

Sygn. akt VIII *Pa* 205/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Jolanta Łanowy-Klimek del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 12 marca 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** K. J. (J.)

**przeciwko** Szkole Podstawowej Specjalnej nr 39 w Z.

**o** zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 18 lipca 2019 r. **sygn. akt** IV P 439/18

1) oddała apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

VIII Pa 205/19

## UZASADNIENIE

Powódka K. J. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej Specjalnej nr 39 w Z., domagając się zasądzenia kwoty 40 000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia związany z mobbingiem.

Na uzasadnienie powódka podała, że jest pracownikiem pozwanej szkoły od października 2013r., przy czym do października 2016r. jej zatrudnienie przebiegało prawidłowo, z poszanowaniem praw i godności pracownika. W związku z udziałem powódki w czarnym proteście, stała się ona ofiarą mobbingu stosowanego przez dyrektora szkoły I. W., która w sposób uporczywy i długotrwały nękała ją, zastraszała i podejmował szereg działań na jej

szkodę, w tym między innymi obarczała ją odpowiedzialnością za wszelkie negatywne konsekwencje udziału w czarnym proteście. Jako działania mobbingowe powódka wskazała między innymi: propozycję dyrektora o zmianie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony, uzasadniając to okolicznością, że nauczyciel stażysta nie jest uprawniony do otrzymania bezterminowej umowy o pracę; problemy związane z jej dokumentacją dotyczącą odbycia stażu; podważanie jej kwalifikacji do zajmowania stanowiska psychologa w związku z nieukończeniem studiów podyplomowych w kierunku oligofrenopedagogiki; negowanie konieczności jej udziału w szkoleniu, które odbywało się po godzinach pracy; zlecanie jej zadań wykraczających poza zakres jej obowiązków, a należących do zadań dyrektora szkoły (np. wypełnianie ankiet na platformie (...)); podważanie konieczności zatrudnienia psychologa w szkole; ingerowanie w jej pracę, jej metody pracy; niewyrażenie zgody na dodatkową pracę w innej placówce, kiedy wcześniej nie było z tym żadnego problemu; niewłaściwe potraktowanie jej osoby w dniu 29 sierpnia 2017r., kiedy to przyszła później do pracy w związku z umówionym spotkaniem w Wydziale Oświaty i (...); zarzucanie kradzieży tabletu, który wcześniej został wręczony przez dyrektora szkoły jednej z uczennic; nieprzyznanie dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2017/2018. Powódka podała, że działania dyrektora szkoły wywołały u niej rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń lękowych, które miały wiele objawów somatycznych w postaci problemów żołądkowych, utraty łaknienia, zaburzeń snu, bóli w klatce piersiowej, wzmożonego napięcia mięśniowego, braku zdolności do odczuwania radości, efektywnego wypoczywania, poczucia ciągłego zmęczenia. Nadto, od dnia 29 sierpnia 2017r. do dnia 20 lutego 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które związane było z leczeniem w poradni zdrowia psychicznego. Powódka była poddawana leczeniu farmakologicznemu i odbyła 8 wizyt u psychiatry. Zdaniem powódki rozstrój zdrowia skomplikował jej sprawy odnośnie posiadania potomstwa w związku z podwyższonym poziomem prolaktyny.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie pozwana podała, że zarzuty powódki są bezpodstawne i nie znajdują potwierdzenia w relacjach, jakie miały miejsce między nią a powódką. Powódka w chwili, gdy podjęła pracę w pozwanej placówce, nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska psychologa (była na trzecim roku studiów), a do jej zatrudnienia doszło za zgodą kuratorium oświaty, na co pozwalają przepisy ustawy – Karta Nauczyciela. Z chwilą uzyskania pełnych kwalifikacji, powódka jako nauczyciel stażysta rozpoczynający staż na nauczyciela kontraktowego powinna być zatrudniona na umowę o pracę na czas określony, przy czym z powódką omyłkowo zawarto od dnia 1 września 2016r. umowę o pracę na czas nieokreślony. W związku z tym zaproponowano jej zawarcie aneksu do umowy, na co powódka się zgodziła i do zmiany rodzaju umowy ostatecznie nie doszło. Dyrektor szkoły nie obarczała powódki odpowiedzialnością za wszelkie negatywne konsekwencje związane z udziałem w akcji społecznej czarny protest. W pismach wyjaśniających do urzędu miasta dyrektor szkoły nigdy nie wskazała powódki jako osoby winnej zaistniałej sytuacji. Nadto, dyrektor szkoły zawsze wyrażała powódce zgodę na urlop bezpłatny. Odnośnie stażu odbywanego przez powódkę na nauczyciela kontraktowego, dyrektor szkoły zauważyła, że rzekome zagubienie dokumentacji z nim związanej nie miało miejsca. Dyrektor szkoły nigdy nie podważała oceny dotyczącej poprawności odbytego stażu wystawionego przez opiekuna stażu, która była pozytywna. Bezzasadne były także twierdzenia powódki, że została poinformowana o tym, że od września 2017r. nie będzie dla niej pracy w pozwanej szkole, skoro została ujęta w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2017/2018, a ten tworzony był w kwietniu 2017r.. Pozwana podniosła, że dyrektor szkoły nigdy nie podważała kwalifikacji powódki i nie eliminowała jej z grona pracowników, nie zakazywała powódce podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tym bardziej na własny koszt, a zakres zleconych powódce zadań mieści się w zakresie jej obowiązków. Pozwana zauważyła, że jako pracodawca dyrektor szkoły miała prawo kontrolować pracę podległych jej pracowników i ustalać na przykład cel ich wyjść służbowych. Wskazała, że powódce szczegółowo uzasadniono przyczynę niewyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie. Pozwana podała, że dwóm innym pracownikom taką zgodę wyrażono, bowiem są to nauczyciele z długoletnim stażem pracy oraz praktyką nauczycielką, a powódka była jedynym psychologiem w szkole. Także fakt, że powódka chciała podjąć dodatkowe zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu podczas, gdy w przypadku pozostałych osób było to 0,22 i 0,33 etatu, zaważyło na negatywnym rozpoznaniu wniosku powódki. Odnosząc się do sytuacji, jaka miała miejsce w dniu 29 sierpnia 2017r. pozwana podała, że powódka nie informowała dyrektora o tym, że nie stawi się do pracy w wyznaczonych godzinach,

a jej spotkania w Wydziale Oświaty i (...) nie miały charakteru służbowego i mogły odbyć się poza godzinami pracy. W kwestii tabletu pozwana podała, że dyrektor szkoły nigdy nie nazwała powódki złodziejką, a całej sytuacji z tym związanej - kradzieżą. Przejawem mobbingu nie było również zgłoszenie zwolnienia chorobowego powódki do kontroli, gdyż jest to uprawnienie pracodawcy. Odnośnie dodatku motywacyjnego pozwana zauważyła, że ten składnik wynagrodzenia ma charakter uznaniowy i nie został on przyznany w sumie 14 z 29 nauczycieli. Odnosząc się do kwestii rozstroju zdrowia powódki na skutek stosowania wobec niej mobbingu dyrektor szkoły podniosła, że powódka choruje na różnego rodzaju dolegliwości od 17 roku życia oraz, że ona sama przebywała na zwolnieniu lekarskim od 24 października 2016r. do 11 stycznia 2017r., w związku z czym nie sprawowała nad powódką nadzoru dyrektorskiego. Powódka zaś do lekarza specjalisty zgłosiła się pierwszy raz 29 sierpnia 2017r.

**Wyrokiem z dnia 18 lipca 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.**

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 10 października 2013r. powódka zawarła z pozwaną szkołą umowę na czas określony do dnia 27 czerwca 2014r. Powódce powierzono stanowisko psychologa w wymiarze 1/2 etatu. W dniu 1 września 2014r strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015r. Powódce powierzono obowiązki psychologa w wymiarze 1/2 etatu. Kolejna umowa na czas określony została zawarta z powódką w dniu 31 sierpnia 2015r. Powódka miała pracować jako psycholog, pedagog w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31 sierpnia 2016r. przedłożono jej do podpisania umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 31 sierpnia 2016r. na stanowisku psychologa w pełnym wymiarze etatu.

Sąd Rejonowy ustalił, że dyrektor pozwanej szkoły I. W. prywatnie była znajomą matki powódki i to na jej prośbę zatrudniła w podlegającej jej szkole powódkę, będącą wówczas studentką psychologii.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 3 października 2016r. powódka, dyrektor szkoły oraz 10 innych pracowników pozwanego w ramach Ogólnopolskiego Strajku (...) zwanego czarnym protestem zrobiły sobie zdjęcie na korytarzu szkoły, które następnie na swoim profilu F. umieściła powódka. W związku z zaistniałą sytuacją, która została rozpowszechniona przez nauczyciela pozwanej szkoły R. S., wszczęto postępowania dyscyplinarne wobec osób uwidoczniionych na zdjęciu. Osobom tym zarzucono manifestowanie publicznie swoich poglądów w związku z zorganizowanym na terenie całego kraju protestem dotyczącym zmian przepisów w zakresie prawa do aborcji. Decyzją z dnia 14 lutego 2017r. Komisja Dyscyplinarna dla (...) przy Wojewodzie (...) uznała powódkę za niewinną zarzucanego jej czynu w świetle art. 53 i 54 Konstytucji. W związku z udzieleniem zgody na udział w czarnym proteście i pozowaniem do zdjęcia upublicznionego na portalu F. Wydział Oświaty w Z. udzielił dyrektor pozwanej szkoły I. W. pouczenia. Powódka nie poniosła żadnych konsekwencji służbowych z tytułu udziału w akcji protestacyjnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że relacje powódki i dyrektor pozwanej szkoły początkowo były bardzo przyjacielskie, jednak pogorszyły się w roku szkolnym 2016/2017. Było to związane z postępowaniem dyscyplinarnym wobec nauczyciela R. S., który został zawieszony oraz z jego pismami o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przeciwko osobom biorącym udział w czarnym proteście, w tym powódce i dyrektor szkoły.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 1 września 2016r. powódka rozpoczęła odbywanie stażu na stopień nauczyciela kontraktowego. Dyrektor pozwanej szkoły kontrolowała i nadzorowała staż odbywany przez powódkę, w związku z tym prosiła o określone informacje dotyczące stażu. Opiekunem stażu powódki była E. W. (1). W czasie stażu dyrektor korzystała z L-4 i z tego powodu nie dotarły do niej oryginały dokumentów o przebiegu stażu. Ostatecznie dokumenty odnalazły się i dyrektor potwierdziła staż powódki.

