



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W.A.  
przeciwko Jednostce Wojskowej nr [...] w K.  
o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, premię,  
wynagrodzenie za urlop,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 15 października 2025 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie  
z dnia 5 kwietnia 2024 r., sygn. akt III APa 9/21,

**oddala skargę kasacyjną.**

**[SOP]**

## **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2024 r. Sąd Apelacyjny w Krakowie w sprawie z powództwa W. A. przeciwko Jednostce Wojskowej nr [...] w K. o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, o premię i o wynagrodzenie za urlop,

oddalił apelacje obu stron wniesione od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 24 maja 2021 r.

Powódka domagała się zasądzenia 200 000 zł tytułem zadośćuczynienia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. z tytułu stosowania mobbingu; 111 000 zł tytułem odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. w związku z art. 415 k.c. z tytułu mobbingu,; a także 2.169 zł, na którą to kwotę składała się zaniżona premia i wynagrodzenie urlopowe.

Wyrokiem z dnia 24 maja 2021 r. Sąd Okręgowy w Krakowie zasądził od pozwanej na rzecz powódki 1.000 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego za lata 2013-2015 z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej 8.050 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 9 lutego 2009 r. Powódka była zatrudniona na stanowisku zastępcy głównego księgowego, przy czym w okresie od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 września 2011 r. zajmowała stanowisko głównego księgowego. Pismem z dnia 30 stycznia 2017 r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano: 1) ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niezasadne zniesławianie pracodawcy przed przełożonymi, co mogło go poniżyć i narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska; 2) ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niezasadne zniesławianie pracodawcy przed pracownikami i Zarządem Regionu [...] NSZZ „[...]” co mogło go poniżyć i narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska; 3) ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez zniesławianie pracowników będących członkami Komisji Antymobbingowej oraz żołnierzy zawodowych będących członkami Zebrania Oficerskiego, co mogło ich poniżyć i narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska; 4) ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez poświadczenie nieprawdy przy zatrudnieniu na stanowisku zastępcy głównego księgowego, a następnie głównego księgowego; 5) konfliktowość w stopniu dezintegrującym pracę pracodawcy i pracowników przez wywoływanie nieuzasadnionych sporów w środowisku pracy, co

narusza zasady współżycia społecznego i stanowi podstawę utraty zaufania do pracownika. W piśmie wskazano, że skala oraz ciągłość zniestawiania przez powódkę zarówno dowódcy jednostki, jak i współpracowników, jej konfliktowość oraz przejawiana przy tym zła wola powodują naruszanie zasad współżycia społecznego i uniemożliwiają dalszą współpracę dowódcy z powódką.

Wyrokiem z 4 stycznia 2021 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach. Orzeczenie nie jest prawomocne.

Sąd Okręgowy ustalił również, że powódka została zatrudniona u pozwanej w czasie, gdy Jednostka Wojskowa była dopiero tworzona. Powódka brała czynny udział w jej tworzeniu. W ciągu czterech miesięcy od powstania Jednostki stworzyła oddział administracyjny, zabezpieczyła finansowe działania Jednostki oraz dowództwa wojsk specjalnych. Następnie powódka została zastąpiona na tym stanowisku przez mjr J. G.. Otrzymała stanowisko zastępcy głównego księgowego. Powódka jest osobą kompetentną, o dużej wiedzy merytorycznej, ale równocześnie bardzo wymagającą, dominującą, nie lubiącą sprzeciwów, apodyktyczną, lubiącą mieć kontrolę, o silnym charakterze. W ocenie współpracowników z pionu głównego księgowego powódka tworzyła w środowisku pracy nerwową, stresującą atmosferę. Była skonfliktowana z wieloma pracownikami, których traktowała odmiennie w porównaniu do osób, które darzyła sympatią. W przypadku pracowników pionu głównego księgowego przejawiało się to między innymi w nierównym podziale obowiązków, obciążaniu nimi w nadmiernej ilości osób przez nią nie lubianych oraz krytykowaniu ich.

W 2014 r. w pozwanej Jednostce zostały utworzone dwa związki zawodowe. W dniu 4 listopada 2014 r. pracownicy na mocy uchwały Zebrania Założycielskiego utworzyli w strukturach Okręgu Związkowego NSZZ PW Wojsk [...] Zakładową Organizację Związkową Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego Pracowników Jednostki Wojskowej N. w K.. Przewodniczącą Związku była A. P.. Z kolei Organizacja Zakładowa NSZZ „[...]” w JW [...] w K. została zarejestrowana w dniu 5 grudnia 2014 r. w rejestrze podstawowych Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu [...] NSZZ [...]. Przewodniczącą została powódka, sekretarzem B. M., a skarbnikiem A. T.. Między związkami istniał konflikt. W JW [...] w K. zatrudniona

jest także A. P.. Początkowo pracowała w tym samym pionie co powódka - pionie głównego księgowego. Następnie została przeniesiona- decyzją nowego (od stycznia 2013 r.) dowódcy Jednostki płk M. K. - do pionu logistyki/zespołu zabezpieczenia logistycznego. Powódka pozostawała w konflikcie z A. P., który na przestrzeni lat eskalował. Spory i animozje między powódką i A. P. powstawały na tle zawodowym oraz w związku z działaniem u strony pozwanej dwóch skonfliktowanych ze sobą związków zawodowych. A. P., mimo pracy w pionie logistyki, wtrącała się w sprawy działu głównego księgowego, jak również innych działów. Krytykowała działania jego pracowników, w tym powódki. Wypowiadała się lekceważąco, ale nie obrażała nikogo. Na zebraniach pracowników wywoływała spory, kłótnie, chcąc przeforsować swoje stanowisko i udowodnić racje. Często odbywała wizyty u dowódcy płk M. K., pomijając formalną drogę służbową, zgłaszając mu kwestie i zdarzenia według niej problematyczne, wymagające interwencji. A. P. zgłaszała i wygłaszała liczne uwagi co do podziału środków finansowych między działami Jednostki, w tym sposób wypłacania premii, czy podziału środków z funduszu socjalnego. Uważała, że pion głównego księgowego otrzymuje zbyt wysokie premie kosztem innych pracowników. Na tym tle wybuchały ostre dyskusje i kłótnie, w tym z powódką. A. P. był postrzegana przez część pracowników jako osoba temperamentna, chcąca rozwiązywać różne kwestie, które w jej ocenie były problematyczne. Współpraca powódki i A. P. nie układała się. Wdawały się one w częste spory, wzajemnie oskarżały o złe traktowanie, naganne zachowania, mobbing. Składały na siebie nawzajem skargi do przełożonych. Treść poleceń powódki była również krytykowana przez inną pracownicę A. C., która postrzegana była przez innych pracowników jako osoba konfliktowa. A. C. komentowała i podważała decyzje powódki, gdy tej nie było w pokoju. Nigdy nie obrażała powódki. Na spotkaniach pracowników cywilnych z dowódcą ten zawsze odnosił się kulturalnie do pracowników, w tym do powódki. Zdarzało się, że A. P. podnosiła głos, krzyczała. Nie obrażała powódki, ale krytykowała podejmowane działania, jak i działania pionu głównego księgowego. Na jednym z zebrań dowódca M. K. upomniał z tego powodu A. P.. Dowódca Jednostki miał wiedzę o konflikcie między powódką i A. P.. Obie pracownice zgłaszały mu powyższe. Powódka kierowała do dowódcy liczne pisma, w których wskazywała na trudne relacje z A. P. i A. C., oczekując interwencji dowódcy.

