

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2021 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Romuald Kompanowski

Protokolant: sekr.sądowy Anna Sobańska

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2021 r. w Kaliszu

sprawy z powództwa M. S., A. M.

przeciwko Publicznemu Przedszkolu (...) w O.

w sprawie M. S., A. M.

przeciwko Publicznemu Przedszkolu (...) w O.

o ochronę dóbr osobistych i odszkodowanie za mobbing

1. Oddala powództwa.

2. Zasądza od powódki M. S. na rzecz pozwanego: Publiczne Przedszkole (...) w O. kwotę 2 820 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. Zasądza od powódki A. M. na rzecz pozwanego: Publiczne Przedszkole (...) w O. kwotę 2 820 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

4. Przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Kaliszu, na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. M. M. kwotę 1 860 zł powiększoną o 23% stawki podatku VAT tytułem zwrotu nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu powódce A. M..

Sędzia Romuald Kompanowski

UZASADNIENIE

Powódka **Malwina Sieradzka** w pozwie skierowanym przeciwko Publicznemu Przedszkolu (...) w O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 23 274,90 zł, na którą składają się następujące składniki:

- kwota 15 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę,
- kwota 2 250,00 zł tytułem odszkodowania,
- kwota 1 125,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,
- kwota 4 799,90 zł tytułem zwrotu kosztów leczenia związanych z rozstrojem zdrowia
- kwota 850,00 zł tytułem konsultacji reumatologicznych,

- kwota 2960,00 zł tytułem rehabilitacji,
- kwota 240,00 zł tytułem konsultacji psychiatrycznej,
- kwota 349,90 zł tytułem zakupu sprzętu do rehabilitacji,
- kwota 400,00 zł tytułem kosztu leków.

Dochodzenie wskazanych wyżej należności, powódka uzasadniła stosowanym wobec niej przez pracodawcę mobbingiem.

Powódka **A. M.** w pozwie skierowanym przeciwko Publicznemu Przedszkolu (...) w O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 32 082,88 zł, na którą składają się następujące składniki:

- kwota 25 000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę,
- kwota 3 300,00 zł tytułem odszkodowania,
- kwota 3 782,88 zł tytułem zwrotu kosztów leczenia związanych z rozstrojem zdrowia.

Dochodzenie wskazanych wyżej należności, powódka uzasadniła stosowanym wobec niej przez pracodawcę mobbingiem.

Obie powódki w pozwie wniosły o nakazanie pozwanemu złożenia oświadczenia następującej treści: „Dyrekcja Publicznego Przedszkola <<W. S.>> w O. przeprasza pracowników przedszkola M. Sieradzką oraz A. M. za to, że w trakcie zatrudnienia w zakładzie pracy stosowany był wobec nich mobbing oraz, iż nie dopełniono przeciwdziałania mobbingowi”. Oświadczenie o wskazanej wyżej treści winno zostać zamieszczone w terminie 14 dni od daty prawomocności wyroku w lokalnych gazetach: Ziemia K., 7 dni K., Życie K. oraz na tablicach ogłoszeniowych w O.: w pozwanym Przedszkolu, w siedzibie Urzędu Gminy w O. oraz na słupie ogłoszeniowym przy Kościele pod wezwaniem (...) w O. a w przypadku niewykonania takiego zobowiązania przez pozwanego – upoważnienie powódek do wykonania wskazanych wyżej czynności na koszt pozwanego.

Jako działania mobbingowe powódka Malwina Sierdzka wskazała następujące zachowania:

- obarczanie jej nadmiarem obowiązków, których nie można było wykonać w czasie obowiązującej pracownika normy czasu pracy a także wykraczających poza zakres stanowiska pracy,
- nieewidencjonowanie przepracowanych przez nią nadgodzin,
- brak merytorycznego wsparcia przy wykonywaniu obowiązków,
- publiczne, bezzasadne krytykowanie,
- reagowanie krzykiem na zgłaszane uwagi,
- obgadywanie, rozsiewanie plotek, stosowanie bezosobowych aluzji,
- groźenie zwolnieniem dyscyplinarnym,
- niewykonywanie obowiązków pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy, w tym niewydanie świadectwa pracy.

Jako działania mobbingowe powódka A. M. wskazała następujące zachowania:

- różnicowanie jej sytuacji w zakresie warunków zatrudnienia w stosunku do innych nauczycieli,

- złośliwe wobec niej działania,
- agresję słowną,
- podważanie kompetencji zawodowych,
- izolowanie jej w stosunku do innych pracowników,
- nieuzasadnione pretensje ze strony pracodawcy.

