

*Sygn. akt III APa 23/12*

*Sygn. akt III APz 18/12*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Feliksa Wilk
Sędziowie:	SSA Jadwiga Radzikowska SSA Halina Gajdzińska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2013 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **C. L.**

przeciwko **Zespołowi Szkół im. (...) w P.**

o ustalenie i odszkodowanie

na skutek apelacji C. L. oraz zażalenia Zespołu Szkół im. (...) w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VI Pracy

z dnia 19 kwietnia 2012 r. sygn. akt VI P 86/06

**I. oddala apelację;**

**II. zmienia zaskarżony wyrok w części dotyczącej kosztów procesu w ten sposób, że zasądzone na rzecz strony pozwanej koszty podwyższa do kwoty(...)zł, a w pozostałym zakresie zażalenie oddala;**

**III. zasądza od powódki C. L. na rzecz strony pozwanej Zespołu Szkół im. (...) w P. kwotę (...) zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego oraz kwotę (...) zł tytułem kosztów postępowania zażaleniowego.**

Sygn. akt III APa 23/12

Sygn. akt III APz 18/12

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił powództwo C. L. przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w P. o ustalenie, iż powódka jest ofiarą mobbingu i zasądzenie odszkodowania w kwocie (...)zł oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę (...) zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu.

Bezsporne w sprawie jest, że powódka pozostaje w zatrudnieniu u strony pozwanej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka angielskiego.

Sąd Okręgowy ustalił, że w klasie I B Liceum Ogólnokształcącego w P. po dwóch tygodniach od rozpoczęcia roku szkolnego nastąpiła zmiana nauczyciela języka angielskiego, które to stanowisko objęła powódka. Lekcje z języka angielskiego były przez nią prowadzone w sposób nieorganizowany, chaotyczny. W pierwszym półroczu uczniowie klasy I B nie korzystali z podręcznika, lecz z nieznacznej ilości materiałów ksero dostarczanych przez powódkę. Podręcznik zaproponowany przez poprzedniego nauczyciela mieli sprzedać, przerabiali bardzo mały zakres materiału, a tempo pracy było bardzo wolne. Sposób prowadzenia zajęć nie był dostosowany do możliwości uczniów. Sześciu uczniów, którzy w gimnazjum uczyli się języka niemieckiego, było odsyłanych przez powódkę do czytelnicy, aby tam, bez opieki nauczyciela, uczyli się samodzielnie tego przedmiotu. Po kilku tygodniach uczniowie i ich rodzice zaczęli zgłaszać ten problem wychowawczy. Uczennice powódki skarżyły się rodzicom, iż zwraca się do nich w sposób obraźliwy. Ponadto powódka spóźniała się na lekcje lub też lekcje się nie odbywały z powodu jej choroby. Pismem z dnia 14 grudnia 2006 r. niektórzy rodzice uczniów klasy I B z własnej inicjatywy zwrócili się z prośbą do dyrekcji Liceum Ogólnokształcącego w P. o zmianę nauczyciela języka angielskiego w tej klasie, motywując prośbę tym, że wiedza i umiejętności zdobywane na lekcjach nie są wystarczające, aby uczniowie zdali egzamin dojrzałości z tego przedmiotu oraz zgłaszanymi już zastrzeżeniami względem metod nauczania. Przełożeni traktowali powódkę w sposób nieodbiegający od normalnych relacji służbowych i podejścia do innych pracowników. Przez współpracowników była traktowana w sposób życzliwy. Powódka nie była w szkole ośmieszana, poniżana ani izolowana. Nigdy też nie zgłaszała A. G. - zastępcy dyrektora strony pozwanej, że jest mobbingowana. Nie była zmuszana do dodatkowej pracy. W celu otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia, podjęła się nauczania języka angielskiego w szkole zaocznej, jednakże po niedługim czasie bez podania przyczyny zrezygnowała z tej pracy. Nauczanie w szkole zaocznej powódka traktowała jako ujmę, uważała, że jej kwalifikacje predysponują ją tylko do nauczania w szkołach średnich, kończących się maturą. Również uczestnicy Centrum Nauczania Języka Angielskiego, w których powódka prowadziła zajęcia, mieli zastrzeżenia do jej sposobu nauczania i występowali z żądaniem zmiany nauczyciela.

