

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Elżbieta Kunecka
Sędziowie:	SSA Janina Cieślikowska SSO del. Ireneusz Lejczak (spr.)
Protokolant:	Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa U. G.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w K.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji U. G.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu

z dnia 20 maja 2011 r. sygn. akt V P 12/09

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka U. G. wniosła o zasądzenie od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w K. kwoty łącznie 598.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem naprawienia krzywdy niemajątkowej oraz tytułem naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia, oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu między innymi wskazała, że najbardziej odczuwalnymi zachowaniami wypełniającymi znamiona mobbingu były ciągle publicznie stawiane zarzuty przez T. K., że jest nieudolna, obarczała ją winą za przegrany proces sądowy, oczerniała ją w obecności pracowników, podważała i ograniczała jej kompetencje, nękała ją przez ostentacyjne odwracanie wzroku, siedzenie przed nią bokiem podczas spotkań kierowników, nie zwracanie na nią

uwagi, nękanie podczas choroby. Wskazała, że kwota 200.000,00 zł jest adekwatna do doznanej przez nią krzywdy, to jest do cierpień fizycznych i psychicznych. Z kolei kwota 398.000,00 zł wynika ze szkody z powodu rozstroju zdrowia i jest adekwatna do poniesionej szkody majątkowej w postaci utraconych źródeł utrzymania i uwzględnia możliwości finansowe pracodawcy. Utracone wynagrodzenie brutto wynosiło 7.302,00 zł miesięcznie i przyjęła, że uzyska rentę w wysokości 2.000,00 zł oraz przez okres 6 lat i 3 miesięcy, a więc do osiągnięcia przez nią prawa do emerytury, jej utracone wynagrodzenie wyniesie łącznie 398.000,00 zł (5.302,00 x 75 miesięcy).

Pozwany Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2011 r. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo wnioskodawczyni U. G. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w K. i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 5.400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka U. G. od dnia 1 maja 1990 r. była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Opieki Społecznej w K. na stanowisku głównego księgowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ten stosunek pracy trwał do dnia 25 kwietnia 2008 r., w którym to dniu został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt.1 kp, to jest ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w K. oddalił powództwo U. G. i nie przywrócił jej do pracy w w/w Ośrodku Opieki Społecznej.

Od dnia 4 października 2007 r. do rozwiązania stosunku pracy powódka z przyczyn usprawiedliwionych (choroba do dnia 2 kwietnia 2008 r., urlop na żądanie od 3 do 5 kwietnia 2008 r., opieka 8 – 9 kwietnia, urlop wypoczynkowy 10 – 18 kwietnia, opieka 21 – 25 kwietnia) nie świadczyła pracy na rzecz w/w Ośrodka.

W dniu 9 sierpnia 2007 r. Dyrektor w/w Ośrodka T. K. wydała U. G. na piśmie polecenie służbowe o treści „w związku z niewykonaniem mojego polecenia ustnego w sprawie wypłaty środków finansowych na świadczenia z tytułu prac społecznie użytecznych polecam ponowne natychmiastowe dokonanie powyższej wypłaty pod rygorem wyciągnięcia konsekwencji służbowych”.

W dniu 21 września 2007 r. T. K. wystawiła powódce okresową ocenę kwalifikacyjną pracownika samorządowego ze średnim wynikiem 2,46 pkt, przy skali ocen od 2 do 5 pkt.

W opinii służbowej z dnia 10 września 2007 r. T.K. wskazała, że U. G. nie wywiązuje się należycie ze swych obowiązków, nie potrafi prawidłowo wykorzystać czasu pracy i zorganizować w sposób prawidłowy pracy pracowników swego działu, co wpływa na jakość wykonywania obowiązków. Dodatkowo stwierdziła, że powódka jest osobą konfliktową, mająca problemy w nawiązywaniu prawidłowych kontaktów z przełożonym.

W sprawie z powództwa U. G. przeciwko w/w Ośrodkowi o ustalenie Sąd Rejonowy w K. postanowieniem z dnia 26 listopada 2007 r. (sygn. akt IV P 231/07) skierował strony do mediacji, przy czym T. K. oświadczyła, że strona pozwana nie wyraża zgody na mediację.

Na skutek skargi U. G. do Rady Miasta dotyczącej niewłaściwego traktowania jej przez Dyrektora, powołano w styczniu 2008 r. zespół kontrolny, który nie stwierdził podczas kontroli naruszenia prawa, czy też postanowień statutowych. W toku kontroli przeprowadzono anonimowe ankiety wśród pracowników odnośnie oceny umiejętności Dyrektora i kierowników poszczególnych działów. Ankiety te zawierały konkretne pytania, jednak część odpowiadających wykroczyła poza zakres pytań, gdyż pojawiło się nazwisko powódki.

Radny R. M. był jedyną osobą, która poparła powódkę, ponieważ uważał, że jest ona stroną słabszą w sprawie, a Prezydent Miasta odmówił jej spotkania.

Jednak po spotkaniu z T. K. oraz pracownikami Ośrodka radny R. M. zmienił stanowisko w tej sprawie.

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2008 r. w sprawie o sygn. IV P 215/07 z powództwa U. G. przeciwko Ośrodkowi Opieki Społecznej o uchylenie kary porządkowej Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo, jako spóźnione, jednakże w uzasadnieniu wskazano, że nałożenie kary porządkowej na powódkę było nieuzasadnione, gdyż art. 108 kp nie przewiduje możliwości nałożenia kary za naruszenie zasad współżycia społecznego.

W dniu 5 czerwca 2008 r. Główna Komisja Orzekająca w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych wydała orzeczenie uchylające orzeczenie Komisji Orzekającej I instancji przy Regionalnej Izbie Obrachunkowej w O. z dnia 22 stycznia 2008 r., w części dotyczącej U. G., w którym uznano ją za winną nieumyślnego naruszenia dyscypliny finansów publicznych w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w K. (czyny z art. 6 pkt.1 i art. 18 pkt. 2 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych), uniewinniając ją od tychże zarzucanych czynów. Będąca przedmiotem tego postępowania kontrola finansowa strony pozwanej dotyczyła 2006 r.

W jednej z lokalnych gazet z K. w spornym okresie ukazały się artykuły opisujące - wedle ich autorów - ówczesną sytuację w Miejskim Ośrodku Opieki Społecznej. W tych artykułach pojawiały się informacje, że powódka w godzinach pracy załatwiała prywatne sprawy (wizyty u kosmetyczki i fryzjera), nakazywała innym pracownikom pracować do godzin wieczornych oraz naruszała nietykalność cielesną pracowników przez bicie ich po rękach i upokarzała pracowników. Nadto opisano w nich, w oparciu o twierdzenia powódki, że wspólnie z poprzednią Dyrektorką Ośrodka wypracowały styl pracy, wspólnie reprezentowały Ośrodek i wspólnie podejmowały decyzje, gdyż Dyrektorka i Główna Księgowa, to dwa najważniejsze stanowiska pracy w Ośrodku, natomiast od nowej Dyrektorki powódka usłyszała, że „próbuję rządzić placówką” i „ma znać swoje miejsce w szeregu”. W dalszej części U. G. żaliła się na niesprawiedliwą ocenę, jaką otrzymała od T. K..

Na internetowych forach prasy lokalnej pojawiły się anonimowe komentarze odnoszące się do treści powyższych artykułów, sytuacji w Ośrodku i personalnie do U. G..

Radny R. M., pod swoim nazwiskiem wpisał, że w trakcie rozpatrywania skargi U. G., Dyrektorka nie wykazała się wrażliwością, a Komisja skargę uznała za bezzasadną z przyczyn formalnych, natomiast Prezydent nie podjął żadnych działań w tej sprawie i radny sugerował wyborcom podjęcie właściwej decyzji w nadchodzących wyborach.

Na tym forum pojawiły się również anonimowe wpisy o treści popierającej U. G. i podkreślających nienaganną pracę oraz jej dobrych osobistych relacjach rodzinnych.