Wskazane wyżej działania spowodowały w ocenie powódek rozstrój zdrowia wymagający specjalistycznego leczenia a ponadto wiązały się z naruszeniem dóbr osobistych powódek w postaci godności, dobrego imienia czy czci. W przypadku powódki M. S. stosowane przez pracodawcę praktyki doprowadziły do rozwiązania przez powódkę stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Pozwany: Publiczne Przedszkole (...) w O. w odpowiedzi na pozew złożonej u operatora pocztowego 12 grudnia 2019 r. wniósł o oddalenie każdego z powództw. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, pozwany zaprzeczył aby podnoszone w pozwie elementy zachowania pozwanego miały miejsce i tym samym nie zostały spełnione ustawowe przesłanki aby działaniom pracodawcy przypisać stosowanie wobec powódek mobbingu.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódkę **M. S.** i pozwanego: Publiczne Przedszkole (...) w O. w okresie od 1 listopada 2018 r. do 20 marca 2019 r. łączył stosunek pracy. Wcześniej – przez 2 miesiące powódka wykonywała pracę u pozwanego będąc pracownikiem Urzędu Gminy w O. skierowanym do pracy u pozwanego. Powódka jako pracownik wykonywała u pozwanego w powyższym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy pracę sekretarki. Stosunek pracy ustał w związku z pismem powódki zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu przez powódkę stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W piśmie powódka wskazała na szereg działań ze strony wicedyrektor przedszkola kwalifikujących jako działania mobbingowe, które doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki a decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy wynikała z konieczności zmiany środowiska pracy. W odpowiedzi na powyższe pismo, dyrektor placówki odmówił zgody na przywołany przez powódkę tryb rozwiązania stosunku pracy zaznaczając możliwość zastosowania jedynie możliwości rozwiązania stosunku pracy w „trybie normalnym”. W ten sposób dyrektor placówki pozostawała w przekonaniu, że stosunek pracy trwa nadal i tym samym nie istnieje obowiązek wydania powódce świadectwa pracy. Po zapoznaniu się z argumentacją o automatycznym ustaniu stosunku pracy przy oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia niezależnie od istnienia przyczyn uzasadniających takie stanowisko pracownika, dyrektor pozwanego przedszkola niezwłocznie wydała powódce świadectwo pracy.

dowód: akta IV P 70/19 – k.9, 10, 26, częściowo zeznania powódki M. S.

W zakresie obowiązków pracowniczych M. S. na stanowisku sekretarki, przekazanych jej na piśmie bezpośrednio po zawarciu umowy o pracę, mieścił się szereg czynności związanych z obsługą sekretarską dyrektora przedszkola. Znalazły się tam takie zadania jak ustalanie uprawnień pracowniczych i przygotowywanie dyrektorowi przedszkola decyzji personalnych, bieżąca obsługa osób zgłaszających się do sekretariatu, monitorowanie obiegu dokumentów w przedszkolu oraz wychodzących do jednostki prowadzącej obsługę finansowo – księgową.

dowód: zakres obowiązków w aktach sprawy

Przedstawiony (...) zakres obowiązków był zbieżny z tym zakresem, który wcześniej przedstawiony został osobie wykonującej tę samą pracę na stanowisku sekretarki przedszkola. M. S. została bowiem zatrudniona na podanym wyżej stanowisku na czas nieobecności innego pracownika wykonującego taką samą pracę co powódka. Pracownik ten w okresie zbiegającym się z zatrudnieniem powódki wyrażał gotowość udzielania powódce wszelkich informacji

związanych z wykonywaniem obowiązków sekretarki przedszkola w tym wypełniania odpowiednich dokumentów ewidencyjnych oraz kontaktach z jednostką urzędu gminy prowadzącą rozliczenia księgowo-kadrowe.

dowód: umowa o pracę w aktach IV P 70/19, zeznania świadka D. S.

Powódka z racji zajmowanego stanowiska codziennie wprowadzała dane o liczbie dzieci w przedszkolu, nanosiła dane w ewidencji czasu pracy pracowników przedszkola, przyjmowała korespondencję przychodzącą i przygotowywała do wysłania dokumentację wychodzącą. Ponadto na zlecenia dyrektora przedszkola przygotowywała wszelkie pisma firmowane przez przedszkole. Do częstych zadań powódki był także nadzór na terminowym przesyłaniu do urzędu gminy wpływających do przedszkola faktur. Okresowo powódka przygotowywała sprawozdania do jednostek zewnętrznych takich jak urząd statystyczny czy Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Takie sprawozdania powódka przygotowywała raz w miesiącu – na koniec miesiąca. Do urzędu statystycznego sporządzane było dodatkowo jeszcze sprawozdanie roczne za okres od stycznia do grudnia. Takie sprawozdanie przygotowywane było w styczniu następnego roku kalendarzowego. W chwili gdy powódka obejmowała w pozwanym przedszkolu funkcję sekretarki, osoba która tę funkcję wykonywała do końca sierpnia, przygotowała do sprawozdania rocznego dane za dwa kwartały. Przedszkole posiadało odpowiednie arkusze kalkulacyjne pozwalające jedynie na wprowadzenie odpowiednich danych w poszczególne pola. Poza tym w przedszkolu były sprawozdania za poprzednie okresy i z tak wypełnionych arkuszy była możliwość skorzystania przy sporządzaniu sprawozdania za bieżący okres. Powódka także przyjmowała wpływające do przedszkola faktury, sprawdzała poprawność ich wypełnienia a następnie przekazywała dyrektorowi względnie osobie zastępującej dyrektora placówki do akceptacji i zadekretowania po czym faktura była zanoszona przez powódkę do urzędu gminy. Zasadą było aby taka faktura z dekretacją dyrektora była zanesiona do urzędu gminy do godziny 13.30 jeśli termin płatności przypadał na następny dzień. W przypadku dalszych terminów płatności nie było takiej potrzeby. Wtedy taką fakturę można było dostarczyć następnego dnia po dekretacji.

dowód: zeznania świadka D. S., częściowo zeznania powódki

Powyższe zadania pracownik zatrudniony w przedszkolu przed powódką na stanowisku tożsamym z tym, które powierzono powódce wykonywał w wymiarze 1/2 pełnego etatu. Nie było nigdy konieczności świadczenia pracy przez tego pracownika w godzinach nadliczbowych aby terminowo wykonywane było powierzone mu zadania.

dowód: zeznania D. S.

