



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa B. T.
przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D.
o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku
z dnia 21 maja 2021 r., sygn. akt V Pa 15/19,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

Bohdan Bieniek Jolanta Frańczak Dawid Miąsik

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Słupsku, wyrokiem z dnia 8 listopada 2018 r., oddalił powództwo B. T. przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D. o zadośćuczynienie związane z mobbingiem.

Ze sprawy wynika, że powódka jest nauczycielką matematyki, a w okresie od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r. pełniła funkcję dyrektora w pozwanym Zespole Szkolno-Przedszkolnym. Powódka wskazywała, że czasie pełnienia funkcji dyrektora placówki, jak i po zakończeniu kadencji, doznawała działań i zachowań ze strony współpracowników oraz podległego jej personelu i obecnej dyrektorki, stanowiących działania i zachowania o charakterze mobbingowym.

W konsekwencji naruszenia dóbr osobistych powódki, Sąd Okręgowy w Słupsku wyrokiem z dnia 2 lutego 2015 r. nakazał pozwanej E. J. opublikowanie w dzienniku „[...]” w wydaniu sobotnio - niedzielnym pomiędzy stroną 2 a 6 oświadczenia następującej treści „[...]” oraz zamieszczenie na okres 7 dni na stronie głównej serwisu [...] odnośnika w formie ramki, zawierającego oświadczenie o treści „[...]”. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Okręgowy uznał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło ponad wszelką wątpliwość, że w szkole, w której dyrektorem była powódka, w okresie od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r., istniał poważny konflikt oraz że niejednokrotnie zachowanie powódki wobec pracowników szkoły było nietaktowne, obraźliwe, autorytarne, a tym samym zarzuty stawiane jej, dotyczące poniżania pracowników, były zasadne. Brak było natomiast dowodów, aby działania powódki wobec pracowników szkoły nosiły znamiona mobbingu i miały na celu niszczenie i nękanie pracowników.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w czasie, w którym powódka pełniła funkcję dyrektora placówki, kilkoro nauczycieli przejawiało swoją niesubordynację wobec niej w postaci niewykonywania poleceń oraz niewykazywania chęci uczestnictwa w akcjach i wydarzeniach ogólnoszkolnych. Ponadto byli oni autorami różnego rodzaju skarg i pomówień. Nauczycieli pozostających w opozycji do powódki było 5 lub 6.

W ocenie Sądu pierwszej instancji zachowania, które powódka przedstawiła nie były przejawem mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.). Zachowanie, które może być uznane za mobbing musi być uporczywe w działaniu i długotrwałe. Nie może to być działanie jednorazowe, lecz musi być rozciągnięte w czasie. Po drugie, działanie takie musi być ukierunkowane i kwalifikowane swoim celem. Natomiast indywidualne, subiektywne przekonanie pracownika o krzywdzeniu (nękanii, zastraszaniu) nie może decydować o ocenie dokonywanej przez Sąd.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w okresie, w którym powódka pełniła funkcję dyrektora gimnazjum, to na niej spoczywał obowiązek zagwarantowania prawidłowego funkcjonowania placówki edukacyjnej, w szczególności dbania o ład, porządek, dyscyplinę, w tym także pośród kadry, czyli grona pedagogicznego. Nie sposób zatem uznać, że wskazane przez powódkę zachowania nauczycieli i wywołane nimi zdarzenia mogły zostać uznane za działania mobbingujące powódkę, skoro to ona sprawowała najwyższą funkcję w szkole i działalność placówki zależała wyłącznie od niej. Na powódce spoczywał obowiązek przeciwdziałania takim zachowaniom podwładnych (zastraszanie, nękanie, ośmieszanie wykluczanie), a także dbałość o ład i porządek w placówce, poprawną atmosferę i dyscyplinowanie kadry. W końcowej ocenie Sąd Rejonowy przyjął, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w tej sprawie nie potwierdziło, by pozwany pracodawca dopuszczał się mobbingu względem powódki. Z tego też powodu Sąd ten oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny, wskazując, że przeprowadzenie tego wniosku byłoby bezcelowe.

Sąd Okręgowy w Słupsku, wyrokiem z dnia 21 maja 2021 r., oddalił apelację powódki.