Sąd Rejonowy ustalił, że w kwietniu 2017r. dyrektor pozwanej zorientowała się, że błędnie podpisała z powódką, będącą nauczycielem stażystą, umowę na czas nieokreślony. Odbyła wówczas z powódką rozmowę informując ją, że jej umowa na czas nieokreślony powinna być zawarta na czas określony. Ostatecznie nie doszło do zmiany umowy, gdyż powódka nie wyraziła na to zgody. W kolejnych dniach powódka przysłała do dyrektor szkoły wraz K. G. (1), E. W. (1) i M. R. (1), które zarzuciły dyrektor, że chce zmienić powódce umowę, aby ją później zwolnić. W sprawie umowy o pracę strony odbyły jeszcze jedną rozmowę, w której dyrektor informowała powódkę, że będzie musiała rozwiązać

z nią umowę, z uwagi na brak studiów podyplomowych z zakresu oligofrenopedagogiki. Po konsultacji z Kuratorium (...) okazało się, że powódka jako psycholog kliniczny takich studiów nie potrzebuje.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 18 sierpnia 2017r. powódka zwróciła się do dyrektora szkoły o wyrażenie zgody na podjęcie z dniem 1 września 2017r. dodatkowego zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu w Szkole Podstawowej nr (...) w Z.. Pismem z dnia 25 września 2017r. dyrektor szkoły poinformowała powódkę, że nie wyraża zgody na jej dodatkowe zatrudnienie wskazując, że powódka jest młodym stażem nauczycielem zatrudnionym niedawno na czas nieokreślony, winna nabywać praktyki z dziećmi i młodzieżą, a specyfika jej pracy wymaga zaangażowania i ciągłego kontaktu z nauczycielami, uczniami i ich rodzicami. Prośba E. K. dyrektor szkoły nr 25 odnośnie wyrażenia zgody na zatrudnienie powódki również spotkała się z odmową dyrektora. Powódka o braku zgody zawiadomiła Wydział Oświaty. Nie mógł on jednak wpłynąć na decyzję dyrektora pozwanej szkoły.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 29 sierpnia 2017r. zgodnie z zarządzeniem dyrektora pozwanej placówki nr (...), powódka oraz inni nauczyciele winni być w pracy w godzinach od 9.00 - 13.45, tymczasem K. J. od godziny 9.00 do godziny 9.30 przebywała w Wydziale Oświaty, gdzie miała umówione spotkanie z naczelnik wydziału, a następnie udała się do Związku (...), gdzie przebywała do godziny 10.35. O godzinie 10.40 powódka przyszła do pracy, którą świadczyła do godziny 13.30. Powódka nie informowała dyrektora, o tym że będzie nieobecna.

Sąd Rejonowy ustalił, że na posiedzeniu rady pedagogicznej rozpoczynającej nowy rok szkolny w dniu 1 września 2017 roku dyrektor szkoły przedstawiła sytuację związaną z pedagogiem i psychologiem, z pozbawieniem uczniów opieki psychologiczno- pedagogicznej, w związku ze zwolnieniami lekarskimi i urlopami dla poratowania zdrowia tej części zespołu. Dyrektor przedstawiła osoby zatrudnione na zastępstwo, które miały przejąć te obowiązki. Dyrektor nie odnosiła się wtedy do pracy powódki, ani E. W. (1). Powódka nie brała udziału w tym zebraniu. Nauczyciel A. P. (1) wystąpiła o sprostowanie protokołu twierdząc, że dyrektor bezpośrednio odniosła się między innymi do pracy powódki, oceniając ją negatywnie. W czasie późniejszego głosowania grono pedagogiczne nie zgodziło się na sprostowanie protokołu.

Sąd Rejonowy ustalił, że dyrektor pozwanej szkoły zwróciła się do ZUS o skontrolowanie zwolnienia lekarskiego powódki. Pismami z dnia 11 i 13 września 2017r. powódka została zawiadomiona, że odpowiednio w dniu 19 i 25 września 2017r. przeprowadzona zostanie w miejscu jej pobytu badanie przez lekarza orzecznika ZUS.

Sąd Rejonowy ustalił, że od dnia 26 września 2017r. powódka leczy się u psychiatry.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie, kiedy powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym, skontaktowała się z nią pracownica sekretariatu pozwanej szkoły i poprosiła o przyjęcie na spotkanie z dyrektorem szkoły w sprawie zaginionego tabletu. Spotkanie powódki z dyrektorem pozwanej szkoły odbyło się przy udziale G. K. i K. G. (1). Kwestia tabletu nie została wyjaśniona. Pismem z dnia 18 września 2017r. pozwana zobowiązała powódkę do pisemnego wyjaśnienia w sprawie otrzymanego z firmy (...) na potrzeby szkoły sprzętu w postaci tabletu i złożenia tegoż wyjaśnienia w sekretariacie szkoły. W przypadku przekazania sprzętu na nagrodę, powódka zobowiązana została do dostarczenia pisemnego potwierdzenia odbioru przez ucznia w terminie 1 dnia po otrzymaniu pisma. Pismem z dnia 28 września 2017r. powódka za pośrednictwem adwokata wezwała dyrektora pozwanej szkoły do zaprzestania naruszeń, usunięcia ich skutków oraz złożenia i opublikowania stosownego oświadczenia, pod rygorem skierowania sprawy do sądu.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 10 października 2017r. powódka wystąpiła do pracodawcy o wyjaśnienie przyczyn nieotrzymania w roku szkolnym 2017/2018 dodatku motywacyjnego. Po kolejnym ponagleniu, dyrektor szkoły pismem z dnia 30 listopada 2017r. poinformowała powódkę, na jakiej podstawie przyznawany jest dodatek. Nie udzieliła odpowiedzi na piśmie na temat przyczyny nieprzyznania powódce dodatku. Dyrektor nie przyznała powódce dodatku w związku z uzyskaniem informacji, że udaje się ona na długotrwałe L4. Oprócz powódki dodatku nie otrzymały również inne osoby. Po interwencji w Wydziale Oświaty dodatek przyznano im za drugi semestr. Powódka dodatku nie otrzymała, gdyż w czasie gdy otrzymały go inne osoby była już nieobecna w pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 21 listopada 2017r. pracownicy pedagogiczni i niepedagogiczni pozwanej szkoły skierowali do naczelnika Wydziału (...) w Z. pismo, w którym poinformowali między innymi, że nie mieli wpływu na wywiady i wypowiedzi w prasie, telewizji i internecie niektórych osób zatrudnionych w szkole. Osoby podpisane na piśmie podniosły, że nie utożsamiają się ze słowami owych osób. Inny pracownik, A. K. w dniu 23 listopada 2017r. wniosła do Wydziału Oświaty pismo, w którym skarżyła się na atakowanie szkoły przez pracowników przebywających na urloпах dla poratowania zdrowia i L4. Pismem z dnia 28 listopada 2017r. powódka poinformowała Wydział Oświaty w Z. o tym, że od października 2016r. doświadcza na terenie pozwanej placówki zachowań mobbingowych. Ankieta przeprowadzona w pozwanej placówce przez inspektora pracy wykazała, że w pozwanej placówce mogą występować zachowania i działania, które mogą nosić znamiona działań lub zachowań mobbingowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że dyrektor pozwanej placówki udzielała powódce na jej wniosek bezpłatne urlopu. Dyrektor pozwanej nie utrudniała powódce udziału w szkoleniach. Dwa kursy były finansowane przez szkołę.

Sąd Rejonowy ustalił, że opracowanie programu profilaktycznego zostało powódce przydzielone w zakresie zadań i czynności na rok szkolny 2016/2017, z którym powódka zapoznała się i podpisała 1 września 2016r. Pedagog i psycholog były koordynatorami programu profilaktyki wychowawczego. Ich obowiązkiem było składanie półrocznego sprawozdania z realizacji tego programu.

Sąd Rejonowy ustalił, że zarządzeniem Nr (...) dyrektor pozwanej z dnia 11 lipca 2016r. wprowadzono politykę antymobbingową w Zespole (...) w Z..

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana zamierzała kontynuować zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2017/2018.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. G. (1) w roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016 zastępowała dyrektor pozwanej szkoły, natomiast w roku szkolnym 2017/2018 przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. M. R. (1) i E. W. (1) od września 2017r. przebywały na urlopie dla poratowania zdrowia.