Oprócz tego pojawiły się także wpisy krytykujące U. G. o tematyce osobistej (erotycznej), że się leczy psychiatrycznie, ma problemy ze starością i że to ona mobbingowana pracowników. Między innymi R. K., była pracownica Ośrodka, przyznała, że w Internecie krytykowała powódkę, podnosząc, że nie była punktualna, a od pojawienia się nowej Dyrektorki musiała już przychodzić do pracy punktualnie.

Postanowieniem z dnia 11 marca 2009 r. Prokuratura Rejonowa w Kędzierzynie – Koźlu umorzyła dochodzenie w sprawie zniesławienia U. G. za pomocą Internetu. W toku tego dochodzenia ustalono, że zniesławień dokonano między innymi przy użyciu komputera należącego do T. K.. W zeznaniach złożonych w tym dochodzeniu T. K. (pierwotnie) przyznała, że będąc na urlopie wypoczynkowym w L. dostała telefon od syna, że na forum gazety lokalnej ktoś znowu pisze negatywnie o jej zmarłym mężu. Ponieważ była przekonana, iż wpisy te robi U. G., sytuacja ta ją poruszyła, emocje „wzięły górę” i na komputerze w tym ośrodku dokonała wpisów, w których podała zasłyszane plotki dotyczące osobistego (erotycznego) życia U. G., jej stanu zdrowia i relacji rodzinnych, których żałuje i jest gotowa przeprosić U. G..

W czasie zatrudnienia powódki u strony pozwanej zdarzało się, że Dyrektorka zwracała się do powódki słowami „U. chodź do mnie”. W ten sposób T. K. prosiła powódkę do gabinetu, aby ich rozmowy nie odbywały się przy pracownikach.

Spór pomiędzy stronami zaczął się po upływie miesiąca od objęcia funkcji Dyrektora przez T. K., która zaczęła wymagać od powódki wypełniania obowiązków pracowniczych.

Zdarzała się, że T. K. próbowała wręczyć powódce dokument, a powódka odmawiała jego przyjęcia. Zdarzyło się również, że powódka wyszła z gabinetu Dyrektora zdenerwowana. Jednak powódka nie powiedziała, jaka była przyczyna jej zdenerwowania. Powódka często skarżyła się, że od niej wymagano.

T. K. wyprosiła powódkę z gabinetu, ponieważ rozmawiała wówczas z mediami, przy czym nastąpiło to po wejściu powódki do gabinetu. Dyrektor nazwała to zdarzenie „wtargnięciem”, które miało miejsce pod koniec czasu pracy, to jest około godziny 14.00 – 15.00.

Zdarzało się, że powódka głośno krzyczała w rozmowach z T. K., wyrażając swoje niezadowolenie. Była również taka sytuacja, że Dyrektor rozmawiała przez telefon, a powódka domagała się natychmiastowego podpisania przelewów.

Zdarzało się, że powódka przychodziła do pracy na 9.00, zdarzały się także sytuacje, że powódka przychodziła do pracy o 11.00 – 11.30, mówiąc, że była u kosmetyczki, a kiedy podległe jej pracownice chciały wyjść do domu, to ona po godzinie 15.00 zwoływała narady, takie sytuacje się często zdarzały. Powódka przy pracownikach wyrażała niezadowolenie z tego, iż Dyrektor wymaga punktualności. Widywano również powódkę wyjeżdżającą z pracy w godzinach popołudniowych.

Powódka często skarżyła się na stan zdrowia, zażywała leki, w godzinach pracy umawiała się na wizyty lekarskie. Kilkakrotnie koleżanki powódki woziły ją do lekarza w godzinach pracy. Było to przede wszystkim, gdy Dyrektorem była pani F..

Powódka we wrześniu 2007 r. podlegała ocenie okresowej, tak jak pozostali pracownicy strony pozwanej. W tym okresie odbywa się u pozwanej planowanie budżetu, co należy do obowiązków głównej księgowej. Z powodu nieobecności (choroba) powódki wymieniono zamki w jej gabinecie. W trakcie zwolnienia lekarskiego pracownicy oraz Dyrektor próbowali się skontaktować z powódką telefonicznie, był to czas przygotowania budżetu. Powódka pisemnie zobowiązała się do udzielenia informacji przez telefon w trakcie zwolnienia lekarskiego. Współpracownicy wyrażali niezadowolenie z tego, że powódka dłuższy czas przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W październiku 2007 r. rozdano pracownikom strony pozwanej anonimowe ankiety, w celu wydania opinii o Dyrektorze. W ankietach były również pytania dotyczące kierowników działów, w tym powódki. W tych ankietach powódka otrzymała oceny negatywne. A. Z., K. N. i R. C. w sprawie przyznały, że wystawiły powódce w tych ankietach negatywną ocenę.

J. K. (1), stażystka, sporządzała kilkakrotnie protokoły ze spotkań służbowych Dyrektora i powódki.

Powódka negatywnie oceniła podległą jej B. S., zarzucając jej, że dezorganizuje pracę i nie wykonuje poleceń. B. S. nie zgodziła się z tą oceną i napisała wyjaśnienia.

Powódka jako główna księgowa organizowała dwa razy w roku spotkania dotyczące budżetów i kwestii finansowych.

T. K. poleciła powódce wypłatę wynagrodzenia za prace społeczno – użyteczne, było to polecenie pisemne. W dniu wypłaty na te prace nie było na to przeznaczonych środków z Urzędu Miasta, wpłynęły one w dniu następnym. Konieczność wypłaty na w/w cel wynikał z tego, że w tym dniu stawili się petenci, którym te wypłaty się należały. Decyzję w tym zakresie podjęła Dyrektor. Wcześniej u strony pozwanej zdarzały się przypadki przekraczania planu finansowego na dany okres, wówczas dochodziło do przesunięcia środków finansowych.

W przypadku J. K. (2), byłej pracownicy strony pozwanej, radca prawny Urzędu Miasta, wydał niekorzystną dla niej opinię w związku z ubieganiem się przez nią o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Powódka jako główna księgowa sprzeciwiała się wypłacie dla niej nadgodzin. Następnie sądownie zostały zasądzone nadgodziny na rzecz J. K. (2).

Podczas zebrania T. K. wskazała, że Ośrodek będzie musiał wypłacić J. K. (2) zasądzone nadgodziny, a powódka stwierdziła, że zostały one wyłudzone.

Współpraca Skarbnika Miasta – A. J. z powódką nie układała się dobrze. Przeprowadzała ona z powódką rozmowy dyscyplinujące, gdyż sprawozdania powódki były przekładane na ostatnią chwilę i często korygowane. A. J. na temat powódki rozmawiała z Dyrektorem i jej zastępcą, które twierdziły, że nie są w stanie zmusić powódki do poprawy. Korekty zdarzały się bardzo często. A. J. zgodziła się na to, aby sprawozdania były składane z opóźnieniem, jednak już w wersji ostatecznej, ale efekt był taki, że sprawozdania były składane z opóźnieniem i nadal były korygowane.

Zdarzały się sytuacje zmiany decyzji służbowych przez powódkę, o których nie informowała podległych pracowników. Zdarzało się również, że mimo braku zastrzeżeń merytorycznych, powódka nie podpisywała faktur. Powódka interweniowała w sprawie objęcia przez E. K. (1) stanowiska kasjera.

L. D. miała złe relacje z powódką, gdyż w jej odczuciu powódka „przeszkadzała pracownikom”, przykładowo, mimo posiadania komputerów kazała im liczyć „na piechotę”. L. D. często odmawiała wzięcia udziału w naradach po godzinach pracy organizowanych przez powódkę, w związku z tym powódka sporządzała notatki służbowe, które dołączono do jej akt osobowych.

K. B. (1), A. Z., K. N., E. K. (1), L. D. są pracownikami strony pozwanej i były podwładnymi powódki.

W odczuciu K. B. (1) powódka ją poniżała. Z kolei A. Z. stwierdziła, że powódka nie była dobrym kierownikiem. Natomiast w odczuciu K. N. praca z powódką była stresująca, gdyż miała różne nastroje. W odczuciu E. K. (1) była ona szykanowana przez powódkę, a L. D. wskazała, że była mobbingowana przez powódkę, przez co straciła zdrowie.

