

UZASADNIENIE

Apelacja prokuratora okazała się zasadna i w wyniku jej rozpoznania doszło do konieczności uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Przy rozpoznawaniu sprawy doszło bowiem do naruszenia przepisów postępowania (art. 7 kpk, art. 410 kpk), co z kolei doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych, a uchybienia te miały wpływ na treść wyroku powodując, że wyrok ten jest zdaniem Sądu Okręgowego niesłuszny i niesprawiedliwy i jako taki nie mógł zostać zaaprobowany.

Sąd Rejonowy oceniając zeznania świadków mówiących o mobbingowaniu pokrzywdzonej powierzchownie i tendencyjnie podszedł do tych relacji, odrzucając je jako „skrajne” i uznając za niewiarygodne. Tymczasem wcale nie są to relacje „skrajne” ani odosobnione – wręcz przeciwnie, świadków, którzy potwierdzali linię obrony oskarżonej można policzyć na palcach jednej ręki nieostrożnego drwala (są to: wieloletnia przewodnicząca (...) stale współpracująca z oskarżoną w osobie A. B. oraz koleżanka oskarżonej, współpracująca z nią, która zastąpiła ją na stanowisku dyrektora i kontynuowała jej praktyki w osobie W. M.), generalnie zdecydowana większość osób zatrudnionych z pokrzywdzoną potwierdzała jej słowa. Co więcej, nie są to zeznania przejawiskawione, tendencyjne, emocjonalne – świadkowie ci zeznają w sposób wyważony, rozsądny, opierają się na własnych obserwacjach.

Z zeznań tych wynika, że po powrocie pokrzywdzonej do pracy po zwolnieniu lekarskim pracodawca, choć formalnie nie zmienił jej zakresu zadań, uniemożliwił ich wykonywanie, nie dostarczając pokrzywdzonej niezbędnych narzędzi i dostępu do dokumentów, a jednocześnie stawiając wymagania zrealizowania pracy. Pokrzywdzona będąc sekretarzem szkoły nie miała dostępu do akt osobowych pracowników, nie miała bieżącego dostępu do dziennika podawczego, musiała pracować przy otwartych drzwiach, nie miała dostępu do komputera z właściwym oprogramowaniem, nie dostała hasła do laptopa, nie udostępniano jej odpowiednich pieczęci i dokumentów, nie mogła tym samym realnie i rzetelnie wykonywać powierzonych jej obowiązków. Przez cały ten okres oskarżona jawnie okazywała jej lekceważenie, nieufność, poprzez uniemożliwianie jej sprawnego wykonywania pracy demonstrowała jej nieprzydatność (kreowaną przez siebie) i narażała na to, że to na pokrzywdzonej skupiało się niezadowolenie petentów (bo żeby załatwić najprostsze nieraz sprawy pokrzywdzona musiała udawać się do dyrektorki, aby ta łaskawie otworzyła zamkniętą przed na klucz szafę i wydała teczkę osobową lub dała pieczętę, albo udawać się do księgowej, której powierzono dziennik podawczy, żeby cokolwiek wpisać, ewentualnie odsyłać petentów do tych osób). To pokrzywdzona – choć była gotowa na rzetelne świadczenie pracy – musiała świecić oczami przed nauczycielami, przed rodzicami i innymi petentami, gdyż nie mogła sprawnie i fachowo załatwić ich spraw, bo oskarżona jej to stale (złośliwie i uporczywie, co będzie jeszcze omawiane) utrudniała. Generowało to stres pokrzywdzonej, naruszało jej prawo do godności pracy, do jasno i precyzyjnie określonych zadań, do umożliwienia wykonywania obowiązków. Ponadto w okresie tym oskarżona wielokrotnie w obecności innych pracowników krytykowała ubiór pokrzywdzonej (mówiąc, że ubiera się „jak choinka”, że ma za wysokie buty), jawnie okazywała jej lekceważenie (w odbiorze świadków było to widoczne), dawała powszechnie odczuć, że jej nie ufa i ją inwigiluje (nakaz pracy przy otwartych drzwiach). Poprzez stwarzanie sytuacji, w których pokrzywdzona mimo woli i chęci pracy musiała siedzieć „przy pustym biurku”, a petenci czekali na dyrektorkę, oskarżona kreowała wrażenie nieprzydatności i niekompetencji pokrzywdzonej, która wielokrotnie czuła, że jest przez to odbierana przez pozostałych pracowników jak przysłowiowe piąte koło u wozu. Sytuacja ta generowała zakłócenia funkcjonowania szkoły i w powszechnym odbiorze świadków będących jej pracownikami była określana jako „dziwna”, utrudniająca wszystkim pracę.