Sąd Rejonowy ustalił, że dyrektorowi pozwanej szkoły zdarzało się wchodzić do gabinetu powódki i E. W. (1), w trakcie gdy prowadziły one rozmowy z uczniami. Sytuacje takie miały miejsce również przez październikiem 2016r.

Sąd Rejonowy ustalił, że dyrektor pozwanej szkoły została odwołana przez wydział oświaty w związku z częstymi nieobecnościami, które dezorganizowały pracę w szkole.

Sąd Rejonowy ustalił, że w pozwanej szkole funkcjonował zeszyt wyjść, w którym pracownicy zespołu psychologiczno-pedagogicznego i działu administracji wpisywali wyjścia służbowe. Zdarzało się, że dyrektor w trakcie wyjścia służbowego dzwoniła do pracowników, żeby sprawdzić, czy rzeczywiście wyszli w takich celach.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego, Sąd Rejonowy oparł się na wskazanych wyżej dowodach z dokumentów i zeznaniach świadków E. K., E. W. (2), K. T., G. K., A. S. i I. W. oraz częściowo na zeznaniach świadków K. G. (1), M. R. (1), E. W. (3), A. P. (1), M. B. i powódki, których zeznania miały mocno emocjonalny i subiektywny charakter, a każde działanie przełożonej dotyczące ich osoby, bądź osoby należącej do zespołu pedagogiczno-psychologicznego traktowały jako formę mobbingu nawet, gdy działania te mieściły w zakresie kompetencji dyrektora placówki. Sąd Rejonowy uwzględnił zeznania świadków K. G. (1), M. R. (1), E. W. (3), A. P. (1), M. B. i powódki w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Najistotniejszy w kontekście ustalenia, czy zjawisko mobbingu w ogóle miało miejsce był dowód z zeznań powódki. Jednakże w ocenie Sądu Rejonowego nie dał on podstaw do tego, aby przyjąć, że dyrektor pozwanej szkoły stosowała wobec powódki mobbing. Powódka niemal każdą sytuację z udziałem przełożonej I. W., nawet zwrócenie jej uwagi na spóźnienie, czy prośbę o wyjaśnienie sytuacji z zaginionym tabletem traktowała jako przejaw mobbingu. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka bez wątplenia była w pracy narażona na stres; jednakże jego źródłem były konflikty personalne w miejscu pracy, a nie mobbing. Jednocześnie wobec familiarnych stosunków, jakie panowały między powódka a dyrektor szkoły, a które uległy zmianie jesienią 2016r. u powódki występowało przeświadczenie, że zmiana ta jest także formą mobbingu

podczas, gdy powódka nie zauważyła, że to jej relacje sprzed konfliktu wykraczały ponad normalne relacje występujące w stosunkach pracowniczych pomiędzy podwładnym a przełożonym.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków A. K., R. S. oraz A. P. (2) jako spóźnione, a R. S. nadto jako bezprzedmiotowy, gdyż osoba ta w spornym okresie nie świadczyła pracy u pozwanej. Jako spóźniony sąd oddalił również wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka H. F.. Sąd Rejonowy zauważył, że nic nie stało na przeszkodzie, aby te wnioski dowodowe można było złożyć w pierwszym piśmie procesowym zwłaszcza, że obie strony przed wytoczeniem powództwa miały wiedzę o konflikcie personalnym występującym w pozwanej placówce, jak również osobach w niego zaangażowanych.

Wobec faktu, że postępowanie dowodowe nie wykazało, aby rozpoznawanej sprawie wystąpiło zjawisko mobbingu, Sąd Rejonowy oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii.

Sąd uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem wobec powódki nie był stosowany mobbing.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., 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.

Sąd Rejonowy, odnosząc się do doktryny podniósł, że przepis art. 94<sup>3</sup> §1 w zw. z § 2 k.p., wprowadza prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy - jako osoby fizycznej czy jako jednostki organizacyjnej działającej przez osoby nią zarządzające - bądź ze strony przełożonych lub szeregowych członków załogi - specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego skutki opisane w tym przepisie. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne przy tym jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres, co wyklucza czyny o charakterze jednorazowym. Rodzaj wrogich zachowań zaliczanych do działań o charakterze mobbingowym może być bardzo różnorodny, przykładowo może obejmować naruszanie szeroko rozumianych warunków pracy, izolację i odmowę komunikacji, naruszanie osobistej godności oraz przemoc werbalną i fizyczną. Ze względu na charakter owych praktyk, znamionujących się nie tylko powtarzalnością i dłuższym czasem trwania, lecz również szczególnym celem, nakierowanym najpierw na naruszenie osobistej godności pracownika, a następnie jego izolowanie wśród załogi i w końcu doprowadzenie do wyeliminowania z jej składu niezależnie od tego, czy nastąpi to formalnie przez wymuszone odejście, czy też przez zwolnienie z pracy - chodzi tu jedynie o zachowania umyślne i podejmowane z zamiarem szkodzenia zainteresowanemu. Pracownik poddawany działaniu mobbingu jest obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogroźki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że niezależnie od powyższego nie wystarczy ogólne zarzucenie pracodawcy działań polegających na mobbingu, bowiem pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go ciężar ich udowodnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., w sprawie III PK 94/05). W sprawach dotyczących mobbingu obowiązują bowiem ogólne reguły dotyczące procesu, a zatem zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika,

na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005r., w sprawie II PK 33/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., w sprawie II PK 112/06/).

Sąd Rejonowy wskazał, że postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się więc z dwóch etapów. W pierwszym sąd ustala, czy pracownik został poddany mobbingowi, tzn. czy zostały spełnione przesłanki ustawowe określone w art. 94<sup>3</sup> §1 k.p. Drugi etap postępowania dowodowego zależy od roszczeń, z jakimi występuje powód. Kodeks pracy przyznaje pracownikowi, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest bowiem uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, lecz skutkami w postaci rozstroju zdrowia.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powódka była długotrwale poddana mobbingowi ze strony dyrektor pozwanej I. W.. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka w toku postępowania dowodowego nie zdołała wykazać, aby dyrektor I. W. obarczyła ją odpowiedzialnością za wszelkie negatywne następstwa udziału swojego, powódki i pozostałych 10 pracowników w czarnym proteście. Z zeznań świadków nie wynikało, aby pozwana kierowała do kogokolwiek wypowiedzi, które dawały podstawy do formułowania takich twierdzeń. Zresztą samo obarczanie kogoś odpowiedzialnością za jakąś sytuację dopóki nie zostanie uzewnętrznione w słowach lub zachowaniach nie może być przedmiotem oceny sądu. Trudno się dopatrzeć zachowania mobbingowego w niewyrażeniu przez dyrektor zgody na udział powódki w charakterze osoby towarzyszącej w postępowaniach dyscyplinarnych przed Komisją Dyscyplinarną dla (...) przy Wojewodzie (...) w sprawach koleżanek z pracy. Bez wątpienia postępowania dyscyplinarne toczące się wobec części pracowników pozwanej szkoły wpływały na organizację pracy w szkole, tym samym dyrektor placówki miała obowiązek zadbania o to, aby w jak najmniejszym stopniu wpłynęły one na funkcjonowanie szkoły.

Sąd Rejonowy nie dopatrzył się także mobbingu podczas próby zmiany umowy bezterminowej w umowę terminową. Postępowanie dowodowe wykazało, że dyrektor pozwanej przez niedopatrzenie podpisała umowę bezterminową. Gdy zorientowała się, że popełniła błąd próbowała namówić powódkę do podpisania umowy terminowej. Wobec braku zgody powódka na podpisanie aneksu, kwestia ta nie była już potem pomiędzy powódką a dyrektor szkoły poruszana, a względem powódki nie stosowano żadnych nacisków, aby to uchybienie dyrektora placówki wyeliminować. W świetle regulacji zawartych w ustawie – Karta Nauczyciela, które winny być znane powódce, tym bardziej zaskakujący jest zarzut powódki i wyolbrzymianie tej sytuacji między innymi przez K. G. (1), która będąc zastępcą dyrektora winna wiedzieć, na jakiej podstawie prawnej jest zatrudniany nauczyciel stażysta. Również kwestia kwalifikacji powódki w przedmiocie oligofrenopedagogiki po wyjaśnieniu w kuratorium wymagań odnośnie tego typu uprawień, została zaniechana przez dyrektora placówki, która już nie wracała później do tego tematu. Obawy powódki, że dyrektor chce z nią rozwiązać umowę o pracę, zdaniem Sądu Rejonowego były nieuzasadnione uwzględniając, że powódka była ujęta w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można mówić o mobbingu w sytuacji dotyczącej rzekomego posądzenia o kradzież tabletu. W pierwszej kolejności, takie pomówienie z ust dyrektor nie padło. To powódka i K. G. (1) same zapytały, czy dyrektor posądza je o kradzież i dopiero wtedy dyrektor pod wpływem emocji odpowiedziała, że tak. Według Sądu Rejonowego w opisanej sytuacji nie można mówić o jakimkolwiek celowym działaniu dyrektor skierowanym na poniżenie, czy zastraszenie powódki. Reakcja dyrektor świadczyła o niekontrolowanym wybuchu emocji. Nie sposób bowiem nie zauważyć, że grupa pracowników, w tym powódka również próbowała wyrzucić presję na przełożonej, o czym świadczy chociażby udawanie się na każde spotkanie w kilka osób, podnoszenie głosu, wyolbrzymianie problemów, opieranie się na plotkach i żądanie wyjaśnień. W ocenie Sądu Rejonowego w takich sytuacjach dyrektor szkoły zachowała się nieprofesjonalnie i zamiast uciąć zbędne dyskusje sama dalej dawała się sprowokować, co niestety tylko zaogniło konflikt. Taka postawa przełożonej powódki nie oznacza, że mamy do czynienia z mobbingiem.

