powódki.

Zespół oceniający powołany przez (...) K. O. utrzymał dotychczasową ocenę pracy powódki dokonaną przez dyrektora (...) w T..

**Dowód:** - pismo (...) K. O. z dn. 13.02.2015 r. w aktach osobowych powódki.

Dyrektor A. F. rozwiązał z powódką stosunek pracy z dniem 31 maja 2015 r. za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem od dnia 23 lutego 2015 r. z powodu uzyskania negatywnej oceny pracy. Powódka została pouczona o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.



**Dowód:** - pismo z dn. 20.02.2015 r. w aktach osobowych powódki.

Powódka przeżyła załamanie nerwowe oraz leczyła się ze stanów depresyjnych w 2008 r. Ponownie w 2010 r. korzystała z pomocy psychologa i leczyła się ze stanów nerwicowo – lękowych. Ponadto, była leczona psychiatrycznie w okresie od dnia 4 lutego 2015 r. do listopada 2016 r. Jako przyczynę pogorszenia zdrowia psychicznego podano mobbing ze strony dyrektora placówki, w której powódka pracowała oraz ogólna zła atmosfera w pracy.

**Dowód:** - pismo z dn. 06.07.2018 r., k. 96.

- zaświadczenie lekarskie z dn. 21.02.2018 r., k. 113.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop z trzech ostatnich miesięcy pracy wynosiło 1964,06 zł brutto, przy czym powódka w tym okresie otrzymywała świadczenia chorobowe (80%).

**Dowód:** - zaświadczenie z dn. 25.04.2018 r., k. 52.

Uchwałą Rady Powiatu (...) nr (...) stwierdzono przekształcenie z dniem 1 września 2019 r. dotychczasowego 4 – letniego Technikum w T., wchodzącego w skład Zespołu Szkół (...) w T. w 5 – letnie Technikum w T., wchodzące w skład Zespołu Szkół (...) w T..

**Dowód:** - uchwała nr X/92/2019 z dn. 19.09.2019 r., k. 221.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo było nieuzasadnione.

W art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który 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.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - 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” (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94<sup>3</sup> k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94<sup>3</sup> k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna

Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94<sup>3</sup> § 2 dotyczy uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, 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 wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Kwestia celowości działania sprawcy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p.” Sąd Rejonowy podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, Lexis Nexis, Warszawa 2011, str. 256), iż mobbing można określić w uproszczeniu, jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy, i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Rejonowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawcy mobbingu.

Ponieważ podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94<sup>3</sup> k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

W tym miejscu należy wskazać na treść przepisu art. 3<sup>(1)</sup> k.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W świetle powyższego przepisu taką osobą była pełniąca funkcję dyrektora (...) w T. w spornym okresie, A. F..

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma charakter absolutny. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004,

s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13).

Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Zgodnie z dorobkiem orzecznictwa, wykazanie przez pracodawcę, że przeciwdziałał mobbingowi, może stanowić podstawę wyłączenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Powódka zarzucała stosowanie praktyk mobbingowych A. F.. Należy podkreślić, że w świetle art. 6 k.c., to na powódce spoczywał ciężar dowodowy, to powódka winna była zatem udowodnić w procesie stosowanie przez A. F. mobbingu w stosunku do jej osoby. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało jednak żadnych podstaw, aby uznać, że zachowanie A. F. cechowały znamiona mobbingu.

Zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, by A. F. kiedykolwiek zwracał się do powódki w sposób niestosowny, powszechnie uważany za obraźliwy lub wulgarny. Żaden z przesłuchanych świadków nigdy nie był świadkiem takich zachowań dyrektora F. wobec powódki. Przeciwnie – świadkowie spójnie i konsekwentnie wskazywali na wysoką kulturę osobistą dyrektora oraz brak jakichkolwiek złośliwości kierowanych przez niego w stosunku do powódki lub jakichkolwiek innych osób.

Na poparcie swoich twierdzeń powódka podnosiła szereg licznych okoliczności, które miały miejsce począwszy od wiosny 2014 r. kiedy to dyrektor pozwanej zaczął podejmować działania skierowane przeciwko powódce, mające jej zdaniem cechy nękania, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także zmierzające do wyeliminowania jej z zespołu współpracowników i stworzenie wokół niej wrogiej atmosfery. Zaznaczyć jednak należy, że zarówno powódka, jak i świadkowie zeznający w sprawie przyznali, że przez początkowy okres współpraca układała się poprawnie, a nawet bardzo dobrze.

