

Sygnatura akt III P 14/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

K., dnia 25-04-2016 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

**M. Ś., C. O.**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 12-04-2016r. w Koninie

**sprawy z powództwa E. M.**

**przeciwko Dyrektorowi Szkoły Podstawowej w S. im. S. S. (1)**

**o odszkodowanie i zadośćuczynienie**

I. Oddala odwołanie

II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.700zł - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Sygnatura akt III P 14/15

## UZASADNIENIE

Powódka E. M. wystąpiła w dniu 17.09.2015 roku z pozwem o zasądzenie od pozwanej dyrektor Szkoły Podstawowej im. S. S. w S. M. S. (1) kwoty 100.000 złotych na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p. oraz nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że dyrektor pozwanej szkoły M. S. (1) szykanuje ją, ośmiesza w obecności współpracujących z nią nauczycieli oraz skierowała ją na badania lekarskie, mające zakończyć się z góry ustalonym – niekorzystnym dla niej wynikiem czyli niezdolnością do pracy jako nauczycielki. Powódka podała, że szykanowanie jej polegało m.in. na wprowadzeniu wobec członków rodziny zakazu przebywania na terenie szkoły, celowym niedoinformowaniu na temat wydarzeń szkolnych, co doprowadziło do nieuzasadnionych pretensji wobec powódki, lekceważeniu i poniżaniu jej w obecności wszystkich członków Rady Pedagogicznej - wypowiedzianiu się z ironią na temat jej umiejętności obsługi komputera, utrudnianiu pracy poprzez wchodzenie w trakcie lekcji z różnymi sprawami. Powódka pokreśliła, że była szantażowana listami od rodziców uczniów i duży udział był w tym dyrektor. Dyrektor szkoły ponadto bezprawnie odmówiła udzielenia należnego jej urlopu dla poratowania zdrowia pomimo spełnienia wszystkich warunków i przedłożenia orzeczenia lekarskiego. Zarzuciła i to, że poprzez kierowanie na kontrolne badania lekarskie, dążono do wyeliminowania powódki z kadry nauczycielskiej. Ponadto podała, że demonstracją na niechęć współpracy z powódką było nastawienie i wypowiedzi ze strony innych pracowników szkoły. Swoje zarzuty powódka skonkretyzowała i szczegółowo opisała w dalszej części uzasadnienia pozwu (k. 1-35).

Postanowieniem z dnia 29.09.2015 r. Sąd Rejonowy w Koninie w sprawie o sygn. akt IV P 330/15 uznał się niewłaściwym rzeczowo i przekazał sprawę do Sądu Okręgowego w Koninie (k. 158).

W odpowiedzi na pozew Szkoła Podstawowa im. S. S. (1)

w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako całkowicie bezzasadnego, a w razie uznania roszczenia powódki za usprawiedliwione co do zasady, pozwana zakwestionowała jego wysokość. Zgłoszono również wniosek o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podała, że przytaczane przez powódkę okoliczności nie dowodzą o stosowaniu wobec niej mobbingu zarówno przez pracodawcę jak i innych pracowników szkoły, gdyż są to jedynie zarzuty oparte na subiektywnych odczuciach powódki i nie mają potwierdzenia w rzeczywistym stanie rzeczy. Opisywane przez powódkę zdarzenia stanowią nadinterpretację zachowań, a część z nich w ogóle nie miała miejsca. Pozwana zaprzeczyła, aby dochodziło ze strony pracodawcy i pracowników szkoły do izolacji powódki i wyeliminowania jej z grona nauczycieli. Podkreślono, że wydawane przez pracodawcę zgodne z prawem polecenia służbowe czy egzekwowanie ich prawidłowej realizacji nie mogły być przejawem mobbingu. Zaznaczono, że informacje o listach rodziców i skargach pracowników szkoły bez podawania autorów tych pism miały służyć jedynie zwróceniu uwagi na zaistniałą sytuację i próbę wyjaśnienia spornych kwestii a nie zastraszaniu czy grożeniu powódce. Podano, że zakaz przebywania osób postronnych związany był z polityką bezpieczeństwa w szkole i nie był wymierzony przeciwko powódce i członkom rodziny, gdyż odnosił się do wszystkich pracowników szkoły. Zaprzeczono i temu, aby dyrektor szkoły miałaby wpływać na opinię lekarzy co do oceny stanu zdrowia powódki i za bezzasadne uznano twierdzenia o chęci uzyskania orzeczenia o niezdolności do pracy powódki. Pozwana uznała, że twierdzenia powódki o mobbingu są niewiarygodne także z tego względu, że kontynuowała ona zatrudnienie, a w sprawie z odwołania od wypowiedzenia jej umowy o pracę, powódka stara się o przywrócenie do pracy. Jednocześnie podkreślono, że powódka nie udowodniła przesłanek zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę czy też odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p. gdyż nie wykazała wystąpienia u niej rozstroju zdrowia, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na skutek negatywnej oceny pracy powódki jak nauczyciela szkoły. Wskazano przy tym, że powódka nie wykazała jakimi konkretnymi kryteriami kierowała się przy określeniu żądanej kwoty roszczenia (k.177-187).

W piśmie procesowym z dnia 29.01.2016 r. pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia, podając, że skoro powódka wskazuje, że rozstrój zdrowia nastąpił u niej w 2010 r. to roszczenie przedawniło się w 2013 r. Wyraźnie podkreślono jednak, że rozstrój zdrowia nie został spowodowany mobbingiem.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

E. M. od 1.09.1985 r. była nauczycielem w Szkole Podstawowej

im. S. S. (1) w S. ucząc w klasach I-III. Z dniem 1 lipca 2009 r. dyrektorem szkoły została M. S. (1). Początkowo współpraca pomiędzy powódką a dyrektorem układała się dobrze, gdyż były one w przeszłości dobrymi koleżankami. Mieszkały razem w domu nauczycielskim i spędzały wspólnie czas na spotkaniach prywatnych. M. S. (1) zna również męża powódki K. M., który dla pozwanej szkoły w początkowym okresie sprawowania przez nią funkcji dyrektora zajmował się kwestiami informatycznymi oraz ich córkę D. J.. M. S. (1) uczestniczyła w uroczystościach rodzinnych (urodziny, imieniny) powódki. Brała również udział w uroczystości komunijnej a później także i ślubnej D. J..