Żeby nie być gołosłownym wskazać należy tu na zeznania świadków:

- A. C., która sama odczuła utrudnienia, bo pokrzywdzona z woli oskarżonej nie dysponowała pieczętami niezbędnymi do wydania dokumentów o uczniu (świadek uzyskała je dopiero bezpośrednio od oskarżonej), pokrzywdzona nie mogła wystawić świadkowi dokumentów z jejteczki osobowej bo nie miała do niej dostępu, świadek wskazywała, że pokrzywdzona ewidentnie nie miała dostępu do wszystkich rzeczy w sekretariacie mimo,

że była zatrudniona jako sekretarz. Stwierdziła wręcz, że po powrocie pokrzywdzonej ze zwolnienia oskarżona tak ustawiła pracę, że w sekretariacie nic poza kserowaniem dokumentów nie można było załatwić, mimo, że pokrzywdzona często siedziała „za pustym biurkiem”, był np. za każdym razem problem z urlopem, itp (k. 42 v – 43);

- A. K., która określała zachowanie oskarżonej jako dziwne, stwierdziła wyraźną różnicę w funkcjonowaniu sekretariatu po powrocie pokrzywdzonej ze zwolnienia (wcześniej sekretariat był dostępny i można było „wszystko załatwić”, potem na skutek zarządzeń oskarżonej „my nauczyciele wiedzieliśmy, że w sekretariacie nic się nie załatwi i musieliśmy załatwiać u księgowej lub pani dyrektor”. Jednocześnie wielokrotnie widziała smutny obraz pokrzywdzonej siedzącej przy pustym biurku wiedząc przy tym od niej, że chce pracować, chce się realizować i wykonywać swoje obowiązki, tylko nie może. Pokrzywdzona według relacji świadka siedziała cały czas przy otwartych drzwiach, była kontrolowana, nie miała praktycznie do niczego dostępu, a jak już miała, to pod nadzorem (k. 43v – 44);
- M. N., która co do okresu objętego zarzutem złożyła zeznania analogiczne do zeznań A. K., dodając, że słyszała obgadywanie przez oskarżoną pokrzywdzonej co do sposobu jej ubierania się („ubiera się jak choinka”). Jednocześnie zaznaczyć należy, że Sąd Rejonowy błędnie odczytał zeznania tego świadka jako w całości dotyczące okresu przed udaniem się pokrzywdzonej na zwolnienie lekarskie (czyli nie objętego zarzutem). Świadek w swoich zeznaniach wyraźnie to odróżnia i wskazuje na zachowania przed tym zwolnieniem, po nim, a jedynie co do nielicznych elementów (jak dostęp pokrzywdzonej do sejfu) zaznacza, że nie jest pewien okresu, w jakim to miało miejsce (k. 44 – 45);
- D. K., która wskazywała na ewidentne utrudnienia w pracy pokrzywdzonej, na nakazywanie pracy pokrzywdzonej przy otwartych drzwiach, na siedzeniu pokrzywdzonej przy pustym biurku, na złośliwe komentowanie przez oskarżoną ubioru pokrzywdzonej „za wysokie buty” (k. 45);
- W. D., który wskazywał na utrudnienia w pracy sekretariatu po przyjeździe pokrzywdzonej ze zwolnienia, na uniemożliwienie odbierania przez nią wpłat z uwagi na zakaz dostępu do sejfu, a także na zakazanie odbierania jej telefonów (k. 45 – 46);
- B. G., zeznającej o złośliwym zwracaniu się oskarżonej do pokrzywdzonej, komentowaniu jej ubioru, utrudnianiu pracy (k. 47);
- M. S. (k. 46), I. N. (k. 47v), S. T. (k. 48), E. K. (k. 155 – 156), M. K. (k. 156), J. P. (k. 156v) wskazujących na celowe utrudnianie pracy pokrzywdzonej, w tym na nie ujawnienie jej haseł do laptopa co uniemożliwiało jej wykonanie powierzonych zadań.