Opisując okoliczności świadczące o istnieniu znamion mobbingu powódka w pierwszej kolejności wskazała na kwestię udzielenia jej przez dyrektora nagany za to, że według jego oceny dopuściła się „naruszenia obowiązku pracowniczego – polegającego na poświadczeniu nieprawdy w treści dziennika elektronicznego szkoły w ten sposób, że zatwierdzoną Uchwałą Rady Pedagogicznej ocenę semestralną ucznia zmieniła na inną - z „niedostateczny” na „dopuszczający” - , co zostało udokumentowane wydrukami z dziennika i wpisami do rejestru” oraz nie zachowała należytej staranności, sumienności oraz dbałości przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

Kwestia nagany była rozpatrywana przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który wyrokiem z dnia 23 października 2014 r., sygn. akt X P 973/14, uchylił karę porządkową nagany udzieloną powódce przez dyrektora szkoły z przyczyn formalnych. Nie ulega jednak wątpliwości, że do samej niedopuszczalnej zmiany oceny ucznia przez powódkę rzeczywiście doszło, niezależnie od jej przyczyn.

W dalszej kolejności powódka podnosiła, pozostającą w związku z udzieloną naganą, kwestię związaną z zawiadomieniem Prokuratury Rejonowej w Oleśnicy o popełnieniu przestępstwa polegającego na poświadczeniu nieprawdy, o czym dyrektor pozwanej poinformował Rzecznika Dyscyplinarnego dla Nauczycieli przy Województwie (...). W ocenie powódki dyrektor pozwanej kategorycznie stwierdził, że powódka popełniła przestępstwo, co urągało to zasadzie domniemania niewinności, dochodzenie w tej sprawie nie zostało jeszcze zakończone.

Ustosunkowując się do tego zarzutu w kontekście wystąpienia znamion mobbingu, należy zwrócić uwagę na regulację art. 304 §1 zd. 1 kodeksu postępowania karnego, mówiącego o tym, że każdy, dowiedziawszy się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub Policję. Zaznaczyć

należy przy tym, że czyn, o którego popełnienie dyrektor szkoły podejrzewał powódkę, jest przestępstwem ściganym z urzędu. Zatem, jeżeli dyrektor uznał lub podejrzewał, że przestępstwo zostało popełnione, miał nie tylko prawo, ale również obowiązek zawiadomić o tym właściwe organy. Prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 KP samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 KC także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione (uchwała Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 9/94). W związku z powyższym nie można zatem postępowania dyrektora zakwalifikować jako przejawu mobbingu.

Kolejną okolicznością wskazywaną przez powódkę było powiadomienie Rady Pedagogicznej o fakcie pozwania szkoły przez powódkę. W ocenie Sądu postępowanie dyrektora F. w tej kwestii było obiektywnie uzasadnione obowiązkami związanymi z piastowanym przez niego stanowiskiem. Dyrektor szkoły jest organem wykonawczym rady pedagogicznej, która ma prawo do informacji o wszelkich sprawach, które dotyczą szkoły. Pozwanie szkoły przez powódkę niewątpliwie należało do spraw istotnych, chociażby z uwagi na wskazaną przez dyrektora możliwość powoływania nauczycieli na świadków, co mogłoby wpływać na organizację zajęć. Nie można zatem stwierdzić, by działanie dyrektora również w tym zakresie nosiło jakiegokolwiek znamiona mobbingu.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, by dyrektor pozwanej podejmował działania skierowane przeciwko powódce, mające cechy nękania, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także zmierzające do wyeliminowania jej z zespołu współpracowników lub stworzenie wokół niej wrogiej atmosfery. Jak wynika z zeznań wszystkich świadków, to powódka była osobą trudną we współpracy i wprowadzała w miejscu pracy napięcia i atmosferę niepokoju, dyskomfortu. Z powodu licznych powództw wytaczanych przeciwko współpracownikom, inni nauczyciele dystansowali się wobec powódki, a nawet zdarzało się, że unikali powódki i wychodzili z pokoju nauczycielskiego wówczas, gdy przebywała w nim powódka, w obawie przed tym, że to, co powiedzą, skończy się wytoczoną przez powódkę sprawą sądową.

Zarzuty dotyczące niestosownego zwracania się do powódki, które nie znalazły w żadnym zakresie odzwierciedlenia w materiale dowodowym, uznać należało za niewykazane. Przeciwnie, zeznania świadków dowiodły, iż dyrektor A. F. był przez pracowników szanowany i lubiany, stanowił dla nauczycieli autorytet, wspierał ich w pracy oraz motywował.

Podkreślenia wymaga również, że nie tylko nauczyciele, ale również uczniowie i ich rodzice byli niezadowoleni ze współpracy z powódką. W stosunku do powódki były kierowane liczne zastrzeżenia, wystąpiono nawet o zmianę nauczyciela. Z dokumentów przedstawionych w sprawie wynika, że powódka skupiała się wyłącznie na uczniach zdolnych, materiał lekcyjny tłumaczyła w sposób niezrozumiały, uczniowie jej klas zmuszeni byli podjąć korepetycje lub zwracać się o pomoc do innych nauczycieli. Ponadto, co podkreślał były dyrektor strony pozwanej, wyniki zdawalności matury z matematyki były bardzo złe, co wpływało na niezadowolenie uczniów i nauczycieli i niskie miejsce szkoły w rankingach, a powódka była głównym matematykiem klas maturalnych. Działania dyrektora, który na spotkaniu z rodzicami podkreślał wsparcie dla powódki, nie mogły obiektywnie wywołać u powódki zaniżonej oceny przydatności zawodowej.