E. K. (2), była pracownica strony pozwanej, w listopadzie 2007 r. mogłaby nabyć prawo do nagrody jubileuszowej, gdyby umowa o pracę została z nią kontynuowana. Podczas rozmowy z T. K. w sprawie przedłużenia umowy o pracę, weszła powódka, z którą Dyrektor rozmawiała bez udziału E. K. (2), w konsekwencji nie przyznano jej nagrody jubileuszowej, gdyż nie przedłużono z nią umowy.

Dobrze układała się współpraca powódki z D. C., która od 1999 r. pracuje na stanowisku Kierownika Domu Dziennego Pobytu. Powódka i D. C. spotykały się czasami. Powódka była u D. C. w związku z kwestią pożyczki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, mówiła, że pracownicy nie chcą jej „żyrować” tej pożyczki.

Dobrze się również układała współpraca powódki z E. S., dla niej powódka była sympatyczną osobą. E. S. kierowana była przez powódkę na szkolenia, powódka dbała także o przyznanie jej nagród.

Powódka przedłożyła pismo z dnia 29 listopada 2007 r., w którym Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w O., wskazał, że U. G. od wielu lat współpracuje z nim, zawsze chętnie dzieliła się swoim doświadczeniem, proponowała ciekawe i logiczne rozwiązania.

W piśmie z dnia 30 listopada 2007 r. zatytułowanym „opinia na prośbę zainteresowanej”, kierownik Oddziału Planowania i Analiz Wydziału Polityki Społecznej (...) Urzędu Wojewódzkiego z lat 1999 – 2006 wskazała, że w tym okresie współpracowała z głównymi księgowymi wszystkich ośrodków pomocy społecznej województwa, w tym z U. G. i współpraca z nią przebiegała prawidłowo.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że powództwo U. G. nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie sądu pierwszej instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że zachowania pracodawcy nosiły znamiona pozwalające na uznanie ich za działania o charakterze mobbingowym. Przy czym szereg wymienionych w pozwie zachowań pracodawcy podnoszonych przez powódkę w ogóle nie zostało potwierdzone innymi dowodami, niż zeznania samej powódki.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że przyjmując nawet, że powódce udzielono niesłusznie pisemnego upomnienia za naruszenie zasad współzycia społecznego, to tego rodzaju jednostkowe zdarzenie nie świadczy jeszcze o uporczywym i dokonywanym w dłuższym okresie czasu nękania powódki – czyli mobbingu.

W dalszych rozważaniach sąd pierwszej instancji wskazał, że nie stanowi mobbingu wystawienie powódce przez T. K. negatywnej oceny pracowniczej (opisowej), ani wystawienie niskiej oceny okresowej. Kompetencja dokonywania takich ocen, a także składanych do akt osobowych opinii opisowych należy do pracodawcy, w ramach jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych.

Niezasadne i niewykazane są zarzuty powódki, że Dyrektor wywierała na nią „naciski”, a w końcu formalnie poleciła jej wykonanie czynności służbowych naruszających dyscyplinę finansów publicznych przez „wymuszenie” na niej zakup sprzętu komputerowego oraz późniejsze polecenia dokonania wypłaty przez MOPS wynagrodzenia za prace społecznie użyteczne, mimo braku środków na ten cel. Brak jest podstaw do przyjęcia, iż w/w działanie Dyrektor narażały powódkę na odpowiedzialność z zakresu naruszenia finansów publicznych. Nadto od zarzutów naruszenia dyscypliny finansowej za rok 2006 r., a więc za okres przed objęciem przez T. K. funkcji Dyrektora, została powódka uniewinniona. Z kolei same polecenia Dyrektora dotyczące zakupu komputera i karty do telefonu służbowego w żaden sposób nie mogą zostać uznane za przykład naruszenia dyscypliny finansowej. Natomiast polecenie wypłaty środków za prace społeczno – użyteczne mimo braku środków oznaczało jedynie „przesunięcie” środków finansowych. Tym bardziej, że środki na ten cel wpłynęły następnego dnia. Nadto wcześniej u strony pozwanej zdarzały się podobne „przesuwania środków” i wówczas nie pojawiały się informacje od powódki, że dezorganizowało to prace głównej księgowej. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że polecenie powódce dokonania przesunięcia środków i ich wypłaty nastąpiło zgodnie z zasadą podległości, a powódka nie poniosła z tego powodu negatywnych konsekwencji, co nie może zostać uznane za stosowanie wobec powódki praktyk mobbingowych.

Także podnoszona przez powódkę kwestia ankiet anonimowych przeprowadzona przez pracodawcę, w których została jak uważa za sprawą T. K., negatywnie ocenienia, nie świadczy o stosowaniu mobbingu. Z pism przedłożonych przez powódkę wynika, że to sama powódka złożyła skargę do Prezydenta Miasta na złe traktowanie przez stronę pozwaną. Na skutek tej skargi Komisja Rewizyjna Rady Miasta K. przeprowadziła u strony pozwanej kontrolę, w toku której nie stwierdzono nieprawidłowości w pracy ośrodka. To właśnie podczas tej kontroli rozdano pracownikom anonimowe ankiety, których celem było zebranie od pracowników ocen odnośnie umiejętności T. K. oraz kierowników działów, a więc nie tylko powódki. W ocenie sądu pierwszej instancji z samego faktu, że w tych ankietach powódka otrzymała od podległych pracowników negatywne oceny nie wynika jeszcze, że w ten sposób była mobbingowana. Tym bardziej, że w sprawie brak jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że T. K. namawiała pracowników do wystawiania negatywnych ocen powódce. Taka ocena wynikała z tego, że pracownicy znali powódkę i właśnie w ten sposób ocenili okoliczności współpracy z powódką. W toku postępowania jedynie radny R. M. w pewien sposób „poparł” powódkę, gdyż wówczas uważał, że jest ona stroną słabszą w sprawie, a szczególnie, że Prezydent Miasta odmówił jej spotkania. Jednak radny przyznał, że po wysłuchaniu T. K. i pracowników strony pozwanej uznał, że jego stanowisko w tej sprawie było niewłaściwe.

Jeżeli chodzi o artykuły prasowe z prasy lokalnej, dołączone do pozwu, to Sąd Okręgowy uznał, że ich treść również nie dowodzi stosowania mobbingu przez stronę pozwaną wobec powódki. Zgodnie z prawem prasowym odpowiedzialność za podanie informacji prawdziwych, czy też nieprawdziwych, ponosi wyłącznie gazeta, która je wydrukowała, w tej sytuacji gazeta lokalna. Zatem treść tych artykułów nie może bezpośrednio stanowić o mobbingu, bo z faktu, że w nich stawiano powódce określone zarzuty, nie można automatycznie założyć ich prawdziwości lub nieprawdziwości i w ten sposób stwierdzić, czy powódka była, czy też nie była, mobbingowana. Tym bardziej, że powódka nie wykazała w żaden sposób, poza swoimi podejrzeniami, iż to T. K. była źródłem i inicjatorką podawanych tam informacji i że jej w ten sposób chodziło o poniżenie i ośmieszenie powódki. Nadto pracownicy strony pozwanej tego medialnego konfliktu zasadniczo nie śledzili, a podpisany przez niektórych list protestacyjny dotyczył sprzeciwu wobec ukazywania ich zakładu pracy w negatywnym świetle, a nie wspierania wersji zdarzeń podawanej przez powódkę.

Sąd Okręgowy wskazał, że podobnie należy się odnieść do przedłożonych przez powódkę kserokopii wydruków komentarzy do treści tychże artykułów, jakie pojawiły się na internetowych forach. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że tego rodzaju „fora” podlegają jeszcze bardziej liberalnym zasadom, niż artykuły prasowe, które są podpisane przez konkretnego autora ponoszącego za jego treść odpowiedzialność. Nadto takie fora umożliwiają dokonywanie anonimowych wpisów i poddane są w zasadzie regulacji tylko wewnętrznego regulaminu oraz przepisom prawa cywilnego i karnego.