Sąd Rejonowy nie brał również pod uwagę załączonych do akt głównych orzeczeń Sądów Pracy (pierwszej i drugiej instancji) oraz materiału dowodowego w ramach tych postępowań zgromadzonego, czym naruszył dyspozycję art. 410 kpk w sposób mający wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniu zawartemu w odpowiedzi na apelację Sądy te, stwierdzając zaistnienie w sprawie mobbingu, oceniały również zdarzenia, jakie miały miejsce po powrocie pokrzywdzonej do pracy ze zwolnienia, co jednoznacznie wynika z uzasadnień tych orzeczeń, a więc analizowały również okres objęty skargą prokuratorską. Oczywiście jest, że każdy Sąd może niezależnie oceniać materiał dowodowy i nie jest związany orzeczeniami innych Sądów, o ile nie są to orzeczenia kształtujące prawo lub stosunek prawny (art. 8 kpk). Dlatego Sąd Rejonowy w tej sprawie mógł ocenić tę sytuację inaczej, ale zwykły profesjonalizm w przypadku, w którym wyspecjalizowane Sądy Pracy obu instancji stwierdziły mobbing i uzasadniały to na wielu stronach drobiazgowych wywodów z powołaniem się na orzecznictwo i doktrynę wymagał, aby odnieść się do tego w sposób co najmniej porównywalnie wnikliwy (a Sąd Rejonowy ograniczył się do autorytarnego stwierdzenia, że w niniejszej sprawie nie może być mowy o mobbingu i na tych kilku słowach poprzestał). Sąd Okręgowy bynajmniej nie potraktował słów S. Pracy obu instancji jako prawdy objawionej, sam pochylił się nad tym zagadnieniem, poświęcając sporo czasu i wysiłku intelektualnego na analizę zagadnień z pogranicza prawa pracy i prawa karnego z tym związanych (bo nie ukrywajmy, że nikt omnibusem nie jest i Sąd Okręgowy orzekający w Wydziale Karnym na co

dzień tymi zagadnieniami się nie zajmuje) i doszedł do przekonania, że to jednak Sądy Pracy miały tu rację, a mobbing w tej sprawie przybrał formę, która wyczerpała równocześnie znamiona przestępstwa z art. 218 § 1 a kk (oskarżona działała z zamiarem bezpośrednim złośliwego i uporczywego naruszania praw pracownika). Mobbing może wypełniać znamiona przestępstwa określonego w art. 218 § 1 a kk (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2012 roku WA 33/11 opubl. L.).

Przez pojęcie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy w rozumieniu art. 218 § 1 a kk rozumieć należy te prawa, które przysługują pracownikowi w związku z zobowiązaniowym stosunkiem prawnym łączącym go z pracodawcą i stanowią odpowiednik obowiązków tego ostatniego. Mogą one wynikać z zapisów konkretnej umowy o pracę, jak również z przepisów (postanowień) o charakterze generalnym, których adresatem są wszyscy pracownicy lub ich określone grupy (art. 9 KP). Owe przepisy (postanowienia) zawarte są w powszechnie obowiązujących aktach prawnych (Konstytucji RP, umowach międzynarodowych, ustawach, rozporządzeniach) oraz w źródłach właściwych tylko prawu pracy (układach zbiorowych pracy, porozumieniach zbiorowych, regulaminach pracy, regulaminach wynagradzania, statutach). Prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, których źródłem jest Kodeks pracy, a które podlegają ochronie przez dyspozycję w/w art. 218 § 1 a kk, to m. in. prawo do poszanowania godności i innych dóbr osobistych (art. 111 KP), prawo do zatrudnienia na stanowisku odpowiadającym umówionej pracy (art. 22 § 1 KP), prawo do znajomości zakresu obowiązków (art. 94 pkt 1 KP). Prawa te w analizowanej sprawie zostały naruszone.

Już sama analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku na to wskazuje (a w odpowiedzi na apelację prokuratora obrońca wręcz strzela sobie w stopę, wskazując na brak wykazania obowiązków pokrzywdzonej i rzucając na to zagadnienie snop światła) – przecież pokrzywdzonej formalnie nie zmieniono zakresu obowiązków, a mimo to po powrocie przez nią do pracy oskarżona ustnie zapowiedziała jej, że „będzie pracowała w sposób zadaniowy” jednocześnie nie precyzując tego zakresu. W rezultacie pokrzywdzona codziennie siedziała w pracy jak na rozżarzonych węglach i nie wiedziała, jakie polecenie może wydać jej oskarżona. Już to naruszało prawo oskarżonej wynikające z art. 94 pkt 1 KP do znajomości zakresu obowiązków. Prawo pokrzywdzonej do poszanowania godności i innych dóbr osobistych (art. 111 KP) naruszało demonstracyjne okazywanie jej lekceważenia, kreowanie sytuacji, w których można było uzyskiwać niezgodne z prawdą wrażenie jej nieprzydatności i niekompetencji, powierzanie zadań i jednocześnie uniemożliwianie ich efektywnego wykonania, odebranie jej możliwości wykonywania obowiązków służbowych przy jednoczesnym ich egzekwowaniu, inwigilowanie pokrzywdzonej (praca przy otwartych drzwiach), ośmieszanie jej i obgadywanie związane z jej stylem ubierania się. Nie można się zgodzić z lakonicznym stwierdzeniem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jakoby „póki co lekceważący stosunek do pracownika nie podlega karze” – otóż gdyby Sąd Rejonowy zapoznał się z orzecznictwem i głosami doktryny dotyczącymi zagadnienia mobbingu wiedziałby, że demonstracyjne okazywanie lekceważenia może naruszać prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, a przy spełnieniu pozostałych przesłanek z art. 218 § 1 a kk podlegać penalizacji.

W analizowanej sprawie spełnione zostały również podmiotowe przesłanki z art. 218 § 1 a kk. Oskarżona działała w celu dokuczenia pokrzywdzonej w sposób złośliwy, przecież jej zachowanie nie ma żadnego innego racjonalnego wytłumaczenia. Nawet Sąd Rejonowy w uzasadnieniu przyznaje, że decyzje oskarżonej i sposób zorganizowania przez nią pracy pokrzywdzonej utrudniał wykonanie zadań nie tylko jej, ale również całemu zakładowi pracy – praktycznie każdy z w/w w tym uzasadnieniu świadków osobiście odczuł problemy organizacyjne z tym związane. Ten dyskomfort nie służył niczemu innemu niż uprzykrzeniu pokrzywdzonej zawodowego życia, zatem może być uznany za „złośliwość” podjętą w odwecie za to, że pokrzywdzona pozwała zakład pracy o odszkodowanie za wcześniejszy mobbing (i proces ten w przeważającej części wygrała, co Sąd Rejonowy przemilcza). Długotrwałość i powtarzalność tych zachowań oskarżonej świadczy również o jej uporczywości.

Dlatego Sąd Okręgowy uważa, że ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego (konkludującego je jednym zdaniem, jakoby o żadnym mobbingu mowy być nie może) są błędne, a do tych nieprawidłowych ustaleń doszło na skutek dowolnej, powierzchownej, nielogicznej i nie biorącej pod uwagę całości materiału oceny dowodów. Przy prawidłowej ocenie dowodów ustalenia faktyczne powinny być zgoła odmienne i prowadzić do przypisania oskarżonej sprawstwa i winy w zakresie zarzuczonego jej czynu. Jednocześnie czyn oskarżonej był społecznie szkodliwy w stopniu więcej niż znikomym

(naruszenie wielu praw pracowniczych, działanie w sposób złośliwy i uporczywy w długim okresie czasu), co powinno prowadzić do skazania oskarżonej.

Dlatego z uwagi na zasadę ne peius z art. 454 § 1 kpk zaskarżony wyrok należało uchylić, a sprawę przekazać do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd Rejonowy co do przeprowadzania dowodów ponownie przesłucha oskarżoną i pokrzywdzoną, należycie oceni zeznania i wszystkich świadków, ujawni, przeanalizuje i wyciągnie wnioski z zawartych w aktach sprawy odpisów orzeczeń Sądu Pracy, ferując wyrok zapozna się z argumentacją prawną w uzasadnieniach tych orzeczeń zawartą, a w pozostałym zakresie może ograniczyć postępowanie dowodowe i w szerokim stopniu skorzystać z dyspozycji art. 442 § 2 kpk (w szczególności ponowne przesłuchanie licznych świadków będących pracownikami lub współpracownikami szkoły nie ma sensu, chyba że ujawnią się jakieś nowe okoliczności to nakazujące). Oczywiście Sąd Rejonowy nie będzie związany dokonaną przez Sąd Okręgowy oceną dowodów i może dojść do odmiennych wniosków, ale będzie związany zapatrywaniami prawnymi przedstawionymi w powyższym uzasadnieniu.

Wobec powyższego orzeczono jak w części dyspozytywnej wyroku.