Kolejną okolicznością wskazywaną przez powódkę było zmniejszenie przez dyrektora pozwanej etatu powódki, co zostało uzasadnione mniejszym naborem do klas pierwszych w szkole. Jednocześnie, we wrześniu 2014 r. dyrektor szkoły przydzielił godziny z zajęć z matematyki nauczycielowi fizyki, który przebywał na emeryturze. Zdaniem powódki zmiana ta odbyła się jej kosztem, której na rzecz wspomnianego nauczyciela zmniejszono powódce ilość godzin lekcyjnych. W tym samym miesiącu poinformowano powódkę o zmianie jej planu zajęć. Powódka miała w związku z tym prowadzić zajęcia w niedziele, mimo iż wówczas samotnie wychowywała dzieci w wieku przedszkolnym i została postawiona w problematycznej sytuacji zapewnienia nieletnim dzieciom opieki. Jej prośby o rozważenie tego stanu rzeczy pozostały bez zrozumienia.

Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka wyraziła zgodę na zmniejszenie swojego etatu. Następnie otrzymała ona dodatkowe godziny, kiedy utworzono dodatkowy oddział liceum

ogólnokształcącego dla dorosłych. Zajęcia matematyki w trakcie tygodnia, z uwagi na liczne skargi rodziców uczniów, zostały przydzielone nauczycielowi, który miał dobry kontakt z klasą. W ocenie Sądu decyzja ta była uzasadniona, ponieważ wykazano już wcześniej, że konflikt nauczycielki z uczniami istniał, a znalezienie płaszczyzny porozumienia nie udało się. Nauka, szczególnie przedmiotu matematyki, który wielu uczniom sprawia problemy, powinna odbywać się w przyjaznych do tego warunkach, pozbawionych konfliktów, gdzie nauczyciel w zrozumiały sposób przekazuje uczniom wiedzę. W związku z tym to działanie dyrektora szkoły również, zdaniem Sądu Rejonowego, nie nosiło znamion nękania czy mobbingu, ale stanowiło przejaw troski o dobro uczniów, stanowiące priorytet działania każdej szkoły. Wskazać należy, że dyrektor przyznał powódce w miarę możliwości dodatkowe godziny pracy.

Nie potwierdziły się również zarzuty powódki, jakoby dyrektor pozwanej podważał autorytet powódki w obecności uczniów w czasie prowadzonych przez nią zajęć. Okoliczności te nie zostały w żaden sposób przez powódkę udowodnione.

Przyznanie zadośćuczynienia, jakiego domagała się powódka przedmiotowym pozwem, uwarunkowane było przyjęciem, że doszło do zachowań mających znamiona mobbingu. Powódka twierdziła, że to na skutek zachowań dyrektora F. doznała rozstroju zdrowia. Sąd Rejonowy po zgromadzeniu materiału dowodowego dokumentów i z zeznań świadków pominął wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych psychiatry i psychologa na okoliczność zaistnienia rozstroju zdrowia powódki jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sporu o zasadność przyznania zadośćuczynienia, albowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło, by powódka była poddawana mobbingowi. Jednocześnie wskazać należy, że Sąd nie kwestionuje, że powódka miała w spornym okresie problemy ze zdrowiem psychicznym, a także we wcześniejszym okresie. Powódka leczyła się psychiatrycznie w okresie od dnia 4 lutego 2015 r. do listopada 2016 r. Jak powódka sama wskazała w piśmie procesowym z dnia 6 lipca 2018 r. (data wpływu), powódka przeżyła załamanie nerwowe oraz leczyła się ze stanów depresyjnych jeszcze w 2008 r. Ponownie w 2010 r. korzystała z pomocy psychologa i leczyła się ze stanów nerwicowo – lękowych. Nie można jednak przyjąć, by problemy zdrowotne powódki w 2015 i 2016 r. były skutkiem stosowania wobec powódki mobbingu przez A. F., skoro żadnych zachowań, którym możnaby przypisać znamiona mobbingu wobec powódki nie wykazano.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sądu ustalił przede wszystkim w oparciu o osobowe źródła dowodowe, pomocniczo posiłkując się dowodowymi z dokumentów, nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości co do ich prawdziwości. Dokumenty te zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. W przypadku dowodów z dokumentów, Sąd ograniczył się tylko do tych, które miały znaczenie dla sprawy, pozostałe pomijając jako nieistotne.