M. K. nie podejmował w związku z tym żadnych stanowczych działań mających na celu rozwiązanie problematycznej sytuacji. W odczuciu M. K. powódka chciała doprowadzić do zwolnienia A. P., która dążyła do tego samego względem powódki. W dniu 7 września 2016 r. powódka złożyła u dowódcy płk M. K. pisemną „skargę dotyczącą molestowania psychicznego”, skarżąc się na naganne zachowania względem jej osoby, chodziło głównie o A. P., to jest o rozsiewanie nieprawdziwych plotek na temat powódki, oczernianie jej osoby w oczach podległych pracowników i przełożonych. Powódka zwracała się także o interwencję w sprawie atmosfery i zdarzeń mających miejsce w Jednostce, zwłaszcza na tle jej konfliktu z A. P., do Regionu [...] NSZZ „[...]”. Region [...] NSZZ „[...]” kierował w związku z tym pisma do dowódcy płk M..

U strony pozwanej obowiązuje Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa, zgodnie z którą do rozpatrywania skarg o mobbing powołuje się Komisję Anymobbingową, w skład której wchodzi: przedstawiciel pracodawcy - przewodniczący komisji; przedstawiciel pracodawcy - członek komisji; pracownik sekcji personalnej - członek komisji, psycholog - członek komisji, przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej NSZZ PW JW N. K. - członek komisji; przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej OZ NSZZ „[...]” - członek komisji. W czerwcu 2016 r. została powołana komisja antymobbingowa. Miało to związek z ustnymi skargami A. P. w przedmiocie stosowania wobec niej mobbingu przez powódkę i płk B. D.. A. P. w trakcie posiedzenia przed Komisją nie zdecydowała się na formalne złożenie skargi.

Powódka popadła w konflikt również z kpt. R. G.. Powódka była przewodniczącą komisji powołanej w związku z planowanym rozpoczęciem, począwszy od dnia 1 stycznia 2016 r. eksploatacji użytkowej Zintegrowanego Wieloszczeblowego Systemu Informatycznego Resortu Obrony Narodowej. Członkiem komisji był kpt. R. G.. Komisja miała opracować instrukcję obiegu dokumentów z wykorzystaniem systemu. Instrukcja miała być przedstawiona dowódcy w terminie do dnia 23 grudnia 2015 r. Kpt. R. G. odmówił wykonania zleconego mu przez powódkę zadania we wskazanym przez nią terminie, tłumacząc się dużą ilością materiału wymagającego przeanalizowania. Twierdził, że uzyskał od przełożonego zgodę na wykonanie zadania w wydłużonym terminie. Na uwagi

zgłaszane przez powódkę i domaganie się przez nią wykonania zadania w wyznaczonym terminie stwierdził, że powódka jest tylko pracownikiem cywilnym, co uraziło ją i spowodowało złożenie skargi do dowódcy i domaganie się przeprosin. Skarga nie została uwzględniona przez dowódcę, który wskazał, że w jego ocenie R. G. nie dopuścił się niesubordynacji i niewykonania rozkazu, jak również nie obraził pracowników wojska i nie dokonał jakiejkolwiek segregacji na kategorie. Powódka nie została przeproszona przez R. G.. Nie była poniżana, ośmieszana, zastraszana, oczerniana przez pracowników strony pozwanej, w szczególności przez dowódcę. Nie przekazywano o niej nieprawdziwych informacji. Praca odwołującej była oceniana dobrze. Dowódca płk M. K. nie miał zastrzeżeń merytorycznych do pracy powódki.

Do Ministra Obrony Narodowej wpłynęły dwa anonimowe pisma datowane na dzień 30 sierpnia 2016 r. i dzień 5 października 2016 r., w których formułowano zarzuty i oskarżenia wobec płk M. G. i ppłk A. G. dotyczące ich sposobów działania i zarządzania Jednostką. Płk M. K., w związku z anonimami złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w Oddziale Żandarmerii Wojskowej w K.. Żandarmeria Wojskowa prowadziła postępowanie sprawdzające, między innymi prowadziła rozpytania, w tym powódki. Powódka była wzywana przez Żandarmerię Wojskową na badanie wariograficzne, do którego nie doszło. Postanowieniem z dnia 13 grudnia 2016 r., prokurator odmówił wszczęcia dochodzenia w sprawie znieważenia ppłk A. G.. Orzeczenie to następnie zostało uchylone postanowieniem Wojskowego Sądu garnizonowego w Lublinie z dnia 14 lutego 2017 r., ale i w wyniku ponownego badania sprawy organy ścigania nie ustaliły autora, czy autorów anonimów, a dochodzenie umorzono postanowieniem z dnia 1 sierpnia 2017 r.

Pismem datowanym na dzień 3 października 2016 r. dowódca płk M. K. zawiadomił Komisję Zakładową OZ NSZZ „[...]” w JW [...] o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Komisja Zakładowa NSZZ „[...]” nie wyraziła zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powódce z uwagi na brak podstaw prawnych oraz całkowitą bezzasadność stawianych powódce zarzutów. Dowódca JW [...] skierował do obu związków zawodowych pismo informujące o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Pismo wraz z plikiem

załączników skierowane do NSZZ „[...]” zostało odesłane przez A. T. bez zapoznawania się z treścią.

Sąd szczegółowo ustalił liczne postępowania karne dotyczące dowódcy Jednostki i powódki, które szczegółowo opisał.

Od października 2016 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu zaburzeń depresyjnych. W styczniu 2017 r. zgłosiła się do lekarza z tachykardią komorową, która była prawdopodobnie spowodowana sytuacją stresową.

W ocenie Sądu pierwszej instancji roszczenia związane z mobbingiem były bezpodstawne. Powódka nie wykazała ustawowych przesłanek określonych w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., przedstawiając jedynie subiektywne przekonanie o słuszności swoich racji, które nie znalazły potwierdzenia w postępowaniu dowodowym. Podnoszone przez nią okoliczności nie dają się zakwalifikować jako mobbing, czy to z uwagi na charakter, czy też natężenie i częstotliwość. Z twierdzeń powódki wynikało, że zachowań takich dopuszczali się A. P., płk M. K. oraz kpt R. G.. Postępowanie dowodowe wykazało, że faktycznie pomiędzy tymi osobami, a powódką dochodziło do różnego rodzaju i o różnym natężeniu sytuacji konfliktowych, jednakże w ocenie Sądu pierwszej instancji zachowania poszczególnych osób nie mogły zostać potraktowane jako uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. U strony pozwanej istniał długotrwały, wieloletni konflikt pomiędzy pracownikami cywilnymi Jednostki. Głównymi stronami konfliktu była powódka oraz A. P.. Konflikt pomiędzy nimi, powstały początkowo w związku z pracą w jednym pionie, kiedy A. P. była podwładną powódki, a współpraca Pań nie układała się pomyślnie, został następnie rozszerzony i eskalował na polu skonfliktowania dwóch związków zawodowych działających w Jednostce, których przewodniczącymi były powódka i A. P.. Faktem jest, iż A. P. kwestionowała działania powódki, przy czym robiła to nieraz w sposób napastliwy, agresywny, wywoływała kłótnie, zachowywała się ekspresywnie, lecz taki sposób zachowania, przedstawiania swoich racji, walki w imię obrony i przeforsowania swojego stanowiska był charakterystyczny dla A. P. i zachowywała się ona w taki