W tym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na niewykazanie przez powódkę zaistnienia przesłanek z art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p., pomimo że to na niej spoczywał ciężar dowodu tych okoliczności zgodnie z art. 6 k.c. Powódka nie udowodniła bowiem, że w trakcie jej zatrudnienia u strony pozwanej występowały działania lub zachowania w postaci nękania, zastraszania, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, a dodatkowo jeszcze, by były uporczywe i długotrwałe. Nie wykazała także, aby doznała rozstroju zdrowia, wskutek działań mobbingowych. Przesłuchani w sprawie świadkowie nie potwierdzili, aby powódka była źle traktowana przez stronę pozwaną, zarówno przez dyrekcję jak i pozostałych nauczycieli. Sposób traktowania powódki przez przełożonych nie odbiegał od normalnych relacji służbowych. Była ona traktowana przez wszystkich współpracowników w sposób życzliwy, a przez dyrekcję w identyczny sposób jak w stosunku do pozostałych pracowników. Ponadto, skoro sama powódka – bez żadnego przymusu - podjęła się nauczania języka angielskiego w szkole zaocznej, to nie można mówić, iż przydzielenie tych lekcji przez stronę pozwaną było przejawem mobbingu. Nie można było zatem przyjąć, aby strona pozwana stosowała wobec powódki mobbing. W przekonaniu Sądu odczucia powódki były czysto subiektywne i nie miały potwierdzenia w rzeczywistości. Oddalenie powództwa w zakresie żądania ustalenia, że powódka była ofiarą mobbingu, nastąpiło z uwagi na brak interesu prawnego w dochodzeniu tego roszczenia w rozumieniu art. 189 k.p.c. gdyż powódka zgłosiła roszczenie odszkodowawcze (por. orz. SN. II PK 291/09). O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. w zw. z art. 109 § 2 k.p.c. z uwagi na sytuację materialną i rodzinną powódki.

**Apelację** od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na niedopatrzeniu się mobbingu, zasądzenie świadczenia na rzecz strony wygrywającej, a

także uzasadnienie cechujące się wybiórczością oraz myleniem skutku z przyczyną. Wskazując na powyższe zarzuty, wniosła o zmianę wyroku.

W ocenie skarżącej, Sąd pierwszej instancji niesłusznie uznał, że działania strony pozwanej są normą. W sprawie powinny być uwzględnione kwestie płacowe i sprawy zdrowotne, co do których nie mogła zeznawać w związku z rychłym zamknięciem rozprawy. Najistotniejszymi były kwestie rzekomego antysemityzmu i konkretów płacowych i one powinny zostać przede wszystkim wyjaśnione. Ponadto w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oparto się o incydent z klasą I B, przez co można by wnioskować, że był on przyczyną wytoczenia powództwa. W rzeczywistości to złożenie pozwu spowodowało podanie klasy I B. Kwestia obrażania uczniów miała miejsce nie w klasie I B, lecz w II EA, również po złożeniu pozwu i została przez Kuratorium Oświaty oddalona. Sąd oparł się na zaprzeczeniu strony pozwanej co do zaistnienia mobbingu, podczas gdy zaprzeczenie takie nie mogło nastąpić z uwagi na nieprzesłuchanie strony pozwanej. Co więcej, podstawą rozstrzygnięcia były chwile po złożeniu pozwu, zaś pozew dotyczył lat pracy. Skarżącej uniemożliwiono udowodnienie uszczerbku na zdrowiu i nie przesłuchano jej z powodu żądania dowodu w postaci listy płac strony pozwanej.

Strona pozwana wywiodła **zażalenie** na zawarte w wyroku postanowienie w przedmiocie kosztów procesu, zarzucając błędne i nieuzasadnione zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. Wskazując na powyższy zarzut, wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kwoty (...)zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania zażaleniowego wedle norm przepisanych.

W ocenie strony żalącej, nie można mówić o zasadnym i prawidłowo uzasadnionym zastosowaniu przepisu art. 102 k.p.c., gdy uzasadnienie ogranicza się do jednozdaniowego wskazania na bliżej nieomówioną, trudną sytuację strony przegrywającej proces. Z uwagi na ilość posiedzeń odbytych w sprawie i rozmiar postępowania dowodowego przeprowadzonego z wykorzystaniem osobowych środków dowodowych, proces wymagał poświęcenia znacznego nakładu pracy. Co do zasady nie jest zatem uzasadnione zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na poziomie niższym niż 10% stawki minimalnej przewidzianej przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej urzędu. Powódka w pełni świadomie wytoczyła przeciwko swemu pracodawcy proces o zasądzenie relatywnie wysokiej kwoty. Nie przy tym nie wskazuje, by do sformułowania tego rodzaju roszczeń zmusiły powódkę względy związane z jej sytuacją materialną, bowiem nie obejmują one należności służących dostarczeniu bieżących środków utrzymania. Sąd Okręgowy nie badał sytuacji majątkowej powódki w dacie orzekania ani w czasie trwania procesu. Powództwo o odszkodowanie mobbingowe nie jest ograniczone krótkimi terminami prekluzyjnymi lub przedawnienia, których istnienie stawałoby osobę nieposiadającą w danej chwili środków pieniężnych w sytuacji przymusowej. Powódka musiała zatem liczyć się z możliwością oddalenia powództwa przez co najmniej 6 lat oraz w momencie wnioskowania o podjęcie zawieszono postępowania.