Odnosząc się do problemów czynionych rzekomo przez dyrektor powódce w kwestii zatwierdzenia odbycia przez nią stażu to zdaniem Sądu Rejonowego taka sytuacja nie miała miejsca. Sąd ten podkreślił, że w czasie, gdy powódka składała dokumenty potwierdzające odbycie przez nią stażu, dyrektor pozwanej szkoły przebywała na zwolnieniu lekarskim. Kiedy wróciła nie potrafiła odnaleźć dokumentów złożonych przez powódkę. Ewentualne stwierdzenie, że staż się nie odbył, bo nie ma na to dowodów w postaci wymaganych dowodów, nie jest jeszcze mobbingiem. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że po dwóch dniach dokumenty się znalazły, cały staż został zaliczony i dyrektor wydała pozytywną opinię, nie czyniąc powódce jakichkolwiek problemów z zakończeniem stażu. Ta sytuacja najlepiej obrazuje, że powódka także bardzo emocjonalnie podchodziła do każdej kwestii związanej z jej zatrudnieniem, nawet gdy niektóre informacje czerpała z plotek (vide plotka o konieczności zwrotu przez E. W. (1) dodatku za opiekuna stażu).

W ocenie Sądu Rejonowego nie potwierdziły się zarzuty powódki dotyczące zakazu udziału w szkoleniach i konferencjach. Pozwana skierowała powódkę na dwa szkolenia, które sfinansowała z swoich środków. Natomiast powódka jako przykład takiego zachowania podała tylko jedną sytuację. Zwrócenie komuś uwagi w sytuacji, gdy w szkoleniu udział brały dwie inne pracownice zespołu i pracodawca mógł nie widzieć potrzeby kierowania tam kolejnego pracownika nie jest mobbingiem. Skomentowanie czegoś, czy ocena sytuacji dokonana przez dyrektora placówki nie oznacza, że powódka w jakiś sposób była nękana, czy zastraszana. Podkreślić należy, że ostatecznie powódka wzięła udział w opłaconym przez siebie szkoleniu, które odbywało się poza godzinami jej pracy i nikt nie czynił jej w tym zakresie jakiś problemów.

Sąd Rejonowy podał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało także, aby powódce wielokrotnie zlecano wykonywanie zadań nie należących do jej obowiązków. Dyrektor pozwanej nie potwierdziła zlecenia powódce wypełnienia ankiet (...), a powódka nie przedstawiła dowodów na wykonywanie takiej pracy. Z kolei zlecenie powódce wykonania ewaluacji programu profilaktyki i wychowawczego, w celu ustalenia czynników szkodzących i czynników ryzyka wymaganych przez kuratorium oświaty do stworzenia nowego programu profilaktyczno-wychowawczego wynikało z zakresu obowiązków powódki. Sąd Rejonowy zauważył, że stosunek pracy jest stosunkiem podporządkowania i przełożony może wydawać pracownikowi polecenia wykonania zadań. Polecenia te nie powinny być kwestionowane i co do zasady pracownik nie może odmówić ich wykonania chyba, że byłyby sprzeczne z prawem, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca. Okoliczność, że powódka, aby terminowo wykonać zadanie, musiała poświęcić na nie większą ilość pracy, nie mogła zdaniem Sądu Rejonowego w żaden sposób świadczyć o mobbingu, gdyż w sytuacji uzasadnionej potrzebami pracodawcy pracownik zobowiązany jest na polecenie pracodawcy świadczyć pracę nawet w godzinach nadliczbowych.

Według Sądu Rejonowego sytuacja opisana przez powódkę i E. W. (1) jako wtargnięcie dyrektor do gabinetu powódki i przerwanie rozmowy z uczniem niepełnosprawnym intelektualnie prowadzonej pod kątem molestowania seksualnego, choć wskazuje na nieprofesjonalne zachowanie dyrektor, nie jest mobbingiem. Podkreślenia jednocześnie wymaga, że dyrektor tego rodzaju zachowania przejawiała przed październikiem 2016r., jednakże nie były one wtedy przez powódkę traktowane jako podważanie jej kompetencji, czy mobbing. Sąd Rejonowy przypomniał, że stosunek pracy opiera się na zasadzie podporządkowania i pracodawca ma prawo kontrolować pracownika w procesie pracy.

W kwestii odmowy wyrażenia zgody na świadczenie przez powódkę pracy w innej szkole zdaniem Sądu Rejonowego uznać należało, że dyrektor pozwanej skorzystała z przysługującego jej uprawnienie. Sąd Rejonowy przyjął, że dyrektor szkoły uczyniła to w trosce o interesy prowadzonej przez siebie placówki. Przypuszczenia powódki, że dyrektor szkoły pragnie kontrolować wszystkie aspekty jej życia zawodowego, Sąd Rejonowy uznał za daleko idące i związane z konfliktem istniejącym między stronami. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że nieprawdziwe były twierdzenia powódki, iż wcześniej powódka pracowała dodatkowo i nie stanowiło to problemu dla dyrektor pozwanej, skoro uprzednio nauczyciel nie musiał uzyskać zgody na takowe zatrudnienie (por. art. 222 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. przepisy wprowadzające ustawę – prawo oświatowe), a więc powódka nie wie, czy gdyby taki obowiązek istniał zgodę by uzyskała.



Odnosząc się do sytuacji spóźnienia się powódki do pracy w dniu 29 sierpnia 2017r., Sąd Rejonowy stwierdził, że w tym przypadku nie ma mowy o jakimkolwiek mobbingu ze strony dyrektora. Wskazać należy, że powódka nie dopełniła jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych tzn. nie stawiała się w pracy o wyznaczonym czasie i w wyznaczonym miejscu, nie informując uprzednio przełożonej o przyczynie takiego stanu rzeczy. Ewentualne poinformowanie współpracownicy o spóźnieniu nie może zostać potraktowane jako zgłoszenie nieobecności pracodawcy. Usprawiedliwieniem nie może być wizyta w urzędzie miejskim w wydziale oświaty, która nie była związana z zadaniami służbowymi, a dotyczyła spraw osobistych. Takie zachowanie powódki zdaniem Sądu Rejonowego świadczy o niczym nieuzasadnionym w jej przekonaniu, że nie musi przestrzegać reguł obowiązujących w zakładzie pracy, a czynienie przełożonemu jeszcze w związku z tym zarzutu jest irracjonalne.

Sąd Rejonowy podniósł, że za przejaw mobbingu nie można uznać zleconej przez dyrektora pozwanego kontroli zwolnienia lekarskiego, gdyż jest to uprawnienie pracodawcy wynikające z obowiązujących przepisów. Podobnie ma się sytuacja z nieprzyznaniem powódce dodatku motywacyjnego, który przyznawany był uznaniowo. Odmowę przyznania, którego dyrektora pozwaną uzasadniła długotrwałym zwolnieniem lekarskim powódki, które zresztą miało miejsce, a które powódka przewidziała już w sierpniu 2017r.

Według Sądu Rejonowego również podczas posiedzenia rady pedagogicznej w dniu 1 września 2017r. nie wystąpiły działania mobbingujące. Dyrektora pozwaną przedstawiła jedynie sytuację związaną z zespołem psychologiczno-pedagogicznym, który w całości był nieobecny w nowym roku szkolnym w związku z korzystaniem ze zwolnień lekarskich i urlopami dla poratowania zdrowia. Dyrektora przedstawiła tylko osoby na zastępstwo, które miały przejąć obowiązki tego zespołu i nie odnosiła się wtedy do pracy powódki. Nadinterpretacji wypowiedzi dyrektora dokonała wyłącznie A. P. (1), natomiast inne osoby uczestniczące w tym posiedzeniu nie odczytały słów dyrektora placówki, jako naruszenie dóbr osobistych, o czym świadczy brak zgody na sprostowanie protokołu.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka nie wykazała, aby stosowano wobec niej mobbing. W ocenie Sądu Rejonowego prywatny konflikt, który narodził się w związku z udziałem powódki oraz dyrektora pozwaną w czarnym proteście i umieszczeniem zdjęć z jego przebiegu na prywatnym profilu powódki na portalu F., przekształcił się w konflikt służbowy, za którym stoją obie strony postępowania. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie dyrektora pozwaną było wysoce nieprofesjonalne, jednak nie stanowiło mobbingu. Trudno się bowiem w emocjonalnym zachowaniu dyrektora dopatrzeć działań lub zachowań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu, wywołującym u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym poniżenie bądź ośmieszenie powódki, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W ocenie Sądu Rejonowego obie strony konfliktu przyczyniały się do jego zaognienia, przy czym w żaden sposób nie można stwierdzić, aby dyrektora pozwaną szkoły z racji zajmowanego stanowiska wykorzystwała to przeciwko powódce. To, że przed październikiem 2016r. między powódką a I. W. występowały relacje odbiegające od normalnych relacji podwładny – przełożonym nie oznacza, że po październiku 2016r., gdy uległy one normalizacji i nabrały prawidłowej formy nie oznacza, że mamy do czynienia z mobbingiem.

Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że wspólna idea, która połączyła powódkę i dyrektora pozwaną szkoły w dniu 3 października 2016r. stała się później źródłem ich konfliktu.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu. Sąd Rejonowy miał na uwadze charakter roszczenia, z którym powódka występowała, jej subiektywne przekonanie o zasadności powództwa oraz uznał, że w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek umożliwiający odstąpienie od obciążenia powódki kosztami.

***Powódka wywiodła apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z uwzględnieniem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.***

Powódka wniosła o rozpoznanie postanowienia Sądu Rejonowego oddalające wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii.

Powódka wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii zespołu biegłych psychologa i psychiatry celem ustalenia, czy w okresie od końca sierpnia 2017r. doszło u powódki do rozstroju zdrowia, na czym polegało ewentualnie zdiagnozowane schorzenie oraz celem wskazania, czy działania dyrektor pozwanej i stres z tym związany był przyczyną rozstroju zdrowia powódki.

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa, a to:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 231 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie przy wyrokowaniu wszystkich okoliczności istotnych dla sprawy na skutek błędnej oceny dowodów i zaniechania wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, wobec:

a. bezpodstawnego uznania, że dowody w sprawie nie były wystarczające dla przyjęcia, że zachowanie dyrektor pozwanej I. W. wobec powódki nie wyczerpały znamion mobbingu, wobec braku dokonania całościowej oceny ciągu wydarzeń począwszy od października 2016 r. do września 2017r.,

b. nietrafnego pominięcia szeregu okoliczności przedstawionych przez świadków E. W. (1), K. G. (1), M. R. (1), A. P. (1) jak również M. B., w sytuacji, w której ww. świadkowie byli bezpośrednio zaangażowani w konkretne zdarzenia, z których powódki wywodzi zarzuty mobbingu,

c. nieuzasadnionego pominięcia szeregu twierdzeń opisanych przez powódkę w toku jej przesłuchania w charakterze strony, przy jednoczesnym przyjęciu za prawdziwe twierdzeń świadka I. W. w zakresie opisanego przez nią relacji z powódką, jak również przebiegu zdarzeń związanych z zarzucanymi dyrektor pozwanej działaniami mobbingowymi,

d. niezasadne w okolicznościach sprawy uznanie, że działania dyrektor pozwanej miały charakter nieprofesjonalny, lecz nie noszący znamion mobbingu,

e. pominięcia dowodów z dokumentów w kontekście oceny zarzutów mobbingowych, w tym w szczególności przewlekłości w udzielaniu odpowiedzi na pisma powódki przez dyrektor pozwanej,

f. pominięcia istotności znaczenia raportu końcowego PIP z analizy ankiet dotyczących mobbingu u pozwanej z dnia 19 lutego 2018r., który wskazywał na występowanie u pozwanej działań mobbingowych, co potwierdzało zasadność samych zarzutów powódki, jak również uwiarygodniło opisywany przez nią przebiegu zdarzeń, z którymi wiąże znamiona mobbingu,

2. art. 227 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez niezasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii zespołu biegłych psychologa i psychiatry podczas, gdy dowód ten był niezbędny nie tylko z punktu widzenia oceny twierdzenia, czy działania pozwanej doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki, ale również mógł mieć wpływ na ocenę samego zachowania powódki w relacjach z dyrektor pozwanej, w tym oceny stopnia wiarygodności jej zeznań złożonych w charakterze strony.

Na uzasadnienie podano, że ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy została przeprowadzona z naruszeniem dyrektyw wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Ocena konkretnych dowodów i istotnych okoliczności sprawy cechowała się dowolnością i wyabstrahowaniem od całości ujawnionych okoliczności. Według skarżącej, oceniając poszczególne zarzuty i konkretne przedstawione przez powódkę sytuacje, Sąd Rejonowy dokonał oceny wybiórczej, bez osadzenia wniosku w szerszym kontekście całokształtu sytuacji pracowniczej powódki, jak również nie przywiązał wagi do ciągu następujących po sobie i z siebie wynikających działań ze strony dyrektor pozwanej I. W., która w sposób uporczywy i długotrwały nękała powódkę, zastraszala ją i podejmowała szereg działań na szkodę powódki, wywołując u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, co w konsekwencji doprowadziło do faktycznego wyeliminowania powódki z zespołu pracowników i

skutkowało również poważnym rozstrojem zdrowia w postaci powstania zaburzeń lękowych, co z kolei spowodowało około półroczną niezdolność do pracy i konieczność leczenia u lekarza psychiatry.

Zdaniem strony powodowej Sąd Rejonowy nie dokonał powiązania ciągu następujących po sobie zdarzeń dających podstawę do zasadnego postawienia zarzutu mobbingu, rozpatrując je indywidualnie, w oderwaniu od poszczególnych następstw konkretnych sytuacji zaistniałych między powódką a dyrektorem pozwanej przy jednoczesnym bezpodstawnym pominięciu znaczenia zeznań świadków E. W. (1), K. G. (1), M. R. (1), A. P. (1), M. B. jak również zeznań samej powódki.

Odnosząc się kolejno do poszczególnych sytuacji stanowiących podstawę zarzutu działań mobbingowych powódka podniosła następującą argumentację wskazującą na pełną zasadność roszczenia powódki i tym samym wadliwość orzeczenia Sądu Rejonowego.

Jedną z pierwszych sytuacji, z którymi powódka wiąże działania mobbingowe ze strony dyrektora pozwanej zmierzające do faktycznego wyeliminowania jej z zespołu pracowników, była kwestia próby zmiany umowy powódki zawartej na czas nieokreślony na umowę terminową. Oceniając tę sytuację Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że dyrektor pozwanej jedynie próbowała naprawić swój błąd, namawiając powódkę do podpisania umowy terminowej, z czego nie można jej czynić zarzutu. Powyższe wnioski pomija jednak, że nawet przyjmując nieprawidłowość zawarcia umowy na czas nieokreślony, to następcze próby skłonienia pracownika do pogorszenia swojej sytuacji pracowniczej i utraty prawa nabytego, co nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, należy ocenić jako oczywiście bezprawną próbę zmiany warunków zawartej umowy, co stoi w sprzeczności z naczelną zasadą prawa pracy, zgodnie z którą pracownikowi można przyznać więcej uprawnień pracowniczych, aniżeli wynika, to z przepisów powszechnie obowiązujących. Twierdzenie przy tym, że obawy powódki o chęć jej zwolnienia były niezasadne wobec ujęcia jej w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/2018 jest chybione, bowiem pomija, że całkowicie odmiennie kształtuje się choćby możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony od nauczyciela zatrudnionego na czas określony, którego umowę pracodawca może rozwiązać za wypowiedzeniem bez podania przyczyny, jak również to, że w arkuszu organizacyjnym, który powstaje w maju nie wpisuje się imiennie nauczycieli, a jedynie stanowisko np. psycholog oraz planowany wymiar etatu. W tym stanie rzeczy powoływanie się na umieszczenie powódki w arkuszu organizacyjnym na kolejny rok szkolny wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego nie dawało powódce żadnej gwarancji zatrudnienia. W ocenie powódki działanie dyrektora pozwanej w istocie zmierzało właśnie do faktycznego wyeliminowania powódki z zespołu pracowników, wobec chęci osiągnięcia sytuacji, w której umowa o pracę powódki będzie mogła być w łatwy i nie poddający się kontroli sposób skutecznie rozwiązana. Nie sposób również nie zauważyć, że przy okazji tej sytuacji dyrektor pozwanej zmierzała również do przerzucenia na pracownika odpowiedzialności i negatywnych skutków za własne wadliwe działanie. Sąd Rejonowy pominął również wskazywany przez powódkę fakt, że z dyrektorem pozwanej spotykała się w tej sprawie kilkakrotnie, będąc nakłanianą do zmiany umowy, co doprowadziło do tego, że na kolejne spotkania powódka udała się w towarzystwie przedstawiciela związku zawodowego. Ocena tej sytuacji winna zostać dokonana w powiązaniu z kolejno zaistniałymi zdarzeniami z udziałem powódki i dyrektora pozwanej, co jednak umknęło uwadze Sądu Rejonowego, który skoncentrował pole oceny dowodów na rozpatrywaniu każdej sytuacji z osobna, a nadto przyznając prymat wiarygodności zeznaniom I. W. i twierdzeniom pozwanej.

Kolejną chronologicznie sytuacją, na którą powoływała się powódka była próba zakwestionowania przez dyrektora pozwanej faktu odbywania przez nią stażu zawodowego. Sąd Rejonowy wskazał w tym kontekście, że „w czasie stażu dyrektor korzystała z L-4 i z tego powodu nie dotarły do niej oryginały dokumentów o przebiegu stażu. Ostatecznie dokumenty odnalazły się i dyrektor potwierdziła staż powódki”. Ocena Sądu Rejonowego pomija bowiem, że dyrektor pozwanej przebywała na L4 od 14 września 2016r. i uprzednio sama wyznaczyła E. W. (1) opiekunem stażu (zeznania świadka E. W. (1), która wskazała: „na opiekuna stażu ustnie we wrześniu 2016r. w moim gabinecie wyznaczyła mnie pani dyrektor” - fakt przyznany również przez świadka I. W.: „Ja jeszcze byłam w pracy jak powódka rozpoczęła staż, przydzieliłam jej opiekuna panią W.”). W tym stanie rzeczy uznanie przez dyrektora pozwanej, że skoro nie ma dokumentów, to staż się nie odbywał (por. zeznanie M. R., E. W., K. G.), a następnie „odnalezienie” tychże dokumentów po przedłożeniu przez E. W. kopii części dokumentów i przypomnieniu dyrektora pozwanej informacji

o otrzymywaniu dodatku za pełnienie funkcji opiekuna stażu, pozwala w realiach rozpatrywanej sprawy na uznanie, że działanie dyrektor pozwanej było zamierzone, celowe i zmierzały do istotnego pogorszenia sytuacji pracowniczej powódki, do czego nie doszło wyłącznie z uwagi na interwencję innych nauczycieli, których oświadczenia podważały tezę o braku odbywania stażu. Istotne jest również, że zachowanie dyrektor pozwanej należy ocenić łącznie z powyżej opisaną sprawą zmiany charakteru umowy o pracę powódki i faktu braku wyrażenia zgody przez powódkę na niekorzystną zmianę warunków zatrudnienia, pomimo nalegań ze strony I. W. w tym zakresie. Również w tej części Sąd Rejonowy w sposób nie znajdujący oparcia w pozostałych dowodach dał wiarę zeznaniu świadka I. W., która bagatelizowała opisaną sytuację wskazując, że cała sprawa problemu ze stażem powódki w zasadzie nie zaistniała i odbywał się on w normalnym trybie.

