



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A.

z udziałem interwenienta ubocznego W. W.

o zapłatę zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wywołaną rozstrojem zdrowia w związku z mobbingiem oraz zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11 czerwca 2024 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach z dnia 7 kwietnia 2022 r., sygn. akt III Pa 3/21,

uchyla zaskarżony wyrok w pkt I. 2 i 3 oraz w pkt III i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Suwałkach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Bohdan Bieniek Piotr Prusinowski SSA Marek Szymanowski

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Suwałkach, wyrokiem z dnia 16 listopada 2020 r., zasądził od pozwanego Urzędu Miejskiego w A. na rzecz powódki A. K. kwotę 35.000 zł, w tym kwotę 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wywołaną rozstrojem zdrowia w związku z mobbingiem oraz kwotę 5.000 zł zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych (pkt I), oddalając powództwo w pozostałym zakresie (pkt II) oraz orzekając o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt III-V).

W sprawie ustalono, że A. K. była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w A. od dnia 10 kwietnia 2015 r. na stanowisku sekretarza miasta, na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z upoważnieniem Burmistrza Miasta A. z dnia 10 kwietnia 2015 r. była upoważniona do wykonywania w jego imieniu szeregu zadań, w tym zapewnienia właściwej organizacji pracy, realizowania polityki zarządzania zasobami ludzkimi w Urzędzie oraz składania oświadczeń woli związanych z prowadzeniem bieżącej działalności jednostki, wydawania decyzji administracyjnych. Powódka została również upoważniona do wykonywania dyspozycji środkami finansowymi i wykonywania kontroli kompletności i rzetelności dotyczących operacji gospodarczych i finansowych.

Na początku pracy relacja z Burmistrzem (bezpośredni przełożony) przebiegała bez zastrzeżeń. Od października 2015 r. Burmistrz zmienił swoje nastawienie wobec powódki, zarzucając jej zbędne ogłoszenie i zorganizowanie konkursów dotyczących naboru na stanowiska podinspektora w Wydziale Finansowym, podinspektora w Wydziale Edukacji i Sportu oraz podinspektora w Wydziale Architektury i Gospodarki Przestrzennej. Po wizycie w domu powódki, która miała miejsce na początku 2016 r. przy udziale Skarbnika Miasta, Burmistrz ponownie zmienił nastawienie do powódki. Informował ją, że jest w niej zakochany i jest gotów zostawić dla niej wszystko (rodzinę i stanowisko). W tym czasie stale przychodził do jej gabinetu i wyznawał swoje uczucia. Proponował również spotkania poza miejscem pracy. Powódka nie wyraziła zgody na żadną z tych propozycji, co spowodowało, że latem 2016 r. Burmistrz zaczął zachowywać się w stosunku do powódki agresywnie (krzyczał na nią w obecności innych pracowników) oraz ograniczał jej kompetencje, to jest odebrał jej prawo dekretacji korespondencji i

dokumentów (polecenie ustne z dnia 8 sierpnia 2017 r.), ograniczył jej udział w Kolegiach oraz odebrał uprawnienie w zakresie zarządzania obrotem środkami finansowymi. Burmistrz zaniechał informowania powódki o podejmowanych działaniach i decyzjach mających związek z funkcjonowaniem Urzędu.

W odpowiedzi powódka wystosowała dwa pisma (z dnia 8 sierpnia i 6 września 2017 r.), w których informowała o niewypełnieniu przez Burmistrza obowiązków pracodawcy wynikających z art. 94 k.p. oraz o niezapewnieniu warunków do wypełnienia przez nią funkcji sekretarza miasta. Nadto ustosunkowała się do działania Burmistrza polegającego na odebraniu jej kompetencji w zakresie wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi.

Eskalacja negatywnych zachowań Burmistrza narastała (publiczna krytyka powódki w obecności osób trzecich), a pracownica była widziana w miejscu pracy w smutnym nastroju, płacząca, zdenerwowana (mierzyła sobie ciśnienie).

W dniu 28 kwietnia 2017 r. Burmistrz uderzył powódkę w pośladek w swoim gabinecie, a następnie dotykał jej nóg. Powódka starała się bronić, wobec czego odpychała atakującego, rozplakała się, a ten akt miał swój epilog w sprawie karnej (zob. wyrok Sądu Rejonowego w A. z dnia 28 listopada 2019 r., II K [...] oraz wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 3 września 2020 r., II Ka[...]). Latem 2017 r. Burmistrz wskazał powódce, że ma odejść z pracy do końca września 2017 r.