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

Apelacja nie zawierała uzasadnionych zarzutów.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo dokładne postępowanie dowodowe, przesłuchał wielu świadków i w ocenie Sądu Apelacyjnego w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny oraz dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem, 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. Stosownie do § 3 tego przepisu, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wskazane

roszczenie przysługuje pracownikowi pod warunkiem spełnienia wszystkich wymienionych przesłanek określonych w powołanym przepisie.

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. W wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09 (niepubl.) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Sąd Najwyższy podkreślił, że można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, na co wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11 (niepubl.), iż badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w tej sprawie nie wykazało, żeby zostały spełnione warunki zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia za doznaną w wyniku mobbingu krzywdę. Nie udowodniła ona bowiem, aby w stosunku do niej były skierowane działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu. Tym bardziej nie zostało wykazane, aby działania takie powodowały lub były nakierowane na jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Podkreślenia wymaga, że sama powódka nie potrafiła sformułować konkretnych przejawów nękania lub zastraszania jej ze strony współpracowników lub dyrekcji. W swoich twierdzeniach powoływała się na ogólną, bliżej niedookreśloną „sytuację”, niewyjaśnione „powiązania”, krzywdzący przydział czynności – bez sprecyzowania, na czym ów przydział polegał. Przytaczała przy tym okoliczności obrazujące jej położenie życiowe, materialne i rodzinne. Nie wskazała natomiast żadnych precyzyjnych zachowań lub działań, które miałyby stać się mobbingiem.

W przekonaniu powódki przejawami mobbingu były takie okoliczności jak konieczność odbycia stażu na nauczyciela dyplomowanego, doszkolenia z języka angielskiego czy obrona awansu. Ze swej istoty jednak kwestie te nie mogą stanowić przejawu nękania lub zastraszania. Rozwój kariery zawodowej jest przede wszystkim własnym i dobrowolnym wyborem nauczyciela, którego nikt nie zmusza do uzyskiwania kolejnych stopni zawodowych. Powódka nie wskazała przy tym, aby dyrekcja wymagała od niej podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niemniej jednak oczekiwania takie należałoby uznać za obiektywnie uzasadniony wymóg wobec nauczyciela. Jako inne działanie mobbingowe powódka podała zachowania kuratora oświaty w procesie jej awansu, za które nie sposób przypisać odpowiedzialności dyrekcji strony pozwanej. Podobnie należy ocenić zarzuty dotyczące opinii uczniów i ich rodziców na temat skarżącej. Opinie te powstały wyłącznie na bazie doświadczeń uczniów w sposobie nauczania i prowadzenia zajęć przez powódkę. Trudno dostrzec przejaw mobbingu również w takich działaniach dyrekcji jak przydzielenie skarżącej zajęć w klasach szkół zawodowych i zaocznych, zwłaszcza że sama bez przymusu wyraziła zgodę na ich prowadzenie, a stanowiły one godziny dodatkowe, ponad pełny wymiar jej czasu pracy, co wiązało się z otrzymywaniem dodatkowego wynagrodzenia. Za bezzasadne należało uznać stanowisko powódki, iż przejawem mobbingu jest zmuszanie jej do sporządzania pism, które miały zmierzać do załagodzenia powstałego konfliktu. Sporządzanie tego typu oświadczeń skierowanych do dyrekcji i innych instytucji stanowiło dobrowolne działanie powódki i w samych jej twierdzeniach brak jest jakichkolwiek oznak, aby pracownicy strony pozwanej wywierali na nią nacisk w celu ich redagowania. Brak pisemnych odpowiedzi dyrektora Zespołu Szkół na zarzuty powódki nie stanowi obiektywnego powodu ciągłego sporządzania kolejnych pism. Trudno również przypisać charakter mobbingu innym przytaczanym przez skarżącą sytuacjom, w tym polegającym na niezdaniu egzaminów kwalifikacyjnych przez jej syna, nieprzydzieleniu jej wychowawstwa w klasie jej syna czy gromadzeniu pisemnych zeznań pracowników szkoły

odnośnie jej zachowań. Z zeznań dyrektor D. K. (1), złożonych w postępowaniu dyscyplinarnym, wynika, że powódka odbierała wszelkie uwagi dotyczące jej pracy jako formę mobbingu.

Ponadto powódka przyznała, że większość zarzutów względem dyrekcji strony pozwanej, które w jej mniemaniu świadczą o mobbingu, stanowią wyłącznie jej przypuszczenia, a nie fakty. Jaskrawym przykładem jest jej twierdzenie, iż W. G. śledził ją i nękał na polecenie dyrekcji Zespołu Szkół, które to oświadczenie nie zostało oparte na żadnych obiektywnych okolicznościach, a jedynie na odczuciu skarżącej. Jako jedyne fakty świadczące o rzeczywistych i celowych działaniach przeciwko niej, powódka wskazała dwie okoliczności: sprokurowanie przez dyrekcję strony pozwanej podania rodziców z dnia 14 grudnia 2006 r. oraz sprokurowanie pisma kursantów Centrum Nauczania Językowego (...)

Tymczasem przeprowadzone w sprawie obszerne postępowanie dowodowe nie wykazało, aby takie działania ze strony dyrekcji miały miejsce. Wszyscy przesłuchani w sprawie w charakterze świadków: rodzice uczniów ówczesnej klasy IB, to jest B. S. (1), H. G., J. A. Kubik, D. C., J. K., S. M., A. P., R. Z., A. S., B. K. i B. A., a także wychowawczynie tej klasy, D. K. (2), która relację z przebiegu zebrania знаła bezpośrednio od rodziców oraz wicedyrektora Zespołu Szkół (...), który otwierał rodzicom klasę przed zebraniem i odbierał od nich podanie kierowane do dyrektor D. K. (1), zeznali jednomyślnie, iż inicjatywa sporządzenia pisma z prośbą o zmianę nauczyciela języka angielskiego wyszła wyłącznie od rodziców, a pośrednio też od uczniów klasy I B. To właśnie uczniowie i ich rodzice byli niezadowoleni z metodyki nauczania powódki, szybkości realizowania programu, braku podręcznika i sposobu prowadzenia zajęć. W piśmie tym rodzice wyrazili swoją obawę, iż wiedza i umiejętności zdobywane na lekcjach nie są wystarczające, aby ich dzieci zdały egzamin dojrzałości z tego przedmiotu. Z kolei fakt skierowania przez kursantów Centrum Nauczania Języka Angielskiego N. I prośby o zmianę lektora został wykazany za pomocą pisemnego oświadczenia kursantów. Powódka jako dowód przeciwny wskazała jedynie swoje domysły co do innego przebiegu zdarzenia, bowiem sama żadnej wiedzy w tym zakresie nie posiadała. Jednoznaczne ustalenie, iż przypuszczenia skarżącej co do roli dyrekcji strony pozwanej w powyższych zdarzeniach okazały się nieprawdziwe, świadczy o wyłącznie subiektywnym charakterze odczuć powódki i jej podejrzeń.

Na poparcie swoich niesprecyzowanych twierdzeń powódka powoływała przede wszystkim dowody w postaci jej pism skierowanych do dyrekcji strony pozwanej lub też innych instytucji nadrzędnych. Oczywiście jest jednak, że dowody takie ze swej istoty nie mogły odnieść zamierzonego skutku. Tego rodzaju dokumenty prywatne są jedynie dowodem na to, że osoba, która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w piśmie (art. 245 k.p.c.). Same oświadczenia powódki nie stanowią natomiast dowodu jakichkolwiek zachowań dyrektor D. K. (1) czy pozostałych pracowników strony pozwanej, a jedynie jej punkt widzenia i związane z tym odczucia.

Z kolei osobowe źródła dowodowe nie potwierdziły istnienia zachowań ze strony dyrekcji Zespołu Szkół lub zatrudnionych tam pracowników, które nosiłyby cechę mobbingu. W szczególności nie zostało udowodnione, aby powódka była nękana, zastraszana, izolowana lub ośmieszana. Z zeznań przesłuchanych świadków wynika, że nie zauważyli żadnych negatywnych zachowań dyrekcji czy pracowników szkoły w stosunku do powódki. Jedynie świadek M. P., która była wicedyrektorem pozwanej Szkoły do 2004 r., przesłuchana za drugim razem, stwierdziła, że ma odczucie, iż powódka przez lata jest odsuwana od pracy wychowawczej i nie zostaje wyznaczana do organizowania imprez. Także W. K. zeznała, że nie była świadkiem żadnych zdarzeń, aby powódka była źle traktowana przez dyrekcję lub pozostałych nauczycieli, lecz wyczuwała ze strony dyrekcji niechęć wobec powódki, która polegała na jej zbywaniu oraz na komentarzu dyrektora G. na zebraniu rady pedagogicznej o teorii spiskowej powódki. Świadek nie zauważyła, aby inni nauczyciele odsunęli się od powódki, lecz spostrzegła, że bywa ona w pracy smutna i zamknięta w sobie. Zeznania te nie wskazują, aby dyrekcja podejmowała w stosunku do skarżącej działania polegające na jej uporczywym nękanii czy zastraszaniu. Zauważalna niechęć do powódki nie stanowi przejawu mobbingu, lecz uzasadnioną z punktu widzenia ludzkich odczuć reakcją na długotrwały konflikt istniejący między dyrekcją a powódką, którego geneza nie jest dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotna. Ważne jest, iż pomimo tej niechęci dyrekcja traktowała powódkę na równi z innymi nauczycielami. Natomiast odsunięcie od pracy wychowawczej i organizacji imprez nie stanowi samodzielnie przejawu nękania, gdyż przydział do tego typu funkcji musi być zawsze uzależniony od obiektywnych predyspozycji nauczyciela, a także jego własnej chęci i inicjatywy. Postępowanie dowodowe nie wykazało natomiast,

jaki był powód, dla którego powódce nie zostały takie funkcje powierzone. Faktem jest bowiem, iż do pracy powódki było wiele zastrzeżeń. Nie tylko uczniowie i rodzice zgłaszali swoje zastrzeżenia co do jej metod nauczania języka angielskiego, przebiegu realizowanych przez nią zadań edukacyjnych, wyboru podręcznika, których konsekwencją było sporządzenie przez rodziców pisma z dnia 14 grudnia 2006 r. Również wszczęte postępowanie dyscyplinarne, choć zostało umorzone, wykazało naganne zachowanie powódki w procesie pedagogicznym. Rzecznik Dyscyplinarny uznał za udowodnione, iż poleciła ona uczniowi B. S. (2) opuszczenie sali lekcyjnej w trakcie zajęć, a także - wobec sprzeciwu ucznia - przyzwoliła na wyniesienie go z sali lekcyjnej przez kolegów.

Dlatego też całość materiału dowodowego zebranego w sprawie nie potwierdza, aby wobec powódki był stosowany mobbing w spornym okresie. Na marginesie jedynie wspomnieć wypada, iż rozstrój zdrowia, na który powołuje się powódka, w postaci dyskopatii i niedoczynności tarczycy nie mógł mieć żadnego związku z działaniem dyrekcji strony pozwanej. Skarżąca wskazała bowiem, iż przyczyną tych schorzeń było długotrwałe „ślęczenie” przy przygotowaniu do awansu i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które to działania powódka podjęła dobrowolnie i dla własnych przyszłych korzyści.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji trafnie uznał za bezzasadne roszczenie powódki o ustalenie stosowania wobec niej mobbingu. Nie tylko bowiem działania takie nie zostały wykazane, ale również brak jest interesu prawnego w tym ustaleniu, skoro pracownik może wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011 nr 19–20, poz. 246).

W tym stanie rzeczy wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu, a apelacja jako niezawierająca uzasadnionych zarzutów podlega oddaleniu. Na uwagę zasługuje fakt, iż w apelacji powódka podnosiła nowe zarzuty, dotyczące innych niż dotychczas wykazywane przejawów działania o charakterze mobbingowym, które należy uznać za nowe podstawy faktyczne powództwa, których zgłaszanie jest niedopuszczalne w postępowaniu apelacyjnym wobec dyspozycji art. 383 k.p.c. i stąd zarzuty te należało pominąć.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie I sentencji.

Zażalenie okazało się częściowo zasadne.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka z uwagi na swoją trudną sytuację materialną i rodzinną (niskie dochody gospodarstwa domowego oraz konieczność finansowego wsparcia dorosłych dzieci, z których jedno nie jest jeszcze w stanie utrzymać się samodzielnie), powinna ponieść 1/6 część należnych drugiej stronie kosztów procesu. Z tych względów o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na zasadzie art. 102 k.p.c. O kosztach postępowania zażaleniowego orzeczono na zasadzie art. 100 k.p.c. wobec uwzględnienia zażalenia jedynie w nieznaczej części.