Oceny zeznań świadków oraz powódki Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zeznania zawnioskowanych świadków A. F., E. Ś., B. Z., W. Z. Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Świadkowie ci mieli realną możliwość zaobserwowania ewentualnych niewłaściwych zachowań dyrektora w stosunku do powódki i z tego względu mogli mieć bezpośrednią wiedzę na temat relacji pomiędzy powódką a stroną pozwaną. Świadkowie nie potwierdzili, aby dyrektor A. F. zwracał się do powódki w sposób niewłaściwy, obraźliwy, wulgarny, by nękał powódkę, ośmieszał, poniżał lub stosował wobec niej jakiejkolwiek praktyki mobbingowe. Podkreślenia wymaga, że w okresie trwania procesu A. F. nie był już dyrektorem strony pozwanej, a tym samym reprezentantem pracodawcy świadków – pozostałych nauczycieli, przez co nie musieli oni obawiać się ewentualnych negatywnych konsekwencji zeznawania przeciwko pracodawcy. Z samej postawy świadków podczas przesłuchań wynikało ponadto, że obawiają się oni powódki i ewentualnych kolejnych postępowań sądowych, nie zaś A. F.. Podkreślenia wymaga, że żaden ze świadków nie potwierdził, nawet w najmniejszym stopniu, zarzutów powódki wobec A. F..

Zarówno powódka, jak i pozostali świadkowie potwierdzają zaistnienie w okresie spornym określonych zdarzeń. Przyczyna Cel i tych zdarzeń były jednak odmiennie postrzegane przez powódkę i świadków, w szczególności A. F. mającego najpełniejszą wiedzę w przedmiocie tych zdarzeń, i to właśnie twierdzenia świadków, jako logiczne i konsekwentne, Sąd uznał za wiarygodne. Powódka wiązała wszystkie zdarzenia z nieuzasadnioną jej zdaniem niechęcią do jej osoby i domniemaną chęcią poniżenia jej. Świadkowie, w tym A. F., logicznie uzasadniali przyczyny

i cel tych zdarzeń, wskazując na istniejące problemy w relacjach powódki z innymi nauczycielami, uczniami i rodzicami i niesatysfakcjonujące wyniki pracy powódki. Odczucia powódki, która w obiektywnie koniecznych i uzasadnionych czynnościach dyrektora, jak wizytacja, zmiana nauczyciela po skargach klasy, zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, zawiadomienie Rady Pedagogicznej o wytoczonym przez powódkę procesie, dopatrywała się znamion mobbingu, podlegały jednak weryfikacji przez czynnik obiektywizmu, subiektywne odczucia nie mogą być bowiem jedynym miernikiem określonych zachowań. W świetle zgromadzonych dowodów uznać należało, że odczucia powódki, iż była ona ofiarą mobbingu, należało uznać za wyłącznie subiektywne i nieuzasadnione obiektywnymi okolicznościami. Odczucia te mogły być w ocenie Sądu dodatkowo potęgowane przez problemy natury zdrowia psychicznego, z którymi powódka, jak sama podkreślała, od dawna się boryka.

Z okoliczności sprawy wynika niezbicie, że powódka nie była ofiarą mobbingu, w szczególności mobbingu przez ówczesnego dyrektora A. F., a zdarzenia, na które się powoływała, choć bezspornie miały miejsce, nie miały na celu jej nękania, zastraszania ani poniżenia, ale wynikały z obiektywnych okoliczności konkretnego przypadku i obowiązków spoczywających na osobie piastującej funkcje dyrektora zespołu szkół.

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w innych, uznanych za wiarygodne dowodach. W szczególności Sąd nie podzielił zaś przedstawionej przez powódkę interpretacji bezspornych zdarzeń.

Zeznania strony pozwanej Sąd pominął zgodnie z wnioskiem pozwanej.

Z uwagi na powyższe, Sąd Rejonowy **w punkcie I wyroku** oddalił powództwo jako bezzasadne.

**W punkcie II wyroku** Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par 2 i 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę pozwaną. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, strona przegrywająca postępowanie, nawet jeśli jest ustawowo zwolniona od kosztów na rzecz Sądu, musi liczyć się z koniecznością zwrotu kosztów zastępstwa procesowego swojego przeciwnika procesowego w przypadku jego wygranej. W ocenie Sądu nie zaszyły w sprawie okoliczności uzasadniające odstąpienie od obciążenia powódki tymi kosztami. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej okoliczności niniejszej sprawy nie dawały do takiego przekonania żadnych podstaw. Powódka zainicjowała postępowanie, a jej zarzuty wobec pozwanej okazały się niezasadne. Powódka wykonuje również pracę zarobkową.

**W punkcie III** sentencji wyroku nieuiszczone koszty sądowe Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.