Powódka dodała, że w kontekst opisanych już wydarzeń wpisuje się potwierdzona przez świadków K. G. i E. W. sytuacja związana z czynieniem powódce przeszkód w udziale w dodatkowym szkoleniu, które powódka zamierzała opłacić z własnych środków i odbyć poza godzinami pracy. W tym stanie rzeczy dyrektor pozwanej krzyczała do powódki, że skoro K. G. i E. W. udają się na szkolenie, to dyrektor zabrania uczestniczenia w szkoleniu powódce. Zachowanie powyższe należy ocenić jako bezprawną i złośliwą próbę kontrolowania zachowania powódki, jak również całkowicie bezpodstawne zamykanie drogi do rozwijania kompetencji zawodowych, tylko z tego powodu, że inni nauczyciele już „idą na to szkolenie”. Powoływanie się w tym kontekście przez Sąd Rejonowy na fakt, że pracodawca uprzednio sfinansował powódce 2 szkolenia (kolejny fakt przyjęty za pewnik w ślad za zeznaniem I. W.) w żadnej sposób nie usprawiedliwia nagannego zachowania dyrektor pozwanej w tej konkretnej sytuacji, która osadzona była w bliskim odstępie czasu od wydarzeń związanych z kwestionowaniem ważności zawarcia umowy o pracę na czas określony, a następnie kwestionowaniem faktu odbycia stażu. Dokonując analizy dowodów, Sąd Rejonowy w ocenie powódki po raz kolejny nie dostrzegł jakiegokolwiek powiązania następujących po sobie sytuacji w kontekście uporczywego działania dyrektor pozwanej, zmierzającego do wyeliminowania lub choćby faktycznego wykluczenia powódki z zespołu pracowników.

Powódka podała, że w ciąg zdarzeń jej mobbingowania wpisuje się kolejne zdarzenie związane z zarzutem przywłaszczenia przez powódkę i K. G. tabletu, który pozostawał w dyspozycji szkoły. Nietrafna jest przy tym konstatacja Sądu Rejonowego, zgodnie z którą pomówienie to z ust dyrektor pozwanej nie padło, a jedynie miała miejsce jej emocjonalna reakcja, która na pytanie, czy zarzuca pracownikom kradzież odpowiedziała, że tak. Również w tym wypadku Sąd Rejonowy dokonuje oceny sytuacji zakładając, że zarzut powódki nie może być zasadny, a właściwą ocenę sytuacji przedstawiła dyrektor I. W., pomijając przy tym, że jak wynika ze szczegółowej relacji uczestników spotkania w sprawie tabletu w gabinecie dyrektor I. W. :

- „Pani dyrektor nie chciała słuchać naszych wyjaśnień dotyczących tego tabletu, była arogancka, krzyczała na nas i dalej podtrzymywała to, że zabrałyśmy ten tablet i mamy udowodnić to, że ten tablet trafił w ręce uczennicy” (zeznanie świadka K. G.),

- „Pani dyrektor powiedziała, że nie będzie z nami dyskutować na temat tego tabletu, i że tak na pewno panie ten tablet ukradły (:.....) Przed tym spotkaniem ja miałam informacje, że pani dyrektor rozgłaszała, że powódka i pani G. ukradły ten tablet. Takie stwierdzenia padły ze strony pani dyrektor w obecności nauczycieli i pracowników sekretariatu. Ja nie byłam przy tym obecna” (zeznanie świadka M. R.)

Powódka podała, że przebieg zdarzeń był zgoła odmienny od tego, który wynika z oceny Sądu Rejonowego i daje podstawę do twierdzenia, że „kwestia tabletu” była kolejnym elementem działań mobbingowych dyrektor pozwanej wobec powódki, która w tym wypadku zmuszona była do tłumaczenia się ze stawianego jej zarzutu, który jawił się jako absurdalny, mając na uwadze, że dyrektor pozwanej sama ów tabel wręczyła, jako nagrodę uczennicy szkoły. Również przy ocenie tej części zarzutów pozwu, Sąd Rejonowy dokonał oceny sytuacji w wyabstrahowaniu od uprzednich zdarzeń między powódką a dyrektor pozwanej, odnosząc się nadto wybiórczo do zebranych dowodów w przedmiocie ustalenia rzeczywistego przebiegu zdarzeń w tym zakresie.

Powódka podała, że kolejne zarzuty dotyczyły braku wyrażenia zgody na podjęcie przez nią dodatkowego zatrudnienia, jak również braku przyznania dodatku motywacyjnego. Również w tej części Sąd Rejonowy przyjął za obowiązującą optykę spojrzenia na sprawę przez pozwaną oraz byłą dyrektor I. W., gdy tymczasem biorąc pod uwagę, że powódka była jedynym nauczycielem, któremu odmówiono możliwości dodatkowego zatrudnienia, i zestawiając powyższe z szeregiem poprzedzających to zdarzeń, jako logicznie uzasadnione jawią się zarzuty, zgodnie z którymi intencją dyrektor pozwanej była w istocie chęć wygenerowania kolejnej sytuacji konfliktowej z powódką, która po raz kolejny zmuszana była do prób mediowania z dyrektorem. Sąd Rejonowy pomija przy tym również w istocie zignorowanie przez dyrektor pozwanej pierwszej pisemnej prośby powódki w tym zakresie z dnia 18 sierpnia 2017r. i konieczność jej ponowienia w dniu 12 września 2017r., (odpowiedź udzielona po niemal 40 dniach), jak również reakcję dyrektor pozwanej na zapytanie jej o kwestię zgody na dodatkowe zatrudnienie powódki przez E. K. - dyrektor szkoły, w której promesę dodatkowego zatrudnienia otrzymała powódka.

Powódka podała, że w kwestii dodatku motywacyjnego Sąd Rejonowy uznał, że brak jego przyznania nie był elementem mobbingu, ponieważ przyznawany był uznaniowo, a nadto dyrektor pozwanej uzasadniła go długotrwałym zwolnieniem lekarskim, które powódka rzekomo przewidziała w sierpniu 2017r. Również w tym zakresie Sąd Rejonowy abstrahuje od wykazanych okoliczności, zgodnie z którymi dodatku na rok szkolny 2017/2018 - spośród osób formalnie uprawnionych nie otrzymały wyłącznie 3 pracownicy, a to powódka, A. P. (1) oraz M. B.. Wszystkie ww. osoby, co potwierdzają również ich relacje, jako świadków czuły się szykanowane przez dyrektor pozwanej. Ponadto powoływanie się na długotrwałe L4 jako podstawę braku przyznania dodatku jest sprzeczne z regulacjami § 4 i § 5 Uchwały nr (...) Rady Miejskiej w Z. z dnia 16 lutego 2009r., jak również z samą pisemną odpowiedzią dyrektor pozwanej do powódki z dnia 22 listopada 2017r., której udzieliła nota bene na prośbę powódki z dnia 06 października 2017r., a więc po ponad 40 dniach. W ocenie powódki brak przyznania dodatku, mając na uwadze osoby, które go nie otrzymały, podawane przez dyrektor pozwanej powodu odmowy (odmienne w piśmie z dnia 22 listopada 2017r. i odmienne w zeznaniu przed sądem) w powiązaniu z przyznawaniem dodatku powódce w latach poprzednich, w sposób oczywisty wskazują na działanie dyrektora pozwanej nakierowane na chęć w istocie dokuczenia powódce i zmierzanie do ciągłego pogarszania jej sytuacji pracowniczej. Również w tym zakresie ocena Sądu Rejonowego ograniczyła się po pierwsze do analizy krótkiego odcinka czasu bez uwzględnienia poprzednio zaistniałych wydarzeń, po drugie zaś do przyjęcia za uzasadnione wyjaśnienia I. W., bez jakiegokolwiek próby krytycznej oceny, w oparciu o pozostałe ujawnione w sprawie dowody.

Mając na uwadze podniesione wyżej argumenty, jako w pełni zasadne jawią się zarzuty dokonania przez Sąd Rejonowy dowolnej - wybiórczej oceny dowodów, w oparciu zasadniczo o stanowisko pozwanej i dyrektor I. W., z pomięciem szeregu przeciwstawnych dowodów z zeznań świadków, treści dokumentów, aktów prawnych, czy finalnie zeznań powódki, jak również w oderwaniu od dokonania oceny przez pryzmat ciągu wydarzeń zaistniałych na przestrzeni kilku miesięcy i wzajemnie ściśle ze sobą powiązanych.