Miejscem pracy powódki M. S. był sekretariat, do którego wejście prowadziło z korytarza. Z sekretariatu było wejście przedzielone drzwiami do gabinetu dyrektora przedszkola. Osoby zainteresowane osobistym kontaktem z dyrektorem w jego gabinecie, musiały więc najpierw przejść przez sekretariat. Najczęściej osoba taka musiała powódce podać przyczynę wizyty u dyrektora placówki.

/ bezsporne /

W trakcie jednego ze spotkań integracyjnych zorganizowanych w przedszkolu z udziałem wychowanków przedszkola, ich rodziców i wychowawców, powódka przysłała na salę gdzie takie spotkanie miało miejsce bez wyraźnego polecenia przełożonych. Wierzchni ubiór powódki składał się z krótkiej spódniczki typu mini oraz bluzki z cienkiego materiału. Taki ubiór skomentowała wtedy do jednej z wychowawczyń S. B. przyrównując go do stylu ubierania się jednej z wychowawczyń. Konkretnie S. B. użyła na określenie ubioru powódki zwrotu „popatrz ubrała się jak K.”. Do powódki dotarły te słowa. Poza tym o takiej ocenie S. B. powódka M. S. dowiedziała się od innych pracowników przedszkola.

dowód: zeznania świadków: S. B., T. U., P. P.

W styczniu 2019 r. powódka miała do sporządzenia roczne sprawozdanie z działalności przedszkola za 2018 rok. Część danych potrzebnych do sprawozdania za okres do końca sierpnia, powódka miała przygotowane przez osobę, która dotychczas wykonywała obowiązki sekretarki. W okresie przypadającym na sporządzenie końcowego sprawozdania, powódka nie więcej niż 5 razy kończyła pracę około godziny 16.30 a raz czas pracy przedłużyła do godziny 19.00.

dowód: zeznania świadków: B. Ś., P. W.,

K. K., zeznania złożone w charakterze świadków przed inspektorem

pracy przez: P. W., K. K., M. K.

(załącznik do protokołu kontroli PIP)

We wskazanych wyżej przypadkach powódka nie otrzymała polecenie aby wykonywać pracę po ustalonych dla niej godzinach kończenia pracy. Inne przypadki wykonywania przez powódkę pracy po wyznaczonym dla niej czasie kończenia pracy wynikały z konieczności odpracowania przez powódkę godzin gdy korzystała z wcześniejszego wyjścia z przedszkola z przyczyn niezwiązanych ze stosunkiem pracy. Jedno takie wyjście miało miejsce w styczniu 2019 r. a drugie w lutym 2019 r.

dowód: zeznania pozwanego, karta wyjść – załącznik do protokołu kontroli PIP

W okresie pracy powódki M. S. miał miejsce raz przypadek – pod nieobecność dyrektora placówki – kiedy powódka po zorientowaniu się, że wicedyrektor zastępująca nieobecną dyrektora zamierza około godziny 14.00 opuścić przedszkole, poinformowała wicedyrektor, że ma do opisanie jedną z faktur i pożądanym byłoby aby wicedyrektor poczekała z wyjściem do czasu gdy taka faktura będzie gotowa do dekretacji. Wicedyrektor podała powódce, że fakturę podpisze następnego dnia. W odpowiedzi na taki obrót sprawy powódka stwierdziła używając następującego zwrotu „ to się w gminie nie spodoba” po czym wzięła słuchawkę telefonu aby wykonać połączenie telefoniczne. Po takich gestach powódki, wicedyrektor po słowach „do widzenia” opuściła sekretariat.

dowód: zeznania świadka S. B., zeznania świadka J. P.

częściowo zeznania powódki M. S.

W oczach powódki pojawiły się wtedy łzy.

dowód: częściowo zeznania powódki

Następnego dnia powódka została poproszona przez wicedyrektor o podanie rzeczowej faktury i wtedy okazało się, że na płatność faktury pozostało jeszcze kilka dni. Tego samego dnia powódka przyniosła wicedyrektor zajmującą się w tym czasie pracą z dziećmi jeszcze kilka dokumentów twierdząc, że wymagają podpisu wicedyrektor. Powódka wtedy zarzuciła wicedyrektor brak terminowości w podpisywaniu dokumentów i sygnalizację komórki rozliczającej przedszkole o konieczności przekazania faktury jeszcze tego samego dnia. Powódka spotkała się wtedy z krytyczną oceną jej stosunku do osoby wicedyrektor. Według wicedyrektor działania powódki polegały na zastraszaniu przekazaniem informacji o uchybieniach właściwym władzom urzędu gminy. W oczach powódki ponownie pojawiły się łzy. Po tym incydencie, powódka w kolejnych dniach nie zgłosiła się już do pracy.

dowód: zeznania świadka S. B., częściowo zeznania powódki M.

(...), zeznania złożone w charakterze świadka przez S. B.

w postępowaniu przed inspektorem pracy.

Powódka A. M. jest długoletnim pracownikiem pozwanego zatrudnionym na stanowisku nauczyciela przedszkola. W okresie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych obowiązywała zasada, że dany nauczyciel prowadzi zajęcia z dziećmi od najmłodszej grupy aż do grupy najstarszej – kończącej edukację przedszkolną. Taki nauczyciel – wychowawca miał na stałe przydzieloną pomoc. Taka osoba opiekowała się dziećmi na sali i w czasie wyjść dzieci z przedszkola, pomagała przy wydawaniu posiłków, sprzątała stoliki po posiłkach. W zależności od potrzeb oraz w związku z obowiązującym nauczyciela tzw. pensum tygodniowym, krótszym niż czas pobytu dziecka w przedszkolu

wychowawca mógł otrzymać wsparcie innego nauczyciela bez przydzielonego stałego wychowawstwa. Powódka A. M. praktycznie w ostatnich poprzedzających pozew latach miała stałe wychowawstwo. Nie zawsze jednak miała w grupie pomoc przedszkolną.