Sąd odwoławczy uzupełnił postępowanie dowodowe o analizę dowodów z dokumentów akt sprawy I C 92/14 oraz przesłuchanie świadków M. K. i I. K.. Tym samym Sąd Okręgowy wskazał, że powszechnie obowiązujące przepisy nie przewidują sankcjonowania mobbingu skierowanego przeciwko pracodawcy, a ściślej przeciwko osobie zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a większość wskazywanych przez powódkę niepożądanych zachowań miała miejsce w czasie pełnienia przez nią funkcji dyrektora gimnazjum. Jednocześnie Sąd ten przyznał, że choć mobbing wobec przedstawiciela pracodawcy istnieje i posiada swoją nazwę "staffing", czyli tzw. mobbing pionowy, to w dyspozycji pracodawcy są inne instrumenty obrony przed niepożądanym zachowaniem pracowników, inne niż mobbing skierowany przeciwko pracownikowi. Sąd wskazał na możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy podwładnego. Ponadto przełożony może zastosować wobec takiego pracownika kary porządkowe, o których mowa w art. 108-112 k.p. Dodatkowym instrumentem czy odpowiedzią na proceder „staffingu”, w

ocenie Sądu odwoławczego, jest wniesienie przez pracodawcę-przełożonego powództwa cywilnego o naruszenie dóbr osobistych przeciwko bezpośredniemu sprawcy niepożądanych zachowań.

Sąd odwoławczy wskazał, że powódka mimo wskazywania niepożądanych zachowań podległych jej pracowników nie skorzystała z żadnych rozwiązań prawnych, w tym związanych z dyscyplinowaniem pracowników odmawiających wykonania powierzonych im zadań lub zaniedbujących swoje obowiązki. Tylko raz, w stosunku do nauczyciela, który bez usprawiedliwienia opuścił radę pedagogiczną, zastosowała sankcje dyscyplinarne przewidziane w regulaminie, kodeksie pracy i Karcie Nauczyciela. Natomiast mimo lekceważenia przez innych nauczycieli powierzonych im zadań nie wyciągnęła takich konsekwencji. Nie wystąpiła również przeciwko innym nauczycielom, zawiadamiającym organy o rzekomych nieprawidłowościach i naruszających jej dobra osobiste i dobre imię, z powództwem cywilnym. Sąd ten również uznał, że na powódce jako pracodawcy ciążył obowiązek nadzoru procesu świadczenia pracy, tak aby przebiegał on w sposób zgodny z obowiązującymi regułami prawnymi oraz zasadami współżycia społecznego. Tym samym powódka nie tylko miała możliwość, ale i obowiązek wyciągania konsekwencji wobec pracowników niesubordynowanych, naruszających obowiązujące przepisy i zasady współżycia społecznego.

Odnosząc się do okresu po upływie kadencji pełnienia przez powódkę funkcji dyrektora szkoły, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego i uznał, że nowemu dyrektorowi szkoły trudno przypisać zachowania będące mobbingiem. Mobbingu nie stanowiło nieprzydzielanie powódce wychowawstw, godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw czy przyznawanie dodatku motywacyjnego w skrajnie niskich wartościach. Dalej Sąd uznał, że negatywnie oceniane zdarzenie do jakiego doszło podczas uroczystości z okazji 15-lecia powstania gimnazjum, gdzie nie wyczytano nazwiska powódki podczas przedstawiania wszystkich dyrektorów szkoły, nie stanowiło przejawu mobbingu, ponieważ było to działanie incydentalne. Jednorazowe zdarzenie nie stanowi zaś mobbingu.

Ostatecznie, odwołując się do art. 94³ § 1-3 k.p., Sąd Okręgowy przyjął, że wobec powódki nie stosowano mobbingu, a niedopuszczenie przez Sąd Rejonowy

dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry i psychologa dla ustalenia faktu doznania przez powódkę rozstroju zdrowia jako następstwa mobbingu w sytuacji nieuprawdopodobnienia zachowań penalizowanych w art. 94³ § 2 k.p., nie stanowiło jakiegokolwiek naruszenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie prawa materialnego w postaci: (-) art. 94³ § 2 k.p. w związku z art. 2 k.p., art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 984, dalej KN), art. 5 ust. 7 pkt 5 i art. 36a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2230), przez błędną wykładnię, to jest nieuzasadnione przyjęcie, że dyrektor szkoły jako pracodawca nie może być ofiarą mobbingu i nie jest uprawniony do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu, podczas gdy zgodnie z prawidłową wykładnią prawa materialnego dyrektor szkoły, jak każdy jej pracownik może doznawać zachowań kwalifikowanych jako mobbing i stać się podmiotem wynikających z tego faktu roszczeń; (-) art. 94³ § 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 KN, przez bezpodstawne przyjęcie, że działania i zachowania, które zdarzyły się tylko raz, nie mogą być elementami mobbingu mimo ich negatywnej oceny przez sąd, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że przesłankę uporczywości i długotrwałości powinien wyczerpywać całokształt udowodnionych działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi, choćby nie były to za każdym razem takie same działania i zachowania; (-) art. 94³ § 2 k.p., przez bezpodstawne przyjęcie, że: a) działania i zachowania, mające miejsce poza terenem zakładu pracy, nie mogą być elementami mobbingu, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że działania podejmowane przez pracowników w stosunku do pracownika, w związku z relacjami w zakładzie pracy, na organizowanych przez zakład pracy spotkaniach zespołu pracowników bądź też wobec organu nadzorującego pracownika mobbingowanego mogą stanowić element mobbingu, b) odmowa dofinansowania leczenia nie może być elementem mobbingu, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że działania mieszczące się w uprawnieniach pracodawcy mogą stanowić element mobbingu.

Dalej wskazał na naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 378 § 1 k.p.c., które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, to jest brak odniesienia się do wszystkich wskazanych w apelacji zarzutów.

Mając powyższe na uwadze, pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Słupsku do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu drugiej instancji, mimo częściowo błędnego stanowiska, *per saldo* odpowiada prawu.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do procesowego zarzutu naruszenia przepisów postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.), przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, to znaczy zaniechania odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacyjnych.

Zarzut ten nie jest trafny. Sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo porzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji, kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2019 r., II PK 290/17, LEX nr 2616203). Zatem rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznacza, że sąd drugiej instancji nie koncentruje się jedynie na ocenie zasadności zarzutów apelacyjnych, lecz rozstrzyga merytorycznie o zasadności zgłoszonych roszczeń procesowych, skoro funkcją tego przepisu jest

zakreślenie granic rozpoznania sprawy przez sąd odwoławczy, a nie kierunek i reguły, wedle których mają zostać ocenione dowody (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 r., I PK 16/18, LEX nr 2565880).

Idąc dalej, z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego twierdzenia faktycznego i argumentu prawnego podniesionego przez stronę. Wystarczające jest zbiorcze odniesienie się do zarzutów sformułowanych w apelacji, które pozwala stwierdzić, że wszystkie racje przywołane przez apelującego zostały przez ten sąd rozważone w ramach kontroli instancyjnej rozstrzygnięcia. Uzasadnienie sądu apelacyjnego nie musi spełniać wszystkich wymagań stawianych uzasadnieniu orzeczenia sądu pierwszej instancji; powinno zawierać takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznania są niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w orzeczeniu sądu drugiej instancji polega na ocenie wszystkich istotnych zarzutów prawnych podniesionych w apelacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2020 r., IV CSK 607/18, LEX nr 3048217).

Przekładając opisany wzorzec na grunt przedmiotowej sprawy czytelne staje się, że Sąd Okręgowy ten obowiązek wypełnił. Po pierwsze, poszerzył postępowanie dowodowe i dopuścił dowód z zeznań świadków oraz dokumentów znajdujących się w aktach I C 92/14 (o to też wnosił skarżący w apelacji). Po wtóre, w ten sposób zgromadzony materiał dowodowy odtwarzał w pełni sytuację panującą w pozwanej jednostce, zwłaszcza w latach 2009-2014 (kiedy powódka sprawowała funkcję dyrektora szkoły). Ujawnione w ten sposób zdarzenia nie usprawiedliwiają wniosków, jakie formułowane są w skardze kasacyjnej, co nie oznacza także zanegowania sytuacji konfliktowej na linii nauczyciele dyrektor. Ujawnione w procesie fakty tworzą symetryczny obraz relacji panujących w szkole. Z jednej strony miały miejsce zdarzenia naruszające dobre imię powódki (zob. wyrok w sprawie I C 92/14), z drugiej w postępowaniu zgromadzono informacje o jednostronnych korektach przez dyrektora (z pominięciem Rady Pedagogicznej Szkoły) planu zajęć, napiętej sytuacji na linii dyrektor – rodzice, czy też niewyrażeniu przez kierownika zakładu pracy zgody na anonimowe ankiety pracowników w ramach procedur antymobbingowych.

Zbiór tych zachowań doprowadził orzekające sądy do zgodnego wniosku, że powódka nie była ofiarą mobbingu.

Niemniej należy podzielić (co do zasady) pogląd skarżącego, że dyrektor szkoły – jeśli jest jednocześnie jej pracownikiem – może być ofiarą mobbingu, niezależnie od szeroko omówionej w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia instytucji „staffingu”. Tym samym po stronie dyrektora szkoły mogą powstać stosowne roszczenia. Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. podmiotem wyłącznie odpowiedzialnym za przeciwdziałanie mobbingowi jak i za jego wystąpienie jest pracodawca, czyli jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Dotyczy to zarówno sytuacji, w której pracodawca sam jest mobberem, jak i sytuacji, w których mobberem jest inny pracownik lub osoba, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność lub osoba spoza organizacji. Ofiarą mobbingu może być zaś każdy pracownik bez względu na zajmowane stanowisko, czy pełnioną funkcję w strukturze pracodawcy, ponieważ mobbing oznacza działanie lub zachowanie skierowane przeciwko pracownikowi. *A contrario*, z ochrony przewidzianej w art. 94³ k.p. nie mogą korzystać wszyscy ci członkowie personelu pracodawcy, którzy nie spełniają przesłanek określonych w art. 2 k.p., to jest zatrudnieni na innej podstawie niż stosunek pracy, w szczególności w ramach umów cywilnoprawnych.

Pracodawca ponosi także odpowiedzialność w sytuacji, w której występuje mobber zbiorowy, a z nim mamy do czynienia wtedy, gdy indywidualne działania poszczególnych osób nie stanowią mobbingu (choć stanowią naruszenie dóbr osobistych), jednak suma działań indywidualnych - w tym nawet działań od siebie niezależnych - wypełnia kryteria mobbingu. Dzieje się tak, kiedy na przykład każdy ze zmieniających się przełożonych mobbuje podwładnego w sposób krótkotrwały. Jednak ostatecznie zjawisko szykan ma charakter długotrwały (zob. A. Sobczyk: Wolność pracy i władza, Warszawa 2015, LEX).

Analiza art. 94³ § 3 i 4 k.p. wskazuje, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za mobbing została powiązana ze zdarzeniem w postaci doznania/doświadczenia przez pracownika mobbingu, a nie z zachowaniem pracodawcy stanowiącym mobbing. Choć sprawcą mobbingu mogą być różne podmioty, to adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94³ k.p. jest zawsze

pracodawca, bo przecież to on ma obowiązek realnego przeciwdziałania temu zjawisku w środowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859). Artykuł 94³ § 2 k.p. chroni pracowników, których pracodawca nie był w stanie ochronić przed poniżaniem, ośmieszaniem, izolowaniem lub eliminowaniem z zespołu współpracowników, z przyczyn od niego zależnych, albo ochronić ich nie chciał. Przepis ten ma zastosowanie do uzewnętrznionych, niekoniecznie, chociaż często publicznie, działań lub zachowań odnoszących się do pracownika, które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika, do którego są one adresowane, złożyły się na patologiczne zjawisko mobbingu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 lutego 2018 r., III APa 74/17, LEX nr 2464807).

Z ustawowej definicji wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22, LEX nr 3554444). Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również, niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów, zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, na przykład przez zastosowanie kar porządkowych, czy wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie niewykonalnych zadań, czy norm czasowych, nie wspominając już o takich zachowaniach, jak złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815). Tym samym za mobbing powinny być uznane wszelkie zachowania sprawcy dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, w tym także te, które cechują się zwykłym niedbalstwem pracodawcy w zaniedbywaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, czy też niezachowaniem należytej staranności przez zatrudniającego (zob. H. Szewczyk: Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r., I PK 203/09, Gdańskie Studia Prawnicze –Przegląd Orzecznictwa, 2011 nr 2, s. 179-186).

Sumując powyższe uwagi, należy przyjąć, że dyrektor szkoły, będący nauczycielem, może być ofiarą mobbingu skierowanego przeciw niemu przez pozostałych nauczycieli, ponieważ powierzenie nauczycielowi funkcji dyrektora nie zmienia istniejącego zatrudnienia (dotychczasowej podstawy zatrudnienia), a stanowi tylko powierzenie dodatkowej funkcji (zob. P. Prusinowski: System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze. K.W. Baran (red.), Z. Góral (red.), Warszawa 2021). O ile można zgodzić się z Sądem Okręgowym, że pracodawca (w rozumieniu art. 3 k.p.) – co do zasady - nie może być ofiarą mobbingu, o tyle *ad casum* analiza źródeł prawa określających pozycję i kompetencje dyrektora szkoły (ustawa z dnia 7 września 1991 r., o systemie oświaty, jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2230, a obecnie ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 900; ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 984) wskazuje, że w tym wypadku taki podmiot nie posiada pełnej i wyłącznej sfery kompetencji pracodawczych, ponieważ część z nich (dość istotną zresztą) wykonuje organ prowadzący daną jednostkę. Zdecydowana większość szkół państwowych pozostaje w gestii samorządu terytorialnego, gdzie organem prowadzącym jest odpowiednio właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego. Stąd do wytyczenia kompetencji i określenia pozycji dyrektora szkoły jako pracodawcy zastosowanie ma także ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 530). Dlatego nie można nauczyciela, któremu powierzono pełnienie funkcji dyrektora szkoły utożsamiać wyłącznie z pracodawcą, z pominięciem jego statusu pracowniczego. Przepis art. 68 ust. 5 prawa oświatowego określa dyrektora jako kierownika zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor jest zatem osobą upoważnioną z mocy prawa do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, aktualnie bowiem, na gruncie przepisów Kodeksu pracy, pojęcie kierownika zakładu pracy nie występuje. Jednakże czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły wykonuje organ prowadzący (art. 10 ust. 1 pkt 6 prawa oświatowego). Zakres umocowania organu prowadzącego obejmuje szeroki katalog spraw, między innymi: powierzenie stanowiska, ustalanie wynagrodzenia, przyznawanie określonych świadczeń, udzielanie urlopów i zwolnień od pracy,

wydawanie poleceń odbycia podróży służbowej, nagradzanie i nakładanie kar porządkowych.

Odnosząc się do kolejnej wiązki argumentów, warto podkreślić, że stosowanie mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu przez mobbera działań w granicach ustawowych uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Przy czym we wskazanej definicji nie chodzi o ciągłość działania zawsze jednej osoby, ale ciągłość zachowań (działań lub zaniechań) mobbingowych w ogólności. Wyraźnie widać to w przypadku mobbera zbiorowego. Innymi słowy, przesłanka ciągłości jest zachowana, jeżeli weźmie się pod uwagę sumę wszystkich zachowań mobbingowych, również pochodzących od kilku osób występujących w określonym czasie i miejscu. Przepis nie definiuje również uporczywości oraz nie określa żadnych ram czasowych wyznaczających granice długotrwałości. Racjonalną konsekwencją takiego ujęcia jest konieczność ustalenia i oceny obu przesłanek w sposób zindywidualizowany, w odniesieniu do okoliczności konkretnego przypadku. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³ § 3 k.p. Również sformułowanie „nękanie” zdaje się sugerować pewną wielokrotność zachowań, natomiast nie jest konieczna ich tożsamość (zob. A. Zoll, [w:] W. Wróbel (red.), Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Część I. Komentarz do art. 117–211a, Warszawa 2017, art. 190(a); B. Kaczmarek, A. Miśkiewicz: Mobbing w świetle przepisów ustawy karnej. Próba wskazania zakresu prawnokarnej ochrony, Prokuratura i Prawo 2023 nr 3, poz. 90-122).

Nie ma również znaczenia czy zachowania sprawcy były zamierzone, to znaczy było ukierunkowane na osiągnięcie któregośkolwiek z celów lub skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Pracodawca odpowiada za skutki mobbingu także wówczas, gdy jego sprawca działał nieumyślnie, a więc nie dążył do wywołania określonego skutku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22, OSNP 2023 nr 10, poz. 105).

Biorąc pod uwagę dotychczasowe uwagi, należy pamiętać, że prawo materialne stosuje się do określonego stanu faktycznego sprawy. To on determinuje

jego wykładnię. Analizowany problem nie może być czytany tylko punktowo z perspektywy spojrzenia powódki. Konieczne jest uwzględnienie wszelkich okoliczności sprawy, a te dowodzą, że w zakładzie pracy istniał konflikt, a jego przebieg miał podłoże dwustronne, to znaczy po każdej z nich pojawiały się działania, które nie powinny mieć miejsca w żadnym miejscu pracy, a w placówce oświatowej, z uwagi na jej funkcje, w szczególności. Zarządzanie zespołem niesie za sobą ryzyko podejmowania decyzji, które mogą być poddane krytyce. Z tego względu podmiot zarządzający winien cechować się swoistą odpornością na krytykę (także prasową) czy też działania zmierzające do poddania kontroli zewnętrznej jego aktów wewnętrznych.

Przede wszystkim, skoro omawiane zjawisko ma dotyczyć dyrektora szkoły, to on – w przeciwieństwie do „zwykłego” pracownika – dysponuje szerszym wachlarzem narzędzi pozwalających uciąć ten proceder. Po stronie dyrektora leży obowiązek takiego organizowania pracy, by tworzyć optymalne warunki jej wykonywania przez pracowników (nauczycieli). W tym celu zresztą w szkołach działają rady pedagogiczne, czy rady rodziców. Jednym z tych obowiązków jest także przygotowanie stosownych procedur antymobbingowych, a gdy one istnieją, wykorzystanie ich przeciwko potencjalnym sprawcom (tu innym pracownikom szkoły) staje się również obowiązkiem dyrektora. Dyrektor szkoły ma także możliwość sygnalizacji określonych zachowań do organu prowadzącego szkołę, a co więcej może także podejmować inne czynności z zakresu prawa pracy, które powstrzymać powinny sprawców mobbingu przed kolejnymi zachowaniami tego rodzaju (na przykład uruchamianie procedury dyscyplinarnej albo kar porządkowych zgodnie z Kodeksem pracy – art. 75 KN). Odpowiedzialności porządkowej i karom wymierzanych przez pracodawcę (jak upomnienie, nagana lub w określonych wypadkach, kara pieniężna) w trybie kodeksu pracy nauczyciele podlegają niezależnie od drogi odpowiedzialności dyscyplinarnej przewidzianej dla nich w art. 75 KN. Pasywne zachowanie na tym polu polaryzuje punkt widzenia powódki, bo jednak dyrektor szkoły w razie bezprawnego nacisku na jego osobę dysponuje skutecznymi środkami zapobiegawczymi, które nie tylko może, ale przede wszystkim powinien uruchomić w celu wyjaśnienia sytuacji zapalnych w środowisku pracy. O tym, że powódka potrafiła z takich narzędzi skutecznie korzystać świadczy choćby

uwzględnienie jej powództwa w sprawie I C 92/14. Fakt ten - jak i inne poczynione w sprawie – podważają zasadność twierdzenia skarżącej o wystąpieniu u niej zaniżonej oceny przydatności zawodowej, która w prostej linii przenosi się na brak sprawczości. Podjęte przez nią działania wobec naruszenia jej dóbr osobistych, świadczą, że w tym czasie nie stała się ona osobą bezradną i bezbronną.

Z drugiej strony samo poczucie dyrektora szkoły (i pracownika jednocześnie), że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są jednak wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2023 r., III PSKP 30/22, LEX nr 3635194). Dane kryteria wynikają zaś z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska jest uzależnione od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114). Konieczne staje się więc stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej podwładny (podwładni, osoby trzecie), nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing, zwłaszcza gdy z ustaleń w sprawie wynika, że i po stronie domniemanej ofiary istniały działania w odniesieniu do swych współpracowników, które można uznać za dalekie od modelowego sposobu zarządzania szkołą. W końcu przesłanki mobbingu są zwrotami niedookreślonymi, których abstrakcyjne zdefiniowanie jest w gruncie rzeczy niemożliwe, a ich wyjaśnienie następuje przez odniesienie do całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności faktycznych.

Tak jak było to już wspomniane, status dyrektora szkoły wyznaczają przepisy zarówno Karty Nauczyciela jak ustawy Prawo oświatowe. Artykuł 68 tej ostatniej

ustawy jest w zasadzie podstawowym (choć nie jedynym) przepisem ustawy określającym zakres zadań i kompetencji dyrektora szkoły (placówki) publicznej oraz obszar jego odpowiedzialności (rozumianej jako podstawa oceny czy dyrektor w sposób prawidłowy realizuje obowiązki na powierzonym mu stanowisku, i ewentualnego zastosowania adekwatnych do tego sankcji). W ramach tego artykułu mieści się również kompetencja dyrektora w zakresie przyznawania na przykład dodatków motywacyjnych lub innych, uznaniowych elementów wynagrodzenia nauczycieli lub innych pracowników szkoły. Kompetencji tej nie można ograniczyć przez wymaganie uzgodnienia tych dodatków ze związkami zawodowymi lub innymi organami szkoły (np. radą pedagogiczną). Potencjalne z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) w zakresie kształtowania przez pracodawcę świadczeń związanych z pracą, w tym dodatku motywacyjnego (por. protokół inspektora PIP z dnia 24 czerwca 2015 r.), przysługują pracownikowi odrębne roszczenia, w tym odszkodowanie na mocy art. 18^{3d} k.p. Inna rzecz, to jaka przyczyna stanowiła impuls do dysproporcji w wynagrodzeniu powódki (dodatek motywacyjny), czy niosła ona za sobą tylko naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), czy też nosiła znamiona dyskryminacji (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, LEX nr 3604636). Tak czy inaczej te zjawiska w prawie pracy (mimo ich niepożądanego charakteru) różnią się zakresowo od mobbingu.

Również w stosunku do zarzutu zachowania oznaczonego jako odmowa dofinansowania leczenia, należy mieć na uwadze, że przepis art. 72 ust. 1 nakłada na organy prowadzące szkoły obowiązek zapewnienia w swoich budżetach odpowiednich środków finansowych na pomoc zdrowotną dla nauczycieli. Ustawodawca nie sprecyzował wysokości środków, którą należy uznać za wystarczającą. To organ prowadzący decyduje zatem, jaką kwotę w budżecie przeznaczy na pomoc zdrowotną dla nauczycieli. Ponadto organ prowadzący określa rodzaj świadczeń przyznawanych w ramach tej pomocy oraz warunki i sposób ich przyznawania. Wykonanie niniejszych kompetencji należy do organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego. Innymi słowy administrowanie funduszem na pomoc zdrowotną dla nauczycieli zostało powierzone organowi prowadzącemu szkołę. Nie można zatem kompetencji w zakresie dysponowania środkami z tego

funduszu przenieść na poziom szkół (np. przypisać radom pedagogicznym lub dyrektorom - zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 18 marca 2008 r., III SA/Łd 94/08, LEX nr 490095).

Przesłanką uwzględnienia powództwa jest stosowanie wobec pracownika mobbingu zdefiniowanego w art. 94³ § 2 k.p. oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych zachowań spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Jak trafnie zauważył bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08 (LEX nr 490339), obiektywne kryteria muszą być podstawą oceny, czy doszło do nękania i zastraszania pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia. Z tego względu znaczenia nabiera ustalony w sprawie zakres relacji między „zachowaniem mobbingowym”, a możliwością skorzystania przez pracodawcę w pełni z jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych w środowisku pracy, w którym podporządkowanie (powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, rodzaju wykonywanej przez niego pracy i zakresu autonomii. Należy pamiętać, że dyrektor szkoły z jednej strony jest osobą reprezentującą pracodawcę w stosunku do pracowników, a z drugiej (w ramach bieżącej działalności szkoły lub placówki) – ich przełożonym służbowym uprawnionym do organizowania procesów pracy i kierowania nimi. Wykonuje on wszystkie kompetencje, jakie przepisy prawa pracy (zarówno ogólnego, jak i nauczycielskiej pragmatyki) rezerwują dla „pracodawcy” czy też „szkoły” (zob. M. Pilich [w:] Prawo oświatowe. Komentarz. M. Pilich red., Warszawa 2022, LEX).

Sądy miały na uwadze tę różnicę stanowisk i nie podzieliły stanowiska powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Jest to o tyle zasadne, że nie każde przekroczenie przez pracowników swoich obowiązków i powinności wobec pracodawcy (dyrektora szkoły) jest równoznaczne z mobbingiem, który jako kwalifikowany delikt prawa pracy wyraźnie odróżnia się od tej sfery i potencjalnie innych niewłaściwych zachowań stron stosunku pracy. Rzecz w tym, że mobbing wyróżniają dopiero szczególne elementy strony podmiotowej i przedmiotowej.

W aspekcie prawnym nie ma znaczenia czy nękanie lub zastraszanie występuje w relacji przełożony–podwładny (również w postaci zachowań podwładnego) czy między pracownikami porównywalnego szczebla, jak również czy składa się z zachowań *prima facie* bezprawnych czy formalnie zgodnych z prawem, o ile te ostatnie nie są dokonywane w obiektywnie uzasadnionym celu, wynikającym z charakteru danej czynności i nie znajdują usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566). Nie można zatem mówić o mobbingu w razie podejmowanych przez pracowników działań, które nie mają na celu poniżenia przełożonego, a jedynie dążenie do kontroli jego aktów stosowania prawa, nawet jeśli skargi na działanie dyrektora placówki czy wnioski o przeprowadzenie kolejnej kontroli (na przykład do organu prowadzącego czy kuratorium), okazały się nieuzasadnione. W przypadku innych, incydentalnych działań sprzecznych z prawem, należy ustalić, czy szkoda (krzywda), powstała wskutek ich dokonania, została zrekompensowana innym roszczeniem, ponieważ te *de facto* mogą niweczyć szeroko rozumianą szkodę i nie wywoływać po stronie uprawnionej dalszej krzywdy czy uszczerbku. Naturalnie w orzecznictwie dopuszcza się kumulację roszczeń z tytułu mobbingu i naruszenia dóbr osobistych (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 246). Nie ma też przeszkód, aby pracownik poddany mobbingowi dochodził w procesie cywilnym stosownego zadośćuczynienia lub odszkodowania bezpośrednio od sprawcy mobbingu (na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 415 k.c., art. 445 k.c. oraz art. 448 k.c.). Regulacja zawarta w Kodeksie pracy nie uchyla bowiem przepisów regulujących ochronę dóbr osobistych, które zawarte są w Kodeksie cywilnym. Należy przyjąć, że mobbing zawsze nosi znamiona naruszenia dóbr osobistych (nie tylko zdrowia psychicznego i fizycznego, ale także godności człowieka), a istota mobbingu wyraża się w trwałym i uporczywym naruszaniu dóbr osobistych pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16 (LEX nr 2333062) zauważył, że przepis art. 94³ § 1 k.p., wspólnie z art. 11¹ k.p. lub art. 94 pkt 10 k.p., nakłada na pracodawcę obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności jego godność, oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno

przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników.

Trzeba także podkreślić, że kodeksowa definicja mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkukrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11 (LEX nr 1102989).

Z rozważań sądu wynika, że takich działań nie udowodniono, więc oddalenie powództwa nie naruszyło podstaw prawnych wskazanych w skardze kasacyjnej. Trafnie przyjął więc Sąd drugiej instancji, że wspomniane działania, choć w spornym okresie było ich wiele, nie mogą być uznane za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Trudno bowiem uznać je za działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu przełożonego pracownika, skoro część z nich mieściła się w granicach wolności pracy (kontrola decyzji pracodawcy przez uruchamianie postępowań sprawdzających lub kontrolnych), a część z nich została nie miała znamion ustawowo przypisanych mobbingowi. W postępowaniu kasacyjnym nie weryfikuje się czy dokonana ocena dowodów w danej sprawie jest trafna, skoro ten etap procedowania opiera się wyłącznie na wykładni prawa.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ i art. 102 k.p.c.

[SOP]

[ms]