sposób nie tylko w stosunku do powódki, ale też innych współpracowników, czy przełożonych. A. P. ogólnie kierowała liczne uwagi do działania pracowników pionu głównego księgowego (którym powódka przez pewien czas zarządzała jako główna księgowa), zwłaszcza co do sposobu podziału środków finansowych przeznaczanych dla pracowników. W istniejącym konflikcie z A. P. powódka nie była jednak bierną, bezbronną ofiarą. Była stanowcza, pewna siebie i swoich racji, podejmowała działania mające na celu odparcie ataków A. P.. Powódka nie bała się wdawać w polemikę z A. P. na zebraniach, czy też poza nimi, jak również podejmować prób skłonienia przełożonego-dowódcy Jednostki płk M. K. do podjęcia interwencji. Po założeniu w Jednostce przez A. P. związku zawodowego, powódka wzięła czynny udział w utworzeniu związku antagonistycznego i stanęła na jego czele. Trudno przyjąć, że powódka była jedynie bezbronną ofiarą, która została poddana mobbingowi. Była ona bowiem jedną z czynnych stron zaawansowanego, zaostrego konfliktu.

Sąd Okręgowy wskazał również, że powódka była cenionym pracownikiem jednostki wojskowej i osobą decyzyjną obok pierwszego dowódcy jednostki i jego zastępcy. Po zmianie osoby dowódcy na płk M. K. powódka, jawiąca się jako osoba ambitna, znająca swoją wartość, lubiąca decydować i stawiać na swoim, zapewne chciała utrzymać swój status. W tym zakresie napotkała jednak na opór ze strony nowego dowództwa i innych wojskowych (konflikt z kpt. R. G.). Zachowania tych osób nie mogą być jednak obiektywnie postrzegane jako działania mobbingowe podejmowane wobec powódki. Rozminięcie się jej oczekiwań co do znaczenia jej osoby w Jednostce i sposobu w jaki powinna być w swojej ocenie traktowana z rzeczywistym stanem rzeczy nie powoduje samo w sobie przyjęcia, że powódka była traktowana w sposób opisany w art. 93<sup>3</sup> k.p.

W odniesieniu do zachowań płk M. K. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że miał on świadomość istniejących w jednostce konfliktów między pracownikami, nie podejmował on niezwłocznie lub w ogóle żadnych konkretnych, skutecznych działań na skutek każdej składanej do niego przez powódkę skargi, głównie na zachowania A. P., bądź też jego reakcje nie były pozytywnie oceniane przez powódkę. Nie przesądza to jednak o tym, że dowódca jednostki stosował wobec powódki mobbing. W Jednostce istniał zaogniony konflikt pomiędzy związkami zawodowymi oraz ich

przewodniczącymi: powódką i A. P.. Jego pokłosiem stał się konflikt powódki z jej przełożonym płk M. K., gdyż nie była ona usatysfakcjonowana postawą dowódcy, który starał się zbyt nie angażować w istniejący między Paniami konflikt, co z kolei doprowadziło do powstania i następnie nieustającej eskalacji konfliktu między powódką a Dowódcą. W tym przypadku był to jednak konflikt, w który zaangażowane były czynnie dwie strony, które podejmowały zarówno działania „atakujące”, jak i obronne. Powódka również i w tym przypadku nie była bierną, bezbronną ofiarą działań lub zaniechań przełożonego. Nie może zostać oceniona w kategoriach mobbingu okoliczność, iż nie zostały spełnione oczekiwania powódki co do działań płk M. K. w związku z konfliktem między powódką i A. P. (nie stanął w po stronie powódki w tym konflikcie). Sąd Okręgowy zauważył, że dowódca nigdy nie miał zastrzeżeń merytorycznych do pracy powódki, nie poniżał jej, nie ośmieszał, nie zastraszał, nie izolował i nie eliminował jej z zespołu współpracowników. Za przejaw takich zachowań nie może być także uznane przeniesienie powódki do innego pokoju, na inne piętro. Powódka w wyniku zmiany jej miejsca pracy rzeczywiście otrzymała pokój powierzchniowo mniejszy niż dotychczas zajmowany i oddalony od pozostałych pracowników pionu głównego księgowego, jednakże nie miało to na celu jej upokorzenia lub odizolowania od innych pracowników, ale było próbą rozwiązania problemów lokalowych w jednostce. Przed przeniesieniem powódki dokonano analizy dostępnych, nadających się do wykorzystania pomieszczeń, a wybór konkretnego pokoju podyktowany był techniczną możliwością podłączenia do wszystkich systemów potrzebnych powódce w pracy. Pokój znajdował się w tym samym budynku, co pokoje współpracowników powódki. Znamion mobbingu nie można również przypisać decyzji płk M. K. odmawiającej powódce udziału w powołanej u strony pozwanej komisji antymobbinowej. W tym względzie Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka została wybrana przez Związek Zawodowy do reprezentowania go w pracach tej komisji, jednakże w skład tej komisji została już wcześniej wybrana B. M., która również była członkiem NSZZ „[...]”. W rezultacie, pomimo że powódka nie została dopuszczona do prac komisji, to związek zawodowy był reprezentowany w jej pracach przez swojego członka. Niewysłuchanie powódki przez komisję także nie może zostać ocenione w kategoriach mobbingu, w sensie jej pomijania, ignorowania, gdyż A. P. nie zdecydowała się na złożenie skargi przed

Komisją Antymobbingową, a więc nie istniała potrzeba dalszego prowadzenia postępowania, w tym umożliwienia powódce przedstawienia jej stanowiska. Za przejaw mobbingu ze strony płk M. K. nie można również uznać faktu podejmowania przez niego prób inicjowania postępowań przed różnymi organami przeciwko powódce. Pomiędzy powódką i dowódcą istniał konflikt, który z uwagi na podejmowane przez obie jego strony działania nieustannie eskalował. Inicjowanie postępowań przed innymi organami było jednym z przejawów tego konfliktu, przy czym działań takich nie podejmował jedynie płk M. K., ale były one obustronne. Powódka także próbowała dochodzić swoich racji przed organami administracyjnymi, czy wymiaru sprawiedliwości. W związku z tymi postępowaniami dowódca, jako osoba reprezentująca pracodawcę, był zobowiązany do przedkładania na żądanie organów prowadzących poszczególne postępowania żądanych przez nie dokumentów, w tym zalegających w aktach osobowych powódki. Nie można czynić mu zarzutu, że w sposób nieuprawniony je rozpowszechniał. Żandarmeria Wojskowa kontaktowała się z powódką z racji toczących się postępowań, a nie z inicjatywy płk M. K.. Ponadto część postępowań została zainicjowana już po rozwiązaniu stosunku pracy, a zatem działania podejmowane przez stronę pozwaną w związku z tymi postępowaniami nie mogły być rozpatrywane w kategoriach mobbingu, gdyż wówczas powódka nie była już pracownikiem strony pozwanej. Z tego samego względu Sąd Okręgowy nie uznał za mobbing kierowanych ze strony pozwanej do powódki pism dotyczących rozliczeń po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, a dodatkowo pisma te w swojej treści nie zawierały żadnych sformułowań, które można by uznać za obraźliwe, poniżające lub zastraszające.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, za mobbing nie może zostać również potraktowane zachowanie kpt. R. G., które miało miejsce podczas jego współpracy z powódką w komisji ds. opracowywania instrukcji obiegu dokumentów. Powódka była przewodniczącą tej komisji, a kpt. R. G. odmówił wykonania przydzielonego mu zadania w terminie wskazanym przez powódkę, a w trakcie wymiany uwag i domagania się przez powódkę zachowania terminu stwierdził, że powódka jest tylko pracownikiem cywilnym RON, co z kolei uraziło powódkę, a mimo to nie została przeproszona. Zdarzenie to miało jednak charakter incydentalny, jednorazowy i już z tego powodu nie mogło zostać uznane za uporczywe, długotrwałe działanie.

Ponadto, wypowiedź R. G. mogłaby zostać oceniona za nieodpowiednią w stosunku do powódki, lecz obiektywnie, mając na uwadze stopień wrażliwości przeciętnej osoby, nie była uwłaczająca lub obrażająca. Reakcja powódki na tę wypowiedź świadczy o jej ponadprzeciętnej wrażliwości. Sam przebieg konfliktu - jego powstanie wobec odmowy wykonania przez kpt. R. G. określonej czynności w zakreślonym przez powódkę terminie i domaganie się od niej dotrzymania tego terminu - wskazuje także na to, że powódka chciała mieć decydujący, rozstrzygający głos, oczekiwała, że jej polecenia będą bezdyskusyjnie wykonywane w czasie i w sposób przez nią określony, a napotkanie przez powódkę na opór ze strony współpracownika odebrała za działanie intencjonalnie skierowane w jej osobę, mające na celu jej obrażenie, poniżenie, zdeprecjonowanie. Tymczasem wynikało ono z przeciętnego, zwykłego konfliktu między pracownikami, którego zaistnienie jest rzeczą naturalną w środowisku pracy i nie było przejawem mobbingu. Z okoliczności sprawy wynika, że powódka ma silną, dominującą osobowość, w środowisku pracy oczekiwała, że jej decyzje będą w pełni respektowane, a polecenia wykonywane, przy czym to ona będzie osobą decydującą ostatecznie i niepodważalnie o pewnych kwestiach. Konfrontacja z rzeczywistością, w której powódka nie ma takiej pozycji, spotkanie się przez nią z odmiennymi postawami współpracowników, spowodowała powstanie licznych konfliktów, w których powódka była czynną stroną. Co więcej, przez wielu pracowników to ona była postrzegana jako osoba zachowująca się w sposób potencjalnie mogący odpowiadać zachowaniom mobbingowym.

Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, że postępowanie dowodowe nie wykazało, by powódka była poddawana mobbingowi, a zatem zgłoszone przez nią roszczenia nie są zasadne.

Sąd odwoławczy podzielił ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy. Mając na uwadze obszerność zeznań powódki złożonych przed Sądem Okręgowym oraz stopień ich szczegółowości Sąd drugiej instancji - na zasadzie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. - pominął zgłoszony przez apelującą wniosek dowodowy o jej ponowne, uzupełniające przesłuchanie w charakterze strony.

Sąd odwoławczy materiał dowodowy uzupełnił o informację wynikającą z prawomocnego wyroku sądowego uniewinniającego M. K. od popełnienia czynu zabronionego związanego z zarzuconym mu przez powódkę „mobbingiem”. Wskazał

na wyrok Wojskowego Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 11 maja 2022 r., w sprawie wszczętej przez powódkę jako oskarżyciela subsydiarnego, w którym uniewinniono M. K. od stawianych mu zarzutów, to jest o to że: 1) w okresie od września 2013 r. do lutego 2017 r. w K. uporczywie naruszał uprawnienia pokrzywdzonej W. A. (powódki) wynikające ze stosunku pracy m.in. poprzez zachowania noszące znamiona mobbingu polegające na oczernianiu jej o czyny niepopelnione, ośmieszanie, poniżanie, dyskredytowanie, izolowanie od współpracowników (złożenie w jednym czasie trzech zawiadomień o popełnieniu przestępstwa przez pokrzywdzoną bez podstawy faktycznej i prawnej oraz rozpowszechnianie tych zawiadomień do osób trzecich i podmiotów nieuprawnionych), nie przeciwdziałanie mobbingowi, naruszenie godności i dobrego imienia pokrzywdzonej oraz innych dóbr osobistych, poniżanie i ośmieszanie pokrzywdzonej, nieudzielenie odpowiedzi na składane skargi i wnioski, naruszenie tajemnicy korespondencji, współdziałanie z organizacją związkową, która nie reprezentowała interesów pracowniczych pokrzywdzonej w celu wyeliminowania jej z pracy, pomijanie przy przyznawaniu premii regulaminowych oraz wypłacanie premii w zaniżonej wysokości (przestępstwo z art. 218 § 1a k.k.); 2) w okresie od grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. w K. utrudniał wykonywanie działalności związkowej oraz dyskryminował pokrzywdzoną z powodu przynależności związkowej (przestępstwo z art. 35 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

Sąd Najwyższy, wyrokiem z dnia 18 lipca 2023 r., I KA 20/22 (k. 1388) utrzymał w mocy zacytowany wyżej wyrok Wojskowego Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 11 maja 2022 r. W ocenie Sądu odwoławczego wskazane orzeczenie uniewinniające potwierdza trafność dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń w kwestii występowania u pozwanego pracodawcy sytuacji konfliktowych, nie spełniających kryteriów „mobbingu”.

Uzupełniając materiał dowodowy Sąd odwoławczy ustalił, że nieprawomocny w dacie wydania zaskarżonego wyroku wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z dnia 4 stycznia 2021 r., przywracający powódkę do pracy u strony pozwanej uprawomocnił się wobec oddalenia apelacji strony pozwanej (wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 10 lutego 2022 r.). Po przywróceniu do

pracy strona pozwana rozwiązała z dniem 31 maja 2022 r. stosunek pracy z powódką za wypowiedzeniem z dnia 15 lutego 2022 r., od którego powódka odwołała się do sądu.

Sąd Apelacyjny ponownie przeanalizował materiał dowodowy i doszedł do tych samych konkluzji co Sąd Okręgowy. Stwierdził, że w pozwanej jednostce wojskowej nie dochodziło do zachowań „mobbingowych” wobec powódki. Występowały jedynie sytuacje konfliktowe, pośród których na pierwszy plan wysuwał się konflikt powódki z A. P., na tle którego wyewoluował kolejny poważny konflikt powódki z dowódcą M. K., do czego dołączył się konflikt powódki z przedstawicielem kadry wojskowej - R. G.. Charakterystykę tych relacji przedstawioną przez Sąd pierwszej instancji Sąd Apelacyjny podzielił.

Powódka wniosła skargę kasacyjną, zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w części, to jest co do pkt I, zarzucając mu naruszenie:

- art. 227 k.p.c. w związku art. 382 k.p.c. przez poczynienie ustaleń faktycznych istotnych w sprawie bez przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz pominięcie faktów mających istotne znaczenie dla sprawy (skarżąca szczegółowo wyliczyła dowody, które jego zdaniem nie zostały przeprowadzone).

- art. 381 k.p.c. przez oddalenie dowodu z przesłuchania powódki na zasadzie art. 235 § 2<sup>1</sup> k.p.c., który w tych przepisach nie występuje, podczas gdy przeprowadzenie dowodu było istotne dla ustalenia faktów nie znanych powódce w czasie postępowania przed Sądem pierwszej instancji, w tym publicznego rozpowszechniania przez pozwaną w środowisku wojskowym całej zawartości jej akt osobowych, doprowadzenie do ujawniania przez inne jednostki w ramach informacji publicznej zawiadomienia o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki i innych szkalujących dokumentów;

- art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez brak wyjaśnienia w motywach zaskarżonego orzeczenia:

- a) z jakich powodów Sąd drugiej instancji przyjął, że poddanie powódki nielegalnej inwigilacji przez organy wojskowe z inicjatywy M. K. od dnia 16 marca 2016 r. i utrzymywanie jej przez kilka lat nieprzerwanie, podpięcie się do skrzynki mailowej przez M. K. i jego podwładnego Ł. P., publiczne rozpowszechnianie danych powódki, pliku 261 kart dokumentów w sieci pod nr [...] i [...] jako załączniki do

zawiadomienia o zamiarze dyscyplinarnego zwolnienia jej z pracy, kierowanie fałszywych zawiadomień o przestępstwach do organów ścigania równolegle cywilnych i wojskowych w dniach 3 października 2016 r., 7 listopada 2016 r., 7 listopada 2016 r., manipulowanie zawartością akt osobowych powódki, usuwanie i ukrywanie dokumentów z akt osobowych, prześladowanie powódki przez Żandarmerię Wojskową z inicjatywy M. K., zastraszanie i izolowanie powódki od współpracowników nie wyczerpywało znamion mobbingu;

b) z jakich powodów Sąd drugiej instancji przyjął, że nielegalne zwolnienie z pracy powódki w czwartym miesiącu nieobecności w pracy z powodu rozstroju zdrowia, w czasie którego powódka była szykanowana i prześladowana przez pozwaną i z jej inicjatywy przez Żandarmerię Wojskową, poddana nielegalnej kontroli operacyjnej, nie doprowadziło do rozstroju zdrowia powódki na tle mobbingu oraz iż powódka nie utraciła źródeł zarobkowania z powodu rozstroju zdrowia (brak uzasadnienia);

c) z jakich powodów Sąd odwoławczy oddalił apelację w części dotyczącej pkt 2 pozwu obejmującego zasądzenie odszkodowania z tytułu utraconych korzyści w wyniku dokonania przez pozwaną czynu niedozwolonego polegającego na nielegalnym zwolnieniu powódki z pracy w dniu 15 lutego 2017 r. bez wypowiedzenia i rozstroju zdrowia powódki w wyniku mobbingu (brak uzasadnienia);

d) z jakich powodów Sąd Apelacyjny przyjął, iż powódce nic należało się wynagrodzenie za pracę wskazane w pkt 3 ppkt a pozwu (brak uzasadnienia),

e) z jakich powodów Sąd odwoławczy przyjął, iż sporządzenie instrukcji obsługi systemu informatycznego dla jednostki, za które wszyscy pracownicy z wyjątkiem powódki otrzymali premię miało stanowić obowiązek powódki, skoro nie wynikało to z zakresu obowiązków powódki;

- art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. w związku z art. 415 k.c. przez ich niezastosowanie prowadzące do nieustalenia odszkodowania za utracone korzyści wynikające z rozstroju zdrowia powódki z winy pozwanej oraz czynu niedozwolonego polegającego na nielegalnym dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy w dniu 15 lutego 2017 r.;

- art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i nieustalenie, iż obowiązkiem pozwanej było przeciwdziałanie mobbingowi ukierunkowanemu przeciwko powódce przez M. K. i A. P.;

- art. 11<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 10 k.p. przez ich pominięcie prowadzące do nieustalenia, iż zachowania pozwanej polegające na: sporządzeniu trzech fałszywych zawiadomień o przestępstwach w okresie od 3 października 2016 r. – 7 listopada 2016 r., nielegalne podpięcie się do skrzynki mailowej powódki, nielegalna kontrola operacyjna z inicjatywy M. K. od 16 marca 2016 r., nasyłanie na powódkę Żandarmerii Wojskowej w czasie zwolnienia lekarskiego, pozyskiwanie danych o stanie zdrowia powódki, pozyskiwanie danych o stanie środków na rachunku bankowym powódki, publiczne rozpowszechnianie danych adresowych powódki oraz nieprawdziwych, zniesławiających i znieważających oskarżeń w środowisku pracy oraz w sieci pod nr [...] i [...], wielokrotne rozpowszechnianie skserowanej teczki akt osobowych powódki, nielegalne zwolnienie z pracy na podstawie nieprawdziwych zarzutów, manipulowanie zawartością akt osobowych powódki, usunięcie i ukrywanie 8 prywatnych dokumentów powódki z części A akt osobowych, naruszają godność i inne dobra osobiste powódki w sposób rażący, a długotrwałość tych działań narusza zasady współżycia społecznego i wyczerpuje wszystkie elementy mobbingu z art. 94<sup>3</sup> k.p.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie.

Sąd Najwyższy zważył:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Powódka nie dostrzega, że postępowanie kasacyjne nie jest kolejną instancją rozpoznającą spór. Sąd Najwyższy jest sądem prawa i bada wyłącznie legalność rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji. Wzorzec ten niesie ze sobą liczne ograniczenia. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia

(art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Znając te reguły staje się jasne, że nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku art. 382 k.p.c. Wskazując na te przepisy powódka w istocie zmierza do tego aby Sąd Najwyższy przeanalizował cały materiał dowodowy i zweryfikował, czy Sąd odwoławczy prawidłowo ustalił stan faktyczny. Zamiar tego rodzaju pozostaje w opozycji do zakazu z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., a to oznacza, że ta podstawa skargi kasacyjnej jest niezasadna.

Niezależnie od tego argumentu trzeba wskazać, że skarga kasacyjna jest wymagającym środkiem zaskarżenia. Wyraża się to między innymi w tym, że zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną tylko w granicach zgłoszonych podstaw. Rzecz w tym, że art. 227 k.p.c. nie wchodzi w „związek” z art. 382 k.p.c. Wystarczy zapoznać się z ich treścią. Pierwszy statuuje zasadę, zgodnie z którą przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Drugi przepis stwierdza natomiast, że Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Czyli pierwszy przepis odnosi się do tego co może być dowodem, a drugi wskazuje na obowiązki sądu odwoławczego w zakresie oceny materiału dowodowego. Sfery te nie wchodzą ze sobą „w związek”, a to oznacza, że zgłoszona podstawa skargi kasacyjnej jest wadliwa.

Nie zmieniając tematu, trzeba jeszcze zauważyć, że Sąd Apelacyjny w Krakowie nie naruszył art. 227 k.p.c. Staje się to jasne, jeśli uwzględni się, że Sąd ten nie głosił, że przedmiotem dowodu nie są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenia – a tylko w takim wypadku można temu przepisowi uchybić. Skoro tak, to także z tego powodu ta podstawa skargi kasacyjnej jest niezasadna.

Na zakończenie tej części rozważań należy podnieść, że art. 227 k.p.c., jak również art. 382 k.p.c. nie korespondują z opisem zgłoszonego zarzutu. Przepisy te nie traktują o „poczynieniu ustaleń faktycznych”, jak również o „pominięciu faktów mających istotne znaczenie dla sprawy”. Kwestiami tymi zajmuje się art. 233 § 1 k.p.c., który w skardze kasacyjnej nie został wskazany (zapewne z uwagi na zakaz z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia 381 k.p.c. trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia przepisów postępowania tylko wówczas, gdy uchybienie to mogło mieć

istotny wpływ na wynik sprawy. W ocenie powódki doszło do takiej sytuacji, gdyż miała ona w uzupełniającym wysłuchaniu zeznać o faktach nie znanych wcześniej („w tym publicznego rozpowszechniania przez pozwaną w środowisku wojskowym całej zawartości jej akt osobowych, doprowadzenie do ujawniania przez inne jednostki w ramach informacji publicznej zawiadomienia o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki i innych szkalujących dokumentów”). W uzasadnieniu skargi kasacyjnej nie rozwinięto tej myśli. Autor skargi podał jedynie, że „jak wskazała powódka jej zeznania miały obejmować fakty, których nie znała w postępowaniu przed Sądem I Instancji, w tym dotyczące rozpowszechniania w innych jednostkach wojskowych zawartości akt osobowych powódki oraz rozpowszechniania w innych jednostkach wojskowych w ramach informacji publicznej zawiadomienia o zamiarze dyscyplinarnego zwolnienia powódki z pracy, dokumentów z akt Sądu pracy z procesu o przywrócenie do pracy i mobbingu oraz postępowań karnych inicjowanych przez M. K., które mają istotne znaczenie dla ustalenia istnienia mobbingu”.

Przeprowadzana prezentacja skłania do kilku konkluzji. Argumentacja powódki co do okoliczności mających świadczyć o naruszeniu art. 381 k.p.c. jest bardzo uboga, opiera się jedynie na deklaracji powódki, nie potwierdzonej żadnymi innymi dowodami, jak również bliższymi szczegółami, pozwalającymi zweryfikować, czy istotnie powódka weszła po przesłuchaniu przez Sąd pierwszej instancji w posiadanie nowej, nieznanej wcześniej wiedzy, czy też nie. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy nie jest w stanie jednoznacznie przesądzić, czy ziściła się przesłanka warunkująca obowiązek dowodowy sądu odwoławczego z art. 381 k.p.c., jak również, czy owe „nowe okoliczności” w myśl art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Niepewność ta obciąża stronę skarżącą, nie jest bowiem tak, że w postępowaniu kasacyjnym niezwerifikowane naruszenie przepisów postępowania prowadzi do skasowania wyroku sądu drugiej instancji.

Przedstawione argumenty znajdują również zastosowanie do podstawy skargi kasacyjnej dotyczącej art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. Po pierwsze trzeba wskazać, że zgodnie z art. 328 § 1 k.p.c. pisemne uzasadnienie wyroku sporządza się na wniosek strony o doręczenie wyroku z uzasadnieniem zgłoszony w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku. Wskazana treść przepisu nie koresponduje z treścią zarzutu. Przepis ten nie zajmuje się bowiem brakami

wyjaśnienia w motywach zaskarżonego wyroku określonych kwestii. Znaczy to tyle, że już z tego powodu nie mogło dojść do jego uchybienia w sposób opisany w skardze kasacyjnej.

Autorowi skargi kasacyjnej chodziło zapewne o art. 328 § 2 k.p.c. (a nie o § 1 tego przepisu), który odnosił się do treści uzasadnienia wyroku. Przepis ten jednak został zmieniony od dnia 7 listopada 2019 r. (a zatem jeszcze przed wydaniem wyroku przez Sąd Okręgowy) i obecnie mówi o sposobie liczenia terminu na sporządzenie uzasadnienia wyroku. Aktualnie o treści uzasadnienia wyroku stanowi art. 327<sup>1</sup> k.p.c. i art. 387 § 2<sup>1</sup> k.p.c. Przepisów tych jednak strona powodowa nie wymienia w skardze kasacyjnej, a tym samym, zważywszy na ograniczenie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy nie może do nich się odnosić.

Nawet w przypadku powołania się w zarzucie na adekwatną podstawę prawną należałoby stwierdzić, że jest ona chybiona. Przepis art. 327<sup>1</sup> k.p.c. nie wchodzi „w związek” z art. 382 k.p.c. Pierwszy dotyczy sfery relacyjnej, drugi traktuje o materiale dowodowym, na podstawie którego ma orzekać sąd odwoławczy. Obszary te nie posiadają wspólnego mianownika, a zatem nie mogą pozostawać „w związku”. Decyduje o tym aspekt temporalny. Ocena materiału dowodowego ma miejsce przed wydaniem wyroku, a wymogi dotyczące uzasadnienia pisemnego sądu odnoszą się do czynności realizowanej po wydaniu werdyktu. Czyli uchybienie art. 327<sup>1</sup> k.p.c. nie może jednocześnie skutkować naruszeniem art. 382 k.p.c.

Ponownie trzeba też przypomnieć, że zarzucając uchybienie przepisom postępowania niezbędne jest wykazanie, że wada ta mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Skoro zarzut dotyczy wyjaśnienia przez Sąd motywów rozstrzygnięcia, to oczywiste jest, że koncentruje uwagę na zdarzeniach wtórnych względem rozstrzygnięcia. Między wyrokiem i jego uzasadnieniem zachodzi relacja następcza. Najpierw sąd orzeka, a później sporządza pisemne uzasadnienie. Znaczy to tyle, że czynność wtórna nie ma wpływu na czynność pierwotną. Wskazany aspekt temporalny sprawia, że wady w sferze motywacyjnej nie rzutują na proces decyzyjny. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli uwzględni się, że naruszenie przepisów postępowania ma w postępowaniu kasacyjnym znaczenie tylko wówczas, gdy uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy

(art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Kształt i treść uzasadnienia wyroku, jako wtórne, nie ma przełożenia na wcześniejsze ferowanie wyroku (który zawiera wynik sprawy).

Wskazane racje przesądzają, że Sąd odwoławczy nie naruszył art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w sposób opisany w skardze kasacyjnej.

Skarga kasacyjna nie jest również nośna w zakresie materialnoprawnych podstaw. W tym wypadku skarżąca ponownie wskazuje na przepisy, które nie są adekwatne względem przedmiotu sporu. Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Z kolei art. 94 pkt 10 k.p. wskazuje, że pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Według powódki przepisy te Sąd odwoławczy miał naruszyć „przez ich pominięcie prowadzące do nieustalenia, iż zachowania pozwanej (...) naruszają godność i inne dobra osobiste powódki w sposób rażący, a długotrwałość tych działań narusza zasady współżycia społecznego i wyczerpuje wszystkie elementy mobbingu z art. 94<sup>3</sup> k.p.”. Odnosząc się do tak sformułowanej konstrukcji trzeba powiedzieć o kilku rzeczach.

Po pierwsze, art. 11<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 10 k.p. nie stanowiły podstawy prawnej rozstrzygnięcia w sprawie o roszczenia związane z mobbingiem. W rezultacie, Sąd odwoławczy trafnie ich nie stosował, bo wyszedłby poza przedmiot sporu.

Po drugie, wskazane przepisy kreują obowiązki po stronie pracodawcy, a nie sądu. Powoduje to, że sąd co do zasady nie może przepisów tych naruszyć.

Po trzecie, zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. naruszenie przepisu prawa materialnego może nastąpić przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Konstrukcja polegająca na „pominięciu przepisu prowadzącym do nieustalenia” nie jest znana w polskim prawie.

Po czwarte, nawet zakładając, że skarżącej chodziło o niewłaściwe zastosowanie art. 11<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 10 k.p., to trzeba przypomnieć, że ta wada polega na błędnej subsumpcji, a więc na niewłaściwym podciągnięciem konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Skoro oba przepisy dotyczą dóbr osobistych i zasad współżycia społecznego, to oczywiste jest, że hipotetyczne założenie, że pozwany nie spełnił w tym zakresie swoich obowiązków, nie świadczy o ziszczeniu się wszystkich przesłanek mobbingu z

art. 94<sup>3</sup> k.p. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że mobbing, dobra osobiste i zasady współżycia społecznego są odmiennymi kategoriami prawnymi. Wystąpienie jednej z nich nie przesądza o istnieniu innej.

Suma wskazanych racji jest wnioskiem, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 11<sup>1</sup> w związku z art. 94 pkt 10 k.p. nie prowadzi do skasowania zaskarżonego wyroku.

Niezrozumiały jest również zarzut uchybienia art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. Aby się o tym przekonać trzeba skonfrontować treść przepisu z deklarowanym opisem naruszenia. Przepis głosi, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Z kolei według skarżącej Sąd odwoławczy go naruszył, gdyż nie ustalił, że obowiązkiem pozwanej było przeciwdziałanie mobbingowi ukierunkowanemu przeciwko powódce przez M. K. i A. P.. Strona powodowa nie dostrzega, że czym innym są obowiązki pracodawcy, a czym innym powinności procesowe sądu. Jeśli przepis głosi, że na pracodawcy spoczywa określony obowiązek, to nie jest to równoznaczne, że sąd powinien w konkretnym przypadku przesądzać, że doszło do jego uchybienia względem pracownika.

Niezależnie od tego należy jeszcze przypomnieć, że powództwo nie zawierało żądania w zakresie ustalenia określonego obowiązku pracodawcy. Nie mogło zatem dojść do uchybienia prawu w sposób opisany w skardze kasacyjnej. Zważywszy na rodzaj zgłoszonych w pozwie żądań, rolę Sądu nie było ustalanie obowiązku pracodawcy przeciwdziałaniu mobbingowi. Wyjaśnia to, że również ten zarzut nie prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Pozostała do omówienia ostatnia podstawa skargi kasacyjnej. Opiera się ona na art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. w związku z art. 415 k.c. Wskazana podstawa prawna skłania do dwóch wstępnych wniosków. Po pierwsze, należy rozumieć, że strona powodowa nie zgłasza zarzutów co do odmowy zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., a w każdym razie Sąd Najwyższy z uwagi na ograniczenie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. nie może się do tego roszczenia w postępowaniu kasacyjnym odnosić. Po drugie, ponownie trzeba zaznaczyć, że art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.c. nie wchodzi w relację („w związek”) z art. 415 k.c. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu mobbingu wywodzona jest

z kontraktu, a nie z deliktu. Kwestia ta była już wielokrotnie wyjaśniana w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Niezależnie od powyższych uwag Sąd Najwyższy zmuszony jest po raz kolejny wykazywać niekoherentność zachodząca między zgłoszoną podstawą prawną zaskarżenia (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.) a opisem naruszenia. Oba elementy objęte są ograniczeniem z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Związanie „granicami podstaw” sprawia, że Sąd Najwyższy nie ma prawa oceniać rozstrzygnięcia Sądu odwoławczego w oparciu o inną podstawę prawną i w ramach innych okoliczności niż te, które stanowią osnowę zarzutu. Analizując podstawę skargi kasacyjnej z tej pozycji konieczne jest podkreślenie, że naruszenie przepisu zdaniem powódki polegało na jego niezastosowaniu (co wydaje się należy w rozumieniu art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. tłumaczyć jako jego niewłaściwe zastosowanie). Skutkiem tego działania – według powódki – jest „nieustalenie odszkodowania za utracone korzyści wynikające z rozstroju zdrowia powódki z winy pozwanej oraz czynu niedozwolonego”. Wobec takiego sformułowania trzeba wyjaśnić, że art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. określa podstawę prawną do zasądzenia odszkodowania dla pracownika „który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę”. Przesłanką tego roszczenia nie są zatem „utracone korzyści wynikające z rozstroju zdrowia powódki z winy pozwanej oraz czynu niedozwolonego”. Analogicznie, odszkodowanie nie jest warunkowane „nielegalnym dyscyplinarnym zwolnieniem powódki z pracy”, ale „rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu”. Pomijając tę nieporadność, Sąd Najwyższy zmuszony jest przypomnieć, że przesłanką odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. jest „doznanie mobbingu”, które to zjawisko zostało przez Sąd Apelacyjny zanegowane w niniejszej sprawie. Ma to znaczenie, gdyż strona powodowa w skardze kasacyjnej nie nawiązuje do tej kwestii.

Przedstawiona analiza sprawia, że już na tym etapie rozważań stanowisko powódki jawi się jako gołosłowne, a Sąd odwoławczy nie naruszył art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Mimo tej konkluzji, Sąd Najwyższy widzi potrzebę dodania kilku uwag.

Normatywna definicja mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie jest klarowna. Nie znaczy to jednak, że uniemożliwia przesądzenie, czy w określonym stanie faktycznym pracownik „doznał mobbingu”, czy też zaszły okoliczności, które nie posiadają takiego statusu. W tym zakresie trzeba zauważyć, że mobbing jest

zjawiskiem społecznym, mającym miejsce w realnym świecie. W rezultacie, jego normatywna definicja ma charakter wtórny. Inaczej rzecz ujmując, trzeba wziąć pod uwagę, że mobbing jest zjawiskiem interdyscyplinarnym. Można go rozważać z pozycji socjologicznej, medycznej, psychologicznej, zarządczo-ekonomicznej, czy też polityki zatrudnienia. W każdej z wymienionych odsłon zagadnienie to widziane jest odmiennie, a punkt ciężkości przełożony zostaje na inny aspekt. Normatywny wątek ma w pewnym sensie znaczenie wtórne. Chodzi o to, aby zdefiniować mobbing tak, aby znajdował odzwierciedlenie we wszystkich zróżnicowanych spojrzeniach. Wskazana zależność skłania do dokonywania interpretacji koncyliacyjnej, która powoduje odejście od wzorca językowego, na rzecz racji funkcjonalnych.

W rozpoznawanej sprawie zasadnicze znaczenie ma pytanie, czy doszło do ziszczenia się przesłanki „uporczywości”. W tym kontekście należy podnieść, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym za mobbing mogą być uznane, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17-18, poz. 230). Stanowisko to zostało zaakceptowane w doktrynie (H. Szewczyk, Glosa do wyroku SN z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa, 2011, nr 2, s. 179-186; G. Jędrejek, Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu, Warszawa 2004, s. 29-30.). Aprobata ta budzi jednak wątpliwości, jeśli weźmie się pod uwagę, że zachowanie sprawcy ma charakteryzować się uporczywością, a nadto prowadzić do ośmieszenia lub poniżenia pracownika. Definicja mobbingu wprawdzie nie wspomina o przeżyciach psychicznych sprawcy, nie znaczy to jednak, że z właściwości jego zachowania nie można ich wyinterpretować. Prawidłowość powyższego założenia (dopuszczającego nieumyślność zachowania sprawcy) uzależniona została od dookreślenia terminu „uporczywie”. Zwrot ten jest różnorodnie tłumaczony. Panuje zgoda, że ocena „uporczywości”, podobnie jak „długotrwałości”, ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do konkretnego przypadku (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58. Zob też: M. Bosak, Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z

perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94<sup>3</sup> k.p., *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, 2015, nr 3, s. 124.).

Sąd Najwyższy widzi w uporczywym działaniu lub zachowaniu duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy (innej osoby), zmierzające do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania jej z zespołu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989). Dodać przy tym należy, że także przesłanka „nękania” nie jest jednoznacznie postrzegana. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17-18, poz. 204) przyjęto, że słowo to oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi. Wskazane wypowiedzi nie przemawiają za twierdzeniem, że nieumyślność działania sprawcy da się pogodzić z koniecznymi elementami definicji mobbingu. Zapatrywanie Sądu Najwyższego podzielane jest również w doktrynie. Nasilenie złej woli ze strony sprawcy zestawiane jest bowiem z dotkliwością zachowań mierzoną z punktu widzenia ofiary. Wskazana relacja podmiotowa identyfikuje „uporczywość” i pozwala rozróżnić ją od „długotrwałości” wyznaczanej aspektem przedmiotowym (miarą czasu) – zob. B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, MPP 2007, nr 2, s. 71. Występują też wypowiedzi akcentujące, że w skład uporczywości wchodzi również powtarzalność działań. Zastrzega się jednak, że decydujące znaczenie ma nasilenie złej woli (negatywnego nastawienia) sprawcy (B. Cudowski, *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, MPP 2008, nr 10, s. 510). Spojrzenie to umożliwia dokonanie rozdziału na element subiektywny i obiektywny cechy uporczywości. Pierwszym, koncentruje uwagę na przeżyciach sprawcy, drugi, zamyka się w temporalnej ocenie zjawiska (S. Kowalski, *Odpowiedzialność karna za naruszenie praw pracowniczych*, *Służba Pracownicza* 2007, nr 2, s. 35).

Aspekt subiektywny ma charakter złożony. Z jednej strony, odnosi się do nastawienia mobbera, z drugiej zaś, oceniany jest przez pryzmat jego zachowania (H. Szewczyk, *Pojęcie mobbingu w świetle art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy*, w: *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 124.). O ile pierwszy czynnik dotyka przeżyć psychicznych sprawcy, o tyle drugi, mierzony jest czynnikiem bardziej

zobiektywizowanym. Znaczenie ma bowiem, czy określony sposób zachowania mieści się w granicach akceptowalnych relacji międzyludzkich. Przy założeniu, że dla stwierdzenia „uporczywości” w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., nie jest niezbędne wystąpienie obu wymienionych czynników, możliwe staje się formułowanie tezy o nieumyślnym działaniu lub zachowaniu. Stopień ten wystąpi bowiem wówczas, gdy po stronie sprawcy brak negatywnych doznań, jednak jego zachowanie nie da się pogodzić z uznanymi standardami. W takim wypadku pierwszorzędne znaczenie będzie miała perspektywa ofiary. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd, że kwalifikacji mobbingu dokonuje się z pozycji „ofiary rozsądnej”, opierając się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114). Zmienna ta umożliwia wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika, bądź braku takiej wrażliwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 5). Wzorzec ten dotyczy wszystkich przesłanek wymienionych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594), nie ma jednak znaczenia, jeśli sprawca działa w sposób zawiniony. W tym wypadku „uporczywość” postępowania jest wystarczającą przesłanką wystąpienia mobbingu, bez względu na sposób jego odbioru przez pracownika. Nie jest przecież tak, że wysoce naganne natężenie złej woli po stronie sprawcy może być deprecjonowane przez sposób percepcji ofiary (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566).

Przedstawione rozumienie przesłanki „uporczywości” należy odnieść do ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd odwoławczy (wiążących Sąd Najwyższy). Wynika z nich, że wskazane przez powódkę osoby (A. P., płk M. K. oraz kpt R. G.), po pierwsze, nie podjęli działań wskazanych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. w sposób umyślny, a ich zachowania mieściły się w granicach dopuszczalnych relacji międzyludzkich. W szczególności, o przesłance „uporczywości” nie może samoistnie świadczyć istnienie między powódką a wspomnianymi osobami konfliktu. Istnienie konfliktu w skoooperowanym środowisku pracy nie może być samoistnie oceniane jako patologia otwierająca pracownikowi prawo do roszczeń odszkodowawczych. Konieczne jest bowiem wykazanie, że w ramach tego konfliktu, jedna z jego stron

jest nękana, zastraszana, poniżana, ośmieszana lub izolowana. Konkluzja tego rodzaju nie wynika z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń. Sądy *meriti* przyjęły bowiem, że powódka w istniejącym konflikcie nie była bierna i bezbronna ofiarą. Była stanowcza, pewna siebie i swoich racji, podejmowała działania mające na celu odparcie ataków, wdawała się w polemikę z oponentami i konsekwentnie dążyła do postawienia na swoim. Jednocześnie Sądy obu instancji ustaliły, że zachowania stron konfliktu co do formy i treści nie wychodziły poza standardy dopuszczalnych relacji międzyludzkich. Mając na uwadze te ustalenia faktyczne nie sposób uznać, że doszło do ziszczenia się przesłanej mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Skoro tak, to jasne jest, że nie doszło do „doznania mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązania umowy o pracę”, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., co warunkuje zawarte w tym przepisie roszczenie odszkodowawcze.

Sąd Najwyższy zwraca w tym miejscu uwagę, że powódka wskazując na naruszenie art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. założyła istnienie mobbingu. Stanowisko to pozostaje w opozycji względem rozbudowanej argumentacji Sądu odwoławczego. Przemilczanie tego co jest kluczowym i zasadniczym tematem danej sprawy nie jest strategią procesową dającą gwarancję sukcesu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że przesłanki mobbingu powinny zostać spełnione łącznie i zostać wykazane przed sądem przez pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12.; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321). Bierność pracownika w tym zakresie, również na etapie postępowania kasacyjnego, nie pozwala na uznanie, że doszło do uchybienia art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., który statuuje prawo zatrudnionego do odszkodowania. Roszczenie to bowiem przysługuje tylko pracownikowi „który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę”.

Dlatego, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[r.g.]

[a.ł.]