Powódka zarzucała, że pracownicy strony pozwanej zamieszczali tam nieprawdziwe wpisy, które ją „szkalowały”. W sprawie okoliczność taka została potwierdzona tylko w odniesieniu do byłej pracownicy R. K., która sama potwierdziła, że zarzuciła powódce naruszanie dyscypliny pracy, to jest, iż za poprzedniego Dyrektora powódka nie była punktualna, w godzinach pracy wychodziła do fryzjera i kosmetyczki, a gdy ośrodkiem zaczęła zarządzać T. K. powódka musiała przychodzić do pracy punktualnie. W tych okolicznościach potwierdzony przypadek krytyki powódki także nie świadczy o „mobbingu”.

Odnosnie wpisu T. K. na forum, z powodu którego, jak twierdziła powódka, miała ona „sprawę prokuratorską”, to postępowanie karne w sprawie dwukrotnego zniesławienia zostało umorzone przez Prokuraturę Rejonową w K. postanowieniem z dnia 11 marca 2009 r. Natomiast fakt, iż T. K. w toku tego dochodzenia przyznała, że dokonała wpisów, w których podała zasłyszane plotki dotyczące osobistego (erotycznego) życia U. G., jej stanu zdrowia i relacji rodzinnych, nie świadczy jeszcze o tym, iż to ona zamieściła w/w wpisy na forum. Bowiem te zeznania stoją w sprzeczności z wersją ostateczną ustaloną przez prokuratora, że wpisów tych dokonał syn T. K., potwierdzonych przez niego. Także T. K. w późniejszych zeznaniach zaprzeczyła, że dokonała tych wpisów. W świetle tych okoliczności, a w szczególności przy braku prawomocnego wyroku skazującego T. K. za zniesławienie powódki przez w/w wpisy na forum, Sąd Okręgowy uznał, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż T. K. popełnił czyn o charakterze mobbingowym w relacji pracownik – przełożony.

Z kolei wyrok Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 29 grudnia 2010 r. w sprawie o ochronę dóbr osobistych z powództwa U. G. przeciwko T. K. i J. K. (3), nakazujący im przeprosić U. G. za powyższą wypowiedź na forum internetowym nie wiąże Sądu Pracy w niniejszej sprawie w zakresie oceny, że czynu tego dokonała sama T. K., działająca jako pracodawca. Nadto Sąd Okręgowy podkreślił, że T. K. była wówczas na urlopie.

W ocenie sądu pierwszej instancji zarówno treść artykułów prasowych, jak i wpisów na forum internetowych, nie stanowią wystarczających dowodów na stosowanie wobec powódki mobbingu przez T. K..

Nadto Sąd Okręgowy wskazał, że aż 17 świadków – pracowników strony pozwanej, złożyło zeznania niekorzystne dla powódki, w tym znaczeniu, że nie potwierdziły okoliczności dopuszczania się wobec powódki przez T. K. zachowań mobbingowych. Natomiast odczucia tych świadków wyrażone w ich zeznaniach wskazywały na to, iż sama powódka wobec nich dopuszczała się takich zachowań (odczucia świadków).

Na korzyść powódki, ale tylko w zakresie pozytywnej oceny wykonywanych przez nią obowiązków, co nie było przedmiotem niniejszej sprawy, zeznała była pracownica strony pozwanej E. K. (2). Natomiast, co do okoliczności podnoszonych przez powódkę, E. K. (2) przyznała, że wiedzę na temat mobbingu stosownego wobec powódki przez T. K. uzyskała z posiedzeń Rady Miasta i od innych pracowników, które z kolei tego nie potwierdziły. Sąd Okręgowy uznał zeznania tego świadka w tym zakresie za niewiarygodne, gdyż nie były oparte na bezpośrednim kontakcie z opisywanymi zdarzeniami, ale wynikały z relacji innych osób.

Używanie przez T. K. do powódki zwrotu „U.chodź do mnie” w ocenie świadków oznaczało zaproszenie na rozmowę do gabinetu bez obecności innych pracowników. Obserwowano również, że powódka wychodziła zdenerwowana z gabinetu Dyrektora, jednak nie mówiła jak była przyczyną tego zdenerwowania oraz że gdy T. K. przyszła do pokoju powódki, wydała jej jakieś polecenie, słyszalny był przez świadków podniesiony głos. W ocenie sądu pierwszej instancji tego rodzaju zdarzenia nie mogą zostać uznane za działania mobbingowe.

Odnosnie wymiany zamka w drzwiach gabinetu powódki, to odbyło się to podczas nieobecności powódki w pracy z powodu choroby i właśnie z tego powodu nie odebrała nowego klucza do jej gabinetu. Nie została potwierdzona wersja powódki, że wraz z wymianą zamka miało być już po powódce „pozamiatane”. Poza tym było to działanie jednostkowe, a do znamion mobbingu należy długotrwałość określonego działania.

Świadkowie potwierdzili, że doszło do sytuacji, w której Dyrektor wyprosiła powódkę z gabinetu przy użyciu słów „proszę wyjść”, a więc nie był to zwrot obraźliwy. Poza tym wówczas Dyrektor rozmawiała przez telefon, a powódka weszła do gabinetu Dyrektora. W ocenie sądu pierwszej instancji takie kulturalne wyproszenie powódki przez Dyrektora z gabinetu nie jest zdarzeniem mobbingowym.

Z zeznań świadków wynika, że powódka czasami przychodziła do pracy na godzinę 9.00, zdarzało się że przychodziła do pracy o godzinie 11.00. Powódka w godzinach pracy umawiała się na wizyty lekarskie. Sytuacje te zdarzały się głównie w czasie, gdy funkcje dyrektora pełniła M. F.. Natomiast po objęciu stanowiska dyrektora przez T. K. powódka często skarżyła się, że od niej się wymaga. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności te uzasadniały niską ocenę pracowniczą wystawioną powódce przez T. K.. Ocena ta pozostaje w kompetencji pracodawcy i sama w sobie nie stanowi mobbingu.

Działaniem mobbingowym również nie było sporządzanie przez stażystkę J. K. (1) protokołów ze spotkań służbowych pomiędzy Dyrektorem a powódką. Nie ma bowiem wymogu, iż takie spotkania może protokołować jedynie kadrowa albo osoba o „równym” statusie pracowniczym co powódka. Zatem subiektywne odczucie powódki, że protokołowanie tych spotkań przez stażystkę poniżało ją, jest subiektywnie nieusprawiedliwione.

Nie jest również mobbingiem zdarzenie, gdy powódka negatywnie oceniła pracę podległej jej pracownicy B. S. i samowolnie przekazała ją do dyspozycji kadr. B. S. nie zgadzając się z tą oceną napisała do T. K. wyjaśnienia, które ona uwzględniła i nakazała powódce przeproszenie tej pracownicy za taką ocenę. Fakt, że Dyrektor nie podzieliła zarzutów powódki wobec tej pracownicy nie może zostać uznany za upokarzający dla samej powódki i w konsekwencji za mobbing.

W przypadku J. K. (2), byłej pracownicy Ośrodka, radca prawny Urzędu Miasta w K. pierwotnie wydał dla niej niekorzystną opinię w sprawie wypłaty za nadgodziny. Powódka sprzeciwiała się wypłacie tego wynagrodzenia za nadgodziny. Natomiast fakt, iż T. K. odczytała na zebraniu treść wyroku sądu zasądzającego od strony pozwanej nadgodziny na rzecz J. K. (2), nie stanowi o mobbingu.

Nadto Sąd Okręgowy podkreślił, że zeznania świadków nie potwierdziły twierdzeń powódki, iż była pracownikiem bardzo dobrym, cenionym i lubianym. Oprócz wskazanych wyżej przypadków naruszenia przez powódkę dyscypliny czasu pracy, E. K. (1) wskazała, że były problemy we współpracy z powódką, gdyż zdarzały się zmiany decyzji służbowych przez powódkę, o których nie informowała podległych pracowników. Odmawiała również podpisania faktur nie z przyczyn merytorycznych ale z powodu „braku czasu” (w godzinach pracy).