Powódka podała, że obok już opisanych okoliczności, należy mieć na uwadze kolejne okoliczności pominięte przez Sąd Rejonowy, bądź wadliwie ocenione, a dopełniające obrazu sytuacji i potwierdzające zarzuty mobbingu:

- arogancki, niegrzeczny sposób odnoszenia się przez dyrektor pozwanej do powódki potwierdzony zeznaniami świadków, który w powiązaniu z pozostałymi okolicznościami wskazuje na wysoce negatywne nastawienie przełożonego do pracownika w okresie objętym zarzutami pozwu (zeznanie świadka E. W.: „Ja mam wiedzę na temat zachowania pani dyrektor, gdyż byłam u niej w kwestii stażu powódki. Widziałam też jak pani dyrektor rozmawiała z powódką na korytarzu podniesionym głosem oraz, jak pani dyrektor wchodziła do naszego gabinetu, mówiła zawsze podniesionym głosem, wręcz krzyczała, była gwałtowna i nieopanowana”,

- pogarszający się stan emocjonalny powódki po rozmowach z dyrektor pozwanej (np. zeznanie świadka E. W.: „Jeżeli chodzi o kontakt powódki z panią dyrektor to im dłużej to trwało, tym było gorzej. Powódka z rozmów wracała roztrzęsiona, trzęsły się jej ręce, miała wypieki na twarzy, bardzo często płakała i musiałam ją uspokajać. Skarżyła się, że ma problemy ze spaniem i ciężko jej przyjść do szkoły”,

- w kwestii zlecenia do wykonania powódce nadmiaru zadań, w tym tu kontekście ewaluacji programu profilaktycznego, Sąd Rejonowy pominął całkowicie, że zarzut dotyczył zlecenia wykonania tej ewaluacji na koniec roku szkolnego podczas, gdy jest to zadanie przypadające na wrzesień, kiedy to dopiero zebrane są dane umożliwiające wykonanie zadania (zeznanie świadka E. W.: „Miałymy ją zrobić w ciągu pięciu dni, chociaż był to czerwiec, gdy jest nawał pracy. Przeprowadzenie takiej diagnozy wymaga pozyskania ankiet ewaluacyjnych od rodziców. To polecenie pani dyrektor było bez sensu. Ja wcześniej byłam na szkoleniu z delegatem z Kuratorium w K. panem O., który mówił, że taką diagnozę należy przeprowadzić we wrześniu, tak aby ten program napisać do końca września i aby tę diagnozę przeprowadzić na uczniach, którzy będą od września danego roku objęci tym programem. Tym czasem my miałymy diagnozować uczniów ostatnich klas, którzy już kończyli szkoły”. W tym stanie rzeczy uznanie zarzutu za bezzasadny wyłącznie w oparciu o zakres zadań powódki również wynika z newszechstronnego przeanalizowania przez Sąd Rejonowy całokształtu okoliczności sprawy i poprzestanie na najprostszym wyjaśnieniu, choćby nie mającym oparcia w ujawnionych okolicznościach faktycznych,

- jak wynika z relacji świadków E. W., K. G., M. R., A. P., jak również samej powódki na spotkaniu z dyrektorem pozwanej udawała się w obecności innych osób wyłącznie po tym jak próby samodzielnego załatwienia sprawy, w tym w drodze pisemnej nie przynosiły rezultatu, lub były ignorowane. Tymczasem Sąd Rejonowy wskazał, że powódka usiłowała wywierać presję na dyrektora udając się „na każde spotkanie w kilka osób”, wyolbrzymiała problemy, opierała się na plotkach. W rzeczywistości jednak sposób działania powódki determinowany był jej narastającą bezradnością w kontakcie z przełożonym, co potwierdza opisany już wyżej ciąg wydarzeń,

- zgłaszanie przez powódkę działań mobbingowych ze strony dyrektora pozwanej do Naczelnika Wydziału (...) pismami z dnia 29 sierpnia 2017r. oraz 28 listopada 2019r.,

- fakt, że wtargnięcie dyrektora pozwanej do gabinetu psychologicznego w trakcie prowadzenia zajęć z uczniami niepełnosprawnymi intelektualnie mogły zdarzyć się również przed październikiem 2016r., nie może zmieniać oceny całokształtu zachowań dyrektora pozwanej w okresie objętym zarzutami powódki, bowiem jest to istotny element poniżającego traktowania pracownika,

W ocenie powódki, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, wszystkie działania dyrektora pozwanej wobec niej, miały charakter uporczywy i długotrwały miały na celu zdyskredytowanie powódki w oczach społeczności szkolnej. Zachowania I. W. sprawiły, że powódka oceniała siebie jako nieprzydatną zawodowo. Ustalony ciąg wydarzeń traktowany konsekwentnie przez Sąd Rejonowy jako wyrwane z kontekstu pojedyncze sytuacje, utrudniały funkcjonowanie zawodowe powódki niemal przy każdej możliwej okazji. Wykazane zostało, że w przypadku powódki miało miejsce niezasadne i nieadekwatne z punktu widzenia czasowego dokładanie obowiązków, ośmieszanie i poniżanie wobec współpracowników, nękanie mające celu doprowadzenie do zwolnienia z pracy lub doprowadzenie do samowolnego rozwiązania stosunku pracy. Działanie te należy ocenić jako działanie wyjątkowo uporczywe i długotrwałe, z całą pewnością wypełniające znamiona mobbingu po myśli art. 94<sup>3</sup> k.p.

Powódka dodała, że wnioskowanie Sądu Rejonowego należy ocenić jako wadliwe również w części odnoszącej się do oceny zachowania dyrektora pozwanej jako nieprofesjonalnego, jednak nie stanowiącego mobbingu. Tego rodzaju ocena byłaby być może zasadna, dokonując oceny poszczególnych, wyrwanych z kontekstu elementów ujawnionego stanu faktycznego, jednak nie może zyskać aprobaty mając na uwadze całokształt ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który w znacznej mierze został przez Sąd Rejonowy pominięty. W oparciu o ujawnione okoliczności sprawy jako całkowicie niezasadne jawi się również twierdzenie Sądu Rejonowego, zgodnie z którym po październiku 2016r. relacje powódki z dyrektorem pozwanej „uległy normalizacji i nabrały prawidłowej formy”.

W tym stanie rzeczy jako wadliwe należy ocenić również postanowienie o oddaleniu wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii, bowiem dowód ten był niezbędny nie tylko z punktu widzenia oceny, czy działania pozwanej doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki, ale również mógł mieć wpływ na ocenę samego zachowania powódki, w tym oceny stopnia wiarygodności jej zeznań złożonych w charakterze strony.

***Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.***

Pozwana podała, że wbrew twierdzeniom powódki rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego pozostaje w zgodzie z poczynionymi ustaleniami w zakresie stanu faktycznego sprawy i koresponduje ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Bezzasadny jest zarzut wskazany w apelacji, co do nieprawidłowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, że zachowanie dyrektor pozwanej I. W. wobec powódki nie wyczerpało znamion mobbingu. W toku postępowania sądowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż zachowanie dyrektor pozwanej nie nosi znamion mobbingu, zaś powódka nie wykazała, aby dyrektor pozwanej stosowała wobec niej mobbing. Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że zachowanie dyrektor pozwanej I. W., które to zachowanie powódka traktowała każdorazowo jak przejaw mobbingu, stanowiło jedynie wyraz realizowania uprawnień służbowych w zakresie sprawowania funkcji dyrektora. Ponadto nie wystąpiła sytuacja, w której dyrektor pozwanej wykorzystała swoje stanowisko przeciwko powódce.

Pozwana podała, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena została ujęta w sposób przewidziany w art 233 § 1 k.p.c., co potwierdza uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia, bowiem odpowiada ono wymogom ustanowionym przez prawo procesowe. Wbrew twierdzeniom powódki, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, zaś wnioski wyciągnięte z ustaleń są powiązane w logiczną całość. Sąd Rejonowy dokonał powiązania ciągu następujących po sobie zdarzeń stanowiących o relacji, jaka istniała pomiędzy powódką a dyrektor pozwanej. Odnosząc się kolejno do wskazanych przez powódkę sytuacji, pozwana wskazała, że próba zmiany umowy zawartej z powódką na czas nieokreślony na umowę na czas określony wynikała jedynie z błędu dyrektor pozwanej jako pracodawcy. Okoliczność powyższa w żadnym wypadku nie posiada znamion mobbingu nakierowanego na powódkę. Istotne jest również to, że obawy powódki, co do jej zwolnienia były całkowicie nieuzasadnione, biorąc pod uwagę fakt, że powódka została uwzględniona w arkuszu organizacyjnym na rok 2017/2018. Niezasadne jest tym samym twierdzenie powódki, że działanie dyrektor pozwanej zmierzało do faktycznego wyeliminowania powódki z zespołu pracowników. Ponadto, opisane przez powódkę zdarzenie dotyczące „podważania” odbycia stażu nie miało również znamion mobbingu. Powódka wskazała, że dyrektor pozwanej krzyczała do powódki, że skoro K. G. i E. W. udają się na szkolenie, to dyrektor zabrania uczestnictwa w szkoleniu powódce. Powódka oceniła to zachowanie jako bezprawną i złośliwą próbę kontrolowania jej zachowania oraz zamykanie rozwijania jej kompetencji zawodowych. Pozwana zaznaczyła, że jest to wyłącznie odczucie powódki jako pracownika. Ponadto powyższych twierdzeń Sąd Rejonowy nie potwierdził, wskazując na istotną okoliczność, jaką było uprzednie sfinansowanie powódce 2 szkoleń. Tym samym powódka nie miała, jak twierdzi, zamkniętej drogi rozwoju zawodowego.