/ bezsporne /

W czerwcu 2016 r. powódka prowadziła grupę 5 – latków. Nie wszystkie dzieci z tej grupy miały zamiar kontynuować edukację w pozwanym przedszkolu w następnym roku 2016/2017. Dla tych dzieci, które miały dalszą edukację kontynuować w tzw. „zerówce” w szkole podstawowej przewidziano drobny upominek w postaci książeczki. Pozostałe dzieci takich upominków dostać nie miały. Takie ustalenia przekazane zostały powódce przez dyrektor przedszkola. Rodzice tych dzieci wspólnie z powódką ustaliły, że z zaoszczędzonych z dobrowolnych wpłat rodziców zostaną zakupione książeczki w liczbie odpowiadającej liczbie pozostających dzieci w grupie i na zakończenie roku szkolnego tym dzieciom także książeczki zostaną wręczone. Po dostarczeniu zakupionych w ten sposób książeczek do przedszkola przez jednego z rodziców, powódka na prośbę tego rodzica zaczęła wpisywać do kolejnych książeczek dedykacje. W tym samym czasie do sali weszła dyrektor pozwanego przedszkola i podniesionym głosem zwróciła uwagę powódce brak dostosowania się przez nią do przedstawionej wcześniej reguły. Powyższe zdarzenie omawiała dyrektor przedszkola na najbliższym posiedzeniu rady pedagogicznej. W trakcie tego wystąpienia padły uwagi o ewentualnej karze nagany dla powódki za niewłaściwe zachowanie. Powódce nie uzyskała możliwości wytłumaczenia okoliczności zdarzenia.

dowód: zeznania świadka E. G., zeznania powódki A. M.

W roku szkolnym 2017/2018 powódka w początkowo nie otrzymała żadnego stałego wychowawstwa grupy. Miała być tzw. nauczycielem dochodzącym. Z tej racji nie otrzymała też oddzielnego schowka na pomoce dydaktyczne. Po miesiącu od rozpoczęcia roku szkolnego powódce została przydzielona grupa 4 – latków. Powódce została wskazana sala, w której miała prowadzić zajęcia z powierzoną jej grupą. W kolejnych miesiącach nie zawsze w trakcie zajęć z grupą powódka mogła korzystać z pomocy przedszkolnej. Wynikało to z nieobecności kolejnych pomocy związanych ze zwolnieniami lekarskimi. W krótkim okresie czasu z takich zwolnień lekarskich korzystały kolejno trzy osoby.

dowód: zeznania powódki A. M., zeznania pozwanego

W czasie powrotu autobusem do przedszkola dzieci z grupy powódki, jedno z dzieci pozostało w autobusie. Powódka nie sprawdziła czy wszystkie podróżujące autobusem dzieci opuściły autobus, nie przeliczyła także ilości dzieci po opuszczeniu przez nich autobusu. Kierowca autobusu po tym jak ostatnie z wychodzących dzieci opuściło pojazd, zamknął drzwi i odjechał pojazdem z placu. Dopiero po dłuższej chwili gdy pojazd oddalał się z placu, powódka zorientowała się o braku jednego dziecka. Dopiero telefoniczny kontakt z kierowcą autobusu sprawił, że pojazd nawrócił do przedszkola i dziecko dołączyło do grupy. Odpowiedzialnością za powstałe zdarzenie powódka obarczyła uczestniczącą w wyjeździe opiekunkę. Po tym zdarzeniu każda z opiekunek kierowanych do grupy dzieci – wychowanków powódki przyjmowała takie polecenie niechętnie bojąc się przypisania winy za działania, które leżą w gestii wychowawcy – nauczyciela. Mimo tego zdarzenia, w sytuacjach gdy powódka z różnych przyczyn musiała chwilowo opuścić salę bądź też miała zaplanowane wyjście z dziećmi poza przedszkole, otrzymywała wsparcie innego nauczyciela bądź wsparcie pomocy.

dowód: zeznania świadka T. U., zeznania pozwanego

W tymże 2017/2018 roku szkolnym pozwane przedszkole uzyskało nową siedzibę w nowo oddanym do użytkowania budynku. Już po rozpoczęciu sezonu grzewczego zaczęły się problemy z uzyskaniem wymaganej temperatury w poszczególnych salach. Problemy te szczególnie zaznaczyły się w sali, w której zajęcia prowadziła powódka. Czasami temperatura spadała poniżej 20^o C. Powódka wtedy na regulatorze temperatury przestawiała potencjometr na wyższą wielkość. Tymczasem w ocenie firmy serwisującej system ogrzewania koniecznym było ustawienie identycznych parametrów w każdym pomieszczeniu. Dyrektor przedszkola po zauważeniu tak przestawionego potencjometru, wprowadzał pierwotnie ustawione poziomy. Między przedszkolem a firmą serwisującą system ogrzewania w

pierwszym roku funkcjonowania przedszkola w nowej siedzibie na tle działania ogrzewania prowadzona była wymiana korespondencji.

dowód: zeznania pozwanej, częściowo zeznania powódki, pisma przedszkola

do serwisanta w aktach sprawy.