Niezależnie od powyższego, na skutek złożenia zawiadomienia przez Burmistrza w zakresie posługiwania się urządzeniem podsłuchowym w celu uzyskania nieuprawnionych informacji, w dniu 18 września 2017 r. po godzinie 06:00 do prywatnego mieszkania powódki weszli funkcjonariusze policji w celu przeszukania i zabezpieczenia nośników danych. Postępowanie karne w tym zakresie zostało jednak prawomocnie umorzone z uwagi na brak w zachowaniu powódki znamion czynu zabronionego.

Od dnia 18 września 2017 r. powódka, w związku z niezdolnością do pracy, stale przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie rozpoczęła leczenie psychiatryczne. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego uzyskała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 15 marca 2018 r. do dnia 9 marca 2019 r.

Przewlekła sytuacja stresowa w pracy spowodowała u powódki wystąpienie zaburzeń adaptacyjnych pod postacią zaburzeń depresyjnych i lękowych mieszanych, co potwierdziła opinia biegłej z zakresu psychiatrii. Oświadczeniem z dnia 19 czerwca 2018 r. (doręczonym powódce w dniu 2 lipca 2020 r.) Urząd Miejski rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest niezdolność do pracy, trwająca dłużej niż łączny czas pobierania z

tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo jest co do zasady usprawiedliwione, ponieważ powódka wykazała zachowania mobbingowe skierowane w jej stronę, które w konsekwencji doprowadziły do rozstroju zdrowia psychicznego. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie można było uznać, że zachowania Burmistrza miały usprawiedliwienie w prawie przełożonego do korzystania z uprawnień, jakie wynikają z podporządkowania służbowego, a w szczególności z prawa przydzielania i odbierania obowiązków oraz sprawowania nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników i jej merytorycznej oceny.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że przeprowadzony w sprawie dowód z opinii biegłego sądowego był w pełni przydatny dla ustalenia, że w związku z mobbingiem doszło do powstania u powódki uszczerbku na zdrowiu, co z kolei wypełnia przesłankę z art. 94³ § 3 k.p., uprawniającą do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego oraz z art. 448 k.c. w związku z art. 24 k.c. i art. 11¹ k.p., uprawniającą do zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dób osobistych.

Sąd Okręgowy w Suwałkach, wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2022 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 5.000 zł zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo i obie apelacje.

W ocenie Sądu Okręgowego, apelacje (pozwanego i interwenienta ubocznego) były uzasadnione w zakresie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wywołaną rozstrojem zdrowia w związku z mobbingiem. Ocena całości zebranego materiału dowodowego nie pozwalała uznać, aby ze strony interwenienta ubocznego doszło do mobbingu powódki. Sąd Okręgowy przyjął, że publicznie niestosowne zachowania Burmistrza były rzadkością i sprowadzały się do zbyt ostrych uwag. Jednocześnie Sąd odwoławczy nie dał wiary zeznaniom powódki, że Burmistrz stosował wobec niej mobbing. Zdaniem tego Sądu, gdyby był w niej zakochany, to nie byłby wobec niej agresywny, ponieważ to wzajemnie wyklucza się. Raczej łagodnie starałby się o jej względy i nie odbierałby jej od razu kompetencji pracowniczych, po tym jak nie chciała zaakceptować tej miłości i spotkań poza miejscem pracy. Jednocześnie, gdyby powódka była mobbingowana, to nie przychodziłaby do gabinetu Burmistrza, narażając się na dalsze jego niewłaściwe zachowanie się, ponieważ ofiara mobbingu tak się nie zachowuje. Świadczy to więc o tym – w ocenie Sądu Okręgowego – że to powódka chciała coś wymóc na Burmistrzu, na co on nie godził się, a to doprowadzało ją do „obniżenia nastroju”.

Dalej Sąd Okręgowy stwierdził, że dziwne jest, iż powódka dzwoni o północy do Burmistrza i zwierza się mu, a jednocześnie twierdzi o braku jakiegokolwiek związku z nim. Z kolei pozostałe zeznania świadków nie są wiarygodne, skoro „byli oni w jakiś sposób

zainteresowani, aby Burmistrz podejmował inne decyzje” i od lata 2017 r. postanowili jako osoby związane z formacją „N.”, że interwenient uboczny nie będzie już Burmistrem na następną kadencję.

Sąd Okręgowy przyjął również, w przeciwieństwie do Sądu Rejonowego, że powódka dopuszczała się prowokacyjnych zachowań wobec Burmistrza, a przecież ktoś, kto nie chce zgodzić się na intymne relacje i nie chce przyjąć oferowanych uczuć, tak nie postępuje. Ustalenie to też potwierdziło wiarygodność twierdzeń Burmistrza, co w dalszej konsekwencji uzasadnia brak mobbingu.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny dotyczącej odbierania przez Burmistrza powódce kompetencji związanych z pełnioną funkcją. Sąd stwierdził, że trudno więc dziwić się Burmistrzowi, iż pozbawił ją prawa do dekretowania dokumentów wpływających do Urzędu, skoro on nagrywał je z jego udziałem. Każdy w takiej sytuacji czułby się zagrożony. Jednocześnie Sąd przyjął, że gdyby faktycznie Burmistrz zachowywał się niestosownie i „nieobyczajnie”, to nie zawiadamiały organów ścigania o nagraniach, gdyż bałby się konsekwencji ich ujawnienia.

Dowodem na to, że Burmistrz dopuszczał się mobbingu wobec powódki nie mogła też być także opinia biegłej z zakresu psychiatrii. Przyjęła ona bowiem za wiarygodne twierdzenia powódki i zeznania zawnioskowanych przez nią świadków, którzy potwierdzili jej zeznania, a czego - w obliczu całości materiału dowodowego - przyjąć nie było można. Przekonanie świadków, że powódka była mobbingowana, nie może oznaczać takiego samego przekonania biegłego. Słuszne były zaś ustalenia biegłej, że na skutek okoliczności związanych z pracą powódka doznała rozstroju zdrowia. Nie jest to jednak rozstrój zdrowia związany z mobbingiem, ale w ogóle z pracą. Sąd odwoławczy miał też na względzie, że powódka jest z wykształcenia psychologiem klinicznym i z tego powodu mogła wydawać się (w odniesieniu do świadków i biegłej) wiarygodna.

Jednak mimo braku mobbingu ze strony Burmistrza, Sąd uznał, że naruszył on dobra osobiste powódki (klepienie jej w pośladek i dotknięcie uda). Przyznał się do tego, będąc nagrywanym podczas rozmowy z powódką. W tym względzie zasądzona kwota 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia była właściwa. Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w pkt (I. 2-3 oraz pkt III). W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest (-) art. 94³ § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie braku ze strony interwenienta ubocznego zachowań mobbingowych w sytuacji, gdy wszystkie przesłanki mobbingu zostały wykazane, skoro Burmistrz dążył do wciągnięcia podwładnej w relację pozasłużbową, opartą na relacji uczuciowej, intymnej, a ponieważ powódka sprzeciwiała się temu, stopniowo

ograniczał jej kompetencje (w zakresie dekretacji korespondencji, ograniczając jej udział w Kolegiach oraz odbierając uprawnienia w zakresie zarządzania obrotem środkami finansowymi); nadto dopuszczał się publicznej i nieuzasadnionej krytyki powódki, wywierał na nią nacisk w kierunku odejścia z pracy z Urzędu, a w końcu dopuścił się zachowania ingerującego w wolność seksualną powódki, uderzając ją w pośladek, dotykając jej nóg i twarzy (za co został prawomocnie skazany wyrokiem karnym za czyn z art. 199 § 1 k.k.); mobbing stosowany wobec powódki był długotrwały (od wiosny 2017 r. do września 2018 r., od kiedy to powódka stale już przebywała na zwolnieniach lekarskich, aż do rozwiązania stosunku pracy), a zachowanie Burmistrza nosiło znamiona nękania (obecnie toczy się postępowanie w sprawie uporczywego nękania przez Sądem Rejonowym w A. w sprawie II K [...] na skutek uchylenia wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach przez Sąd Najwyższy i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania) oraz zastraszania, gdyż Burmistrz wywierał na powódce presję, by odeszła pracy z uwagi na brak zamiaru nawiązania intymnej relacji z przełożonym. Zachowanie Burmistrza wywołało u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a nadto spowodowało rozstrój zdrowia, co jednoznacznie wynika z opinii biegłej, która wskazała, że do niego doszło na skutek mobbingu w Urzędzie, jednakże Sąd Okręgowy w Suwałkach - usiłując deprecjonować walor tej opinii - poczynił ustalenie, że „owszem, słuszne mogą być ustalenia biegłej, że na skutek okoliczności związanych z pracą doznała ona rozstroju zdrowia, nie jest to jednak rozstrój zdrowia związany z mobbingiem, ale w ogóle z pracą”. Jednakże ustalenie to nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach powódki, zeznaniach świadków, opinii biegłej sądowej oraz obszernej dokumentacji medycznej, do której nota bene Sąd w żaden sposób się nie odniósł, a z której to dokumentacji wynika, że powódka rozpoczęła leczenie u lekarza psychiatry, była niezdolna do wykonywania pracy.

W dalszej części pełnomocnik wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie (-) art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób nierzetelny i stronniczy oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, co znalazło odzwierciedlenie w czynieniu przez Sąd własnych ustaleń faktycznych, które nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku, a następnie przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Suwałkach do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego i interwenienta ubocznego wniesli o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na ich rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługiwała na uwzględnienie.

Źródła umocowania obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi należy poszukiwać w przepisach nakazujących ochronę ludzkiej godności. Podstaw tej ochrony można upatrywać już w ustawie zasadniczej (art. 30 Konstytucji RP) nakładającej na władze publiczne obowiązek poszanowania i ochrony godności człowieka oraz w Kodeksie pracy (art. 11¹, art. 15, art. 94 pkt 10 oraz art. 207 § 1). Definicja mobbingu sformułowana w art. 94³ § 2 k.p. opisuje zachowania (w postaci działań lub zaniechań), które dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko pracownikowi. Przepis ten nie wyszczególnia osoby, która może dopuścić się mobbingu, koncentrując się jedynie na zakazanych przez prawo zachowaniach. Przy takim założeniu sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika lub inni pracownicy (zob. M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304⁵. K.W. Baran (red.), Warszawa 2022, LEX). Ochroną z art. 94³ § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska.

Zakres działań mogących zostać uznanymi za mobbing jest w praktyce bardzo szeroki, na przykład od opowiadania anegdot i żartów na temat wybranej osoby po agresję fizyczną. Narzędzia, którymi posługuje się mobber, to szykany, zwodzenie, podstęp, intryga, oszczerstwa. Przejawy molestowania moralnego mogą mieć postać aktywną, na przykład: zaczepianie, obmawianie, celowe wprowadzanie w błąd, przemoc fizyczna. Mogą też wystąpić przejawy prześladowania, które będą miały formę zaniechania (stąd też użycie słowa „zachowania” w treści przepisu), czy też niepowiadomienie ofiary o grożącym jej niebezpieczeństwie, nieudzielanie informacji pomocnych w wykonywaniu obowiązków. Mobber stosuje metody manipulacji od najbardziej subtelnych i niezauważalnych przez ofiarę po najbardziej drastyczne, powodujące u ofiary izolację społeczną, jej deprecjację, poczucie krzywdy, bezsilności i odrzucenia przez współpracowników, a w konsekwencji silny stres, choroby somatyczne i psychiczne. (zob. M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2024, LEX). Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu. W wyroku z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22, (OSNP 2023 nr 10, poz. 105), Sąd

Najwyższy dodatkowo wskazał, że nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi być zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, LEX nr 292293). Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani też wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. W orzecznictwie podkreśla się również, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z „nadwrażliwości pracownika”. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może bowiem stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 nr 1–2, poz. 5).

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania.

Stąd, zachowanie Burmistrza w postaci „klepnięcia” powódki w pośladek i dotknięcie uda – jako zachowanie jednorazowe – nie spełniałoby prawnej przesłanki mobbingu długotrwałości i uporczywości. Jednakże, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, zdarzenie to wpisuje się w ciąg (szereg) zachowań ze strony Burmistrza, skierowanych przeciwko powódce, a których skutkiem niewątpliwie było jej poniżenie, zaniżona ocena zawodowa i wykluczenie z grona pracowników. W literaturze wskazuje się bowiem wprost, że na mobbing mogą się składać wielokrotnie powtarzane zachowania mieszczące się w ustawowej definicji molestowania (zob. D. Dörre-Nowak: Zbieg środków ochrony prawnej przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004 nr 11, s. 11).

Przy ocenie przesłanki „uporczywości i długotrwałości” należy kierować się skutkiem, a więc tym, czy działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Opis ten odnosi się do przeżyć i stanu emocjonalnego danego pracownika, które z kolei zależą od indywidualnej wrażliwości. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08 (LEX nr 577756), wynika jednak, że choć każdy przypadek należy badać indywidualnie, to konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94³ k.p. następstw.

Działania i zachowania cechujące mobbing, z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie lub 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2019 r., I PK 239/18, LEX nr 2687517).

Należy zgodzić się ze skarżącą, że Sąd odwoławczy nie tylko nie zastosował obiektywnych kryteriów oceny zachowań sprawcy, o czym świadczą przedstawione w uzasadnieniu wnioski, które nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym, ale dokonał własnej projekcji przebiegu wydarzeń, stwierdzając: (-) „gdyby bowiem był w niej zakochany, to nie byłby wobec niej agresywny”; (-) „raczej łagodnie starałby się o jej względy i nie odbierałby jej tak od razu kompetencji pracowniczych po tym, jak nie chciała zaakceptować jego miłości i spotkań poza miejscem pracy”; (-) „gdyby była mobbingowana w związku z całą tą sytuacją i nie godziła się na afekty Burmistrza, to bardzo często do jego gabinetu nie przychodziłaby sama i w tym gabinecie przesiadywała”; (-) „dziwne zresztą jest, że powódka dzwoni o północy do starszego od siebie Pana o 8 lat (w momencie składania zeznań świadek miał 54 lata) i zwierza się mu, a z którym - jak wynika z jego zeznań - nic z nią jego nie łączy. Tak sobie o północy do obcej osoby nie dzwoni się”; (-) „powódka publicznie (np. na Kolegium) podchodziła do Burmistrza i poprawiała mu krawat, a nawet całowała w czoło”; (-) „powódka dopuszczała się prowokacyjnych zachowań wobec Burmistrza, przecież ktoś, kto nie chce zgodzić się na intymne relacje i nie chce przyjąć oferowanych uczuć, tak nie postępuje”; (-) „trudno więc dziwić się Burmistrzowi, iż pozbawił powódkę prawa do dekretnowania dokumentów wpływających do Urzędu, wobec posiadania przez nią nagrań z jego udziałem. Każdy w takiej sytuacji czułby się zagrożony i tak postąpił”.

Odkodowanie tak złożonych kwestii nie może sprowadzać się do intuicyjnego doświadczenia składu orzekającego, lecz winno bazować na całokształcie zgromadzonego materiału dowodowego, uwzględniając, że relacje pracownicze na stanowiskach kierowniczych wymuszają same w sobie kontakty pracowników, co nie oznacza jakiegokolwiek przyzwolenia na wykorzystanie tej relacji w innej płaszczyźnie. Interpersonalne relacje pracowników powinny być emocjonalnie neutralne.

W teorii zarządzania przyjmuje się, że styl kierowania, to „bardzo złożony kompleks relacji między zachowaniami kierownika, cechami jego osobowości (atrybutami), charakterystyką kierowanego zespołu, a kontekstem, w którym działa kierownik i zespół (zob. M. Jasińska: Styl kierowania jako istotny element kształtowania zachowań w procesie zmian w organizacji. Zeszyty Naukowe Akademii Podlaskiej 2009 nr 83, s. 71). W teorii kierownikom płci męskiej przypisuje się stosowanie presji, walki, skłonności do siłowego

przełamywania oporu. Jednocześnie kobiety w relacjach z podwładnymi wyraźnie częściej stosują negocjacje, konsultacje, perswazję (zob. M. Dźwigoł - Barosz: Wpływ kobiet na biznes, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej 2016 zeszyt 93, s. 132). Badania wykazują, że mężczyźni, pełniący rolę kierowniczą, nie przejawiają tolerancji i empatii. Brakuje im też umiejętności słuchania (zob. J.M. Moczydłowska: Percepcja cech i zachowań osób na stanowiskach kierowniczych przez pryzmat ich płci. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2017, nr 3-4, s. 19).

Stąd stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, „że ofiara mobbingu tak się nie zachowuje” jest swoistym uproszczeniem, odwołującym się do ogólnych przekonań i twierdzeń, które – aby mogły stanowić rdzeń argumentacyjny – nie mogą w dalszej perspektywie ignorować pozostałych źródeł dowodowych, które – w tego typu sprawach – mogą oczywiście „koloryzować rzeczywistość”, zwłaszcza – co dostrzegł Sąd Okręgowy – gdy jedna ze stron ma wykształcenie kierunkowe pozwalające na wywieranie emocji na świadków. Nie oznacza to jednak, że bez bliższej inicjatywy dowodowej można *a priori* przypisywać powodce te cechy. Tak jak nie w każdej sprawie opisane wyżej badania będą miały zastosowanie wprost.

Kreowanie scenariusza postępowania osoby poddanej zachowaniom o charakterze mobbingowym (jak również zachowaniom, które w znacznym stopniu wykraczają poza granice zasad współżycia społecznego) wymaga niewątpliwie wiadomości specjalnych z zakresu psychologii lub/i psychiatrii. Nawet doświadczenie życiowe nie wystarczy – bez specjalistycznej wiedzy – by przewidzieć, jak zachowa się osoba poddana presji, manipulacji czy molestowaniu ze strony mobbera. Zachowanie to warunkowane jest przecież zbiorem przeżyć i stanem emocjonalnym pracownika, które z kolei zależą od jego indywidualnej wrażliwości, cech osobistych, podłoża konfliktu, oceny pracownika przez środowisko pracy.

W tym też kontekście widoczne są luki w ocenie działań mobbingujących, gdy Sąd odwoławczy stwierdza, że rozstrój zdrowia (bezsportny) nie jest związany z mobbingiem, ale w ogóle z pracą. Z jednej strony Sąd uznał za wiarygodną opinię biegłego odnośnie do wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia, z drugiej zaś zakwalifikował ten rozstrój jako skutek wynikający ogólnie z pracy. Taka formuła zamiast wyjaśnić, potęguje wątpliwości, skoro mobbing – jeśli ma miejsce – to właśnie dzieje się w pracy, więc o ile istnieją inne okoliczności (niż zabronione) go wywołujące, to należy je wyizolować i opisać, by wówczas – ewentualnie w opinii dodatkowej (uzupełniającej) doszło do rozstrzygnięcia w obrębie wiedzy specjalistycznej, jakie było jego podłoże i czy inne zdarzenia mogły mieć na niego wpływ. Tym samym samoistna negacja wniosków wynikających z opinii biegłego może uzasadniać zarzut naruszenia prawa materialnego, przez jego zastosowanie (niezastosowanie) do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego sprawy, który Sąd odwoławczy zamiast należycie wyjaśnić, sprowadził do alternatywnego spojrzenia na przebieg zjawisk o podłożu zabronionym. Przeto nie można odmówić racji stronie powodowej, gdy wskazuje, że Sąd Okręgowy z pola widzenia stracił nie tylko wnioski

wynikające z opinii, lecz także obszerną dokumentację medyczną (w tej mierze brak oceny), z której to wynika rozpoczęcie leczenia u lekarza psychiatry, niezdolność do wykonywania pracy i w rezultacie – po wyczerpaniu okresu zasiłkowego – uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Naturalnie powyższa uwaga nie sprzeciwia się możliwości wyciągnięcia (*per saldo*), przez Sąd odwoławczy, innych wniosków niż te, na których oparł się Sąd pierwszej instancji. Taki proces jest możliwy, lecz on składa się z kilku etapów, których ominąć nie można. Po pierwsze, niezbędne staje się poszerzenie materiału dowodowego lub uwzględnienie dodatkowych okoliczności, które istniały w procesie, ale zostały zignorowane przez Sąd Rejonowy. Po drugie, taki zestaw nowych zmiennych powinien być przedstawiony biegłemu (o tego rodzaju dowód tu chodzi), by ten ocenił ponownie, czy szersza perspektywa wpływa na wynik dotychczasowej opinii, w której – co ważne - biegły nie jest uprawniony do oceny zeznań świadków (to domena sądu). Zatem opinie biegłych, podobnie jak reszta materiału dowodowego, podlegają ocenie sądu rozpoznającego sprawę, zgodnie z zasadą swobodnego uznania sędziowskiego. Sąd ma prawo ocenić, czy zebrana w toku sprawy opinia biegłego wystarczająco wyjaśnia wymagające wiadomości specjalnych kwestie istotne przy rozstrzygnięciu sprawy, czy też konieczne jest zasięgnięcie opinii innych biegłych. Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z opinii dalszych biegłych, gdy zachodzi taka potrzeba, w szczególności, gdy przeprowadzona już opinia zawiera istotne luki, jest nieprzekonująca, niekompletna, pomija lub wadliwie przedstawia istotne okoliczności, jest niejasna, nienależycie uzasadniona czy nieweryfikowalna (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2023 r., II USK 340/22, LEX nr 3608111).

Judykatura wyraźnie opowiada się za możliwością przyjęcia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (braku zamiaru). Pogląd ten został zaaprobowany przez Sąd Najwyższy już w wyroku z 18 marca 2010 r., I PK 203/09 (LEX nr 1615182), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Myśl ta była kontynuowana w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18 (LEX nr 3260248). 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). Tym samym za ugruntowany w orzecznictwie należy uznać pogląd, że zaistnienie mobbingu nie wymaga wyłącznie umyślnego działania sprawcy, co również nie powinno uciekać z pola widzenia sądu, które rekonstruuje fakty niezbędne do wyjaśnienia sprawy.

W powołanym już wyroku I PSKP 8/22, Sąd Najwyższy stanął również na stanowisku, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21–22,

poz. 321). Stąd, o ile uprawnione jest twierdzenie, że Burmistrzowi w stosunku do powódki, pełniącej funkcję sekretarza miasta, przysługiwało prawo do ewentualnej zmiany zakresu obowiązków czy też sposobu funkcjonowaniu jednostki organizacyjnej (w granicach wyznaczonych regulacjami powszechnie obowiązującymi), a w sytuacji, gdy pracownikowi zdarzają się „potknięcia”, pracodawca ma prawo do zwrócenia mu uwagi. Jednak realizacja tych uprawnień – w zależności od kontekstu sytuacji - w sposób naruszający nie tylko godność pracownika, ale także zasady współżycia społecznego w stopniu tak wysokim, że wypełnione zostają znamiona zachowania zabronionego, nie może być akceptowana. Dlatego nie jest trafne twierdzenie interwenienta ubocznego, zawarte w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że przełożony ma pełne prawo do realizowania zadań w sposób ustalony przez siebie samego, a opisane w sprawie zachowania Burmistrza są wyłącznie przejawem dozwolonego nadzoru i stosowania kontroli przez pracodawcę nad wykonywanymi obowiązkami przez pracowników.

Pojęcie mobbingu może obejmować zachowania pracodawcy, które są prawem dozwolone. Za mobbing winny 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 zaniechaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, czy też niezachowaniem należytej staranności przez zatrudniającego (zob. H. Szewczyk: Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 179-186 i podana tam literatura). Pracodawca powinien dobierać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu. Ten obowiązek pracodawcy – w kontekście dotychczasowych ustaleń – nie może być uznany za zrealizowany, niezależnie od opisanego postępowania pokrzywdzonej. Menadżerem jest bowiem osoba posiadającą odpowiednie kwalifikacje, jest wyspecjalizowana w zarządzaniu, czy to przedsiębiorstwem czy też instytucją lub grupą czynność stanowiących pewną całość, której zadania, obowiązki i odpowiedzialność wymagają kierowania innymi ludźmi (zob. B. Kaczmarek: Współczesne wyzwania dla zarządzania przedsiębiorstwami. Toruń 2013, s. 177). Należy pamiętać, że podmioty te funkcjonują w permanentnie zmieniających się i coraz bardziej złożonych uwarunkowaniach.

O ile ciężar dowodu w analizowanej sprawie spoczywa na pracowniku, o tyle pracodawca może działać aktywnie i wywodzić o braku zachowań mobbingowych, bądź że one wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). W

niniejszej sprawie, to nie pracodawca uwolnił się od odpowiedzialności, lecz w sposób (przynajmniej dotychczas) jednostronny Sąd odwoławczy ocenił potencjalnego pokrzywdzonego, że „tak przecież ofiara mobbingu nie zachowuje się. Świadczy to więc o tym, że to powódka chciała coś wymóc na Burmistrzu, na co on nie godził się, co doprowadzało ją do obniżenia nastroju” („powódka, jako psycholog była na tyle przekonująca i dla świadków, i dla biegłej, że jej twierdzenia wydać się mogły wiarygodne”). Jeżeli tak miało być w rzeczywistości (wyjaśni to powtórzone postępowanie dowodowe), to wnioski tak skonstruowane nie mogą ignorować opinii biegłego, informacji wynikających z dokumentacji medycznej (i momentu ich powstania w kontekście zgłaszanych zachowań), czy też domniemań, jakich może (powinien) dostarczyć materiał zgromadzony w aktach postępowań karnych (prawomocne wyroki karne).

Przewidziane w Kodeksie pracy konsekwencje prawne mobbingu w postaci możliwości dochodzenia od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę, gdy mobbing spowodował u pracownika rozstrój zdrowia oraz odszkodowania znajdują swoje uzasadnienie wówczas, gdy pracodawca nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku przeciwdziałania patologii w miejscu pracy. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, będzie możliwe ich potwierdzenie, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie skorzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku przez uruchamianie stosownych procedur antymobbingowych albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się oba te elementy (zob. D. Dörre-Kolasa [w:] Kodeks pracy. Komentarz, A. Sobczyk red. Warszawa 2023, Legalis). Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1 k.p. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną liczbą działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19–20, poz. 238).

Na marginesie można dodać, że udowodniając mobbing, pracownik może wnosić o dopuszczenie przez sąd wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego. W szczególności chodzi tu o dowody z dokumentów, zeznań świadków, opinii biegłych (zwłaszcza co do rozstroju zdrowia i jego związku z mobbingiem) i przesłuchania stron. Dla mobbowanego pracownika szczególnie przydatny może być dowód z dokumentów zawierających zapis obrazu, dźwięku albo obrazu i dźwięku. Z uwagi na zapewnioną przez art. 49 Konstytucji RP ochronę tajemnicy komunikowania się w zasadzie

warunkiem legalności sporządzenia któregokolwiek z tych zapisów (czyli nagrania) jest zgoda osoby, która została nagrana; wymóg ten nie ma jednak charakteru bezwzględny. Jak bowiem wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2016 r., II CSK 478/15, LEX nr 2075705 (z powołaniem się na wcześniejsze orzecznictwo), w postępowaniu cywilnym niedopuszczalne jest przeprowadzenie dowodu z nagrań uzyskanych w sposób przestępczy, a więc z naruszeniem art. 267 k.k. Nie jest natomiast wykluczone wykorzystanie dowodów, które tego przestępstwa nie stanowią, gdyż są utrwaleniem rozmowy, w której uczestniczył nagrywający, a więc są informacją uzyskaną legalnie. Wyrażenie przez osoby nagrane zgody na wykorzystanie nagrania w celach dowodowych przed sądem cywilnym usuwa zazwyczaj przeszkodę, jaką stanowi nielegalne pozyskanie nagrania. Brak takiej zgody wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód – ze względu na swoją treść i sposób uzyskania – nie narusza konstytucyjnie zagwarantowanego (art. 47 Konstytucji RP) prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (art. 45 Konstytucji RP).

Sąd Najwyższy uznał, że skoro przeżycie psychiczne pracownicy, powodujące założenie podsłuchu, zostało wywołane poczuciem głębokiej krzywdy i chęcią położenia kresu dalszym ewidentnie nagannym zachowaniom współpracowników, to nie sposób w jej czynie dostrzec choćby znikomą społeczną szkodliwość. Jej zachowanie było ze wszech miar usprawiedliwione i tylko ono dawało realną szansę na dostarczenie w sprawie pracowniczej dowodu wykazującego jej prawdomówność (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2016 r., III KK 265/15, LEX nr 2043745).

Podsumowując, przesłanki składające się na prawne rozumienie mobbingu zależą od stanu faktycznego ustalonego w indywidualnej sprawie, bowiem jest podstawą do ustalenia winy, uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika oraz skutków opisanych w art. 94³ § 2 k.p. Ustaleń tych oraz ocen dokonuje sąd powszechny.

Końcowo należy zaznaczyć, że zarzuty procesowe są chybione, bo to nie jest etap kontestowania ustaleń faktycznych sądu (art. 233 § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej wyklucza się zarzuty dotyczących oceny dowodów, a taki przepis powołał skarżący w podstawach kasacyjnych. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 § 1 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2023 r., II USK 499/22, LEX nr 3602593). Inaczej mówiąc, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Art. 233 § 1 k.p.c. ze względu na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. nie jest

dopuszczalną podstawą zarzutu procesowego skargi kasacyjnej. Z kolei art. 327¹ § 1 k.p.c. pełni funkcję sprawozdawczą i dlatego nie stanowi podstawy prawnej do podważenia ustaleń faktycznych i rozstrzygnięcia materialnego zaskarżonego wyroku. Wyrok może odpowiadać prawu nawet gdy uzasadnienie jest błędne (por. ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2024 r., II PSKP 15/23, niepubl.).

Niemniej uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 122981; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

[SOP]

[a!]