Okoliczności tego rodzaju potwierdziła również A. J. Skarbnik Miasta K., która opisując współpracę z powódką wskazała, iż „nie należała ona do łatwych”. Wobec składnia błędnych sprawozdań odbyła z nią rozmowę dyscyplinującą. Jednak rozmowa ta nie przyniosła oczekiwanych skutków, gdyż powódka nadal składała sprawozdanie z opóźnieniem i zawierające błędy.

Nadto świadkowie: L. D., K. B. (1), A. Z., K. N., E. K. (1) zgodnie zeznały, że powódka źle ich traktowała.

W ocenie Sądu Okręgowego na tle całokształtu materiału dowodowego sprawy powódka w ogóle nie wykazała stosowania wobec niej mobbingu. Podawane przez nią zdarzenia albo nie miały miejsca, albo nie miały charakteru mobbingowego. Także fakt, że powódka we wcześniejszym okresie otrzymywała premie, a po objęciu funkcji Dyrektora przez T. K. przestała je otrzymywać, nie jest zdarzeniem mobbingowym. Nadto z zeznań T. K., które sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne, wynika, że powódka nie otrzymywała premii, gdyż była negatywnie oceniana. Także

nieprzyznawanie nagród powódce nie świadczy o mobbingu, gdyż jest to świadczenie uznaniowe, a sam fakt jej nieprzyznania nie jest okolicznością obiektywnie poniżającą, czy też zaniżającą jej samoocenę.

W tych okolicznościach nie stanowią również dowodu stosowania mobbingu wobec powódki przedłożone przez nią dwie opinie, z których wynika, że posiada wysokie kompetencje i dobrze współpracuje z zewnętrznymi partnerami strony pozwanej. Sąd Okręgowy podkreślił, że przedmiotem sprawy nie jest ocena, czy powódka była dobrym pracownikiem, lecz kwestia mobbingu. Z tego względu opinie te nie mają znaczenia w odniesieniu do roszczeń powódki i zarzucanych przypadków mobbingu, które w ogóle nie zostały potwierdzone.

Także wezwanie powódki do Dyrektora w sprawie E. K. (2) i następnie wyjście powódki z gabinetu Dyrektora „ze zmianą na twarzy” nie stanowi dowodu na to, że powódka w tym kontekście mobbingowana, bowiem nieprzedłużenie czasowej umowy o pracę E. K. (2) jest suwerenną decyzją pracodawcy, z której T. K. skorzystała.

Bez znaczenia są również podnoszone przez powódkę okoliczności, iż dobrze układała jej się współpraca z D. C. i E. S. oraz twierdzenie, że pracownicy nie chcieli jej „żyrować wnioskowanej pożyczki”. Sąd Okręgowy nie kwestionował tego, że z tymi pracownikami dobrze układała się współpraca. Jednak okoliczności te nie mają znaczenia dla sprawy skoro powódka nie wykazała podawanych przez siebie zdarzeń, które można by uznać za przejawy długotrwałego i uporczywego mobbingu. Nawet powyższe pracownice nie potwierdziły takich zdarzeń.

Natomiast za odosobnione, rażąco sprzeczne z relacją pozostałych świadków, a przez to w całości niewiarygodne, Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka M. B.. Świadek ten nie był pracownikiem strony pozwanej, a jedynie jego „podopiecznym”. Niewiarygodne są jego zeznania, iż słyszał krzyki T. K. pod adresem powódki, albo że powódka chciała pomóc kasjerce, która źle się poczuła w pracy, a T. K. „wyrzuciła ją z pokoju”. Tych okoliczności nie potwierdził żaden świadek. Nadto wątpliwe jest, iż M. B. przychodzący do Ośrodka okresowo, raz w miesiącu na krótko, po wypłatę świadczenia, mógł istotnie takie okoliczności zaobserwować.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie prowadził postępowania dowodowego na okoliczność pogorszenia się stanu zdrowia powódki, skoro podnoszone przez powódkę zachowania mobbingowe nie zostały wykazane. Z tego powodu prowadzenie dalszego postępowania dowodowego na okoliczność stanu zdrowia powódki było bezprzedmiotowe. Z twierdzeń świadków i powódki wynika, że leczy się ona od pewnego czasu na określone schorzenia. Jednakże wobec niewykazania przez nią mobbingu, to oczywiście nie można też z tym powiązać ewentualnego pogorszenia stanu jej zdrowia.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe powódki o: wystąpienie i przyjęcie jako dowód dokumentacji medycznej, zaświadczeń lekarskich, przeprowadzenia opinii biegłych sądowych, powołania świadka E. N., pisma U. D. oraz dokumentu z dnia 17 września 2003 r. podpisanego przez U. D. oraz powołanie biegłego grafologa, zwrócenie się do operatora (...) o udostępnienie treści rozmowy.

Na marginesie sąd pierwszej instancji zaznaczył, że wniosek do w/w operatora o udostępnienie nagrania z rozmowy telefonicznej z udziałem J. M. nie mógł zostać zrealizowany również z tej przyczyny, że operatorzy nie nagrywają i nie posiadają zapisów rozmów telefonicznych.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy oddalił powództwo U. G.. Orzeczenie o kosztach postępowania wydał na podstawie art. 98 kpc, stosując w tym zakresie zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, stosownie do stawki minimalnej określonej od wartości przedmiotu niniejszej sprawy w przepisach rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1349) § 6 pkt 7 w związku z § 11 ust.1 pkt 2.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości U. G., zarzucając mu naruszenie art. 94³ § 2 i 3 kp oraz art. 444 kc i art. 445 w związku z art. 300 kp, polegającym na uznaniu, że strona pozwana nie stosowała wobec niej praktyk mobbingowych, to jest uporczywym i długotrwałym nękaniami, wywołującym u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodujących

oraz mających na celu jej poniżenie i ośmieszenie, izolowanie i w konsekwencji wyeliminowanie jej z zespołu pracowników. Nadto zarzuciła, że błędnie sąd pierwszej instancji przyjął, że naruszenie przez T. K. jej dóbr osobistych, to jest jej zdrowia, czci, godności osobistej i zawodowej, nie było działaniem mobbingowym mającym na celu jej poniżenie i ośmieszenie oraz że u niej mobbing nie wywołał rozstroju zdrowia i z tego powodu nie przysługuje jej prawo dochodzenia od pracodawcy zadośćuczynienia za krzywdę oraz naprawienie szkody wynikłej z rozstroju zdrowia, to jest utraconych źródeł jej utrzymania i wynagrodzenia.

Powyższemu wyrokowi zarzuciła także naruszenie prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 kpc przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przez pominięcie jej wniosków dowodowych, przyjęcie w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, że w dniu 9 maja 2011 r. w oświadczeniu przed sądem pierwszej instancji T. K. nie przyznała faktu stosowania wobec U. G. mobbingu, którym doprowadziła ją do załamania nerwowego i rozstroju zdrowia, wykluczenia z zespołu pracowników i ostatecznie zwolnienia ją z pracy dyscyplinarnie. Błędnie również sąd pierwszej instancji uznał oświadczenie T. K. za wiarygodne.

Zarzuciła także nieuwzględnienia wszelkich okoliczności stanowiących podstawę wyroku i w konsekwencji nierozważnie istoty sprawy.