Wcześniej, jeszcze w okresie gdy przedszkole korzystało ze starej lokalizacji, sala w której zajęcia z dziećmi prowadziła powódka miała pierwotnie bezpośrednią komunikację z zapleczem kuchennym, przedzieloną jedynie na stałe zamontowanymi drzwiami, które w każdej chwili mogły zostać otwarte. Praktycznie te drzwi nie były zamykane. Po którejś z lustracji przedszkola, zalecono dyrekcji aby na stałe postawić przeszkodę uniemożliwiającą przejście z sali do zaplecza kuchennego. Postawiona została w drzwiach szafa, która stanowiła stałą przeszkodę uniemożliwiającą przechodzenie z sali do zaplecza. Od tej chwili aby skorzystać z zaplecza trzeba było wyjść z sali na korytarz i dalej z korytarza do zaplecza.

dowód: zeznania pozwanej

W okresie pracy powódki w przedszkolu nie było dysproporcji w przydzielaniu godzin nadliczbowych poszczególnym nauczycielom. Propozycję godzin nadliczbowych przedstawiał dyrektor poszczególnym nauczycielom po uzyskaniu ich zgody na taką pracę po koniec roku szkolnego na następny rok szkolny. Siatka godzin nadliczbowym z kilku ostatnich lat nie wskazuje na istotne różnice między zaproponowanymi godzinami dla powódki a tymi, które proponowane były innym nauczycielom.

dowód: zeznania świadka S. B., zeznania pozwanej

W grudniu 2018 r. powódka złożyła wniosek o przyznanie jej zapomogi z funduszu socjalnego. Wniosek taki wpłynął po terminie grudniowego posiedzenia komisji socjalnej. Powódka pisemnie została o powyższym powiadomiona oraz została powiadomiona o terminie najbliższego posiedzenia komisji w marcu 2019 r. Uchwałą komisji z 7 marca 2019 r. powódce została przyznana zapomoga w kwocie 1 000 zł.

dowód: pisma dołączone do odpowiedzi na pozew

Terminy posiedzeń komisji socjalnej pozwanego przedszkola wyznaczane są co 3 miesiące.

dowód: zeznania pozwanej.

Dokonując powyższych ustaleń sąd dał wiarę zeznaniom słuchanych w sprawie świadków za wyjątkiem zeznań świadka W. M. oraz zeznań świadka L. S.. Zeznania tych osób zasadniczo oparte są na informacjach uzyskanych bezpośrednio od strony powodowej i z tego przyczyny oraz z uwagi na pokrewieństwo ze stroną oparte są na subiektywnie interpretowanemu przekazowi jako wyczerpujących zawinione działania pracodawcy w każdej z dziedzin obniżających wydolność fizyczną i psychiczną tak w relacjach rodzinnych jak i w pozostałych sferach życiowych strony.

Sąd dał wiarę również zeznaniom dyrektor pozwanego przedszkola.

Sąd dał wiarę również zeznaniom powódek ale tylko w części odnoszącej się samego przebiegu wskazanych tak w pozwie jak i stosownie do przedstawionych w zeznaniach kolejnych zdarzeń z udziałem strony oraz osoby z ramienia dyrekcji przedszkola. Sąd nie podzielił przy tym zawartych w tych zeznaniach ocen aby działania o takim nasileniu czasowym czy emocjonalnym nosiły znamiona długotrwałości, intensywności czy uporczywości. Zebrany w sprawie materiał w postaci zeznań świadków nie pozwalał przyjąć, że poza opisywanym wyżej jednorazowym incydencie, podobne w przebiegu miały miejsca inne, takie same zdarzenia.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 94³ § 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. Z definicji tej wynika, że mobbing to 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,
- powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść definicji legalnej mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

W analizowanej sprawie zdaniem sądu wystąpiły w okresie objętym badaniem, naganne zachowania ze strony wicedyrektor pozwanego przedszkola skierowane przeciwko powódce M. S. a odnoszące się do wyrażania krytycznej oceny jej ubioru. Takie oceny – jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w tym szeregu słuchanych w sprawie świadków – S. B. przedstawiała różnym osobom. Nie było to jednak zachowanie, które można określić jako długotrwałe zastraszanie mające wywołać u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Nie było to też nękanie uporczywe, które spowodowało lub miało na celu poniżenie pracownicy lub ośmieszenie. Nie spowodowało również izolowania jej lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Z tych względów, wobec niestwierdzenia wystąpienia wszystkich ustawowych cech mobbingu, nie można było uznać, że uznać, że omawiane w tym miejscu zdarzenie było mobbingiem. Nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś. Ekspozowane przez powódkę M. S. zachowania przełożonego jak publiczne krytykowanie jej ubioru należy określić jako naganne. Jeśli w ocenie przełożonego, ubiór pracownika nie licuje z powagą stanowiska, które ten pracownik zajmuje w strukturze pracodawcy to taki komunikat winien zostać przekazany bezpośrednio pracownikowi i tylko do jego wiadomości. W ocenie sądu nie może być bowiem przyzwolenia na dowolność wyboru pracownika co do ubioru w jakim przychodzi do zakładu w celu świadczenia pracy. Zatem jeżeli przełożony widzi konieczność zmian w ubiorze winien zakomunikować to pracownikowi wskazując przy tym właściwy wzorzec. Nie może się to odbywać w taki jak w niniejszej sprawie sposób. Naganność działania w tym zakresie przełożonego nie doprowadziła do ośmieszenia powódki, nie sprawiła o jej izolowaniu w zespole pracowników albowiem co zostało wskazane przez słuchanych w sprawie pracowników przedszkola powódka mimo takiej uwagi ze strony S. B. cieszyła się w pozwanym przedszkolu dobrą opinią i to tak u dyrektora placówki jak i innych pracowników zarówno pedagogicznych jak i niepedagogicznych.