Od 2001 r. powódka systematycznie leczyła się psychiatrycznie u lekarza psychiatry A. C. z uwagi na zaburzenia lękowe, depresyjne, a następnie zespół urojeniowy. Faktu leczenia powódka nie ukrywała przed dyrekcją szkoły ani przed innymi pracownikami. W 2010 r. powódka samodzielnie zdecydowała o zaprzestaniu przyjmowania dotychczasowych lekarstw, gdyż uważała, że czuje się już dobrze i nie wymaga specjalistycznej pomocy. Decyzji tej nie podzielała lekarz A. C., która dostrzegała konieczność kontynuowania leczenia. Rezygnacja przez powódkę z leczenia zbiegła się w czasie ze znacznym pogorszeniem relacji pomiędzy powódką a dyrektorem, innymi nauczycielami oraz pracownikami szkoły. W marcu 2010r. miały miejsce przygotowania do jednego z przedstawień szkolnych

do wykonania, którego została wytypowana powódka. Tuż przed zbliżającym się terminem okazało się, że nie jest ono przygotowane. Powódka formułowała zarzuty,

że nie została o niczym poinformowana. W zaistniałej sytuacji wykonanie spektaklu zlecono innej nauczycielce, lecz powódka i tak brała w nim udział, przygotowując na tą okoliczność utwór muzyczny. W trakcie rady pedagogicznej w lipcu 2010 r. powódka zgłaszała zastrzeżenia co do prowadzenia kroniki szkolnej przez A. B.. Zdaniem powódki jej uczniowie byli pomijani w treści kroniki, gdyż dokonywano niewłaściwego wyboru zdjęć. Dyrektor szkoły poleciła powódce, aby

w roku szkolnym 2010/2011 przejęła obowiązki w zakresie oprawy graficznej oraz prowadzenie kroniki szkolnej. Ponadto na tym samym posiedzeniu rady, powódka wyrażała swoje obawy co do zagospodarowania terenu przy drzewie na dziedzińcu szkoły uważając, że otoczenie drzewa drewnianą palisadą w sposób niedostateczny zapewni bezpieczeństwo uczniów. Dyrektor szkoły po rozmowie z osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy uznała, że takie zabezpieczenie nie zagraża bezpieczeństwu dzieci. Pismem z dnia 13.01.2011 r. powódka wyraziła rezygnację z opieki nad kroniką szkolną i robieniem zdjęć, wskazując, że nie przedstawiono jej informacji za pomocą jakiegoś urzędnika miałyby dokumentować przebieg uroczystości oraz, że nie była przeszkolona w jego obsłudze. Zwróciła również uwagę, że także inni pracownicy szkoły angażują się w wykonywanie zdjęć. W odpowiedzi na powyższe dyrektor szkoły wskazała, że rezygnacja E. M. będzie traktowana jako niewywiązanie się z obowiązków służbowych. Wskazano również, że powódce powierzono wybór zdjęć do wywołania a nie ich wykonywanie, gdyż do tego ostatniego zadania została wytypowana inna osoba. Podkreślono, że jednym z warunków uzyskanego przez powódkę statusu nauczyciela dyplomowanego było spełnienie wymagania wykorzystania w pracy techniki informacyjnej i komunikacyjnej.

W ciągu następnych miesięcy dochodziło w dalszym ciągu do nieporozumień, pretensji z udziałem powódki oraz dyrektor szkoły, a także z pozostałymi pracownikami. Powódka zgłaszała swoje niezadowolenie ze współpracy z gremiem pedagogicznym wyrażając że czuje się pomijana przez innych pracowników i o wielu zdarzeniach nie jest wystarczająco informowana. Powódka wyrażała swoje niezadowolenie z ubioru choinki na święta Bożego Narodzenia, twierdząc,

że dokonano tego bez jej wiedzy i zgody. Prowadzone były przez nią poszukiwania osób odpowiedzialnych za powyższe w co zaangażowany był również mąż powódki K. M., który razem z powódką wypytywał uczniów, kto przystroił choinkę. Ingerencja K. M. w funkcjonowanie szkoły wiązała się również z jego pobytem na terenie szkoły w celu pomagania powódce w prowadzeniu dziennika lekcyjnego co dostrzegali inni pracownicy szkoły, informując o tych sytuacjach dyrektor szkoły. W związku z powyższymi zdarzeniami M. S. (1) wydała zarządzenie nr 3/2010/2011 r. dotyczące zasad przebywania osób na terenie szkoły. Zgodnie z nim w obszarze szkoły mogły przebywać jedynie pracownicy, a inne osoby chcąc przebywać na terenie szkolnym musiały mieć zgodę dyrektor szkoły lub zaproszenie (powyższe zasady nie dotyczyły rodziców dzieci będącymi uczniami szkoły). Pomimo, iż nie zostało to ujęte w treści zarządzenia powyższe ograniczenia nie dotyczyły dostępu do sekretariatu szkoły. Wydany zarządzeniem oraz postępowaniem ze strony dyrektor poczuł się dotknięty K. M., który złożył do Burmistrza Gminy i Miasta K. skargę na działania prowadzone przez M. S. (1). Pismo to zgodnie z właściwością zostało przekazane Radzie Miejskiej w K., która uchwałą nr (...) z 28.02.2011 r. uznała skargę za bezzasadną.

E. M. upatrywała niechęci ze strony dyrektor szkoły również w tym, że M. S. (1) żądała od niej przedstawienia dokumentu potwierdzającego nadanie powódce awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, w sytuacji w której tego rodzaju dokument z nieznanymi powodami nie znajdował się w aktach osobowych powódki. Sprzeciw powódki budziło także udzielenie jej upoważnienia do sprostowania błędów i oczywistej omyłki w dziennikach i arkuszach kalkulacyjnych, gdyż powódka traktowała to jako konieczność usunięcia błędów spowodowanego przez innego nauczyciela. Natomiast takie upoważnienie miało oparcie w przepisach rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16.07.2009 r.

Powódka miała uwagi co do warunków wykonywania pracy twierdząc,

że temperatura panująca w klasie jest zbyt niska. Twierdzenia powódki spowodowały reakcję ze strony dyrektora szkoły i zaangażowanie woźnego, który dokonał pomiaru temperatury i wynosiła ona 21<sup>o</sup> C. Z drugiej strony przy ujemnej temperaturze panującej na zewnątrz pracownicy szkoły zauważyli, że w klasie powódki w czasie zajęć zostały uchylone trzy okna. Powódka fotografowała samochód dyrektora szkoły jedynie dla celów wykazania, że został on zaparkowany w miejscu niedozwolonym

i starała się tą okoliczność podnosić na zebraniach z nauczycielami. Dyrektorka szkoły zwracała powódce uwagę, że zajęcia wychowania fizycznego powinny odbywać się na sali gimnastycznej, gdyż miały one miejsce na holu szkolnym co było niedopuszczalne i utrudniało innym nauczycielom prowadzenie lekcji. Nie było również zgody pomiędzy dyrektorką a powódką co do konieczności kierowania uczniów na badania psychiatryczne. Powódka uważała, że większość uczniów powinna zostać poddana badaniu, natomiast M. S. (1) poddawała w wątpliwość aby wymagała tego tak duża ilość dzieci, a ponadto wymagało to zgody ze strony rodziców. Świadkiem konfliktu pomiędzy powódką a M. S. (1) była m.in. sekretarka M. Ł., która widziała, że powódka reaguje bardzo nerwowo na prawie każdą próbę zwrócenia jej uwagi.

Oprócz sporu z dyrektorką powódka wyrażała swoje niezadowolenie również z pracy z innymi nauczycielami. Miała miejsce sytuacja w której zastępstwie powódki zajęcia z jej klasą prowadził inny nauczyciel i w trakcie lekcji wprowadzono naukę pisania dużej litery (...), która co wskazywała powódka nie występuje w polskim alfabecie. Jej sprzeciw budziła także nauka pisowni cyfry „6”, która odbyła się według powódki z błędnym wzorem. O powyższych okolicznościach powódka informowała na spotkaniu z rodzicami. W następstwie powyższego dyrektorka szkoły z uwagi m.in. na publiczne zarzucanie koleżankom z pracy braku kompetencji i podważania autorytetu dyrektorki szkoły na forum rodziców powódce udzieliła powódce ustnego upomnienia, nie mającego jednakże charakteru kary porządkowej. Powódka jako jedyna osoba z grona pracowników uważała, że humorystyczne ilustracje wywieszane przez innych pracowników szkoły i znajdujące się w gabinecie nauczycielskim nie powinny się tam znajdować. Dla pracowników szkoły zachowanie powódki było często niezrozumiałe, gdyż np. A. B., która przychodziła do pracy ubrana w kolor czarny była kilkakrotnie pytana przez powódkę czy coś się stało, gdyż dla powódki czarny strój zastrzeżony jest na okoliczność zaakcentowania przechodzenia żałoby po stracie osoby bliskiej. Uwagi na temat czarnego ubioru powódka czyniła także wobec M. S. (2), a ponadto zarzucała mu, że przeszkodził jej w prowadzeniu zajęć, a chodziło jedynie o usunięcie dekoracji z sali gimnastycznej. W stosunku do nauczycielki R. D. powódka próbowała obciążyć ją ubiorem choinki bez wiedzy powódki. Niepokój wśród pracowników budził również fakt, że powódka na terenie szkoły korzystała z długopisu, który posiadał funkcję nagrywania obrazu i dźwięku.

Te okoliczności spowodowały, że pracownicy szkoły zwrócili się do dyrektorki M. S. (1) z pismem zatytułowanym „prośba o zapewnienie spokojnej atmosfery w pracy”, zwracając uwagę, że zachowanie powódki jest irracjonalne i trudno zapanować jej nad emocjami. Podawali, że obawiają się rozmawiać z powódką, gdyż nie wiedzą jaka będzie jej reakcja, albowiem często reagowała agresją słowną.

Zastrzeżenia do współpracy z powódką zgłaszali również rodzice uczniów.

W pismach kierowanych do dyrekcji szkoły podnosili, że powódka często w trakcie lekcji prowadzi rozmowy telefoniczne z mężem i komentuje z nim przebieg zajęć, a na zajęciach informatycznych to mąż powódki niekiedy instruował uczniów co powinni zrobić. Zwracano uwagę, że przy dużej ujemnej temperaturze powódka wychodzi z dziećmi na spacer i czyni to zbyt często. Wskazywano również na trudności w komunikacji i rozumieniu poleceń wydawanych przez powódkę. Również rodzice dzieci, które miały być dopiero przyjęte do szkoły wyrażali swoje obawy co do możliwości objęcia przez powódkę wychowawstwa przyszłej klasy. Także uczniowie zgłaszali się do dyrektorki szkoły oraz pedagoga A. B. z informacją o niewłaściwym postępowaniu powódki w trakcie zajęć szkolnych.

W reakcji na pisma ze strony pracowników szkoły oraz rodziców powódka domagała się udostępnienia ich treści z ujawnieniem tego kto je sporządził. Dyrektorka szkoły wskazywała, że nie ma przeszkód do zapoznania się z ich treścią lecz odmawiała powódce podania autorów pism, gdyż nie chciała pogłębiać istniejącego konfliktu. Powódka uważała, że brak pełnego udostępnienia jej żądanych informacji oznacza, że dyrektorka utrudnia jej możliwość wyjaśnienia

sprawy, a zawarte twierdzenia traktowała jako szantaż wobec swojej osoby. Dostrzegając trudności w kontaktach z powódką, M. S. (1) próbowała bezskutecznie interweniować u męża powódki oraz jej córki. W rozmowach telefonicznych przekazywała im, aby wpłynęli na zachowanie powódki, lecz także i oni odbierali to jako atak na powódkę.

Konflikt pomiędzy powódką a dyrektorem szkoły istniał również na tle podejmowania próby wyjaśnienia kwestii jej zdolności do pracy i kierowania na kontrolne badania lekarskie. Powódka twierdziła, że dyrektor szkoły celowo pragnie w ten sposób uzyskać zaświadczenie o jej niezdolności do pracy. Początkiem nieporozumień było to, że w dniu 13.10.2010 r. lekarz specjalista chorób wewnętrznych rozpoznał u odwołującej klimakterium. W efekcie przedstawionego zaświadczenia lekarskiego i rozpoznanej choroby, dyrektor szkoły w dniu 30.03.2011 r. dostrzegła konieczność skierowania powódki na przeprowadzenie badania kontrolnego do Zakładu Opieki Zdrowotnej i (...) w K.. Negatywna ocena psychologa i psychiatry spowodowała, że w dniu 14.04.2011 r. wystawiono orzeczenie o niezdolności powódki do wykonywania pracy w zawodzie nauczyciela, lecz powyższego orzeczenia powódka nie odebrała i nie dostarczyła do zakładu pracy, pomimo zobowiązania jej do tego przez dyrektora szkoły. Jednocześnie powódka podejmowała się leczenia schorzeń ginekologicznych i przebywała m.in. w szpitalu z rozpoznaniem nieprawidłowego krwawienia z dróg rodnych. W dniu 15.07.2011 r. E. M. zgłosiła gotowość do podjęcia pracy po odbytej chorobie, przedstawiając zaświadczenie od lekarza ginekologa. Nie było ono wystawione przez lekarza medycyny pracy, wobec czego dyrektor szkoły M. S. (1) wyjaśniała tą kwestię z Zakładem (...) i jednocześnie wydała ponowne skierowanie na badania profilaktyczne powódki. Jako powód przeprowadzenia kolejnych badań wskazano niezdolność do pracy pracownika trwająca dłużej niż 30 dni. W związku z tym, że powódka wniosła o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia, który został jej udzielony na okres od 25.07.2011 r. do 24.07.2012 r. dyrektor szkoły anulowała decyzję o skierowaniu powódki na badania kontrolne. W dniu 5.07.2012 r. dyrektor ponownie skierowała powódkę na badania profilaktyczne wskazując, że E. M. nie przedstawiła pracodawcy zaświadczenia o zdolności do pracy z poprzedniego badania z kwietnia 2011 r. Ostatecznie powódka uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy i powróciła do pracy nauczycielki od 13.08.2012 r., przy czym w informacji lekarza medycyny pracy wskazano jako datę następnego badania okresowego miesiąc luty 2013 r. Mając na uwadze ostatnią okoliczność dyrektor szkoły w dniu 30.01.2013 r. skierowała powódkę na badania lekarskie i w jego wyniku stwierdzono, że E. M. jest zdolna do pracy.

Pismem z dnia 26.04.2013 r. M. S. (1) poinformowała E. M. o rozpoczęciu procedury przeprowadzenia oceny jej pracy na stanowisku nauczyciela za okres od 2009 r. W ramach procedury powódka była zobowiązana do wypełnienia arkusza samooceny w terminie 4 dni i jej sprzeciw budził krótki termin wyznaczony przez pracodawcę, który jednak ostatecznie dotrzymała. Następnie powódka została zapoznana przez dyrektora szkoły z projektem karty oceny i pouczona o możliwości złożenia w ciągu 3 dni swoich uwag. Także i ten termin był dla powódki niewystarczający i wniosła o przedłużenie go do 14 dni. Uzyskała odpowiedź, że powyższy termin wynika z uregulowań prawnych i nie ma możliwości jego przedłużenia. W dniu 24.06.2013 r. powódka uzyskała negatywną ocenę pracy na stanowisku nauczyciela wydaną przez M. S. (1). Od powyższej decyzji powódka odwołała się w dniu 8.07.2013 r. do Kuratorium (...) w P., który w orzeczeniu z dnia 22.08.2013 r. utrzymał w mocy negatywną ocenę.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 24.07.2013 r. stwierdzono, że ze względu na stan zdrowia powódka wymaga udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia od 29.07.2013 r. do 28.07.2014 r. Wnioskiem z dnia 24.07.2013 r. powódka wystąpiła do pozwanej o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia we wskazanym powyżej okresie. Dyrektor pozwanej poinformowała powódkę o tym, że wniosek nie może zostać rozpatrzony pozytywnie z uwagi na wniesienie odwołania od orzeczenia lekarskiego. Na skutek złożonego przez pozwaną odwołania wydano w trybie odwoławczym orzeczenie lekarskie, w którym stwierdzono, że ze względu na stan zdrowia powódka wymaga udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 29.07.2013 r. do 29.01.2014 r. Od dnia 29.08.2013 r. powódka korzystała

ze zwolnienia lekarskiego. Zwolnienie to dotarło do pozwanej w dniu 02.09.2013 r.

Pismem z dnia 30.08.2013 r. wypowiedziano powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 30.11.2013 r. z uwagi na negatywną ocenę pracy na stanowisku nauczyciela oraz jednocześnie zwolniono ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Oświadczenie pozwanej zostało doręczone powódce w dniu 30.08.2013 r.

Od dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy, które powódka uznała za nieuzasadnione z uwagi na nieprawidłową ocenę pracy oraz wypowiedzenie stosunku pracy w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim a także od braku udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, powódka odwołała się do Sądu Rejonowego w Koninie, który wyrokiem z dnia 26.03.2015 r. (sygn. akt IV P 388/13) oddalił powództwa. Na skutek apelacji wniesionej przez powódkę, Sąd Okręgowy w Koninie w sprawie o sygn. akt III Pa 19/15 uchylił zaskarżone orzeczenie i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Koninie do ponownego rozpoznania, z uwagi na fakt, że Sąd Rejonowy w Koninie nie analizował merytorycznej słuszności negatywnej oceny pracy powódki.

Postanowieniem z dnia 28.11.2013 r. utrzymanym w mocy postanowieniem Sądu Rejonowego w Koninie z dnia 28.01/.2014 r. II Kp 593/13 Prokurator Prokuratury Rejonowej w Koninie odmówił wszczęcia dochodzenia w sprawie uporczywego nękania w okresie od 01.09.2009 r. do 16.10.2013 r. w m. S. powódki E. M. nauczyciela Szkoły Podstawowej w S. przez dyrektor Szkoły w S. M. S. (1), tj. o przestępstwo z art. 190a § 1 kk wobec braku znamion czynu zabronionego. Na podstawie zawartych w uzasadnieniu postanowienia informacji o możliwości wystąpienia z powództwem do sądu pracy przeciwko pracodawcy o mobbing powódka zdecydowała się wnieść pozew.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów : dokumentów załączonych do pozwu (k. 40-61, 63-157), dokumentów przedłożonych przez pozwaną (k.190-200), dokumentacji medycznej (k. 212, 297), dokumentów przedłożonych przez powódkę (k.225-241), akt osobowych powódki, zeznań świadków A. B. (k. 245v-246), R. D. (k. 246), M. Ł. (k.246-247), M. S. (2) (k. 285v-286), A. C. (k. 286v-287), M. S. (3) (k.289v-290), zeznań dyrektor M. S. (4) (k. 301v- 302 w zw. z k. 243v- 245) oraz częściowo na podstawie zeznań świadków D. J. (k. 287 – 288) oraz K. M. (k. 288-289v).

Odnosnie wartości dowodowej dokumentów to Sąd uznał, że przedłożone przez powódkę dokumenty w zdecydowanej większości można było zaliczyć w poczet materiału dowodowego, lecz Sąd uwzględnił je jedynie jako dowód na to, że wynikające z nich zdarzenia rzeczywiście miały miejsce, albowiem okolicznościom z nich wynikającym nie zaprzeczała strona pozwana. Sąd zaliczył w poczet materiału dowodowego także dokumenty z leczenia odwołującej, gdyż żadna ze stron nie podważała ich wiarygodności i Sąd również uznał, że zasługują one na uwzględnienie. Także i dokumenty, które zostały dołączone do odpowiedzi na pozew nie budziły wątpliwości Sądu. Nie uwzględniono natomiast załączonej przez powódkę płyty CD z dołączonymi nagraniami zarejestrowanymi w trakcie badania przez lekarzy oceniających stan zdrowia powódki w ramach badań kontrolnych, których przeprowadzenie zlecała dyrektor szkoły. Przedłożone nagrania nie mają bowiem znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż przedmiotem sporu jest postępowanie pracodawcy wobec powódki w kontekście istnienia przesłanek mobbingu a nie ocena prawidłowości wykonanych badań lekarskich i tego w jaki sposób lekarze odnosili się do powódki co za pomocą przedmiotowych nagrań próbowała wykazać powódka. Co więcej przeprowadzenie tego dowodu byłoby niedopuszczalne biorąc pod uwagę, że osoby biorące udział w nagraniu nie miały świadomość faktu, że są nagrywane.

Nie mający znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy był również dokument na k. 62 określony jako załącznik 19, który stanowi jedynie dowód na to, że rodzice dzieci dokonali określenia godziny powrotu dziecka do domu.

Jako przekonujące Sąd uznał zeznania świadków A. B., R. D., M. Ł., M. S. (5) oraz M. S. (3). Osoby te będące pracownikami pozwanej szkoły mogli zaobserwować stosunki panujące między stronami a sami także byli niekiedy adresatami zachowań powódki. W zeznaniach świadków często akcentowano, że powódka jest osobą z którą trudno im było się porozumieć, nie rozumieli jej zachowania i dla nich była ona osobą konfliktową z którą bali się rozmawiać z uwagi na nieprzewidywalność jej zachowania. Ich zeznania były spójne, szczere i przekonujące oraz korespondowały

ze sobą. Również zeznania świadka A. C. u której powódka leczyła się psychiatrycznie były w ocenie Sądu wiarygodne, gdyż znalazły one odzwierciedlenie w przedłożonej dokumentacji medycznej.

Jedynie na częściowe uwzględnienie zasługiwały zeznania córki oraz męża powódki. Sąd podchodził z dużą ostrożnością do zeznań tych osób, albowiem są oni osobami najbliższymi dla powódki wobec czego w odróżnieniu od pozostałych świadków mogli być oni zainteresowani korzystnym dla niej wynikiem niniejszego postępowania. W przypadku zeznań D. J. Sąd uznał za nieprzekonujące

to, aby dopiero po rezygnacji przez powódkę z przyjmowania leków miała nastąpić poprawa jej stanu zdrowia, gdyż pozostały materiał dowodowy daje podstawy

do sformułowania wniosku przeciwnego. W tym kontekście należy przede wszystkim zwrócić uwagę na zeznania świadka A. C. u której powódka leczyła się psychiatrycznie i która nie podzielała opinii powódki, że proces chorobowy nie wymaga dalszego stosowania farmakoterapii. A. C. wskazywała, że powódka samodzielnie podjęła decyzję o odstawieniu lekarstw z czym wiązała się możliwość nawrotu choroby. Nie bez znaczenia były tutaj również zeznania nauczycieli jak również dyrektor szkoły M. S. (1), którzy również jednoznacznie podawali, że zauważyli zmianę w zachowaniu powódki w 2010 r. a więc wówczas kiedy powódka podjęła decyzję o rezygnacji z leczenia. Świadek D. J. akcentowała, że były zarzuty wobec powódki, iż razem

z K. M. przygotowywany był dziennik lekcyjny. Charakter tych zarzutów w kontekście przedłożonych przez powódkę dokumentów oraz zeznań M. S. (1) wskazuje jednakże, że problem istniał na płaszczyźnie zbyt dużego zaangażowania K. M. w sprawy dotyczące szkoły i jego częstego pobytu na terenie placówki. Nie bez znaczenia dla oceny zeznań córki powódki jest to, iż nie była ona bezpośrednim świadkiem zdarzeń, które przedstawiała powódka jako przykład mobbingu, wobec czego jej zeznania stanowiły w głównej mierze relację z tego co powiedziała jej powódka i tego w jaki sposób ona interpretowała określone zachowania. Na ocenę jedynie częściowej przydatności zasługiwały również zeznania K. M.. Świadek był autorem skargi na działalność dyrektor szkoły do Burmistrza Miasta K. z czego wynika, że także i K. M. pozostawał w sporze z dyrektorem, wobec czego jego zeznania co do niewłaściwego odnoszenia się przez dyrektor szkoły i innych pracowników do powódki budzą uzasadnione wątpliwości co do ich wiarygodności. Za nieprzekonujące uznać należało jego twierdzenia, jakoby podłożem konfliktu pomiędzy dyrektorem szkoły a powódką miała być chęć „uwiedzenia” męża powódki co miało mieć miejsce jeszcze przed wyborem M. S. (1) na funkcję dyrektora. Tej okoliczności nie potwierdził żaden przekonujący materiał dowodowy (za takie nie można było uznać zeznań powódki) a co więcej pozostają one w sprzeczności z zeznaniami D. J., która podawała, że jej matka była zadowolona z wyboru M. S. (1) na dyrektora szkoły, a taka reakcja ze strony powódki nie miałyby przecież miejsca gdyby pozostawały już wówczas skonfliktowane.

Jako nie wnoszące istotnych okoliczności do sprawy Sąd uznał zeznania świadka B. W. matki jednego z uczniów. To, iż powódka miała z częścią uczniów dobry kontakt nie było właściwym dowodem

dla wykazania, że dyrektor szkoły miała dopuszczać się wobec powódki mobbingu. Świadek nie dysponowała przy tym wiedzą na temat relacji jakie łączyły powódkę

z dyrektorem oraz pozostałymi pracownikami szkoły, a z kolei te okoliczności miały decydujące znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Oceniając zeznania dyrektor szkoły M. S. (1) Sąd uznał,

że zasługują one na danie im wiary, albowiem podkreślić należy zgodność zeznań dyrektora pozwanej z zeznaniami osób zatrudnionymi w szkole. Brak jest racjonalnych powodów, aby uznać, że ich zgodne zeznaniami miałyby wynikiem manipulacji czy chęci bezpodstawnego wyeliminowania powódki z grona pedagogicznego. Zeznania dyrektor szkoły Sąd uznał również za przekonujące w świetle dokumentów z których wynika, że postępowanie powódki budziło zastrzeżenia zarówno ze strony innych pracowników ale także co istotniejsze rodziców i uczniów szkoły, którzy wyrażali swoje obawy co do zachowania powódki na lekcjach.

Sąd uznał jako nieprzekonujące zeznania powódki E. M.. Należy bowiem zauważyć, że okoliczności podawane przez powódkę odnoszące się w ogólności do jej zdaniem niewłaściwego, nieetycznego postępowania dyrektor szkoły oraz

pozostałych pracowników szkoły nie miały odzwierciedlenia w materiale dowodowym. Sąd dostrzega, że rzeczywiście istniał konflikt pomiędzy dyrektorem szkoły

a powódką lecz twierdzenia powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu nie znalazły odzwierciedlenia w okolicznościach sprawy. Powódka prezentowała jedynie własną wersję i ocenę zdarzeń, która nie znalazła potwierdzenia w przedłożonych dokumentach oraz wiarygodnych zeznaniach świadków. Wbrew stanowisku powódki Sąd nie dostrzega okoliczności, aby powódka miała być pomijana i lekceważona przy podejmowaniu decyzji dotyczących funkcjonowania szkoły. Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że uczestniczyła ona w życiu szkoły i brała udział

w wydarzeniach i uroczystościach. Sąd nie podziela również twierdzeń powódki,

aby poprzez kilkukrotne kierowanie powódki na kontrolne badania, M. S. (1) miała czynić to w kierunku uniemożliwienia dalszego zatrudnienia powódki z uwagi na chęć uzyskania zaświadczenia o braku zdolności do pracy. Powody dla których dyrektor szkoły decydowała się kierować powódkę na badania miały charakter obiektywny i o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia były uzasadnione. Sąd nie uznał również za przekonujące, aby jednym z objawów mobbingu miałyby być negatywna ocena pracy powódki jako nauczycielki. Dyrektor szkoły skorzystała bowiem w tym wypadku z przysługującego jej uprawnienia do dokonania merytorycznej oceny pracy powódki a sama decyzja o rozpoczęciu procedury oceny pracy w sytuacji, w której dyrektor szkoły otrzymywała ze strony rodziców zastrzeżenia pod adresem pracy powódki nie była bezzasadna. Sąd nie oceniał natomiast merytorycznej słuszności dokonanej oceny, gdyż ta kwestia nie była przedmiotem sprawy, a toczy się jednocześnie sprawa w przedmiocie zasadności dokonanej powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę, że negatywna ocena pracy dokonana przez dyrektora szkoły została podtrzymana przez Kuratorium (...) w P.. Wszystkie te okoliczności wskazują, że zeznania powódki nie mogły zostać ocenione jako wiarygodne. Powódka gdy powoływała się na określone sytuacje i zdarzenia, które w świetle przedłożonych dokumentów rzeczywiście miały miejsce to przedstawiała to w sposób jaskrawy, wyolbrzymiony i przede wszystkim stawiającej siebie w pozycji osoby atakowanej w sytuacji gdy z zeznań świadków wynika, że to powódka była osobą która zachowywała się w sposób niewłaściwy. Świadkowie będący nauczycielami w tej samej szkole akcentowali wręcz, że to dyrektor pozwanej wykazywała zbyt dużą tolerancję i wyrozumiałość dla postępowania powódki, wskazując, że dyrektor szkoły jest osobą starającą się dbać o dobrą atmosferę w szkole.

W przedmiotowej sprawie sąd nie widział podstaw, aby dopuszczać dowód z opinii biegłego lekarza dla ustalenia czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia powódki jako pracownika a sugerowanym przez nią negatywnym zachowaniem pracodawcy. Powódka konsekwentnie podnosiła, że nie doznała rozstroju zdrowia a w świetle powyższych dowodów brak było podstaw do uznania,

że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy.

Powództwo E. M. jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka w ramach stosunku pracy wiążącego ją z pozwaną szkołą wskazywała, że ze strony dyrektora szkoły M. S. (1) dochodziło wobec niej do działań, które przybierały postać mobbingu. Definicję ustawową mobbingu zawiera regulacja przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Zgodnie z tym unormowaniem 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.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do sformułowanego przez pozwaną szkołę zarzutu przedawnienia roszczenia. Akcentowano bowiem, że skoro powódka podawała, że rozstrój zdrowia nastąpił u niej w 2010 r. to roszczenie przedawniło się w 2013 r. a zatem wniesienie powództwa w 2015 r. nastąpiło już po upływie przewidzianego terminu. Zgodnie z art. 291 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia w którym stały się wymagalne i zasada ta dotyczy również roszczeń związanych z mobbingiem. Istotnym w sprawie była kwestia wymagalności roszczenia a o tym decyduje chwila, kiedy uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 25.03.1981 r., I PRN 6/81, Legalis nr 22548). Kierując się powyższym Sąd nie uwzględnił



podniesionego zarzutu przedawnienia albowiem w ocenie Sądu należało mieć na uwadze specyfikę spraw, których przedmiotem są roszczenia związane z mobbingiem. Mobbing jest zdarzeniem o charakterze dynamicznym, który swój początek bierze

od incydentalnych zdarzeń i dopiero z upływem czasu oraz zintensyfikowania negatywnych okoliczności przybiera on postać, którą można określić jako mobbing. Ustawodawca przyjął, że z mobbingiem mamy do czynienia w sytuacji niewłaściwego zachowania skierowanego wobec pracownika, które ma m.in. charakter długotrwały. To oznacza, że dopiero po pewnym okresie możliwym jest ocena, że zdarzenia które stanowiły początek dla zachowań o cechach mobbingu rzeczywiście mogą być w ten sposób ujmowane. Zdaniem Sądu o ile można przyjąć, że zdarzenia, które powódka utożsamiała z mobbingiem miały miejsce od 2010 r. to już przeprowadzenie oceny czy faktycznie mogły mieć one taki charakter możliwym było w okresie kiedy ustał z powódką stosunek pracy. Dopiero wówczas powódka była w stanie ocenić czy zdarzenia, które istniały w przeszłości, ich zintensyfikowanie oraz charakter dają podstawę do sformułowania wniosku o wystąpieniu mobbingu. Nie bez znaczenia jest i to, że powódka także z okolicznością wypowiedzenia jej umowy

o pracę upatrywała zachowania niewłaściwego będącego przejawem mobbingu. To właśnie moment rozwiązania z powódką stosunku pracy powinien być w tej sytuacji brany pod uwagę jako początek biegu terminu do wystąpienia z roszczeniem związanym z mobbingiem. W związku z tym, iż stosunek pracy z powódką ustał w listopadzie 2013 r. to wniesienie przez powódkę pozwu w dniu 17.09.2015 r. nastąpiło z zachowaniem terminu wynikającego z art. 291 k.p. a więc zarzut przedawnienia okazał się być niezasadny.

Ustawodawca w związku z zaistnieniem mobbingu przewidział możliwość domagania się dwóch roszczeń. Pierwsze związane jest z żądaniem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.) a drugie z odszkodowaniem (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.). Powódka w pozwie określiła, że domaga się „odszkodowania” i powołała się również na przepis art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. lecz zdaniem Sądu całokształt podnoszonych przez nią okoliczności oraz brak spełnienia warunku domagania się odszkodowania, przemawia za tym, że podstawą prawną żądania zasądzenia na jej rzecz dochodzonej kwoty jest art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. a jej intencją jest zasądzenie zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną zachowaniem noszącym znamiona mobbingu. Za takim stanowiskiem przemawia przede wszystkim to, że przesłanką żądania odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. jest konieczność rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z uwagi na mobbing. Natomiast w przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, że to nie powódka była inicjatorką rozwiązania stosunku pracy, lecz nastąpiło to w oparciu o negatywną ocenę pracy powódki dokonaną przez dyrektora szkoły. W tej sytuacji żądanie powódki należało rozpatrywać w kontekście możliwości zasądzenia zadośćuczynienia z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., który to przepis stanowi, że pracownik u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Pracodawcą powódki była Szkoła Podstawowa w S. i tylko

ta jednostka mogła być pozwana w przedmiotowej sprawie o mobbing a dyrektor tej szkoły wypełniała jedynie funkcję pracodawcy zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p.

Przed stwierdzeniem czy istniały podstawy do zasądzenia na rzecz powódki kwoty zadośćuczynienia należało ocenić czy powódka udowodniła okoliczność, że dochodziło wobec niej do działań i zachowań noszących znamiona mobbingu.

W postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. Sąd Najwyższy w sprawie II PK 33/05 wyraził pogląd, że 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. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby potykał się z subiektywnym poczuciem jakiegoś, choćby całkowicie wyimaginowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapiionym zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec niego jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego. Podobny pogląd wyraził

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6.12.2005 r. w sprawie III PK 94/05 zgodnie z którym pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia. Stanowisko to znalazło odzwierciedlenie również i w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego wobec czego należy uznać je za utrwalone.

Analizując ustalenia faktyczne sprawy oparte na materiale dowodowym w postaci dowodów z dokumentów, zeznań szeregu świadków oraz stron postępowania Sąd doszedł do przekonania, że w okolicznościach sprawy brak jest podstaw do uznania, iż w okresie zatrudnienia w Szkole Podstawowej w S. powódka doświadczała ze strony pracodawcy – swojej przełożonej dyrektor szkoły M. S. (1) zachowań mobbingowych w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

W ocenie Sądu okoliczności zdarzenia przywołane przez powódkę, które zostały bardzo szeroko i szczegółowo opisane w pozwie oraz podtrzymane w trakcie składania przez nią zeznań mające świadczyć o stosowanym wobec powódki niewłaściwego zachowania nie miały charakteru uporczywego, długotrwałego czy zastraszania pracownika wywołującego u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie.

Analizowanie stanu faktycznego w przypadku mobbingu powinno być szczególnie wnikliwe i winno uwzględniać nie tylko oceny osobiste i zależne wyłącznie od wrażliwości konkretnego pracownika, ale również ich obiektywny wymiar dający się skonfrontować z odczuciami pozostałych pracowników (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w sprawie III APa 10/13, Lex nr 1353665).

W kontekście tych rozważań Sąd uznał, że twierdzenia powódki nie zostały poparte żadnym materiałem dowodowym. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8.12.2005 r. (I PK 103/05) wskazał, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących stosunku pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji czy mobbingu. Nie każde bowiem działanie pracodawcy niekorzystne dla pracownika jest bezprawne. Pracodawca może bowiem podejmować czynności dyscyplinujące, organizacyjne i motywujące, nawet błędne z punktu widzenia zasad pragmatycznego działania, które mimo to będą zgodne z prawem. Należy już w tym miejscu podkreślić, iż stosunek pracy jest z samej swojej istoty stosunkiem podległości - nadrzędności służbowej i jego nieodłącznym elementem jest wydawanie m.in. przez przełożonych poleceń. Zachowania które powódka utożsamia z mobbingiem stanowiły w istocie reakcję na niewłaściwe wypełnianie przez powódkę obowiązków zawodowych oraz na sygnały rodziców i uczniów a także pozostałych pracowników szkoły, którzy zgłaszali swoje zastrzeżenia pod adresem postępowania powódki.

Nie wymaga większego wyjaśnienia, że dyrektorowi szkoły przysługuje prawo do zwrócenia uwagi w sytuacji, w której istnieją zastrzeżenia co do pracy nauczyciela i wypełniania przez niego swoich obowiązków. Z zeznań dyrektora szkoły, którym sąd dał wiarę, bo znajdują potwierdzenie w zeznaniach pracowników wynikało, że powódka miała w zasadzie zastrzeżenia do każdego z elementów funkcjonowania szkoły i trudno było jej się pogodzić z sytuacją w której inne osoby posiadały odmienne poglądy czy inne stanowisko niż powódka. Trudno przy tym uznać powódkę za osobę nieporadną lub zastraszoną skoro kilkakrotnie odnosiła się do formułowanych wobec niej uwag w sposób stanowczy i prezentując swoje zdecydowane stanowisko. Notatki służbowe, które zdaniem powódki stanowią dowód jej permanentnej inwigilacji przez dyrektor szkoły oraz innych pracowników służyły jedynie zwróceniu powódce uwagi na konieczność właściwego wypełniania swoich obowiązków, zapewnieniu sprawnej organizacji pracy czy też miały służyć dbaniu o zapewnienie dobrego wizerunku szkoły na zewnątrz. To ostatnie było reakcją na zachowanie powódki, która w trakcie zebrania z rodzicami podważała kompetencję personelu szkolnego oraz niewłaściwość prowadzenia przez nich zajęć lekcyjnych.

W tym kontekście wymaga przywołania okoliczność wydania przez dyrektor szkoły zarządzenia dotyczącego zasad przebywania na terenie szkoły osób postronnych. Niewątpliwie to zarządzenie zostało wydane wskutek działań K. M., po tym jak zgłaszane były uwagi, że razem z powódką przebywa na terenie szkoły. W tych okolicznościach nie może dziwić sytuacja, w której dyrektor szkoły zdecydowała się wydać zarządzenie zakazujące pobytu na terenie szkoły osób postronnych za wyjątkiem rodziców uczniów. Treść zarządzenia ma charakter ogólny i jest skierowana do wszystkich pracowników. Zdaniem Sądu czynności dyrektor szkoły nie miały na celu poniżania, zastraszania powódki, a jedynie

zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w szkole i zapewnienia bezpieczeństwa uczniom. W ocenie Sądu - dyrektor szkoły nie była jak zdaje się to sugerować powódka do niej uprzedzona, a wręcz odwrotnie, pomimo trudności we współpracy z powódką nie umniejszała jej roli jako nauczyciela i dostrzegała to, że powódka była wieloletnim pracownikiem szkoły. Powódka miała przyznane wychowawstwo klasy, brała udział w uroczystościach na terenie szkoły i w wycieczkach szkolnych. Przykładem powyższego może być również to, że to właśnie z powodu uwag powódki co do niewłaściwego prowadzenia kroniki szkolnej to jej powierzono to zadanie, z którego później powódka próbowała samodzielnie się wycofać. Świadczy to, że dyrektor szkoły reagowała na jej zarzuty i wbrew temu co twierdziła powódka nie dążyła do konfliktu z powódką a wręcz pragnęła załagodzić spięcia zaistniałe w ich relacjach. Dyrektor szkoły nie mogła jednak przejść do porządku dziennego nad kwestią w której pracownicy szkoły, rodzice oraz uczniowie zgłaszali istotne zastrzeżenia co do zachowania powódki na lekcjach szkolnych i w kontaktach z innymi nauczycielami. Te okoliczności spowodowały, że dyrektor szkoły zdecydowała się do dokonania oceny pracy powódki do której była w pełni uprawniona z racji sprawowanej funkcji. Art. 6a ustawy z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U.2014.191) stanowi przecież, że praca nauczyciela podlega ocenie, może być ona dokonana w każdym czasie (nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego) m.in. z inicjatywy dyrektora szkoły. Nie było przedmiotem niniejszej sprawy to czy negatywna ocena pracy powódki była uzasadniona, albowiem kwestia ta będzie przedmiotem postępowania przed Sądem Rejonowym w Koninie, który rozpoznaje odwołanie powódki od dokonanego jej wypowiedzenia stosunku pracy, lecz już teraz należy podkreślić, że ocena dyrektor została podtrzymana również przez Kuratorium (...) w P., a więc przez organ niezależny i w żaden sposób nie zaangażowany w spór między powódką a dyrektor szkoły.

Nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut powódki aby przejawem mobbingu miało być kierowanie powódki na badania lekarskie. Jako w pełni uzasadnione jawi się bowiem stanowisko, że pracodawca ma pełne prawo, a nawet obowiązek, podejmować wszelkie dozwolone prawem działania zmierzające do ustalenia czy zatrudniony przez niego pracownik, jest nadal zdolny do wykonywania powierzonych mu obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku pracy, zwłaszcza w sytuacji w której przedkłada zaświadczenie lekarskie stwierdzające daną jednostkę chorobową i powraca do pracy po dłuższej absencji. Takie uprawnienia (a nawet obowiązki) pracodawcy odbywają się w granicach przewidzianych, zakreślonych obowiązującym prawem. Pozwana skorzystała bowiem jedynie z przysługującego jej prawa określonego przepisami art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela, który stanowi, że dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. Z orzeczenia Sądu Najwyższego z 16.10.1990 r. I PRN 48/90 wynika, że czynienie użytku z kompetencji przez organ administracji szkolnej jest możliwe, gdy istnieje uzasadniona podstawa dla przekonania, że nauczyciel jest trwale niezdolny do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku. W przedmiotowej sprawie powódka zdaje się nie zauważać, że skierowanie na kontrolne badanie nastąpiło po tym jak to powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie z rozpoznaniem klimakterium, które wzbudziło wątpliwość co do możliwości dalszego nauczania przez powódkę. Kolejne skierowanie na badanie miało miejsce w okolicznościach określonych normą art. 229 § 2 k.p, gdzie ustawodawca przewidział jednoznacznie, że pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Natomiast późniejsze ponowne zobowiązanie powódki do przeprowadzenia badań lekarskich związane było z okolicznością, że nie przedłożyła ona zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy wystawionego przez lekarza medycyny pracy. W każdym więc przypadku decyzja kierująca powódkę na badania była uzasadniona okolicznościami obiektywnymi a nie dążeniem do uzyskania pretekstu do rozwiązania z powódką stosunku pracy w postaci stwierdzenia niezdolności do pracy. W kontekście powyższego Sąd za pozbawione jakichkolwiek podstaw uznał, aby dyrektor szkoły miała przy tym wpływ na opinie lekarzy, którzy badali powódkę co do oceny jej stanu zdrowia. Odnośnie spornej pomiędzy stronami kwestii braku udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia oraz zagadnienia zgodnego z prawem rozwiązania z powódką stosunku pracy, Sąd nie dostrzega w tych przypadkach znamion mobbingu. Zarzuty związane z tymi zdarzeniami podnoszone są przez powódkę w postępowaniu dotyczącym zasadności wypowiedzenia jej stosunku pracy. To w toku tego postępowania będzie przeprowadzana ocena tych okoliczności, która wymaga dokonania oceny prawnej i interpretacji właściwych przepisów prawa. Jedynie na marginesie Sąd pragnie zauważyć, że zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 4.11.2014 r. (II PK 17/14, LEX nr

1567471) uzyskanie przez nauczyciela oceny negatywnej zobowiązywało pozwanego dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że twierdzenia powódki opierają się w dużej mierze na jej indywidualnych odczuciach wynikającej z osobistej wrażliwości i nie mają potwierdzenia w ocenie innych pracowników. Świadkowie – nauczyciele szkoły zwracali uwagę na konfliktowy i trudny charakter powódki. Żaden z zeznających nauczycieli nie był nigdy świadkiem zachowań dyrektora pozwanej, które mogłoby świadczyć o mobbingu. Wręcz przeciwnie, zgodnie twierdzili, że to powódka zachowuje się niestosownie, niemal każde zachowanie dyrektora, zwrócenie uwagi, odmienne stanowiska interpretowała ona jako wymierzone w jej osobę. Taka postawa powódki świadczy o tym, że każde polecenie przełożonego, które było dla niej niewygodne traktowała jako szykanę, czy przejaw mobbingu.

Zbyt emocjonalny stosunek powódki nie dotyczył jedynie relacji z dyrektorem szkoły lecz odbijał się także na stosunkach pomiędzy innymi pracownikami. Czuli się oni przez nią zastraszeni i odczuwali jej wrogie nastawienie. Znamionym jest, że powódka posiadała długopis wyposażony w funkcję aparatu fotograficznego i rejestracji dźwięku. Celowości posiadania takiego urządzenia powódka nie potrafiła przekonująco wyjaśnić (twierdziła, że używała go w klasie podczas zajęć z dziećmi jako „innowacja wychowawcza”) a doświadczenie życiowe wskazuje, że tego typu urządzenia służą przede wszystkim do potajemnego nagrywania obrazu czy dźwięku. Innym przykładem trudności w porozumieniu się innych pracowników z powódką były jej trudne do zrozumienia zachowania w których powódka reagowała bardzo nerwowo na sytuację np. w której inne osoby przerywały jej zajęcia klasowe z uwagi np. na konieczność sprzątnięcia dekoracji. Czyniła zarzuty, że temperatura w pomieszczeniu w którym prowadzi zajęcia jest zbyt niska w sytuacji w której obiektywnie rzecz biorąc była ona odpowiednia. Zwracała uwagę na błędy w pracy innych nauczycieli i wyrażała swoje niezadowolenie z podejmowanych przez nich decyzji. W ocenie Sądu powyższe okoliczności nie stanowią podstawy do przyjęcia, iż wobec powódki stosowany był mobbing.. Dla uznania określonego zachowania za mobbing w art. 94<sup>3</sup> §2 kp wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> §2 kp. Podzielić należy zapatrywanie wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005r. (III APa 60/2005, publ. LexPolonica nr 1813231), iż przy ocenie, czy określone zachowanie można uznać za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. W wyroku Sądu Najwyższego z 14.11.2008 r. (II PK 88/08, OSNP 2010/9-10/114) podkreślono, że samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Z kolei całość materiału dowodowego zebranego w sprawie nie potwierdza, aby wobec powódki był stosowany mobbing. To powoduje, że nie istnieje po stronie pozwanej konieczność zasądzenia żądanej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Konstrukcja przepisu art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wskazuje, że warunkiem wstępnym uzasadniającym możliwość zasądzenia kwoty zadośćuczynienia jest to, aby pracownik był poddany mobbingowi. Mając na uwadze fakt, iż powódka nie wykazała, aby wobec niej był stosowany mobbing to, Sąd nie badał dalszych przesłanek, tj. czy mobbing wywołał u powódki rozstrój zdrowia ani też związku przyczynowego wskazującego, czy jest on związany z mobbingiem, jakiego mogła doznać powódka w trakcie zatrudnienia w pozwanej szkole.

Jedynie ubocznie należy zauważyć, że żądanie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. aktualizuje się 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. Powódka akcentowała, że czuje się dobrze i nie wymaga specjalistycznego leczenia, gdyż samodzielnie zdecydowała przerwać leczenie psychiatryczne. Wskazywała również, że wprawdzie aktualnie stosowana jest wobec niej psychoterapia lecz związana jest ona z rozpoznaniem u niej schorzeniem ginekologicznym.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Powódka jako strona przegrywająca niniejszy spór zobowiązana jest do zwrotu na rzecz pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w kwocie 2.700 zł ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490) w brzmieniu obowiązującym przed 1.01.2016 r. (§ 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – Dz.U.2015.1804).

A. S.