Nadto zarzuciła błędy w ustaleniach faktycznych polegające na przyjęciu:, że to ona dyskryminowała, szykanowała i mobbingowana pracowników, że nie wywiązywała się należycie ze swoich obowiązków, że odmawiała wykonania polecenia służbowego, że była osobą konfliktową, że przeprowadzona ankieta z dnia 17 stycznia 2008 r. nie była działaniem odwetowym strony pozwanej na powódce, za to iż pisemnie informowała o stosowaniu przez T. K. wobec niej działań mobbingowych, że nie udowodnione jest autorstwo T. K. pomówień pod jej adresem zamieszczonych w Internecie, że wpisy te nie wypełniają znamion przestępstwa z art. 212 kk, że świadek R. M. uznał swoje poglądy na temat powódki za niewłaściwe, a zeznania M. B. są odosobnione i niewiarygodne, że zeznania E. K. (2) i E. S. nic nie wnoszą do sprawy. Zarzuciła również, że Sąd Okręgowy nie analizował zeznań T. K. złożonych przed prokuratorem w dniu 10 lutego 2010 r. Błędy te w ocenie powódki miały istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu w wysokości 200.000,00 zł i odszkodowania za szkody majątkowe powstałe w wyniku mobbingu w postaci utraconego wynagrodzenia w wysokości 398.000,00 zł, wraz z odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację powódki wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od niej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja U. G. jest bezzasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe oraz zastosował właściwe przepisy prawne, które przytoczył i przeanalizował w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Sąd Apelacyjny, co do zasady przychyła się do ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy oraz dokonanej wykładni przepisów.

Istota sporu w sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy zachowania i działania Dyrektora T. K., skierowane przeciwko powódce w okresie od sierpnia 2007 r., to jest po upływie około miesiąca od objęcia przez nią funkcji Dyrektora, do dnia 3 października 2007 r., czyli do choroby powódki, należy zakwalifikować jako mobbing, który uzasadniałby zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia i odszkodowania.

Zgodnie z treścią 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.

Należy podkreślić, że zgodnie z przytoczoną definicją określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing. Nadto ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, które zgodnie ogólnymi regułami dowodowymi z art. 6 kc, winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Oznacza to konieczność wykazania przez powódkę wystąpienia łącznie wszystkich przesłanek mobbingu.

Powódka podniosła, że była przez T. K. zmuszana do działania niezgodnego z przepisami dyscypliny finansowej, przez wydanie polecenia zakupu sprzętu komputerowego, kart do telefonu komórkowego prywatnego na rachunek Ośrodka, przy czym wydatki nie były objęte planem finansowym na I półrocze 2007 r. oraz do wypłaty wynagrodzenia za prace społecznie użyteczne, mimo braku środków na ten cel. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje, że T. K. rzeczywiście wydała powódce w/w polecenia, jednak wbrew jej zarzutom, nie świadczą one o działaniu mobbingowym. Niewątpliwie T. K., jako Dyrektor Ośrodka, miała pełne prawo do wydania w/w poleceń służbowych. Powódka, jako główna księgowa, powinna je wykonać, a w sytuacji, gdy uważała, że polecenia naruszają przepisy, mogła zażądać wydania polecenia na piśmie, co też miało miejsce w przypadku wypłaty wynagrodzenia za w/w prace. Korzystanie przez T. K. ze swych kompetencji kierowniczych nie może zostać uznane za mobbing. Tym bardziej, że w/w wydatki były objęte postępowaniem kontrolnym, które ostatecznie nie potwierdziło naruszenia przez powódkę dyscypliny finansów publicznych. Nadto świadek K. B. (2) potwierdziła, że wcześniej w Ośrodku dochodziło do podobnych przesunięć środków finansowych i wówczas powódka nie zgłaszała zagrożenia naruszenia dyscypliny finansów.

Powódka twierdziła, że zachowanie T. K. polegające na pomówieniach w mediach, w tym w prasie lokalnej i na forum internetowym, naruszało jej dobra osobiste, jako pracownika. Odnośnie artykułów prasowych opisujących sytuację u strony pozwanej, to wbrew zarzutom skarżącej, ich treść nie może stanowić bezpośrednio o istnieniu mobbingu. Brak jest jakichkolwiek dowodów w sprawie, poza twierdzeniami powódki, że to T. K. inicjowała treść tych artykułów. Z kolei jeżeli chodzi o wpisy na forum internetowym, to należy zauważyć, że postępowanie karne w sprawie zniesławienia powódki na forum internetowym zostało postanowieniem z dnia 11 marca 2009 r. umorzono. Co prawda Sąd Okręgowy w Opolu wyrokiem z dnia 29 grudnia 2010 r. zobowiązał T. K. do opublikowania przeprosin powódki, za wypowiedzenie nieprawdziwych informacji na forum internetowym (...)Gazety (...)naruszających jej dobra osobiste w postaci czci, dobrego imienia, zdrowia oraz życia prywatnego. Jednak naruszenie to nie miało związku z pracą powódki, lecz wynikało z istniejącego pomiędzy nimi ostrego konfliktu osobistego, który rozpoczął się po upływie miesiąca od objęcia przez T. K. funkcji Dyrektora. Do naruszenie dóbr osobistych powódki doszło w dniu 14 kwietnia i dnia 22 kwietnia 2008 r., a więc w czasie, gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wpisy te dotyczą życia prywatnego powódki i nie odnoszą się bezpośrednio do dóbr osobistych powódki, jako pracownika strony pozwanej. Nadto wpisy te są anonimowe, co oznacza, że T. K., jako ich autor, nie występowała jako Dyrektor, przełożony powódki, lecz jako prywatna anonimowa osoba. Co dodatkowo świadczy o „prywatnym” charakterze tych wpisów i w konsekwencji o istnieniu osobistego konfliktu. Zatem należy uznać, że „prywatny” konflikt pomiędzy powódką a T. K. nie mogą być utożsamiane z mobbingiem. Z tych względów sam fakt naruszenia przez T. K. dóbr osobistych powódki nie mógł zostać uznany za przejaw mobbingu.

Powódka twierdziła, że T. K. stale bezzasadnie ją pouczała, stale od niej „czegoś” wymagała, wypowiadała krytyczne uwagi pod jej adresem, kwestionowała jej kompetencje, obarczała winą za przegrany proces sądowy za nadgodziny, wymagała oraz oczerniała ją w obecności pozostałych pracowników. Według powódki przejawem niechęci Dyrektora wobec niej było między innymi wystawienie jej negatywnych ocen i opinii.

Należy podkreślić, że T. K., jako Dyrektor, jest odpowiedzialna za prawidłową organizację pracy. W ramach tej odpowiedzialności posiada szerokie uprawnienia kierownicze i nadzorcze, a więc posiada kompetencje do oceny jakości i rzetelności pracy powódki. Korzystanie z tych uprawnień nie może stanowić jeszcze o mobbingu. Nadto nawet ewentualna błędna ocena stanu rzeczy dokonana przez pracodawcę i w konsekwencji niesłuszne ukaranie pracownika również samo w sobie nie świadczy o mobbingu. Do stwierdzenia mobbingu bowiem konieczne jest ustalenie, że zachowanie T. K. miało charakter powtarzalny i działała ona celowo na szkodę powódki z zamiarem bezpośrednim i kierunkowym. Tymczasem zebrane w sprawie dowody nie pozwalają na dokonanie takich ustaleń. Jak bowiem wynika z przeprowadzonych dowodów negatywne działanie T. K. wobec powódki w postaci: wymierzenia jej kary porządkowej – upomnienia, wystawienia jej niskiej okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego oraz wydania negatywnej opinii o powódce, poprzedziło zachowanie powódki polegające na kwestionowaniu poleceń Dyrektora oraz negatywnych opinii: współpracowników i kontrolera Regionalnej Izby Obrachunkowej.

Odnośnie wymierzenia powódce kary porządkowej, to należy zauważyć, że związek zawodowy opiniujący zasadność wymierzenia tej kary nie dopatrywał się naruszenia przepisów. Następnie powódka wniosła powództwo o jej uchylenie, a Sąd Rejonowy Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2008 r. z powodu uchybienia terminu oddalił jej powództwo. Co prawda w uzasadnieniu tego wyroku wskazano, że nieuzasadnione było nałożenie na nią w/w kary porządkowej, gdyż art. 108 kp nie przewiduje możliwości ukarania pracownika za naruszenie zasad współżycia społecznego. Jednak nawet przyjmując, że ostatecznie niesłusznie została ukarana w/w karą porządkową, to należy zauważyć, że T. K., wymierzając tę karę, nie miała zamiaru poniżyć powódki, czy też zastraszyć, ale kara ta była wynikiem zachowania samej powódki, która często kwestionowała polecenia przełożonej. Tym samym wymierzenie tej kary nie stanowiło przejawu mobbingu ale wynikało z negatywnej oceny zachowania powódki, do której T. K., jako Dyrektor Ośrodka, była uprawniona.

Z kolei przykłady krytycznej oceny sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych (wystawienia powódce niskiej oceny okresowej i negatywnej opinii) w przekonaniu Sądu Apelacyjnego nie wykroczyły poza granice uprawnień pracodawcy w zakresie kontroli i nadzoru i nie zawierały sformułowań zbędnych i ośmieszających powódkę. T. K., wystawiając negatywne oceny powódce, korzystała jedynie ze swych uprawnień. Należy zauważyć, że wystawianie ocen okresowych pracowników samorządowych należy wręcz do obowiązków Dyrektora. Natomiast sam fakt wydania negatywnych ocen nie świadczy o stosowaniu mobbingu. Tym bardziej, że okoliczności towarzyszące wydaniu tych ocen, a w szczególności zachowanie i postawa powódki, uzasadniały ich wydanie. Skoro bowiem jak sama powódka przyznała miała za złe T. K., że od niej stale „czegoś” wymagała. Właśnie taka postawa powódki, w istocie podważająca kompetencje Dyrektora, mogła uzasadniać wystawienie jej niskich ocen. Nadto powódka wykazywała się niepunctualnością, brakiem dbałości i skrupulatności w pracy, nie była obiektywna, popadała w konflikty z współpracownikami, co potwierdzili świadkowie. Potwierdziła to również Skarbnik Miasta K. A. J., która jasno stwierdziła, że powódka składała sprawozdania z opóźnieniem i z błędami i to nawet mimo przeprowadzenia z nią rozmów dyscyplinujących. Powódka składała także skargi do Urzędu Miasta na nieprawidłowości w funkcjonowaniu Ośrodka, które nie zostały potwierdzone, co również uzasadniało krytyczny stosunek T. K. wobec powódki. Tak więc okoliczności te niewątpliwie uzasadniały wystawienie powódce przez T. K. negatywnych ocen i opinii, tym samym nie mogą one stanowić o mobbingu.

Także kwestia przeprowadzenia ankiet anonimowych wśród pracowników strony pozwanej, wbrew zarzutom skarżącej, nie dowodzi istnienia mobbingu. Przede wszystkim kwestia przeprowadzenia tych ankiet nie została zainicjowana przez T. K., ale to sama powódka złożyła skargę do Prezydenta Miasta na nieprawidłowości w realizacji zadań ustawowych Ośrodka, w wyniku której zlecono kontrolę u strony pozwanej. W toku tej kontroli rozdano pracownikom ankiety anonimowe opracowane przez radnych, w których mieli ocenić umiejętności Dyrektora i kierowników działów, a więc dotyczyły nie tylko samej powódki. Pracownicy w tych ankietach, negatywnie ocenili pracę powódki. Jednak brak jest jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, iż pracownicy, oceniając powódkę, działali pod wpływem T. K.. Taka ocena wynikała z faktu, że pracownicy znali dobrze powódkę i właśnie w taki sposób ocenili jej kompetencje i współpracę z nią.

Niewiarygodne są twierdzenia powódki, że podległe jej pracownice, nie miały powodów, by negatywnie oceniać jej kompetencji i współpracy. Należy zauważyć, że aż 17 świadków pracowników strony pozwanej nie potwierdziło zarzutów powódki, a część z nich, powołując się na swoje odczucia, wręcz wskazywało na dopuszczanie się przez powódkę wobec nich działań mobbingowych.

Nie bez znaczenia dla oceny zarzutów powódki jest fakt, iż gdy Dyrektorem Ośrodka była M. F., relacje powódki z M. F. były dobre. Jak wynika z zeznań świadków wspólnie one kierowały Ośrodkiem. Wówczas powódka bardzo często spóźniała się do pracy i załatwiała prywatne sprawy w godzinach pracy. Dyrektor M. F., z uwagi na relacje łączące ją z powódką, nie ingerowała w kwestię przestrzegania czasu pracy przez powódkę. Natomiast sytuacja powódki w tym zakresie uległa znacznej zmianie od momentu, gdy Dyrektorem została T. K., która nie akceptowała spóźnień powódki oraz załatwiania przez nią spraw prywatnych w godzinach pracy. Niewątpliwie taka postawa T. K. miała negatywny wpływ na relacje pomiędzy nimi. Jednak należy podkreślić, że wymaganie od pracownika przestrzegania dyscypliny czasu pracy nie może być utożsamiane za przejaw mobbingu, gdyż dyscyplinowanie podległych pracowników, w tym powódki, należało do uprawnień, a wręcz do obowiązków, T. K., jako Dyrektora Ośrodka.

Jeżeli chodzi o zarzut powódki, iż działania T. K. miały na celu wyeliminowanie jej z zespołu pracowników, co ostatecznie zostało zrealizowane, to również jest on nietrafny. Jak już wyżej wskazano obowiązkiem kierownika zakładu jest organizacja pracy i nadzór nad jej wykonywaniem. W tym mieści się uprawnienie do eliminacji z zespołu pracownika źle wykonującego te obowiązki lub dezorganizującego pracę w zespole. Jeśli tym spowodowane są działania skierowane przeciwko pracownikowi, to nie można mówić o mobbingu, a ewentualna błędna ocena stanu rzeczy przez pracodawcę uzasadnia inne roszczenia, jak np. żądanie przywrócenia do pracy. Tymczasem jak wynika z powyższego negatywne działania wobec powódki były spowodowane zachowaniem samej powódki, która kwestionowała polecenia Dyrektora, wносиła skargi na funkcjonowanie Ośrodka, była skonfliktowana z pracownikami oraz jej praca nie cechowała się solidnością i skrupulatnością, o czym świadczą opinie: kontrolera Regionalnej Izby Obrachunkowej i A. J.– Skarbnika Urzędu Miasta. W tych okolicznościach rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 k.p., nawet jeżeli częściowo wynikało z błędnej oceny faktów, nie może zostać uznane za nękanie, czy też zastraszanie. Tym bardziej, że powódce przysługiwały roszczenia pozwalające zweryfikować prawidłowość tego rozwiązania.

Nie zasługiwał również na uwzględnienie zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów przez sąd pierwszej instancji. Należy podkreślić, że przepis art. 233 § 1 kpc statuuje zasadę swobodnej oceny dowodów, według której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

W świetle powyższych rozważań, należy stwierdzić, że zarzuty powódki stosowania wobec niej mobbingu, zawarte w obszernych pismach procesowych składanych przed sądem pierwszej instancji i powtórzone w równie obszernej apelacji, są nietrafne. Zebrany w sprawie materiał dowodowy bowiem nie potwierdził, że zachowania i działania T. K. skierowane wobec niej polegały na uporczywym i długotrwałym jej nękaniu, czy też zastraszaniu. Przedstawione przez powódkę dowody, które miały wykazać stosowanie przez T. K. mobbingu, wykazały jedynie istnienie konfliktu pomiędzy nimi. Konflikt ten był spowodowany przez obie strony i wynikał z niekorzystnych, a nawet błędnych decyzji Dyrektora, co pozostawało w korelacji z zachowaniami powódki (kwestionowanie poleceń przełożonego, stosunek powódki do współpracowników, składanie skarg w organach gminy i w mediach). Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał odczucia powódki za subiektywne, które nie znajdują potwierdzenia w zachowaniach T. K.. Należy podkreślić, że samo poczucie powódki, że podejmowane wobec niej działania i zachowania przez T. K. miały charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie

i zastraszanie powódki, czy też działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej, do jej 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, pozwoli to z zakresu mobbingu wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości. Tymczasem jak wyżej wskazano i podkreślał to sąd pierwszej instancji, ustalone w sprawie obiektywne okoliczności faktyczne, nie pozwalają podzielić subiektywnych odczuć powódki, iż w/w działania i zachowania T. K. były mobbingiem.

Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się w sprawie naruszenia cytowanej zasady. Sąd Okręgowy dokonał wnikliwej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego i mając go za podstawę dokonał swobodnej, ale nie dowolnej oceny zebranych dowodów. Wbrew twierdzeniom skarżącej, o naruszeniu zasady obiektywnej oceny dowodów, nie świadczy sama okoliczność, że sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania określonych świadków, a odmówił wiarygodności zeznaniom: M. B. oraz że oddalił jej wnioski dowodowe. Takie uprawnienie znajduje oparcie w obowiązujących przepisach i dyrektywach orzeczniczych, pod warunkiem, że jest należycie uzasadnione i zgodne z logiką, a w ocenie Sądu Apelacyjnego, warunki te zostały należycie spełnione przez sąd pierwszej instancji. Tym bardziej, że powódka nie przedstawiła konkretnych przykładów świadczących o naruszeniu przez sąd pierwszej instancji zasad doświadczenia życiowego, reguł logicznego myślenia, czy też wymogów prawa procesowego.

Należy podkreślić, że sąd pierwszej instancji w sposób szczegółowy wyjaśnił przyczyny, dla których zeznania świadków: K. B. (1), A. Z., B. S., K. N., R. K., A. J., E. K. (1), R. C., K. B. (2), M. Z., E. S., P. M., J. M., J. K. (2), J. K. (1), A. M., L. D. uznał za wiarygodne i między innymi na ich podstawie ustalił stan faktyczny. Sam fakt, iż większość tych świadków była, czy jest, pracownikami strony pozwanej, nie podważa jeszcze ich wiarygodności. Należy zaznaczyć, że sama tylko okoliczność, iż świadek jest pracownikiem strony procesowej nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego. Według Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy, poddał tej ocenie wszystkie przeprowadzone dowody, a ich wiarygodność i moc dowodową ocenił bez naruszenia obowiązujących w tym zakresie zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Z kolei słusznie zeznania świadków: D. T., E. K. (2), R. M., sąd pierwszej instancji pominął, jako nie wnoszące do sprawy niczego istotnego. Sąd wyjaśnił także, z jakich przyczyn nie dał wiary zeznaniom świadka M. B.. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił tę oceną. Należy zauważyć, że M. B. nie był pracownikiem strony pozwanej i w Ośrodku pojawiał się raz w miesiącu na krótko, tylko po odbiór świadczenia. Tak więc okoliczności te wykluczają w istocie możliwość przyjęcia, iż mógł być świadkiem działań mobbingowych, a więc zachowań ze swej istoty długotrwałych.

Słusznie Sąd Okręgowy pominął kolejne wnioski dowodowe powódki, gdyż przeprowadzone dowody były wystarczające do stwierdzenia, iż okoliczności, na które powódka się powołuje, nie były mobbingiem. Tym samym przeprowadzenie kolejnych dowodów nie mogło doprowadzić do zmiany tej oceny, a w szczególności do stwierdzenia, że wobec powódki był stosowany mobbing. Tym bardziej, że przedstawione przez powódkę wnioski dowodowe nie odnosiły się bezpośrednio do istoty sprawy, a dotyczyły kwestii nieistotnych, takich jak: powołanie biegłego grafologa, udostępnienie treści rozmów telefonicznych. Nadto uwzględnienie tych wniosków zmierzałoby do przewlekłości postępowania. Zatem należy przyjąć, że, nie zachodziła w sprawie potrzeba uzupełniania materiału dowodowego, skoro kwestie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione. Należy bowiem podkreślić, że nie jest istotna liczba przesłuchanych świadków, czy też liczba przedstawianych dokumentów, istotne jest, czy sporne w sprawie kwestie zostały wyjaśnione w stopniu pozwalającym na wydanie rozstrzygnięcia. Wobec tego w tym zakresie nie można skutecznie przedstawić sądowi pierwszej instancji zarzutu dokonania ustaleń odnoszących się relacji powódki z pracodawcą z przekroczeniem granic określonych w art. 233 §1 kpc. Tym bardziej, że powódka nie wykazała, aby Sąd Okręgowy w sposób oczywiście wadliwy z punktu widzenia logiki i zasad doświadczenia życiowego

ocenił materiał dowodowy. Z pewnością konieczności wykazania powyższych okoliczności nie może zastąpić samo zaprezentowanie odmiennego poglądu – zbieżnego z oczekiwaniami powódki.

Powyższe względy przemawiają za tym, że sformułowane w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego okazały się niezasadne.

Odnosnie żądania dotyczącego zadośćuczynienia w kwocie 200.00,00 zł, to słusznie sąd pierwszej instancji uznał je za bezzasadne. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 94³ § 3 kp pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Zatem dopiero ustalenie, że opisywane przez powódkę zdarzenia miały miejsce i że można je uznać za mobbing, pozwala w następnej kolejności dokonywać ewentualnych ustaleń na okoliczność rozstroju zdrowia powódki i związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem zdrowia a mobbingiem. Tymczasem jak wyżej wskazano przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło stosowania wobec powódki mobbingu. Skoro więc nie został spełniony konieczny warunek w/w przepisu (istnienie mobbingu), to żądanie zadośćuczynienia było bezprzedmiotowe i tym samym nie zachodziła potrzeba rozstrzygnięcia kwestii zasadności żądanego zadośćuczynienia. Z tego też względu słusznie również Sąd Okręgowy pominął dowód z biegłych lekarzy celem ustalenia rozstroju zdrowia i związku tego rozstroju z ustalonym przez sąd mobbingiem. Zbędnym bowiem było przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych skoro nie zostały wykazane zachowania opisane w art. 94³ kp.

Powódka domagała się także odszkodowania w kwocie 398.000,00 zł, co również słusznie sąd pierwszej instancji uznał za bezzasadne. W świetle bowiem treści art. 94³ § 4 kp pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Tak więc pracodawca może ponieść odpowiedzialność za szkody majątkowe, które poniósł pracownik wskutek mobbingu (koszty leczenia, utrata zdolności do zarobkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość). Jednak należy zauważyć, że konieczną przesłanką dochodzenia odszkodowania z tego przepisu jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu. Tymczasem powódka nie rozwiązała stosunku pracy z powodu mobbingu, ale to pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kpc, a więc z jej winy. Skoro więc nie został spełniony konieczny warunek z w/w przepisu, to tym samym żądanie powódki dotyczące odszkodowania było niezasadne.

Reasumując, w świetle powyższych okoliczności należy stwierdzić, że twierdzenia powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu były nieuzasadnione. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie stanowi podstawy do przyjęcia, że powódka była obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 kp. Brak jest w sprawie istnienia obiektywnie nagannych działań skierowanych przeciwko powódce, które polegałyby na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu. Niewątpliwie działania strony pozwanej nie wywołały u powódki również zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej. Nie było również zachowań poniżających ani ośmieszających. Samo przeświadczenie powódki o tym, głębokie subiektywne poczucie pokrzywdzenia nie stanowi podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej. Niewątpliwie pomiędzy powódką a T. K. istniał ostry konflikt spowodowany przez obie strony, jednak miał on charakter „prywatny”, wobec tego związane z tym konfliktem przejawy wzajemnej niechęci, czy wręcz wrogości, nie mogły być utożsamiane z mobbingiem.

Z tych względów wskazane przez powódkę zarzuty w apelacji należy uznać za chybione i w konsekwencji jej apelacja na podstawie art. 385 kpc podlegała oddaleniu. Sąd Apelacyjny orzekając o kosztach postępowania oparł się na treści przepisu art. 102 kpc, uznając, że mimo przegrania przez powódkę sprawy jej sytuacja majątkowa i życiowa uzasadnia obciążenie jej kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym jedynie w kwocie 100,00 zł.

R.S.