Pozostałe wskazane w pozwie elementy relacji na linii powódka M. S. – dyrektor placówki względnie wicedyrektor nie noszą jakichkolwiek cech działań godzących w dobra osobiste powódki. Za takie należało uznać incydent związany z wyrażeniem negatywnie prezentowanymi przez powódkę emocjami co do zaniechania przez S. B. pozostania na miejscu w przedszkolu aż powódka przygotuje do zadekretowania jedną z oczekujących na wysłanie faktur. Nawet jeżeli faktura miała tzw. pilny termin realizacji to zadaniem powódki było także jej opisanie aby podpis wicedyrektor mógł być złożony w godzinach przedpołudniowych. Poza tym co wynika z materiału sprawy a w szczególności z zeznań świadka S. takie faktury winne być złożone do jednostce gminy obsługującej księgowość przedszkola do godziny 13.30 a tymczasem zdarzenie miało miejsce w późniejszej porze dnia (ok. godziny 14-ej) . Zachowanie powódki uznać należało więc jako wymuszające na przełożonym konieczność pozostania w miejscu pracy.

Nie było również we wskazanych wyżej relacjach znamion jakichkolwiek działań naruszających dobra powódki co do powierzonych jej na piśmie zakresu obowiązków. Co prawda obszerność pisma wskazuje na szeroki zakres obowiązków jednak jak wynika z zeznań osoby wykonującej z powódką pracę w tym samym pomieszczeniu, zakres

zadań powódki ograniczał się do bieżącego przyjmowania korespondencji i kierowania jej do dyrektora placówki oraz po zadekretowaniu przekazywania jej do właściwych osób. Jedyne zadanie wykraczające poza wskazany wyżej schemat to przygotowanie rocznego sprawozdania. W tym elemencie powódka miała nieograniczone możliwości skorzystania ze znajdujących się w przedszkolu sprawozdaniach za poprzednie lata a w sytuacjach wątpliwych miała zapewnienie uzyskania wsparcia ze strony zastępowanej osoby – D. S.. Jeżeli powódka postanowiła odstąpić od powyższych udogodnień i sporządzić sprawozdanie według własnego przez siebie ustalonego schematu to za winę za przedłużony czas na wykonanie zadania nie może przerzucać na swych przełożonych. Poza tym czas wykonywania przez powódkę zadań w przedłużonym dobowo obowiązującym ją czasie pracy nie może być traktowany jako naruszenie przez pracodawcę ustalonych w zakładzie norm. Powódka bowiem bez oddzielnego informowania przełożonych o konieczności pozostania w zakładzie po upływie wyznaczonej dla niej godzinie kończenia pracy, sama podejmowała decyzję o dalszym pozostaniu w zakładzie. Biorąc pod uwagę powyższe oraz to, że takie przypadki ograniczały się do jednego miesiąca (styczeń 2019 r.) i miały miejsce nie więcej niż 5 razy uważało za nienoszące jakichkolwiek elementów dyskryminacyjnych czy mobingowych.

Podobnie rzecz się miała z relacjami na linii powódka A. M. – dyrektor pozwanego przedszkola. Negatywna ocena działania powódki w incydencie z zakupem a następnie podpisywaniem książeczek dla wychowanków odchodzących z przedszkola nie powinna zostać przedstawiona w obecności rodziców. Zarówno miejsce reagowania dyrektora placówki jak i podniesiony głos nie mogły usprawiedliwić takiego zachowania i doprowadzić do uznania, że zachowanie takie jest akceptowalne. Reakcja dyrektora placówki w obecności rodziców negatywnie oceniająca zachowanie powódki nie wywołała u obecnych w miejscu zdarzenia osób przekonania o braku profesjonalizmu powódki. Jednak – co było podniesione wcześniej – elementami mobbingu muszą być zdarzenia noszące cechy długotrwałości i uporczywości działań osób z otoczenia osoby wskazującej na stosowany wobec niej mobbing. Poza jednostkowym zdarzeniem naruszającym dobro pracownicze, żaden z przełożonych powódki a w szczególności dyrektor placówki nie podejmował jakichkolwiek działań o takim charakterze. Tak należało ocenić podnoszone w pozwie działania dyrektora placówki. Każde z tych działań nie nosiło w sobie jakichkolwiek elementów dyskryminujących pracownika. Podejmowane wobec powódki decyzje mieściły w sferze władztwa osoby kierującej zakładem pracy. Tak należało ocenić sposób i kryteria przydziału godzin nadliczbowych, przywracanie poprzednich ustawień potencjometru na regulatorze temperatury w sali, w której zajęcia prowadziła powódka czy postawienia stałej przeszkody w przejściu między salą a zapleczem kuchennym w starej lokalizacji przedszkola czy też wreszcie obsadę pomocy przedszkolnej dla grupy przedszkolaków powódki. Sposób przydziału, w którym pomijana jest powódka mógłby być traktowany jako istotny element dla niniejszej sprawy, jeżeli w przedszkolu istniałaby pełna obsada na stanowiskach niepedagogicznych. Tymczasem w badanym okresie z grupy tych pracowników przestały wykonywać pracę co najmniej trzy osoby z powodu występujących u nich schorzeń.

Przesądzenie braku stosowania wobec powódek działań mobbingowych nie oznaczało niezasadności zgłoszonych przez nie roszczeń.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, art. 321 k.p.c. wyraża zasadę dyspozytywności, zgodnie z którą powód decyduje zarówno o wszczęciu postępowania, jak i o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie może zasądzić czegoś innego od tego, czego żądał powód, więcej niż żądał powód, ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się do żądania w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego unormowania obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie.

W pozwie powódki zgłosiły żądanie zasądzenia od pozwanego „kwot tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu”. W dalszej kolejności w uzasadnieniu przytoczyły okoliczności faktyczne uzasadniające zgłoszone żądanie. Nie ulega wątpliwości, że w pozwie sformułowano żądanie (zadośćuczynienie), określono jego wysokość na 15 000 zł w odniesieniu do powódki M. S. i 25.000 zł w odniesieniu do powódki A. M. oraz wskazano podstawę faktyczną, z której powódki wywodziły zgłoszone żądania (rozstrój zdrowia wywołany określonymi zachowaniami pracodawcy). Stwierdzić należy, że żądaniem pozwu wyznaczającym granice rozpoznania sprawy przez sąd jest wyartykułowanie w pozwie żądania zasądzenia zadośćuczynienia. Powódki wywodziły roszczenie o zadośćuczynienie z podstawy

faktycznej polegającej na wyrządzeniu - w ich poczuciu - krzywdy przez określone, opisane w uzasadnieniu pozwu zachowania pracodawcy. W tej sytuacji należało uznać, że art. 321 k.p.c. nie mógł stanowić przeszkody dla ewentualnego zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną każdej z powódek naruszeniem przez pracodawcę jej godności pracowniczej i zdrowia (przez wskazane w podstawie faktycznej działania pracodawcy), gdy wyniki postępowania dowodowego nie uprawniały sądu do stwierdzenia, że doszło do mobbingu.

Godność pracownika, w rozumieniu art. 111 k.p. jest wartością, jaką ma z natury swej każdy człowiek, odniesioną do jego społecznej roli pracownika. Art. 111 k.p. adresuje obowiązek poszanowania godności do pracodawcy. Godność tę należy widzieć obiektywnie, to jest niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie godności w znaczeniu subiektywnym, rozumianym jako poczucie swojej wartości. W rezultacie, pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127). Dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka.

Podjęcie zatrudnienia pociąga za sobą konieczność poddania się pewnym rygorom wynikającym z wykonywania pracy skooperowanej, pod kierownictwem przełożonego. Rygory te mają wprost podstawę w przepisach prawa ustawowego, a dodatkowo są zawarte w regulaminach pracy, określających prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy (art. 104 k.p.), a także mogą wynikać z poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Nie budzi jednak żadnych wątpliwości, że celem normy prawnej wyrażonej w 111 k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników. Zatem należało dokonać analizy sposobu w jaki przełożony korzystał z przysługujących mu względem pracownika uprawnień (por. wyrok SN z 26.03.2019 r., I PK 269/17).

Nie ulega także wątpliwości koniecznego istnienia normalnego związku przyczynowego pomiędzy takim zachowaniem strony pozwanej a wskazanym naruszeniem i krzywdą doznaną przez każdą z powódek wskutek tego naruszenia.

Najbardziej ogólne założenie nakazuje przyjąć, że skoro w warunkach funkcjonowania rynku pracy rosną wymagania pracodawcy co do ilości i jakości pracy świadczonej przez pracownika, to zwiększają się również jego obciążenia psychiczne związane z koniecznością sprostania tym wymaganiom i obawą o ewentualną utratę miejsca pracy, którym musi poddać przeciętny ludzki organizm. Dotyczy to także zdrażeń, które na tym tle mogą powstawać między pracownikiem i jego przełożonymi, wydającymi mu polecenia dotyczące pracy (art. 100 § 1 k.p.) oraz oceniającymi ich wykonanie. Czynienie użytku z dyrektywnych kompetencji pracodawcy musi jednak następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 111 k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Nietaktowne czy niekulturalne odnoszenie się przełożonego do podległych mu pracowników jest więc zachowaniem bezprawnym i jeśli nawet dotyczy umówionej pracy, to wystawia pracownika na stres, którego w żadnym razie nie sposób uznać za normalnie związany z jej wykonywaniem. To samo można powiedzieć o stresie pracownika, który z grubiaństwem przełożonego styka się w związku z nieobiektywną lub niesprawiedliwą oceną swej pracy, a zatem z oceną naruszającą ponadto normę z art. 94 pkt 9 k.p. (z uzasadnienia do wyroku SN z 11.02.1999 r., II UKN 472/98). Pracodawca domagając się realizacji określonych czynności jednocześnie nie przewidział możliwości ich punktacji w przyjętym systemie (np. przygotowanie do prelekcji), co w połączeniu z negatywnym przekazem przełożonego wywoływało u pracownika poczucie bezsilności i przygnębienia.

Podsumowując ten wywód, podkreślenia wymaga, że pracownik, u którego doszło do rozstroju zdrowia wywołanego warunkami pracy (deliktem pracowniczym) ma prawo do zadośćuczynienia pieniężnego, niezależnie od tego, czy delikt ten wypełnia przesłanki mobbingu, molestowania, czy innego naruszenia dóbr osobistych. Odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08).

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności i zdrowia), pracownik może dochodzić swoich pretensji w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 8.11.2018r. w sprawie III APa 47/18) .

Rozmiaru krzywdy (szkody niemajątkowej) nie można precyzyjnie wyrazić w pieniądzu. Trudno bowiem dokładnie wycenić wartość czyjegoś zdrowia, stresu, bólu, rozgoryczenia - nie mają one wymiernej wartości pieniężnej. Funkcją zadośćuczynienia jest zatem nie tyle proste wyrównanie doznanych przez poszkodowanego strat, co dostarczenie mu środków, za pomocą których poszkodowany zrekompensuje sobie, w wybrany przez siebie sposób, negatywne przeżycia związane z konkretnym naruszeniem. Zadośćuczynienie pełni zatem funkcję kompensacyjną, równoważy ujemne przeżycia poszkodowanego poprzez postawienie do jego dyspozycji określonych środków pieniężnych. Z uwagi na tę funkcję, powinno być pochodną wielkości doznanej krzywdy. Przyznana suma pieniężna powinna być utrzymana w rozsądnych granicach i dostosowana do aktualnych stosunków majątkowych. Generalnie rzecz biorąc, wysokość zasądzonych kwot powinna być umiarkowana. Przyznanego pokrzywdzonemu zadośćuczynienia nie należy traktować w kategoriach ścisłej ekwiwalentności, którą charakteryzuje wynagrodzenie szkody majątkowej. Zadośćuczynienie stanowi jedynie przybliżony ekwiwalent za doznaną krzywdę, przynajmniej częściowo przywracający równowagę zachwianą na skutek naruszenia dóbr osobistych. Funkcja kompensacyjna powinna mieć istotne znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia również w tym sensie, że jego wysokość powinna przedstawiać odczuwalną wartość ekonomiczną, adekwatną do warunków gospodarki rynkowej. Oceniając rozmiar doznanej krzywdy trzeba wziąć pod uwagę całokształt okoliczności, w tym: rozmiar cierpień, ich nasilenie i czas trwania, nieodwracalność następstw, rodzaj wykonywanej pracy, szanse na przyszłość, poczucie nieprzydatności społecznej, bezradność życiową oraz inne czynniki podobnej natury.

Odpowiednia kwota zadośćuczynienia, kompensująca rozmiar doznanej krzywdy, to kwota reprezentująca dla poszkodowanego realną i odczuwalną wartość ekonomiczną. Z drugiej strony odpowiednia suma zadośćuczynienia winna uwzględniać stopę życiową społeczeństwa, a w konsekwencji zadośćuczynienie nie może być zbyt wygórowane.

Realia niniejszej sprawy nie uprawniają do uznania, iż w procesie świadczenia pracy pozwany pracodawca działaniem swych pracowników naruszył dobro osobiste powódek takie jak zdrowie czy cześć. Każde z wyżej ocenianych zdarzeń wykraczających poza aprobowane przez prawo uprawnienie osoby kierującej zakładem pracy kształtowania relacji pracowniczych (krytyczna ocena ubioru M. S., reakcja na podpisywanie przez A. M. wcześniej zakupionych przez jednego z rodziców książeczek) nie spowodowały naruszenia wskazanych wyżej dóbr osób, do których takie oceny czy reakcje się odnosiły. Okoliczności w jakich miały miejsce te zdarzenia zasadniczo sprokurowane były przez osobę następnie dochodzącą przyznania świadczenia. I tak w przypadku M. S. ocena jej ubioru miała miejsce w okolicznościach wybiegających poza jej miejsce pracy. Wierzchni ubiór powódki składał się bowiem z bluzki wykonanej z cienkiego materiału oraz z krótkiej spódniczki. Miejsce w jakich padły następnie uwagi do takiego ubioru (sala, w której odbywało się spotkanie integracyjne) oraz to, że zadania pracownicze powódki w żadnym miejscu nie wskazują na konieczność jej udziału w takich spotkaniach, brak polecenia ze strony przełożonego aby w takim spotkaniu uczestniczyć wskazują na ocenę, że powódka nie realizowała w tym czasie zadań pracowniczych. Przyszła na to spotkanie wyłącznie w własnej woli i dla celów tego spotkania wybrała dla siebie odpowiedni według własnych kryteriów ubiór. W ocenie sądu taki obraz nie uzasadnia przyznania pracownikowi jakichkolwiek świadczeń nawet jeżeli inny pracownik wykracza swym działaniem poza ogólnie przyjęte dopuszczalne formy krytyki.

Również i powódce A. M. w przywołanym wyżej zdarzeniu przypisać należało zawinienie, które następnie doprowadziło do krytycznie ocenionej wypowiedzi dyrektora przedszkola. Powódka bowiem miała jednoznaczną ocenę dyrektora przedszkola zaproponowanego przez nią i część rodziców wręczania książeczek w grupie 5-latków kończących w danym roku zajęcia w przedszkolu. Mimo jednoznacznie przedstawionej oceny postanowiła jednak wziąć udział w zanegowanym przez przełożonego przedsięwzięciu. Przyznanie w takich warunkach – nawet przy przyjęciu, że krytyka poczynań powódki powinna odbyć się bez udziału osób trzecich – jakiegokolwiek sumy zadośćuczynienia klóciłoby się z zasadami współżycia społecznego. Za takie należało uznać działanie powódki przyczyniające się w znacznym stopniu do uruchomienia z kolei krytycznych ocen dyrektora przedszkola.

Mając na uwadze wyżej przedstawione oceny, obydwaj powództwa jako niezasadne podlegały oddaleniu.

O kosztach procesu sąd orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku w oparciu o art. 98 k.p.c. a odnośnie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu – w oparciu o art. 29 ustawy – Prawo adwokaturze.

Romuald Kompanowski