

VI P 2739/06

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Adam Borysiewicz, Wanda Anna Wach

Protokolant: stażysta Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. N.

przeciwko (...)w K.

z udziałem (...)z siedzibą w G.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki M. N. na rzecz pozwanej (...)w K. kwotę 600 zł. (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. W pozostałym zakresie nie obciąża powódki kosztami procesu przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt VI P 2739/06

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 04 lutego 2005 roku powódka M. N. wniosła o zobowiązanie pozwanej R. R. (1) do zaprzestania stosowania wobec niej dyskryminacji i mobbingu. W uzasadnieniu powódka podała, iż pozwana stosuje wobec niej mobbing od momentu objęcia funkcji dyrektora (...)w K. dnia 01 września 2003 roku. Pozwana miała uporczywie i konsekwentnie nękać powódkę, zastraszać ją, zaniżać jej ocenę przydatności zawodowej, eliminować z grona pracowniczego, poniżać, upokarzać i ośmieszać. Miało o tym świadczyć zachowanie pozwanej polegające między innymi na zmniejszeniu powódce godzin matematyki, przeprowadzeniu w uczonych przez nią klasach bez wiedzy powódki testu z matematyki, który miał wykazać niekompetencję powódki, utajnieniu przed powódką form doskonalenia zawodowego, uniemożliwianiu wglądu do akt osobowych oraz do protokołów rady pedagogicznej, urządzaniu powódce awantur w obecności uczniów, co podważa w ich oczach jej autorytet, uniemożliwianiu jej zabierania głosu na zebraniach rady pedagogicznej, zatajeniu terminu egzaminu próbnego dla klas szóstych oraz terminu konkursu matematycznego, wnioskowaniu do Rzecznika Dyscyplinarnego o wdrożenie postępowania przeciwko powódce, hospitowaniu zajęć bez odpowiednio wcześniejszego o tym zawiadomienia oraz dokonania nieprawidłowych ustaleń podczas tej hospitacji, nakłanianiu innych nauczycieli do wystawienia powódce negatywnej opinii o jej pracy, rozpowszechnianiu negatywnych i nieprawdziwych informacji o powódce, nastawianiu rodziców uczniów przeciwko niej. Pozwana miała też dyskryminować powódkę w miejscu pracy, dążąc do jej zwolnienia, utrudniając szkolenie zawodowe, poniżając jej godność. Powódka dodała, że pozwana stosuje wobec niej mobbing za

wiedzą i aprobatą organów nadzorujących i prowadzących. Działania pozwanej miały negatywnie wpłynąć na zdrowie powódki.

Pismem procesowym z dnia 22 lutego 2010 roku powódka zmodyfikowała powództwo wnosząc o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w wyniku stosowanego mobbingu w kwocie 50.000,00 zł.

Na rozprawie w dniu 01 lutego 2011 roku powódka określiła wysokość kwoty żądanej przez nią tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na 5.000,00 zł.

Na rozprawie w dniu 20 grudnia 2011 roku powódka ostatecznie zmodyfikowała swoje żądanie wnosząc o odszkodowanie z tytułu mobbingu w wysokości 45.000,00 zł oraz o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w kwocie 5.000,00 zł.

(pozew – k. 2 – 4, pismo procesowe z dnia 22 lutego 2010 roku – k. 139, protokół rozprawy z dnia 01 lutego 2011 roku – k. 181 – 182, protokół rozprawy z dnia 20 grudnia 2011 roku – k. 400)

W odpowiedzi na pozew, wniesionej 26 stycznia 2006 roku (data prezentaty), pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana wskazała, że powódka od momentu objęcia funkcji dyrektora przez pozwaną wykazywała wobec niej negatywną postawę, odmówiła prowadzenia zajęć, na które zgodziła się wcześniej, gdy plan zajęć został jej zaproponowany przez poprzedniego dyrektora, który prywatnie jest mężem powódki. Odmowa wykonywania swoich zadań przez powódkę spowodowała komplikacje w działalności szkoły. Powódka dodatkowo, chcąc zaszkodzić pozwanej, kierowała skargi do różnych organów i jednostek nadzorczych, nawet do sądów, czy prokuratury. Skargi te nie mają w ocenie pozwanej żadnej podstawy, są jedynie wynikiem chęci zaszkodzenia pozwanej przez powódkę. Dodatkowo na powódkę zaczęli się również skarżyć rodzice uczniów. Pozwana podniosła, że jej działania miały charakter jedynie dyscyplinujący, nie były w żadnym razie wyrazem dyskryminacji, czy też mobbingu.

(odpowiedź na pozew – k. 31 – 32)

Dnia 19 lutego 2007 roku (data na kopercie) (...)z siedzibą w G. złożyło wniosek o wyrażenie zgody na przystąpienie do postępowania w charakterze organizacji społecznej. Jednocześnie organizacja ta podniosła, że w całości popiera powództwo M. N..

(wniosek o przystąpieniu – k. 80)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. N. została przeniesiona od dnia 01 września 1994 roku na stanowisko nauczycielki do (...)w K.. Z dniem 01 września 2000 roku powódce nadano stopień nauczyciela mianowanego. Powódka złożyła 26 września 2001 roku wniosek o rozwiązanie z nią stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2001 roku, w związku z przejściem na emeryturę. Zgodnie z wnioskiem powódki jej stosunek pracy ze (...)w K. ustał z dniem 31 grudnia 2001 roku. Jednocześnie powódka złożyła kolejny wniosek, tym razem z prośbą o zatrudnienie jej w (...)w K. od 01 stycznia 2002 roku w charakterze nauczyciela matematyki w wymiarze 16 godzin tygodniowo. Po rozpatrzeniu wniosku z powódką została zawarta umowa o pracę na czas określony od 01 stycznia 2002 roku do 31 sierpnia 2002 roku w niepełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela matematyki. Dnia 19 czerwca 2002 roku powódka złożyła wniosek o zatrudnienie jej z dniem 01 września 2002 roku na stanowisku nauczyciela matematyki w pełnym wymiarze czasu pracy, po czym strony zawarły umowę o pracę z dnia 29 sierpnia 2002 roku na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela matematyki. Dnia 30 czerwca 2003 roku powódce został nadany przez Mazowieckiego Kuratora Oświaty stopień nauczyciela dyplomowanego. Stosunek pracy powódki wygasł z dniem 31 grudnia 2005 roku. Jej średnie wynagrodzenie w ostatnim okresie pracy w (...) w K. wynosiło 2.470,80 zł miesięcznie.

(dowód: przeniesienie – k. B-65 a/o powódki, nadanie stopnia nauczyciela mianowanego – k. B-97 a/o powódki, wniosek o rozwiązanie stosunku pracy – k. B-111 a/o powódki, rozwiązanie

stosunku pracy – k. B-114 a/o powódki, wniosek powódki o zatrudnienie i umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2001 roku – k. B-115 a/o powódki, wniosek powódki o zatrudnienie – k. B-121 a/o powódki, umowa o pracę z dnia 29 sierpnia 2002 roku – k. B-122 a/o powódki, nadanie stopnia nauczyciela dyplomowanego – k. B-138 a/o powódki, fakt przyznany przez strony – k. 35 verte, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 34)

W dniu 29 sierpnia 2003 roku na posiedzeniu Rady Pedagogicznej, której przewodniczył dyrektor J. N. (mąż powódki) dokonano zatwierdzenia szkolnego planu nauczania na lata 2003/2004. W planie tym ustalono, że w szkole będzie pracowało 14 nauczycieli, z których każdy będzie pracował w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 18 godzin tygodniowo. Ustalono także, jakie konkretnie zajęcia będzie prowadzić każdy z zatrudnionych nauczycieli. W przypadku J. N. przyjęto, iż będzie on prowadził zajęcia z matematyki (15 godzin) oraz, że będzie zajmował się biblioteką szkolną (3 godziny). Powódka zaś oprócz prowadzenia biblioteki szkolnej (1 godzina) otrzymała zajęcia z matematyki (5 godzin) i przyrody w klasach IV - VI (12 godzin). W toku posiedzenia Rady Pedagogicznej powódka nie kwestionowała dokonanego podziału zajęć i nie zgłaszała do niego żadnych zastrzeżeń. W arkuszu organizacyjnym roku szkolnego 2002/2003 powódce przydzielono tylko godziny matematyki, jednak wskazano tam, iż ma ona zbliżenie do nauczania przyrody.

(dowód: protokół z posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 29 sierpnia 2003 r. - k. 202 - 206, wykaz zajęć na rok 2002/2003 - k. 17 akt VI P 2563/06)

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej z dnia 02 września 2003 roku ustalono nowy przydział godzin lekcyjnych pomiędzy nauczycieli. Wynikał on ze zmian w składzie grona pedagogicznego, gdyż dotychczasowy dyrektor J. N. zrezygnował z pełnienia funkcji dyrektora szkoły i jednocześnie odszedł ze szkoły. Nowym dyrektorem szkoły została R. R. (1), która zwołała posiedzenie Rady Pedagogicznej, by dokonać na nim podziału pomiędzy nauczycieli godzin nauczania pozostałych po J. N.. W wyniku nowego przydziału godzin lekcyjnych M. N. otrzymała 8 godzin matematyki oraz 9 godzin przyrody i jedną godzinę w bibliotece. 8 godzin matematyki zostało również przydzielone nowemu nauczycielowi matematyki – K. Ś.. Wszyscy członkowie Rady zatwierdzili ten podział, oprócz powódki. Na posiedzeniu tym powódka poinformowała wszystkich nauczycieli, że skierowała do dyrektorki szkoły pismo, w którym rezygnuje z prowadzenia zajęć z przyrody i jednej godziny biblioteki oraz zwraca się o przydzielenie jej dodatkowych godzin matematyki pozostałych po ustępującym dyrektorze szkoły. W piśmie z dnia 02 września 2003 roku powódka wskazała, że zgodziła się na nauczanie przyrody w planie na rok szkolny 2003/2004, ponieważ w szkole było wówczas dwóch matematyków, dla których globalna liczba godzin jest niewystarczająca. Powódka wskazała też w piśmie, że po rezygnacji dyrektora została jedyną nauczycielką matematyki, podniosła także, że w dniu 01 września 2003 roku podczas rozmowy pomiędzy nową dyrektorką a ustępującym dyrektorem R. R. (1) miała wyrazić zgodę na przydzielenie powódce godzin matematyki w klasach IV i VI. W piśmie tym powódka zrezygnowała z nauczania przyrody i jednej godziny w bibliotece w związku z możliwością zapełnienia jej pełnego etatu godzinami matematyki. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej nowa dyrektorka poinformowała powódkę, że wprawdzie ustępujący dyrektor zwrócił się do niej w rozmowie prywatnej o przydzielenie jego godzin powódce, jednak podczas tej rozmowy nie zostały podjęte żadne decyzje. Na posiedzeniu Rady z dnia 05 września 2003 roku dyrektorka szkoły poinformowała powódkę, że nie prowadząc przydzielonych jej lekcji z zakresu przyrody narusza ona obowiązki wynikające z art. 6 Karty Nauczyciela.

(dowód: protokół posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 02 września 2003 roku – k. 206 verte – 208 verte, protokół posiedzenia rady Pedagogicznej z dnia 05 września 2003 roku – k. 209 – 210 verte, pismo powódki z dnia 02 września 2003 roku – k. B-139 a/o powódki)

Nowy nauczyciel matematyki – K. Ś. – został zatrudniony w szkole na podstawie umowy o pracę na pół etatu na czas określony od 01 września 2003 roku do 31 sierpnia 2004 roku. Został on zatrudniony, aby przejąć część godzin matematyki pozostałych po J. N. (cztery godziny matematyki przejęła powódka), który 01 września 2003 roku, po uroczystości rozpoczęcia nowego roku szkolnego, zrezygnował z nauczania w tej szkole. Wobec tego dyrektorka szkoły skontaktowała się z pozostałymi dyrektorami szkół w gminie i znalazła nauczyciela, który mógł stawić się do pracy już

następnego dnia. Pismem z dnia 15 września 2003 roku (...) Kurator Oświaty uznał ukończone przez K. Ś. studia wyższe magisterskie na Wydziale Elektroniki (...)w zakresie elektroniki specjalność aparatura elektroniczna za zbliżone do nauczania matematyki.

(dowód: umowa o pracę – k. 308, zeznania dyrektorki pozwanej szkoły R. R. (1) - k. 429 – 432, pismo z dnia 15 września 2003 roku – k. 408)

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 05 września 2003 roku obecni nauczyciele, w tym powódka, zostali powiadomieni o terminach hospitacji. Wydrukowany harmonogram hospitacji został zaś udostępniony dnia 12 listopada 2003 roku. Z kolei na posiedzeniu w dniu 06 października 2003 roku dyrektorka szkoły przedstawiła plan doskonalenia nauczycieli, w którym zakreśliła ona, iż nauczyciele powinni uczestniczyć w radach szkoleniowych, prowadzić zajęcia otwarte, uczestniczyć w różnych studiach, kursach kwalifikacyjnych. Na posiedzeniu tym dyrektorka przekazała także informacje o konkursach przedmiotowych, w tym o konkursie matematycznym (...). Test wstępny potrzebny do wyłonienia uczniów do owego konkursu przeprowadzony został przez samą dyrektorkę szkoły w dniu 21 października 2003 roku. Powódka na posiedzeniu Rady w dniu 13 listopada 2003 roku podniosła, iż nie zostały jej przekazane przez szkołę zaproszenia na spotkania matematyków, jednak dyrektorka stwierdziła, że zaproszeń takich nie otrzymała.

Powódka zarzuciła również dyrektorce szkoły, że nie udostępnia ona nauczycielom kserokopiarki, w odpowiedzi na co dyrektorka wyjaśniła, że kserokopiarka jest umieszczona w zamkniętym pomieszczeniu, gdyż była niewłaściwie obsługiwana przez nauczycieli, jednak mają oni cały czas nieskrępowaną możliwość przynoszenia materiałów na dyskietkach i ich drukowania oraz kserowania w szkole przy pomocy sekretarza szkoły.

Na posiedzeniu z dnia 27 stycznia 2004 roku powódka podniosła, że gdy chciała zobaczyć prace z konkursu matematycznego, dyrektorka w obecności innych uczniów krzyczała na nią i nie pozwoliła jej wejść do gabinetu, a za drugim razem zatrasnęła przed nią drzwi. Dyrektorka zaprzeczyła tym zarzutom twierdząc, że nie krzyczała ona na powódkę, a jedynie powiedziała jej by ta zaczekała na nią w gabinecie, gdyż dyrektorka udawała się na zajęcia przyrody za powódkę, na co powódka miała podniesionym głosem zauważyć, że „dyrektorka udaje się na lekcje przyrody, a nie za nią i to jest różnica”.

(dowód: protokół posiedzenia rady Pedagogicznej z dnia 05 września 2003 roku – k. 209 – 210 verte, protokół posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 06 października 2003 roku – k. 214 verte – 219, protokół z dnia 13 listopada 2003 roku - k. 224 i 225 verte – 227 verte, protokół z dnia 27 stycznia 2004 roku - k. 237 – 237 verte, protokół z dnia 12 marca 2004 roku - k. 240 verte - 241)

Powódka wielokrotnie wносиła poprawki do protokołów sporządzanych z posiedzeń Rady Pedagogicznej, często dyskutując nad kształtem mających być wpisanych poprawek i uzupełnień. Powódka zgłaszała także często, iż protokołowanie posiedzeń jest nieprawidłowe, czasem dokonywane z miesięcznym opóźnieniem w stosunku do posiedzenia, do którego się odnosiło, zarzucała również dyrektorce szkoły niezajomość prawa odnoszącego się do protokołowania. Powódka często zgłaszała również zdanie odrębne do protokołu – votum separatum. Na posiedzeniach Rady Pedagogicznej dochodziło do sytuacji, gdy dyrektorka szkoły poddawała pod głosowanie udzielenie powódce głosu, która zawsze miała dużo do powiedzenia na posiedzeniach Rady. Gdy powódce był odbierany głos na Radzie Pedagogicznej to zawsze zatwierdzane to było w drodze głosowania przez całą Radę.

(dowód: protokoły posiedzeń Rady Pedagogicznej - k. 211 – 211 verte, 214 verte – 219, 229 verte – 230, 239 verte - 240, zeznania świadka M. P. – k. 368 - 370)

Dnia 03 i 04 września 2003 roku dyrektorka szkoły skierowała do powódki pismo z zapytaniem dlaczego powódka nie wywiązuje się z realizacji przydzielonych jej godzin przyrody. W odpowiedzi dnia 24 września 2003 roku powódka skierowała pismo, w którym poinformowała, że każdego dnia w godzinach przyrody pozostaje w szkole w gotowości do podjęcia czynności zgodnych z jej kwalifikacjami. Dyrektorka szkoły wezwała pisemnie powódkę do prowadzenia zajęć z przyrody w klasach V, VI a i VI b onownie dnia 15 października 2003 roku. Pismem z dnia 30 września 2003

roku dyrektorka poinformowała powódkę, że organizacja pracy przygotowana na dzień 02 września 2003 roku oparta była na wcześniejszym przydziale obowiązków dokonany przez byłego dyrektora, do którego powódka nie wniosła żadnych zastrzeżeń. Jednocześnie dyrektorka szkoły poinformowała powódkę, że nie ma możliwości zapelnienia etatu godzinami matematyki zgodnie z jej prośbą, zaś żadna zmiana organizacji nie jest przewidywana. Pismo to powódka otrzymała dnia 01 października 2003 roku. Dnia 23 października 2003 roku dyrektorka szkoły skierowała do powódki jeszcze jedno pismo, w którym wezwała ją po raz ostatni do natychmiastowego podjęcia wyznaczonych zajęć w związku z uporczywym i bezpodstawnym odmawianiem i nie realizowaniem godzin dydaktycznych z przyrody. Jednocześnie dyrektorka wskazała, że dalsze kontynuowanie dotychczasowego zachowania powódki zmusi ją do potraktowania zaistniałej sytuacji, jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika ze wszystkimi tego konsekwencjami, w tym skierowaniem sprawy do Komisji Dyscyplinarnej w trybie art. 77 - 81 w zw. z art. 75 Karty Nauczyciela. Pismo to powódka odebrała tego samego dnia.

(dowód: pisma – k. B-141 i B-142 a/o powódki, pismo z dnia 24 września 2003 roku – k. B-144 a/o powódki, pismo z dnia 15 października 2003 roku – k. B-150 a/o powódki, pismo z dnia 30 września 2003 roku – k. B-146 a/o powódki, pismo z dnia 23 października 2003 roku – k. B-151 a/o powódki, pismo z dnia 15 marca 2004 roku – k. B-159 a/o powódki)

Pismem z dnia 30 września 2003 roku dyrektorka szkoły poinformowała powódkę, iż dnia 18 września 2003 roku powódka, pomimo deklaracji pozostawania w gotowości do wykonywania pracy w godzinach przyrody, opuściła szkołę na trzy godziny przed końcem jej zajęć tego dnia. Powódka pokwitowała otrzymanie pisma dnia 01 października 2003 roku. Pismem z dnia 15 marca 2004 roku dyrektorka szkoły zobowiązała powódkę do realizacji zajęć w klasach szóstych w związku z dotychczasowym odmawianiem przez nią prowadzenia zajęć z przyrody w klasach V-VI. Dyrektorka wskazała, że w drugim semestrze program przyrody w klasach szóstych obejmuje treści biologiczne, których powódka mogłaby nauczać, gdyż uczyła biologii przez wiele lat. Jednocześnie dyrektorka wskazała, że odmowa będzie traktowana jako kolejne naruszenie obowiązków pracowniczych.

(dowód: pismo z dnia 30 września 2003 roku – k. B-147 a/o powódki)

W związku z uchylaniem się przez powódkę od prowadzenia przydzielonych jej zajęć z przyrody przeciwko niej toczyło się postępowanie dyscyplinarne przed Rzecznikiem Dyscyplinarnym, wszczęte dnia 04 lutego 2004 roku na skutek wniosku R. R. (1). Decyzją z dnia (...)roku nr (...) (...)przy Wojewodzie (...) umorzył postępowanie dyscyplinarne. Umorzenie postępowania było spowodowane podjęciem przez powódkę prowadzenia zajęć z przyrody, po jej przesłuchaniu w toku postępowania. Wobec powyższego zabrakło przedmiotu konfliktu w danym postępowaniu. Faktycznie pismem z dnia 22 marca 2004 roku powódka oświadczyła, iż mając pełną świadomość złamania przez dyrektorkę szkoły postanowień prawa oświatowego, a także naruszenia prawa pracy podejmuje się z dniem 23 marca 2004 roku nauczania przyrody.

(dowód: decyzja nr (...)z dnia (...)roku – k. 30 – 31 akt 2 Ds 182/05, pismo powódki z dnia 22 marca 2004 roku – k. B-161 a/o powódki)

Pismem z dnia 26 maja 2004 roku, otrzymanym przez powódkę 02 września 2004 roku dyrektorka szkoły poinformowała ją, że wobec odmowy i niewykonywania przydzielonych zajęć z przyrody w okresie do 02 września 2003 roku do 22 marca 2004 roku nie przysługuje jej pobrane wynagrodzenie wynikające z ilości przydzielonych i niewykonywanych zajęć w tym okresie. Dyrektorka wezwała powódkę do zwrotu kwoty 3.765,72 zł. W związku z brakiem zapłaty wskazanej kwoty dnia 08 grudnia 2004 roku (...)w K. wniosła pozew przeciwko M. N. o zapłatę kwoty 3.765,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem nienależnie pobranego wynagrodzenia. Szkoła uzasadniła swe stanowisko wskazując, iż M. N. pobierała wynagrodzenie, jak za cały etat, podczas gdy w czasie przydzielonych jej godzin z przyrody nie prowadziła zajęć. Postępowanie w tej sprawie toczyło się pod sygnaturą (...)i zakończyło się wydaniem wyroku z dnia (...)przez Sąd Rejonowy dla (...)w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, którym to wyrokiem Sąd oddalił powództwo.

(dowód: pismo z dnia 26 maja 2004 roku – k. B-186 a/o powódki, pozew z dnia 08 grudnia 2004 roku – k. 1 – 3 akt sprawy (...), wyrok z dnia 29 maja 2008 roku – k. 267 akt sprawy (...))

Powódka konsekwentnie odmawiała prowadzenia zajęć z przyrody i w godzinach przeznaczonych na te zajęcia pozostawała w pokoju nauczycielskim, w gotowości do prowadzenia zajęć z matematyki, czytając książkę. Nie chciała ona prowadzić zajęć z przyrody, gdyż jej zdaniem ośmieszało ją to, bo stawała się nauczycielem bez kwalifikacji. Powódka nie chciała nawet iść na zajęcia z przyrody, by tylko popilnować dzieci. W związku z zaistniałą sytuacją nowa dyrektorka szkoły musiała organizować zastępstwa za powódkę, często sama szła za nią na lekcje przyrody, po uprzednim zapytaniu powódki, czy na pewno nie pójdzie ona na lekcję.

(dowód: zeznania powódki M. N. – k. 401 – 405, zeznania R. R. (1) – k. 429 - 432)

Pismem z dnia 22 stycznia 2004 roku powódka wniosła o dokonanie zmian w związku z przewidzianym na dzień następny próbnym sprawdzianem szóstoklasistów. Jednocześnie powódka wskazała, że informację o tym sprawdzianie otrzymała dopiero w środę z zaskoczenia. Ponadto wskazała ona, że sprawdzian ten ma się odbyć w dwóch turach co rodzi wątpliwości co do jego rzetelności. W odpowiedzi dyrektorka szkoły pismem z tego samego dnia wskazała, że sprawdzian ten jest przeprowadzony z inicjatywy nauczycielek języka polskiego. Dyrektorka wskazała, że wie z rozmów z innymi nauczycielkami, że powódka wiedziała już wcześniej od innych nauczycielek o terminie tego sprawdzianu, z kolei sprawdzian w dwóch turach był też przeprowadzony rok wcześniej i nie wzbudził wówczas sprzeciwów powódki. Pismem z dnia 26 stycznia 2004 roku powódka zwróciła się o wyjaśnienie wątpliwości związanych z tym sprawdzianem, w tym poinformowała, że o jego terminie dowiedziała się dnia 20 stycznia 2004 roku, kiedy to nieopatrznie jedna z koleżanek miała się na ten temat „wygadać”, co miało z kolei wzburzyć samą dyrektorkę szkoły. Powódka podniosła także, iż organizacja w poprzednim roku na dwie tury była wcześniej ustalona z całym zespołem nadzorującym. Data próbnego sprawdzianu dla szóstoklasistów została wyznaczona na dzień 23 stycznia 2004 roku w drodze zarządzenia nr (...).

(dowód: pisma powódki i dyrektorki szkoły - k. B-152 – B-154 a/o powódki, zarządzenie – k. 296)

Pismem z dnia 22 kwietnia 2004 roku dyrektorka poinformowała powódkę, że na wniosek organu prowadzącego dokona oceny jej pracy. Kolejną informację o planowanej hospitacji dyrektorka przekazała powódce dnia 22 września 2004 roku, mówiąc o zaplanowanej hospitacji na dzień 23 września 2004 roku dotyczącej zajęć z matematyki w klasie VI. Również na posiedzeniu Rady Pedagogicznej dnia 16 września 2004 roku dyrektorka poinformowała powódkę, że w okresie wrzesień – październik 2004 roku dokona oceny jej pracy, na co powódka odpowiedziała, że powinna o tym zostać poinformowana na miesiąc wcześniej, jednak dyrektorka przypomniała jej, że stosowna informacja została jej przekazana już w kwietniu 2004 roku. Dnia 23 września 2004 roku dyrektorka zaprosiła powódkę na rozmowę pohospitacyjną z zapoznaniem jej z oceną, wskazując jednocześnie, iż jeśli powódka chce obecności na tym spotkaniu przedstawiciela organizacji związkowej to dyrektorka prosi o przekazanie takiej informacji w dniu dzisiejszym. Pismem z tego samego dnia powódka nie wyraziła zgody na spotkanie w tym dniu. Wskazała między innymi, że dla dokonania tej oceny dyrektorka szkoły wykorzystuje sprowokowany przez nią konflikt w związku z przydzieleniem jej godzin przyrody w poprzednim roku szkolnym, oraz że kuriozalnym jest ocenianie nauczyciela po jednorazowym hospitowaniu jego zajęć. Pismem z dnia 24 września 2004 roku powódka zaprosiła dyrektorkę na hospitację jej zajęć w obecności nauczyciela doradcy. Jednocześnie wskazała ona, że 22 września 2004 roku złożyła pismo odnośnie hospitacji, które zostało przez dyrektorkę zignorowane.

(dowód: powiadomienie z dnia 22 kwietnia 2004 roku – k. B-175 a/o powódki, pismo z dnia 22 września 2004 roku – k. B-187 a/o powódki, pismo z dnia 23 września 2004 roku – k. B-189 a/o powódki, pismo powódki z dnia 23 września 2004 roku – k. B-190 a/o powódki, pismo powódki z dnia 24 września 2004 roku – k. B-191 a/o powódki, protokół posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 16 września 2004 roku – k. 271 – 271 verte)

Dnia 18 października 2004 roku powódka odmówiła przyjęcia oceny wystawionej jej przez dyrektorkę. Ocena ta była negatywna. Ocena ta została wysłana powódce pocztą razem z rozwiązaniem z nią umowy o pracę z dnia 21 października 2004 roku, gdzie wskazano datę 01 listopada 2004 roku, jako początek biegu okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tego rozwiązania umowy o pracę wskazano negatywną ocenę pracy. Oba pisma powódka odebrała w dniu 02 listopada 2004 roku. Pismem z dnia 10 listopada 2004 roku dyrektorka rozwiązała umowę o pracę z powódką ze skutkiem na 28 lutego 2005 roku, zmieniając terminy wypowiedzenia w stosunku do poprzedniego pisma w związku z jego odebraniem dopiero 02 listopada 2004 roku. Jako termin rozpoczęcia okresu wypowiedzenia wskazano dzień 01 grudnia 2004 roku. Dnia 16 listopada 2004 roku powódka wniosła odwołanie od oceny pracy. (...) Kurator Oświaty dnia 20 grudnia 2004 roku ustalił nową ocenę pracy powódki – ocenę dobrą. W związku z tą zmianą oceny dyrektorka szkoły cofnęła wręczone powódce wcześniej wypowiedzenie, uzasadnione poprzednią negatywną oceną.

(dowód: pismo z dnia 21 października 2004 roku – k. B-200 a/o powódki, pismo porządkujące z dnia 10 listopada 2004 roku – k. B-208 a/o powódki, pismo z dnia 10 listopada 2004 roku – k. B-209 a/o powódki, odwołanie od oceny pracy z dnia 15 listopada 2004 roku – k. B-212 a/o powódki, pismo z dnia 18 listopada 2004 roku – k. B-213 a/o powódki, pismo (...) Kuratora Oświaty z dnia 20 grudnia 2004 roku – k. B-220 a/o powódki, pismo z dnia 29 grudnia 2004 roku – k. B-221 a/o powódki)

W ramach organizacji roku szkolnego 2004/2005 początkowo, w kwietniu 2004 roku, nie ujęto powódki, pozostawiając nie obsadzone 16 godzin matematyki. Było to spowodowane nieobecnością powódki z powodu zwolnienia i niepewnością dyrektorki szkoły, czy powódka zechce przyjąć te godziny matematyki i ich uzupełnienie dwoma innymi godzinami do pełnego pensum – 18 godzin. Jednak w sierpniu 2004 roku powódce ostatecznie przydzielono do prowadzenia jedynie zajęcia z matematyki w liczbie 16 godzin tygodniowo. Oprócz tych godzin przydzielono jej również 2 godziny dydaktyczno – wyrównawcze.

(dowód: zeznania R. R. (1) – k. 429 – 432, protokół posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 30 sierpnia 2004 roku – k. 267, zmiany w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2004/2005 – k. 424)

M. N. w styczniu 2005 roku wniosła do Prokuratury Rejonowej w O. zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa polegającego na namawianiu innych do poświadczania nieprawdy przez dyrektorkę R. R. (1) w celu poniżenia godności osobistej i zawodowej M. N.. Powódka wskazała w owym zawiadomieniu, że dyrektorka szkoły cały czas podejmuje działania poniżające ją i zmierzające do jej zwolnienia z pracy, a ponadto ustawicznie podżega uczniów, rodziców i innych nauczycieli do działań przeciwko powódce. Postanowieniem z dnia 07 lutego 2006 roku prokurator Prokuratury Rejonowej w O. umorzył śledztwo w sprawie uporczywego naruszania praw pracowniczych nauczyciela (...)w K. M. N. wobec braku znamion czynu zabronionego. W uzasadnieniu postanowienia wskazano, że w toku postępowania nie stwierdzono, aby zachowanie R. R. (1) względem M. N. nosiło znamiona uporczywego, czy też złośliwego naruszania praw pracowniczych. Postanowieniem z dnia 05 maja 2006 roku Sąd Rejonowy w O. (...)nie uwzględnił zażalenia na postanowienie o umorzeniu śledztwa i utrzymał zaskarżone postanowienie w mocy.

(dowód: zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa – k. 1 – 2 akt 2 Ds 182/05, postanowienie z dnia 07 lutego 2006 roku – k. 565 – 567 verte akt 2 Ds 182/05, postanowienie z dnia 05 maja 2006 roku – k. 599 akt 2 Ds 182/05)

Stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania z nią umowy o pracę na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, czego powodem była długotrwała niezdolność powódki do pracy spowodowana chorobą, przekraczająca 182 dni. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy powódka odebrała dnia 30 grudnia 2005 roku. Zgodnie z wystawionym powódce świadectwem pracy jej stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2005 roku. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódka wniosła pozew dnia 02 stycznia 2006 roku, domagając się ustalenia, że jest ono nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą (...) w VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Rejonowego dla (...) w W.. Wyrokiem z dnia 12 września 2008 roku Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie regulacji ustawy – Karta Nauczyciela, zaś w zakresie żądania przywrócenia

do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy umorzył postępowanie i jednocześnie przekazał sprawę w zakresie żądania wynagrodzenia – dodatku motywacyjnego i zadośćuczynienia do Sądu Okręgowego w W. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Od przedmiotowego wyroku strona powodowa wniosła apelację, zarzucając błędne ustalenie stanu faktycznego i pominięcie niektórych dowodów. Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy wydał dnia 10 listopada 2009 roku wyrok, w którym oddalił apelację.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. C-2 a/o, świadectwo pracy – k. C-3 a/o, pozew z dnia 02 stycznia 2006 roku – k. 1 akt sprawy (...), wyrok z dnia 12 września 2008 roku – k. 144 – 145 akt sprawy (...), apelacja – k. 171 – 173 akt sprawy (...), wyrok z dnia 10 listopada 2009 roku - k. 206 akt sprawy (...))

Dnia 20 maja 2003 roku powódka oraz M. Ś. skierowały pismo do (...) Kuratora Oświaty, w którym podnosiły zastrzeżenia co do prawidłowości przeprowadzenia konkursu na stanowisko dyrektora (...)w K.. W piśmie tym stwierdziły one, że postępowanie konkursowe zostało przeprowadzone z naruszeniem prawa. Zarzuty te odnosiły się do niekompletności dokumentów, lub złożenia nieprawidłowych dokumentów przez kandydatkę na dyrektora – R. R. (1). W odpowiedzi na to pismo (...) Kurator Oświaty pismem z dnia 17 czerwca 2003 roku wskazał, że nie stwierdza żadnego naruszenia przepisów prawa oświatowego przy wskazanym konkursie.

(dowód: pismo z dnia 20 maja 2003 roku – k. 22 – 23 akt 2 Ds 182/05, pismo z dnia 17 czerwca 2003 roku – k. 24 – 25 akt 2 Ds 182/05)

Inni nauczyciele, z którymi powódka pracowała w (...)w K. nie zauważyli jakichkolwiek przejawów nierównego traktowania powódki ze strony dyrektorki szkoły. Nie spotkali się też oni z zachowaniami dyrektorki, ani nikogo innego wobec powódki, polegającymi na jej uporczywym nękanii, poniżaniu, zastraszaniu, czy izolowaniu. Inni nauczyciele nie zauważyli też jakiegokolwiek utrudniania powódce dostępu do szkoleń i doskonalenia zawodowego, wręcz stwierdzili, że szkoła zachęcała do udziału w szkoleniach. W kwestii szkoleń w pozwanej szkole były wywieszane na tablicy informacje o szkoleniach, wisiały one w pokoju nauczycielskim. Na tej tablicy nie było informacji dotyczących szkoleń z matematyki, jednak powódka sama dostawała informacje o tych szkoleniach na adres domowy, gdyż to właśnie taki adres, a nie adres szkoły, wskazała ona do korespondencji z wydawnictwami, z którymi współpracowała. W okresie od września 2003 roku do stycznia 2005 roku powódka otrzymała siedem delegacji, zaś inni nauczyciele od dwóch do czterech delegacji, poza jednym nauczycielem, który w tym czasie otrzymał ich dziewięć. W ocenie innych nauczycieli to powódka traktowała dyrektorkę szkoły w sposób lekceważący. Ich zdaniem ewentualne wyobcowanie powódki z grona nauczycieli mogło być spowodowane jej własnym zachowaniem. Na temat powódki w lokalnej prasie ukazało się kilka artykułów, w których podano negatywne opinie rodziców uczniów o powódce.

(dowód: zeznania świadków: T. M. – k. 366 – 367, A. B. (2) – k. 367 – 368, M. P. – k. 368 – 370, zeznania powódki M. N. – k. 401 – 405, zeznania R. R. (1) – k. 429 – 432, kserokopie artykułów prasowych – k. 12 - 19)

Postanowieniem z dnia 05 marca 2013 roku Sąd dopuścił w niniejszej sprawie dowód z opinii biegłego psychiatry. Z kolei postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 25 czerwca 2013 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego psychologa.

W wydanej dnia 10 maja 2013 roku opinii sadowo – psychiatrycznej biegły sądowy z zakresu psychiatrii stwierdził, iż rozpoznaje u powódki utrwalone zaburzenia depresyjno – lękowe, które mają charakter zaburzeń nerwicowych. Biegła oceniła uszczerbek na zdrowiu powódki na 10%. Stwierdzony także został bezpośredni związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy sytuacją w pracy powódki, a wystąpieniem u niej zaburzeń adaptacyjnych lękowo – depresyjnych w 2005 roku. Jednocześnie biegła wskazała, że powódka nadal wymaga leczenia psychiatrycznego oraz psychoterapii. Zaburzenia stwierdzone u powódki zostały przez biegłą z zakresu psychiatrii określone, jako osiągające średni poziom.

W opinii biegłej sądowej z zakresu psychologii osobowość powódki została określona jako dojrzała, modelowana objawami depresyjnymi w następstwie stresu. Stresem tym, według biegłej był mobbing stosowany przez pozwaną.

Zgodnie z wydaną opinią zaburzenia depresyjne u powódki miały związek z przewlekłym mobbingiem stosowanym wobec niej, nie były one związane z cechami osobowości powódki. Uzupełniając swą opinię na rozprawie w dniu 03 października 2013 roku biegła z zakresu psychologii wskazała, że w swej opinii używała pojęcia mobbingu w kontekście psychologicznym, nie znając jednocześnie definicji mobbingu z Kodeksu pracy. Biegła dodała, iż sytuacja zawodowa, w której znalazła się powódka była przyczyną zmian w jej sferze emocjonalnej i behawioralnej. Biegła podkreśliła, że tylko czynnik związany z sytuacją zawodową powódki miał wpływ na zmiany w jej stanie psychicznym.

(dowód: postanowienie z dnia 05 marca 2013 roku – k. 483 – 484, postanowienie z dnia 25 czerwca 2013 roku – k. 549, opinia sądowo – psychiatryczna – k. 496 – 504, zeznania biegłej M. L. – k. 547 – 548, opinia psychologiczna – k. 590 – 594, zeznania biegłej L. B. – k. 638 - 640)

Powódka od 25 lutego 2005 roku jest pacjentką (...) w O.. Rozpoznano u niej depresję – pogorszenie stanu psychicznego. Po raz pierwszy udała się ona do lekarza w związku z sytuacją w pracy w styczniu 2005 roku. Zanim powódka rozpoczęła leczenie w PZP leczyła się u lekarza rodzinnego, w związku z takimi objawami jak drętwienie w gardle, czy kołatanie serca. Pierwsze wizyty u lekarza rodzinnego związane z tym objawami rozpoczęły się w 2004 roku.

(dowód: zaświadczenia z PZP w O. – k. 425 – 426, zeznania powódki – k. 428 - 429)

Powódka w chwili wyrokowania jest na emeryturze, jej dochody z tego tytułu to 1.700,00 zł miesięcznie. Mąż powódki również znajduje się na emeryturze. Powódka nie ma innych źródeł utrzymania, ani nie ma na utrzymaniu żadnych innych osób.

(dowód: zeznania powódki – k. 428 – 429)

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. P. w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że dyrektorka szkoły powiedziała jej, żeby się nie odzywała do powódki, ani też w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że w chwili, gdy dyrektorka wchodziła do pokoju nauczycielskiego nikt się do powódki nie odzywał. Zeznania te nie korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny, ponadto sam świadek w dalszej części swoich zeznań również twierdzi, że nie zaobserwował żadnych przejawów dyskryminacji powódki, czy też jej zastraszania, bądź obniżania jej oceny, podważania jej kwalifikacji, zaś co do rozmów w pokoju nauczycielskim świadek dodał, że ogólnie rozmowy takie cichły, gdy wchodziła dyrektorka, ale było to zwykle związane z tym, że dyrektorka miała coś do powiedzenia.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki M. N. w zakresie, w jakim twierdzi ona, iż została ośmieszona przez dyrektorkę pozwanej szkoły w wyniku przydzielenia jej godzin przyrody. Wyżej wskazane twierdzenia nie korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Powódka utrzymuje, że ukazały się w gazetach artykuły ją ośmieszające, że jest nauczycielem bez kwalifikacji, który w ogóle nie powinien być nauczycielem, jednak nie przedłożyła ona żadnego z tych artykułów, zaś takie jej twierdzenia również nie korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Ponadto Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzenia powódki wskazujące, że dyrektorka pozwanej zmieniła jej stanowisko z nauczyciela matematyki na nauczyciela bez kwalifikacji oraz, że zmniejszyła jej ona liczbę godzin matematyki, gdyż godziny przyrody powódka miała przydzielone już wcześniej, zanim R. R. (1) została dyrektorką szkoły. W wyniku przeprowadzonych przez nową dyrektorkę zmian w organizacji szkoły powódce dodano, a nie zabrano, godziny matematyki w porównaniu do poprzedniego podziału. Twierdzenia jakoby dyrektorka pozwanej szkoły miała zatrudnić nowego matematyka jedynie w celu, by zwolnić powódkę również pozostają bez jakiegokolwiek pokrycia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest rozpoznanie roszczeń powódki dotyczących zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu stosowanego wobec niej mobbingu oraz zadośćuczynienia z tytułu praktyk dyskryminacyjnych, którym miała być ona poddawana.

Na wstępie należy wskazać na niezasadność zarzutu przedawnienia roszczeń powódki podnoszonego przez stronę pozwaną. Należy wskazać, że powódka działająca bez pełnomocnika złożyła pozew w dniu 04 lutego 2005 roku i przedmiotem jego w pkt. 1, było zobowiązanie pozwanej do zaniechania stosowania dyskryminacji i mobbingu ze wskazaniem stosownych artykułów Kodeksu Pracy. W trakcie dalszego postępowania w sprawie w związku z oświadczeniem powódki o cofnięciu pozwu – postanowieniem z dnia 07 lipca 2006 roku Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w sprawie. Na skutek zażalenia wniesionego przez powódkę Sąd Okręgowy (...)w W. uchylił postanowienie z dnia 07 lipca 2006 roku i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla (...)do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Jednocześnie wskazał, że cofnięcie pozwu było niedopuszczalne i naruszało zasady współzycia społecznego i uzasadniony interes pracownika. W uzasadnieniu Sądu Okręgowego zwrócono również uwagę, że powódka występuje w sprawie bez profesjonalnego pełnomocnika i zgodnie z art. 5 k.p.c. sąd powinien udzielać stronom występującym w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego potrzebnych wskazówek. Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu zgodnie z zaleceniem Sądu Okręgowego w istocie ustalił, iż oświadczenie powódki złożone na rozprawie w dniu 23 lutego 2006 roku co do cofnięcia pozwu stało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i uzasadnionym interesem pracownika również w związku z faktem wnoszenia na tej samej rozprawie wniosku o zawieszenie postępowania w związku z toczącą się sprawą o przywrócenie do pracy, która zgodnie z uzasadnieniem powódki miała mieć wpływ na wynik niniejszego postępowania. Nieznajomość prawa powódki oraz brak w.w. pouczenia spowodowały brak możliwości po stronie powódki przewidzenia skutków złożonego przez nią oświadczenia w przedmiocie cofnięcia pozwu. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał za konieczne kontynuowania postępowania, czego efektem są dalsze czynności Sądu Rejonowego odnośnie zawieszenia postępowania, następnie jego podjęcia i doprecyzowania roszczeń powódki po zakończeniu postępowania o sygn. (...) W piśmie procesowym z dnia 22 lutego 2010 roku i następnie na rozprawie w dniu 01 lutego 2011 roku powódka podtrzymała dotychczasowe powództwo, jednocześnie precyzując je w ten sposób, że wniosła o zadośćuczynienie (nazwane przez nią odszkodowaniem) z tytułu mobbingu oraz o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Należy w tym miejscu zaznaczyć – w związku z zarzutem przedawnienia podnoszonym przez pełnomocnika strony pozwanej – że nie był to nowy pozew ani nowe roszczenie wskazane w piśmie z dnia 22 lutego 2010 roku i na rozprawie w dniu 01 lutego 2011 roku, a w istocie jedynie sprecyzowanie powództwa wskazanego w pozwie z dnia 04 lutego 2005 roku. Zarzut przedawnienia i argumentacja pełnomocnika strony pozwanej w tym zakresie przedstawiona na rozprawie w dniu 09 sierpnia 2011 roku (k. 365 a.s.) nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozważania prawne Sąd rozpocznie od rozpatrzenia roszczenia związanego z odszkodowaniem z tytułu mobbingu. Podstawą prawną dla podniesionego roszczenia jest art. 94³ § 3 Kodeksu pracy (dalej jako: KP). Zgodnie z tą regulacją pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Warto w tym miejscu zauważyć, że przesłanką, od której spełnienia ustawodawca uzależnia możliwość dochodzenia zadośćuczynienia jest występowanie zachowań skierowanych przeciwko pracownikowi noszących znamiona mobbingu. Ponadto, oprócz stwierdzenia samego mobbingu, aby móc zasądzić zadośćuczynienie na rzecz pracownika należy też stwierdzić, że mobbing ten spowodował u pracownika rozstrój zdrowia. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą ciężar dowodu odnośnie tych przesłanek, które w dodatku muszą być spełnione łącznie, spoczywa na pracowniku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2007 roku, sygn. akt II PK 31/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 grudnia 2006 roku, sygn. akt II PK 112/06).

Z powyższego wynika, że w niniejszej sprawie powódka powinna udowodnić istnienie mobbingu oraz istnienie po jej stronie rozstroju zdrowia, a także związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem, a pogorszeniem stanu zdrowia.

W toku postępowania Sąd powołał biegłych z zakresu psychiatrii oraz psychologii. Wskazali oni na rzeczywiste negatywne zmiany w zdrowiu psychicznym powódki spowodowane jej sytuacją w pracy. y o charakterze jednorazowym. odrębne do protokołu - votum ika 2003 roku - k.ach szkoleniowych, prowadzić zajęcia otwarte, ucz Opinie biegłych, jako osób posiadających wiadomości specjalne w danych dziedzinach, nie są przez Sąd podważane, oczywiście w zakresie obserwacji natury psychologicznej i psychiatrycznej. Mając to na uwadze, Sąd stwierdził, iż u powódki rzeczywiście doszło do rozstroju zdrowia, uszczerbek na jej zdrowiu został określony przez biegłego z zakresu psychiatrii na 10%. Powołani biegli stwierdzili u powódki występowanie zaburzeń adaptacyjno – lekowych, a także

zaburzeń depresyjnych. Powyższe spostrzeżenia świadczą niewątpliwie o istnieniu rozstroju zdrowia u powódki. Za spełnioną należy więc uznać przesłankę mówiącą o zaistnieniu takiego rozstroju u pracownika.

Odnosnie związku przyczynowego dotyczącego stwierdzonego rozstroju zdrowia, Sąd ustalił, w oparciu również o opinie biegłych, że zaburzenia powódki mają bezpośredni związek z jej sytuacją w pracy, spowodowaną konfliktem z dyrektorką szkoły. Biegli nie mieli wątpliwości, że sytuacja ta w miejscu pracy powódki była jedynym czynnikiem mającym wpływ na powstanie stwierdzonych zaburzeń.

W tym miejscu należy przejść do najtrudniejszej do rozważenia i prawidłowego sklasyfikowania kwestii, a mianowicie, czy sytuacja w pracy, która legła u podstaw zaburzeń powódki, które z kolei doprowadziły do pogorszenia się jej stanu zdrowia, może być kwalifikowana jako mobbing. Należy bowiem jeszcze raz podkreślić, że przesłanką zasądzenia odszkodowania z art. 94³ § 3 KP jest przede wszystkim stwierdzenie występowania zachowań o charakterze mobbingu, wymierzonych w pracownika, które to zachowania następnie doprowadziły do rozstroju zdrowia. W toku postępowania powołana biegła z zakresu psychologii stwierdziła, że zaburzenia depresyjne powódki miały związek z mobbingiem stosowanym wobec niej. Należy jednak zauważyć, że biegła została przez Sąd powołana do przedstawienia w toku postępowania diagnozy psychologicznej i posługiwała się pojęciami w rozumieniu psychologicznym. Również pojęcie mobbingu zostało przez nią użyte w znaczeniu psychologicznym, a nie w znaczeniu zgodnym z definicją mobbingu wprowadzoną przez prawo. Oznacza to, że opinia biegłej nie może być w żaden sposób wiążąca dla Sądu w zakresie ustaleń dotyczących występowania samego mobbingu. Odnosnie bowiem prawnej kwalifikacji zachowań stron Sąd dysponuje pełną swobodą interpretacyjną, a ponadto jest on powołany do pełnego i wiążącego interpretowania całości zgromadzonego materiału dowodowego, a więc to Sąd powinien sam w oparciu o materiał zgromadzony w toku całego postępowania, a także opierając się na aktach dołączonych, kompleksowo ocenić zachowania tak powódki, jak i dyrektorki szkoły oraz całą sytuację zaistniałą w miejscu pracy powódki, i dopiero na podstawie tej oceny prawidłowo zakwalifikować rozpatrywane zachowanie jako mobbing, bądź też odmawiając mu znamion mobbingu. Warto też przytoczyć w tym miejscu pogląd wyrażony w orzecznictwie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2012 roku, sygn. akt II PK 68/12, w którym Sąd stwierdził, że określone w art. 94³ § 3 KP zadośćuczynienie pieniężne przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą”. Wobec powyższego należy w tym miejscu przejść do analizy, czy stwierdzona w toku postępowania sytuacja, która zaistniała w miejscu pracy powódki może być kwalifikowana jako stosowany wobec niej mobbing.

Odnosnie istnienia mobbingu należy przytoczyć jego ustawową definicję, aby móc określić jakie zachowanie może być traktowane w świetle prawa jako mobbing. Otóż zgodnie z art. 94³ § 2 KP 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 przedmiotowej sprawie powódka przywołała liczne zdarzenia i zachowania dyrektorki szkoły, które miały świadczyć o stosowanym wobec powódki przez dyrektorkę szkoły mobbingu. Wśród zachowań tych znajdowały się między innymi: brak powiadamiania powódki o przeprowadzanych wobec jej uczniów egzaminach, niespodziewana hospitalizacja zajęć przez nią prowadzonych, podważanie jej autorytetu wśród uczniów, czy też podburzanie przeciwko niej rodziców uczniów, oparte na nieprawdziwych zarzutach.

Z ustalonego przez Sąd w niniejszym postępowaniu stanu faktycznego wyłania się obraz długotrwałego konfliktu pomiędzy powódką, a dyrektorką szkoły. Konflikt ten rozpoczął się już od dnia, w którym z funkcji dyrektora szkoły zrezygnował mąż powódki, a przejęła ją R. R. (1). Osią pierwotnego konfliktu było prowadzenie przez powódkę zajęć z przedmiotu przyroda dla klas IV – VI. Powódka chciała zamiast tych zajęć prowadzić zajęcia z matematyki, do czego miała kwalifikacje. Sąd jednak zauważył, że plan, w którym powódce przydzielono godziny przyrody został zaakceptowany jeszcze, gdy dyrektorem był mąż powódki. Powódka wówczas nie wносиła do niego żadnych zastrzeżeń. Natomiast nowa dyrektorka rzeczywiście zmieniła plan, ale w ten sposób, że nie zwiększyła powódce ilości

godzin przyrody, wręcz przeciwnie zmniejszyła je, dodając jej godziny matematyki, pozostawione przez poprzedniego dyrektora.

Powódka właśnie w powierzeniu jej przez dyrektorkę szkoły prowadzenia zajęć przyrody upatruje pierwszego przejawu mobbingu stosowanego wobec niej. Należy jednak przeanalizować tę sytuację z pozycji obiektywnego obserwatora. Nie ulega wątpliwości, że powódka zgodziła się na prowadzenie zajęć przyrody, gdy były jej one przydzielone jeszcze przez poprzedniego dyrektora. Problemy pojawiły się dopiero po zmianie na stanowisku dyrektora szkoły z dniem 02 września 2003 roku. Powódka podnosi, że skierowała do nowej dyrektorki pismo o chęci przejęcia zajęć z matematyki pozostałych po poprzednim dyrektorze, oraz że zajęcia z przyrody miała prowadzić jedynie dlatego, że z zajęć matematyki nie starczało na zapewnienie całego etatu dla dwóch nauczycieli tego przedmiotu. Jednak w sytuacji, gdy mąż powódki zrezygnował z pracy w szkole pojawiła się możliwość przeniesienia na nią jego godzin matematyki, tworząc cały etat nauczyciela matematyki. W ocenie powódki fakt, że dyrektorka pozwanej szkoły nie zrobiła tego, a zamiast tego zatrudniła na pół etatu nowego matematyka ma świadczyć o działaniu jej przeciwko powódce. Jednak z zeznań dyrektorki R. R. (1), które Sąd uznał za wiarygodne wynika, że została ona postawiona przed sytuacją, w której brakuje jednego matematyka, stąd jej pierwszą myślą było szybkie zatrudnienie matematyka na pół etatu, niejako na zastępstwo. Nie wynikała stąd chęć zaszkodzenia powódce, a jedynie chęć prawidłowej organizacji pracy szkoły tym bardziej, że był już dzień 02 września 2003 roku, a więc rok szkolny już się zaczynał. O fakcie szybkiej reakcji świadczy również to, że nowy matematyk był w stanie podjąć pracę od następnego dnia. W ocenie Sądu należy również zwrócić uwagę na fakt, iż dyrektorka również powódce przydzieliła więcej godzin matematyki, niejako działając przynajmniej w części zgodnie z wnioskiem powódki. W świetle tego niezasadnym musi wydać się twierdzenie powódki, że nowa dyrektorka szkoły zabrała jej godziny matematyki, degradując ją, jako nauczyciela i skazując na miano nauczyciela bez kwalifikacji, podczas gdy w rzeczywistości nowa dyrektorka szkoły zwiększyła w stosunku do poprzedniego przydziału ilość godzin matematyki dla powódki. Nie można również wymagać, by dyrektorka następnego dnia zwolniła dopiero co zatrudnionego nauczyciela matematyki. Tym bardziej, iż z zeznań wynika, że posiadane przez dyrektorkę informacje co do kwalifikacji nauczycieli na dzień 02 września 2003 roku pozwalały twierdzić, że powódka może prowadzić lekcje przyrody, świadczył o tym również fakt, iż na te lekcje zgodziła się ona w poprzednim grafiku zajęć. Sąd nie potwierdził także w toku postępowania informacji powódki, jakoby rzekomo wyznaczenie jej do prowadzenia zajęć z przyrody miało uderzyć w jej dobre imię. Nie można więc, w ocenie Sądu, zgodzić się z twierdzeniem powódki, że dyrektorka szkoły przydzielając jej zajęcia z przyrody zastosowała wobec powódki mobbing.

Warto w tym miejscu zauważyć, że wszelkie następne działania i zachowania tak powódki jak i dyrektorki szkoły były następstwem oceny przez powódkę powierzenia jej zajęć z przyrody jako rzekomego mobbingu ze strony dyrektorki. Działania podejmowane przez dyrektorkę miały charakter wykonywania swoich uprawnień pracodawcy, próbowała ona skłonić powódkę do prowadzenia wskazanych zajęć, jednak powódka zamiast wyjść do uczniów, siedziała w pokoju nauczycielskim, odmawiając chociażby przypilnowania uczniów w sali. Efektem tego musiała być w końcu negatywna ocena pracy powódki, czy też wnioski kierowane do kuratorium. Nie można oceniać zachowania dyrektorki polegającego na wystawieniu powódce negatywnej oceny pracy jako mobbingu, wynikało to bowiem z niewykonywania zadań przez samą powódkę. Dodatkowo nie można także stracić z pola widzenia faktu, iż zachowanie powódki dezorganizowało pracę tak całej szkoły, jak i samej dyrektorki, bowiem musiała ona również zamiast powódki iść na lekcję przyrody, zamiast w tym czasie wykonywać zadania związane z jej kierowniczą funkcją w szkole. Dyrektorka szkoły w przedmiotowej sprawie podejmowała działania w ramach swych obowiązków i uprawnień wynikających ze stosunku służbowego, nie podejmowała ona działań ukierunkowanych na upokorzenie, czy wyizolowanie powódki z grupy nauczycieli.

Sąd zauważył, że powódka wiele zdarzeń interpretowała, jako nieuzasadniony atak na własną osobę, co nie było zgodne z prawdą. Powódka zdawała się w każdym niemal zachowaniu dyrektorki widzieć atak na siebie, o czym świadczyć też mogą pośrednio liczne wnioski o sprostowanie protokołów posiedzeń Rady Pedagogicznej, które nierzadko zajmowały większą część kolejnego posiedzenia, a nie wносиły niczego konstruktywnego w relacjach całej Rady.

Powódka w toku postępowania wskazywała także na szereg innych zachowań, które miały świadczyć o stosowanym wobec niej mobbingu. Wśród tych zachowań znalazły się choćby negatywna ocena zajęć prowadzonych przez powódkę, utrudnianie jej dostępu do szkoleń, czy też izolowanie jej wśród nauczycieli, poprzez zakaz odzywania się do niej pochodzący od dyrektorki. Odnośnie negatywnej oceny zajęć prowadzonych przez powódkę, ocena taka wynikała z przeprowadzonej przez dyrektorkę hospitacji, która była związana ze zleceniem organu prowadzącego. Na ocenę negatywną miało wpływ niewywiązywanie się przez powódkę z obowiązku prowadzenia zajęć z przyrody, zaś ocena ta obejmowała jedynie jeden rok pracy powódki, gdyż tylko przez ten rok R. R. (1) była dyrektorką i mogła tę pracę ocenić. W ocenie Sądu w zachowaniu dyrektorki szkoły w związku z tą oceną nie można dopatrzeć się działania w celu poniżenia powódki.

Odnośnie utrudniania udziału w szkoleniach Sąd ustalił, iż powódka otrzymywała zawiadomienia o tych szkoleniach bezpośrednio od wydawnictw na swoją prywatną skrytkę pocztową, zaś jej udział w szkoleniach i wystawione jej delegacje pokazują, że tylko jeden nauczyciel brał udział w większej niż ona ilości szkoleń. Co do izolowania powódki przez dyrektorkę Sąd nie dał wiary w tym zakresie powódce, ani też świadkowi M. P., które twierdzą że dyrektorka miała zakazywać nauczycielom odzywania się do powódki. Ponadto z pozostałych zeznań świadków wynika, że inni nauczyciele traktowali powódkę normalnie. Inną sprawą jest, że na pewno postawa powódki, która zamiast prowadzić zajęcia z przyrody czytała książkę w pokoju nauczycielskim, mogła negatywnie wpłynąć na nastawienie do niej innych nauczycieli, szczególnie tych, którzy musieli w zastępstwie za nią prowadzić lekcje. Warto w tym miejscu przytoczyć treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 roku, sygn. akt II PK 88/08, w którym SN wypowiedział się na temat zagadnienia izolacji pracownika w grupie współpracowników, słusznie zauważając, że izolacja taka nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu, co więcej jeśli taka izolacja jest reakcją na naganne zachowanie pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu. Zdaniem Sądu zaś, w przedmiotowej sprawie jeśli doszło do jakiegokolwiek izolacji powódki w gronie nauczycielskim to nie była ona spowodowana działaniami dyrektorki szkoły, ale ewentualnie mogła być wynikiem negatywnej postawy powódki w stosunku do wykonywania przez nią swoich obowiązków.

Zarzut powódki, jakoby kierowanie przeciwko niej wniosków o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego miałyby być przejawem mobbingu również nie znajduje w ocenie Sądu uzasadnienia. Z przedstawionych w toku postępowania dokumentów wynika bowiem, że postępowanie dyscyplinarne przeciwko powódce toczyło się, zaś jego umorzenie nie było związane z brakiem uznania zachowania powódki za niezgodne z obowiązującymi normami, lecz było wynikiem oświadczenia powódki, że podejmuje się ona jednak prowadzenia spornych zajęć z przyrody, wobec czego organ prowadzący postępowanie dyscyplinarne - stwierdził brak jego przedmiotu. Nie odniósł się zaś merytorycznie do samego zarzutu nie prowadzenia zajęć z przyrody przez powódkę. Z kolei Sąd w toku postępowania ustalił, co znajduje nawet potwierdzenie w zeznaniach powódki, że faktycznie nie prowadziła ona przydzielonych jej zajęć, wobec czego istniało zdarzenie, które mogło stanowić podstawę wniesienia przez dyrektorkę szkoły o przeprowadzenie postępowania dyscyplinarnego.

Sąd ustalił także, że powódce przydzielono godziny matematyki w pełnym wymiarze, gdy tylko pojawiła się taka możliwość, tj. od następnego roku szkolnego 2004/2005. Fakt ten świadczyć może o chęci zachowania powódki w pracy przez dyrektorkę szkoły, która przydzieliła te godziny, aby w nadchodzącym roku szkolnym uniknąć analogicznej sytuacji, jak w roku 2003/2004. Takie zachowanie dyrektorki stoi w opozycji do twierdzeń powódki o rzekomym mobbingu, bowiem gdyby dyrektorka rzeczywiście prowadziła działania o charakterze mobbingowym przeciwko powódce, to powinna konsekwentnie nie przydzielać jej godzin matematyki w kolejnym roku szkolnym.

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r (II PK 88/08) LEX nr 490339, jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. W okolicznościach niniejszej sprawy, nie sposób podzielić oceny powódki, iż była obiektywnie poddawana mobbingowi przez dyrektorkę szkoły,

natomiast wyłącznie subiektywne odczucie powódki w powyższym zakresie nie może skutkować obciążeniem odpowiedzialnością za mobbing pracodawcy.

Sąd podkreśla, iż stosunek pracy jest z samej swojej istoty stosunkiem podległości- nadrzędności służbowej i jego nieodłącznym elementem jest wydawanie przez przełożonych poleceń, ocena pracy podległych pracowników i przedstawianie pracownikom wyników tej oceny. Jeżeli przełożony sprawujący nadzór nad pracownikiem ma uwagi do jego pracy, prawidłowym zachowaniem takiego przełożonego jest poinformowanie o powyższych uwagach podległego pracownika wraz z nałożeniem na pracownika zobowiązania do zastosowania się od polecenia służbowego. Pracodawca powinien powyższe kompetencje wykonywać w sposób kulturalny, z poszanowaniem godności pracownika i obowiązujących w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (por. wyrok SN z 11.02.1999 , II UKN 742/98, OSNP 2000/7/292) i tak też było w pozwanym zakładzie pracy. Zgromadzone w sprawie dowody wskazują, że powódka nie była traktowana przez przełożoną w nieodpowiedni sposób, naruszający jej godność osobistą. Powódka, mimo opisywania w sposób drastyczny, znacznie przekraczający dopuszczalne ramy krytyki i nieprawdziwy, a jedynie wynikający z subiektywnego przekonania, sytuację w szkole, była traktowana kulturalnie.

Dla wywiedzenia skutków prawnych z omawianych zachowań, niezbędne jest wykazanie przez pracownika wystąpienia wszystkich ustawowych przesłanek zjawiska mobbingu oraz dowiedzenie, że celem lub skutkiem tych systematycznych działań było wywołanie u pracownika negatywnych, wymienionych w przepisie art. 93³ § 2 następstw tj. poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania go z grupy pracowników, przy tym zachowania te godzą w dobra osobiste pracownika. Ocena tych zachowań powinna mieć charakter zindywidualizowany, jednak również obiektywny. Punktem odniesienia dla oceny podejmowanych wobec pracownika działań, ocenianych przez niego jako mobbing, powinien być obiektywny wzorzec ofiary rozsądnej. W tym kontekście należy podkreślić, iż na odbiór przez powódkę sytuacji w pracy niewątpliwie miała wpływ bardzo wysoka samoocena i ambicja powódki, przy jednocześnie krytycznym i kontesatycyjnym jej stosunku do przełożonej. Powyższe okoliczności rzutowały na subiektywną ocenę przez powódkę poszczególnych działań pracodawcy i nasilenie związanych z tymi działaniami negatywnych emocji.

W związku z podnoszoną przez Powódkę okolicznością, iż na skutek stosowania wobec niej mobbingu przez pozwanego pracodawcę doznała rozstroju zdrowia, Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłych lekarza i psychologa. Niezależnie od wynikających z powyższych opinii wniosków, w szczególności opinii biegłej psycholog, należy podkreślić, iż nie miało miejsce leżące po stronie pozwanej szkoły bezprawne zachowanie, które obiektywnie mogłoby wpłynąć na zdrowie powódki. Zatem nie można pozwanej obciążać konsekwencjami rozstroju zdrowia powódki. Opinia biegłej psycholog jest oparta przede wszystkim o twierdzenia samej powódki, która za swoje problemy zdrowotne obwinia pracodawcę. Ponadto, nawet w razie ustalenia, że powódka z powodu pracy była zestresowana, to nie wynikało to z bezprawnych działań pozwanego (lub tolerowaniu przez pracodawcę takich działań wobec powódki), a jedynie z charakteru powódki, która miała inne wyobrażenie o sposobie wykonywania swoich obowiązków, niż jej przełożona zaś wszelkie uwagi, czy odmowę zaspokojenia swoich licznych roszczeń odbierała jako nękanie, wykorzystywanie i naruszenie dóbr osobistych. Za stres powódki spowodowany niespełnieniem jej konkretnych oczekiwań nie może zatem odpowiadać pracodawca nie naruszający prawa i zasad współżycia społecznego. Tym samym pracodawca nie może odpowiadać za rozstrój zdrowia powódki także w oparciu o ogólne przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące naruszenia dóbr osobistych, gdzie również wymagana jest bezprawność działania, a co najmniej sprzeczność z ogólnie przyjętymi normami postępowania. Niezależnie od powyższego powódka nie udowodniła, że za pogorszenie jej stanu zdrowia odpowiadać mógłby wyłącznie pracodawca.

Działania dyrektorki były nakierowane jedynie na chęć zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w podległej jej szkole, zaś późniejsze negatywne oceny stawiane powódce były wynikiem jedynie zachowania samej powódki, którego w ocenie Sądu, nie można uznać za usprawiedliwione. Powódka stawia siebie w roli ofiary mobbingu, podczas gdy sytuacja napięcia została spowodowana przez nią samą, gdyż uparczywie odmawiała ona prowadzenia zajęć z przyrody, nie wykazując przy tym żadnej woli znalezienia kompromisowego rozwiązania patowej sytuacji. Działania powódki ograniczyły się jedynie do uporczywego wnoszenia zastrzeżeń do protokołów zebrań Rady Pedagogicznej, przy czym dochodziło do kłótni o wszelkie nieścisłości w tych protokołach, nawet gdyby nie miały one aż tak

wielkiego znaczenia, oraz do kierowania roszczeń do Sądu. Warto jeszcze raz podkreślić, że przydzielenie powódce w roku szkolnym 2003/2004 godzin przyrody, co leżało u podstaw całego konfliktu, nie może być traktowane, jako działanie o cechach mobbingu, jest to zwykle korzystanie przez przełożonego z jego uprawnień względem pracownika. Dodać również należy, że dyrektorka szkoły przydzielając godziny przyrody powódce podtrzymała wcześniejszą decyzję poprzedniego dyrektora – co niezwykle istotne, nie podważaną wówczas przez powódkę – zmieniając ją jeszcze w pewnym zakresie na korzyść powódki, bowiem przydzielono jej więcej godzin matematyki niż zakładał to pierwotny plan. Wskazać należy, że w orzecznictwie wyrażono pogląd odnośnie kwalifikowania zachowań pracodawcy korzystającego ze swych uprawnień względem pracownika jako ewentualnego mobbingu. W wyroku z dnia 08 grudnia 2005 roku, sygn. akt I PK 103/05 Sąd Najwyższy wskazał, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Na podstawie zebranego w toku niniejszego postępowania materiału dowodowego Sąd uznał, że nie zachodzą przesłanki do uznania, iż wobec powódki były kierowane zachowania dyrektorki szkoły noszące znamiona mobbingu. Sąd nie stwierdził ani działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu powódki, ani też zachowań wywołujących u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie jej lub ośmieszenie, czy też izolowanie, bądź wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Oznacza to, że nie można mówić w niniejszej sprawie o stosowanym wobec powódki mobbingu. Nie dość bowiem, że nie zostały spełnione wszystkie łącznie jego przesłanki z art. 94³ § 2 KP, co jest warunkiem stwierdzenia mobbingu (tak też SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 października 2012 roku, sygn. akt II PK 68/12), to nie zostało stwierdzone zajście ani jednej z wymienionych ustawowo przesłanek mobbingu.

Zdaniem Sądu powódka interpretowała wszelkie działania dyrektorki związane z jej osobą jako atak na nią, nie zachowując jednocześnie obiektywnej oceny sytuacji. Warto w tym miejscu przypomnieć tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 roku, wydanego w sprawie II PK 88/08, zgodnie z którą ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Zdanie to jest powszechnie podzielane w doktrynie (tytułem przykładu: wyrok SN z dnia 07 maja 2009 roku, sygn. akt III PK 2/09, wyrok SN z dnia 19 marca 2012 roku, sygn. akt II PK 303/11). Przyjęcie w obserwacji w przedmiotowej sprawie takich właśnie obiektywnych kryteriów każe uznać tak jak wyżej, iż nie doszło do spełnienia przesłanek mobbingu. Subiektywne odczucia pracownika nie mogą bowiem przesądzać o istnieniu mobbingu, który musi cechować się zauważalnym przez obiektywnego i zewnętrznego obserwatora nasileniem złej woli, a czasem wręcz złośliwości, po stronie mobbera w działaniach przeciwko pracownikowi, czego w niniejszej sprawie nie stwierdzono.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione przesłanki do uznania zachowania dyrektorki szkoły wobec powódki za zachowanie noszące znamiona mobbingu. W ocenie Sądu wszelkie działania R. R. (1), jako dyrektorki szkoły były spowodowane chęcią prawidłowej organizacji pracy w szkole i stanowiły jedynie wykonywanie kompetencji przełożonego wobec pracownika, które w niniejszej sprawie nie może być piętnowane, gdyż nie miało na celu niesprawiedliwego potraktowania powódki, czy też jej udręczenia w jakikolwiek sposób. Warto w tym miejscu jeszcze raz przytoczyć tezę wyroku SN z dnia 08 grudnia 2005 roku, który mówi, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu. Brak jest zatem podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki pod kątem ewentualnego zadośćuczynienia za krzywdę w związku z naruszeniem dóbr osobistych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Jak już zaznaczono – działań pracodawcy wobec powódki nie można uznać za bezprawne i nie ponosi on żadnej winy za stan zdrowia powódki. Pracodawca bowiem wykonywał należące do niego uprawnienia i obowiązki, nie przekraczając granic wynikających z przepisów prawa i zasad współżycia społecznego.

Analogiczne wnioski należy postawić rozpatrując roszczenie powódki na gruncie przepisów dotyczących nierównego traktowania i dyskryminacji. W ocenie Sądu powódka nie była inaczej, w szczególności - gorzej traktowana od innych pracowników. Rozpatrując żądanie powódki w tym zakresie należy wpięrc sięgnąć do regulacji ustawowej odnoszącej się do zakazu praktyk dyskryminujących. Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 KP za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Z kolei art. 18^{3a} § 1 KP zawiera katalog przyczyn dyskryminujących, wśród których wymienia: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, czy orientację seksualną. Aby więc ustalić, że w danym przypadku doszło do dyskryminacji należy wpięrc stwierdzić, jakie występowało kryterium dyskryminujące, ze względu na które konkretni pracownicy byli dyskryminowani, a następnie zanalizować przejawy tej dyskryminacji. W przedmiotowym postępowaniu powódka próbowała wskazać chociażby na fakt, iż jest ona ateistką, co mogło być powodem, dla którego dyrektorka szkoły, jako osoba wierząca, mogła ją dyskryminować. Jednak w ocenie Sądu przede wszystkim należy zauważyć, że powódka nie przedstawiła żadnych działań, które mogłyby o takiej dyskryminacji świadczyć, a zebrany materiał dowodowy nie potwierdza zaistnienia takiej sytuacji.

Zarzut jakoby powódka nie była kierowana na szkolenia, jak wykazano wcześniej jest zupełnie nietrafny, ponieważ otrzymała ona dość dużo delegacji, zaś zaproszenia i informacje o szkoleniach były przesyłane na jej adres domowy, wobec czego szkoła nie otrzymywała wiadomości o nich, aby móc potem zawiadomić powódkę. Wszelkie inne sytuacje wskazane przez powódkę również nie mogą świadczyć o jakiegokolwiek dyskryminacji względem niej, gdyż nie była ona traktowana w inny, gorszy sposób niż pozostali pracownicy. Fakt nie otrzymywania przez nią dodatkowej gratyfikacji pieniężnej w sytuacji, gdy wcześniej ją otrzymywała tak jak i inni nauczyciele był spowodowany uznaniowością tego dodatku pieniężnego oraz decyzją dyrektorki szkoły, która uznała, że powódka nie powinna go otrzymać ze względu na niewywiązywanie się ze swych obowiązków w związku z uchyleniem się od prowadzenia przydzielonych jej lekcji przyrody. Przyczyną więc, dla której powódka została pozbawiona dodatku, nie była chęć dyskryminacji powódki. Żaden bowiem czynnik dyskryminujący nie legł u podstaw tej decyzji, lecz wynikała ona z postawy samej powódki.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż roszczenie powódki w zakresie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminacji należy również uznać za niezasadne i oddalić.

Podsumowując Sąd uznał, iż roszczenia powódki podniesione w toku niniejszego postępowania nie zasługują na uwzględnienie i podlegają oddaleniu. Mając to na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł mając na względzie regulacją zawartą w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Biorąc pod uwagę sytuację materialną i zdrowotną powódki Sąd postanowił obciążyć ją jedynie w części kosztami procesu na podstawie art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego.