

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa A. J.
przeciwko P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
z udziałem interwenienta ubocznego G. Ś.
o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11 lipca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 18 marca 2022 r., sygn. akt XXI Pa 211/19,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

A. J. wniósł o zasądzenie 40.000 zł brutto tytułem zadośćuczynienia za mobbing oraz 5.000 zł jako zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych oraz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniósł, że pracodawca w osobie prezesa zarządu stosował w stosunku do niego mobbing, z tytułu czego doznał rozstroju zdrowia.

Pozwany P. sp. z o.o. w W., wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych, wskazując, że pracodawca nie stosował wobec powoda mobbingu.

Pozwany złożył wniosek o przypozwanie G. Ś. w trybie art. 84 k.p.c. Pismem z 10 lutego 2017 r., w/w zgłosił swój udział w charakterze interwenienta ubocznego po stronie pozwanej i wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, według norm przewidzianych.

Wyrokiem z 31 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powoda: a) 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu; b) 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych; w pkt 2 i 3 orzekł o kosztach postępowania, w pkt 4 wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.000,00 zł.

Pracownik został zatrudniony u pracodawcy na podstawie umowy o pracę 1 lipca 2013 r. na okres próbny (do 30 września 2013 r.) na stanowisku dyrektora w Pionie Biznesu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem. Prezesem zarządu został G.Ś. Pomimo posiadania pewnego doświadczenia menedżerskiego, od początku jego współpracy z zespołem nie wytworzył on prawidłowych relacji interpersonalnych jak również komunikacyjnych. W trakcie współpracy powoda, on, ale i inni pracownicy, byli wielokrotnie przez prezesa krytykowani, w obecności innych osób, podkreślał on ich niekompetencję, nigdy nie chwalił za dobrze wykonane zadania lub trud i zaangażowanie w wykonywanie obowiązków. Prezes wyrażał się do podwładnych podniesionym tonem, krzyczał oraz używał wulgaryzmów. Często spóźniał się na spotkania lub nie dotrzymywał terminów i danego słowa.

Sąd Rejonowy wskazał, że zebrany materiał dowodowy, w szczególności świadkowie, potwierdzili, że wobec powoda były stosowane działania wyczerpujące definicję mobbingu. Od samego początku współpracy powód nie otrzymał od prezesa zarządu żadnego wsparcia, począwszy od nieokreślenia celów i ukształtowania zadań, a skończywszy na lekceważeniu pracownika. Prezes zarządzał swoim zespołem „przez konflikt”. Polegało to na niewypracowaniu jakichkolwiek zasad, z których wynikałby podział pracy i zadań na poszczególnych pracowników tak, by ich działania ze sobą harmonizowały.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że prezes krzyczał na powoda, ubliżał mu, w obecności innych osób podważał jego kompetencje grożąc degradacją albo

odnosząc się lekceważąco do jego umiejętności. Krytyka i podważanie kompetencji powoda miało na celu wywołanie u powoda zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Zachowania ordynarne zmierzały do poniżenia, ośmieszenia czy zastraszenia pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż w stosunku do powoda był stosowany mobbing. Sąd Rejonowy podkreślił, że fizyczna i psychiczna degradacja ofiary odzwierciedlała się w poddaniu kontroli jego pracy przez innych, manipulowaniu jego podwładnymi, eliminacji zaufania na styku podwładni przełożony. Punktem kulminacyjnym było również niezwerbalizowane milczenie w zakresie kolejnego przedłużenia umowy. Mobber nie zakomunikował swojej decyzji o zaprzestaniu współpracy, zaś zdezorientowany pracownik przyszedł do pracy, z której został po kilku godzinach wyproszony.

Sąd Rejonowy wskazał również, że powyższe ustalenia zostały uzupełnione o treść opinii biegłych, które jednoznacznie wskazały, że u powoda wystąpił rozstrój zdrowia w związku z sytuacją w pracy. W ocenie Sądu Rejonowego działania miały charakter długotrwały (od 1 lipca do 15 listopada 2013 r.). Zatem pracodawca dopuścił się działania, o jakim mowa w art. 94³ k.p., zaś powód doznając rozstroju zdrowia, udowodnił wszystkie przesłanki do zasądzenia na jego rzecz zadośćuczynienia.

W odniesieniu do naruszenia dóbr osobistych, Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik może dochodzić swoich pretensji w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub (po wykazaniu dodatkowych przesłanek) na podstawie art. 943 k.p. Oceniono, że w okolicznościach sprawy mobber wielokrotnie naruszał (w obecności osób trzecich) godność pracowniczą powoda kwestionując jego umiejętności, zaniżając jego wartość, obrażając go i ubliżając mu oraz stawiając w sytuacjach poniżających jak dokonywanie ocen przez podwładnych. W ocenie Sądu Rejonowego, pracownik zrealizował wszystkie obowiązki procesowe w zakresie udowodnienia swoich racji w tym zakresie, stąd na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 943 k.p., Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt 1b procesu, uznając, że

dochodzona kwota stanowi wartość niewygórowaną i adekwatną do stopnia winy pracodawcy.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 18 marca 2022 r., w pkt I zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w ten sposób, że oddalił powództwo o zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, w pkt II zmienił zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy kwotę 250 zł tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 1.853,53 zł., tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie, w pkt III oddalił apelację w pozostałym zakresie, w pkt IV oddalił zażalenie, w pkt V nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym, w pkt IV nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu zażaleniowym.

Sąd Okręgowy co do zasady podzielił ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Z tego powodu w ramach dokonywania ustaleń w postępowaniu apelacyjnym wystarczające jest, zdaniem Sądu odwoławczego, ich ogólne przywołanie bez ponownego szczegółowego powtarzania. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody.

W ocenie Sądu Okręgowego, dowody zebrane w sprawie potwierdzają zachowania G. Ś. wobec powoda, ustalone przez Sąd Rejonowy. Z zeznań świadków wynika, że w stosunku do powoda i innych pracowników przełożony wprowadzał nerwową atmosferę, używał wulgaryzmów, zwracał się podniesionym tonem, szybko się denerwował, był agresywny werbalnie i krytykował swoich podwładnych. Świadkowie potwierdzili również szczególnie negatywne nastawienie do powoda i publiczną, czasami wykraczającą poza ramy dopuszczalnej krytyki, ocenę pracy powoda. Większość świadków potwierdziła opisane przez Sąd Rejonowy zachowanie przełożonego powoda, a ich zeznania w tym zakresie były spójne.

Choć opisane zachowania G. Ś. należy ocenić zdecydowanie negatywnie, w ocenie sądu drugiej instancji nie wyczerpują one znamion mobbingu. Sąd Okręgowy podkreślił, że Kodeks pracy kładzie nacisk na uporczywość i

długotrwałość działań polegających na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności sytuacji.

Sąd Okręgowy ocenił, że działania przełożonego powoda nie były na tyle uporczywe i długotrwałe, aby uznać je za mobbing. Powód, na którym również w tej kwestii spoczywał ciężar dowodu, nie wykazał, aby działania przełożonego były częste, uporczywe. Choć z zeznań świadków wynikało, że spotkania statutowe były raz w tygodniu, a dodatkowo powód był zapraszany również na inne spotkania, nie potwierdzili oni, aby opisane przez nich zachowanie w stosunku do powoda miało miejsce na każdym spotkaniu. Sąd Okręgowy zaznaczył, że powód był zatrudniony u pozwanego ok. 4,5 miesiąca. Przy tym na początku współpracy kontakty powoda i przełożonego nie były częste i burzliwe. Powód dopiero wdrażał się do pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że negatywny stosunek przełożonego do powoda nie ujawnił się od razu, ale dopiero jakiś czas po zatrudnieniu.

Natomiast w rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci godności pracowniczej i dobrego imienia. Sąd Okręgowy podzielił ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy, że zachowanie pracodawcy wobec powoda tj. publiczne krytykowanie, które wykraczało poza ramy dozwolonej krytyki, w tym twierdzenie, że jego praca ma „wartość zerową”, ewidentnie naruszało godność pracowniczą powoda i nie powinno mieć miejsca. Zatem roszczenie o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych było uzasadnione.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego skargę kasacyjną wniósł powód. Skarżący zaskarżając wyrok w pkt 1,2 i 4 wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie w pkt 1,2,4 oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania w tym zakresie i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie skargi kasacyjnej. Ewentualnie wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wskutek mobbingu w wysokości określonej pozwem oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz za postępowanie w sprawie skargi kasacyjnej według norm

przepisanych. Ewentualnie wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w wysokości odpowiadającej żądaniu zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wskutek mobbingu oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz za postępowanie w sprawie skargi kasacyjnej według norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego tj. art. 382 k.p.c., wskutek braku oparcia orzeczenia na całym zebrany materiale postępowania w szczególności pominięcie opinii biegłych potwierdzających rozstrój zdrowia Skarżącego wskutek mobbingu, a także brak jego nadwrażliwości, jego normalnej reakcji emocjonalnej przy ocenie negatywnych zachowań przełożonego oraz pominięcie ustnego uzasadnienia Sądu I instancji i art. 327¹ §1 w zw. z art. 387 § 2¹ w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak poczynienia przez Sąd II instancji własnych ustaleń faktycznych, jasnych i kategoriycznych, ze wskazaniem dowodów, na których się oparł, w szczególności co do powtarzalności publicznej krytyki Skarżącego, okresu trwania nękania Skarżącego, a także co do stopnia jego wrażliwości, oraz naruszenie art. 321 § 1 k.p.c., w zw. z art. 187 § 1 k.p.c., przez brak zasądzenia roszczenia wynikającego z przytoczonej przez stronę powodową podstawy faktycznej, w szczególności brak zasądzenia zadośćuczynienia w wyższej wysokości za kwalifikowane naruszenie dóbr osobistych w miejsce żadanego zadośćuczynienia za mobbing oraz braku zasądzenia zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia Skarżącego na skutek zachowań prezesa Pozwanej.

Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 94³ § 2 i 3 Kodeksu pracy przez przyjęcie, że:

a) następujące po sobie wielorakie zachowania przełożonego polegające w szczególności na podważaniu przydatności zawodowej pracownika przez publiczne krytykowanie go, stawianie go w niepewności co do przedłużenia umowy, zaproponowanie niższego stanowiska, rozliczanie z nieistniejących celów, a także izolowanie z zespołu, antagonizowanie ze współpracownikami, skutkujące wielomiesięcznym rozstrojem zdrowia oraz zaniżoną samooceną przydatności zawodowej pracownika nie stanowią mobbingu, a jedynie przejaw konfliktu z przełożonym;

b) okres 4,5 miesięcy jest zbyt krótki na wystąpienie mobbingu;

c) przynajmniej jeden z rodzajów zachowań mobbingowych musi się wielokrotnie powtarzać lub występować cyklicznie, aby można było mówić o wystarczającej uporczywości nękania dla stwierdzenia mobbingu, a negatywne zachowania podejmowane także wobec innych pracowników nie wpływają na ocenę uporczywości działań mobbingowych wobec ofiary.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. Skarżący podniósł, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona wobec:

a) całkowicie błędnej wykładni i zastosowania art. 94³ § 2 i 3 k.p., w szczególności przez zakwalifikowanie przywołanych w uzasadnieniu Sądu I instancji wielorakich różnorodnych negatywnych zachowań przełożonego rozciągniętych w okresie 4,5 miesiąca wobec pracownika jako przejawu zwykłego konfliktu a nie mobbingu oraz przez przyjęcie zbyt krótkiego okresu nękania skarżącego, a także braku uporczywości tych zachowań,

b) pominięcie przez Sąd II instancji ustaleń poczynionych przez biegłych sądowych co do doznanego uszczerbku na zdrowiu w efekcie zachowań prezesa i atmosfery, którą kreował u pozwanej oraz braku nadwrażliwości ofiary bez odniesienia się do tych ustaleń ani bez przeprowadzenia nowej opinii biegłych, ewentualnie także wobec

c) braku zasądzenia na rzecz Skarżącego wyższego adekwatnego zadośćuczynienia za kwalifikowane naruszenie dóbr osobistych (w tym zdrowia) w oparciu o ustalony stan faktyczny przywoływany dla uzasadnienia roszczenia o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem;

Nadto skarżący powołał się na istniejące w sprawie zagadnienia prawne:

a) czy Sąd II instancji może pominąć ustalenie faktyczne Sądu I instancji jakim jest stwierdzony przez biegłych wielomiesięczny rozstrój zdrowia pracownika wskutek działań jego przełożonego o charakterze mobbingu, przy braku występowania innych stresorów w jego życiu oraz brak jego nadwrażliwości, przy ocenie intensywności, uporczywości i zakresu naruszenia dóbr osobistych pracownika;

b) czy uporczywość nękania oznacza konieczność wielokrotnego powtarzania się lub ciągłości konkretnego rodzaju negatywnego zachowania mobbera, czy wystarczy zbiór wielu różnych rodzajów zachowań prowadzących kumulatywnie do skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania a w sytuacji przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie i w obu przypadkach o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wniesiona skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona oraz że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne.

Odnosząc się do przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy przypomnieć, że ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka istnieje wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanych sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, lecz także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). Dla stwierdzenia, że w sprawie wystąpiła tak rozumiana przesłanka, skarżący powinien był wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinien był przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jego zdaniem, naruszone w oczywisty sposób (postanowienie Sądu Najwyższego z 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120).

Natomiast w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że z istotnym zagadnieniem prawnym mamy do czynienia po pierwsze wtedy, gdy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie. Po drugie, musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia tej konkretnej sprawy, lecz także innych podobnych spraw. Po trzecie, skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa, które go konstruują, oraz przedstawić argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Po czwarte, skarżący powinien przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny z uzasadnieniem pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu.

Dopiero łączne spełnienie tych warunków otwiera drogę do stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu

Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów. Przede wszystkim należy bowiem zauważyć, że skarżący łączy oczywistą zasadność swojej skargi kasacyjnej z wystąpieniem istotnych zagadnień prawnych. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu, przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c., wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne, od którego rozstrzygnięcia zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Skarga kasacyjna nie może być, z kolei, uznana za oczywście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, iż konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964).

Natomiast problemy prawne, które formułuje skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie mogą stanowić istotnych zagadnień prawnych w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Sformułowane kwestie nie wykraczają poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa.

Z treści art. 94³ § 2 k.p., wynika, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub

mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2019 r., I PK 239/18, niepubl.).

Sąd Okręgowy dokonał oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie i uznał, że zachowanie pracodawcy wobec powoda było negatywne jednakże nie wypełniało przesłanek mobbingu z uwagi na brak uporczywości i długotrwałości. Sąd odwoławczy podkreślił, że negatywny stosunek pozwanego do powoda ujawnił się dopiero po jakimś czasie. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę negatywne zachowania pracodawcy w stosunku do pracownika i uznał, że doszło do naruszenia jego dóbr osobistych.

Wymaga podkreślenia, że opinie biegłych stanowiły tylko część materiału dowodowego. W sprawie znaczenie miały też zeznania świadków. Sąd drugiej instancji samodzielnie ocenia dowody i ustala stan faktyczny. Biegli nie zajmowali się mobbingiem w prawnym znaczeniu, gdyż jest to domena rozstrzygnięcia sądowego. Do Sądu należy też ustalenie związku przyczynowego jaki warunkuje stwierdzenie mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. Związek przyczynowy adekwatny (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) oraz mobbing należą do stanu faktycznego sprawy. Opinie biegłych mają swoje znaczenie, jednak ostatecznie o ustaleniach faktycznych decyduje sąd, a czyniąc ustalenia opiera się na całym zgromadzonym materiale (art. 382 k.p.c.). Opinie biegłych nie przesądzają kwestii materialnoprawnych, również wtedy, gdy się do nich odwołają lub używają pojęć prawnych.

Kierując się tymi motywami, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

[ał]