Pozwana podała, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak jest podstaw do twierdzenia, jakoby działanie dyrektor pozwanej było uporczywe i zmierzające do wyeliminowania bądź wykluczenia powódki z zespołu pracowników. Zatem zachowaniu dyrektor pozwanej nie można przypisać znamion mobbingu. Kolejno również opisane przez powódkę zdarzenie związane z rzekomym zarzutem przywłaszczenia przez powódkę tabletu, który pozostawał w dyspozycji szkoły. Zgodnie z ustaleniem Sądu Rejonowego faktycznie nigdy takie pomówienie z ust dyrektor pozwanej nie padło w stosunku do powódki. Wbrew twierdzeniom powódki, powyższe zdarzenie nie można oceniać przez pryzmat działań mobbingowych dyrektor pozwanej. W kwestii nieprzyznanego powódce dodatku motywacyjnego Sąd Rejonowy zasadnie podkreślił, że przyznanie dodatku motywacyjnego jest uznaniowe, zatem decyzja o jego przyznaniu pozostaje w gestii dyrektora. Pozwana zaznaczyła, że dyrektor pozwanej swoje stanowisko o nieprzyznaniu powódce dodatku motywacyjnego uzasadniła konkretnymi powodami tj. długotrwałym zwolnieniem lekarskim powódki.

Pozwana podała, że niezasadny jest zatem zarzut powódki, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał całokształtu okoliczności sprawy. Istotna jest okoliczność na którą zwrócił uwagę również Sąd Rejonowy, że powódka na spotkania z dyrektor pozwanej udawała się każdorazowo wraz z kilkoma innymi osobami, chcąc wyrzucić na dyrektor pozwanej presję.

W ocenie pozwanej, Sąd Rejonowy zasadnie ustalił, że działania dyrektor pozwanej wobec powódki nie miały charakteru uporczywego i długotrwałego oraz nie miały na celu zdyskredytowania powódki w oczach pracowników szkoły, a co za tym idzie działania te nie wypełniają znamion mobbingu. Z uwagi na powyższe okoliczności Sąd

Rejonowy zasadnie oddalił wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychologii o psychiatrii.

Pozwana wskazała, że samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych [wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., w sprawie I PK 165/13 oraz z dnia 23 stycznia 2018 r., w sprawie III PK13/17].

Pozwana podała, że zarówno w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym, jak i w apelacji strona powodowa kreuje fałszywy obraz relacji powódki z jej przełożoną. Postępowanie dowodowe wykazało, iż przynajmniej w pierwszym okresie zatrudnienia powódki nie tylko nie była ona mobbingowana, ale wręcz uprzywilejowana (co potwierdzają chociażby okoliczności jej zatrudnienia). Koleżeńskie (wręcz przyjacielskie) relacje powódki z przełożoną uległy pogorszeniu i przerodziły się w konflikt. Nie jest jednak tak, jak próbuje to wykazać powódka, iż w konflikcie tym była ona bezbronną ofiarą. Zeznania świadków potwierdzają wręcz inny obraz sytuacji. Powódka należała do grupy nauczycieli w sposób bezpardonowy atakującej swoją przełożoną i bynajmniej nie zmierzającej do łagodzenia konfliktu. Sąd Rejonowy trafnie wskazuje, że każde w zasadzie działanie podjęte przez dyrektora pozwanej, leżące w jej kierowniczych prerogatywach, w stosunku do powódki, było przesadnie negatywnie przez nią odbierane. Prowadziło to wręcz do podważania przez powódkę pozycji przełożonej, a w niektórych przypadkach wręcz do ignorowania jej poleceń (przykładem może być spóźnienie w dniu 29 sierpnia 2017 r.). Korzystanie jednak przez przełożonego ze swych prerogatyw nawet, jeśli popełnia ona przy tym pomyłki i nie zawsze działa do końca profesjonalnie, nie może być automatycznie traktowane jako mobbing nawet, jeśli takie były odczucia powódki. Pracodawca stworzył powódce - młodej niedoświadczonej pracownicy możliwość rozwoju zawodowego, z której ta w pełni skorzystała. Zarówno materiał dowodowy, jak i postawa powódki w czasie rozpraw przed Sądem Rejonowym wskazuje na to, że jest ona zdecydowaną, pewną siebie osobą. W sposób rozmyślny, ale bezpodstawny próbuje ona także swoje negatywne relacje z przełożoną wpisać w szerszy kontekst rzekomego „odwetu” za udział w czarnym proteście zupełnie pomijając fakt, iż w proteście tym brała także udział dyrektora pozwanej szkoły.

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

apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka zarzuca naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie



publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu Rejonowego za własne, należało uznać apelację powoda za bezzasadną. Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo stan faktyczny, dokonując oceny materiału dowodowego. Natomiast odmienna ocena materiału dowodowego dokonana przez powódkę nie może być uznana za wystarczającą do podważenia dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Rejonowy nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. 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.

Norma prawna zawarta w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. stanowi, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W literaturze można spotkać się z poglądem, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika. Mobbing definiuje się również jako zmasowany terror psychiczny ze strony pracodawcy, przełożonego, grupy współpracowników, skierowany przeciwko jednemu pracownikowi lub kilku pracownikom – zob. artykuł H. S., „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy”, opublikowany w (...) z 2002 roku, Nr 6, s. 9. Warto także zwrócić uwagę na definicje podawane przez osoby niebędące prawnikami. Na przykład według M.F. H., lekarza psychiatrii, molestowanie moralne w pracy to wszelkie niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy. Jak dalej zauważa autorka – „od tych wszystkich ataków nie umiera się w dosłownym tego słowa znaczeniu, jednak traci się w konsekwencji część siebie samego. Co wieczór osoba wraca do domu zmęczona, upokorzona, nadwyrężona. Trudno jest jej dość do siebie” – zob. M. F. H., „Molestowanie moralne – perwersyjna przemoc w życiu codziennym”, P. 2002, s.53.

Należy podnieść, że pierwszą cechą charakterystyczną dla mobbingu jest stosowanie przez sprawcę przemocy psychicznej. W psychologii funkcjonuje szerokie pojęcie przemocy, zgodnie z którą przemoc to wszystko nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej lub psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji. Przemoc niszczy poczucie własnej wartości i godności. Czasami jest minimalizowana i traktowana jako forma negatywnej, werbalnej interakcji między jednostkami, na przykład klótni. W. M., A. D.-M., „Przemoc w rodzinie – interwencja kryzysowa i psychoterapia”, K. 2000, s. 14 i n.

Drugą cechą charakterystyczną mobbingu jest cel, jaki zamierza zrealizować sprawca. Jest to – ogólnie rzecz biorąc – poniżenie pracownika, co w dalszej kolejności prowadzi najczęściej do odizolowania go w zespole, a następnie zwolnienia. Oznacza to, że sprawcy należy przypisać winę.

Trzecią cechą charakteryzującą mobbing jest jego długotrwałość oraz częstotliwość. Należy zgodzić się z poglądem, że dwu-, trzykrotne zdarzenia mieszczą się w pojęciu krótkotrwałego konfliktu – zob. K. Ś., „Pracodawca dręczyciel w odwrocie?”, Tygodnik Solidarność z 19 stycznia 2004 roku.

W przypadku roszczenia związanego z mobbingiem rolą sądu jest ustalenie, czy pokrzywdzony był poddawany działaniom polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie (mobbing). Pracownik jest poddawany mobbingowi, jeśli według kryteriów obiektywnej miary działania sprawcy mogą wywołać skutek określony wyżej.

Należy przypomnieć, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 roku, w sprawie II PK 112/06. Powód nie wykazał, aby zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przypisania dyrektorowi pozwanej szkoły aktów stosowania mobbingu. Dyrektor szkoły nie naruszał także dóbr osobistych powódki. Skoro nie wystąpiły akty stosowania mobbingu, to prawidłowo Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodu z opinii biegłych sądowych psychiatry i psychologa. Tym samym niezasadny okazał się wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii w postępowaniu apelacyjnym.

Z uwagi na brak spełnienia przesłanek zawartych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p, Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił powództwo. Uwadze nie mogło umknąć, że zachowanie dyrektor szkoły nie naruszyło także art. 23 k.c., art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Reasumując, apelację należało oddalić jako bezzasadną na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. i § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2, §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018, poz. 265). Nie zachodzą przesłanki do zastosowania art. 102 k.p.c. Należy podnieść za Sądem Najwyższym, iż wyjątek od zasady ponoszenia kosztów za wynik sprawy przewiduje art. 102 k.p.c., który pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami; nadto przepis art. 102 k.p.c. nie może być rozszerzająco wykładany i wyklucza uogólnienie, a może być stosowany w zależności od konkretnego przypadku (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981r., sygn. akt IV PZ 11/81, LEX nr 8307). Powódka, składając apelację i korzystając z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, mogła ocenić szanse wygrania, przegrania procesu apelacyjnego. Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i poniosła koszty związane z postępowaniem apelacyjnym. Odstąpienie od obciążenia powódki kosztami procesu na etapie apelacji naruszałoby zasadę słuszności oraz zasadę równości stron w postępowaniu.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek