



Sygn. akt III PK 194/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa P. T.

przeciwko P. (...) Spółce Akcyjnej Komendzie Głównej (...) w W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 22 stycznia 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 11 czerwca 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2 zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900
(dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód P. T. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej P. (...) Spółki Akcyjnej Komendy Głównej (...) w W. — tytułem zadośćuczynienia za mobbing -

kwoty 20.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwana P. (...) Spółka Akcyjna Komenda Główna (...) w W. w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 31 października 2017 r. Sąd Rejonowy w S. zasądził od pozwanej P. (...) Spółki Akcyjnej Komendy Głównej (...) w W. na rzecz powoda P. T. kwotę 20.000 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 28 lutego 2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za mobbing (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.400 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa — Sądu Rejonowego w S. kwotę 3.236 złotych tytułem kosztów sądowych (pkt IV), wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.081,38 (pkt V).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

P. T. został zatrudniony w P. Polskich Liniach Kolejowych Spółce Akcyjnej Komendzie Głównej (...) w W. (Komendzie Regionalnej w S.) w dniu 7 lipca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku strażnika (...). W styczniu 2008 r. awansował na stanowisko Zastępcy Komendanta Rejonu SOK w S.. Do zakresu jego obowiązków należało: organizowanie i kierowanie pracą podległych Posterunków SOK za pośrednictwem Komendantów Posterunków SOK, a także nadzór nad nimi. Bezpośrednim przełożonym P. T. był wówczas Z. B.. Współpraca między mężczyznami układała się dobrze. Z. B. był zadowolony z pracy Patryka Tomczaka, który nawiązał dobre kontakty z innymi służbami oraz w sposób prawidłowy sporządzał harmonogramy.

Od dnia 1 stycznia 2010 r., na skutek restrukturyzacji, zniesiono szczebel zarządzania rejonem, a P. T. powierzono stanowisko inspektora w komórce operacyjno - prewencyjnej. Do zakresu obowiązków powoda na powierzonym

stanowisku należał między innymi nadzór nad realizacją zadań przez funkcjonariuszy niewchodzących w skład posterunków Komendy Regionalnej, opracowywanie miesięcznych planów pracy, organizacja pracy służby dyżurnej. Z uwagi na dobrą znajomość tematu, zlecono mu ponadto wykonywanie takich samych obowiązków, jakimi zajmował się przed restrukturyzacją, przy czym ograniczały się one do S.. Początkowo funkcję inspektora koordynatora kierującego komórką operacyjno - prewencyjną sprawował W. G., który w kwietniu 2010 r. wyjechał do pracy do W.. Do tego czasu P. T. nie miał problemów ze współpracą z przełożonym, współpraca układała się bardzo dobrze, mężczyźni mieli dobry kontakt ze sobą. Po wyjeździe W. G. do W. funkcję kierującego komórką przejął G. P.. Bezpośrednim przełożonym G. P. był zaś N. S.. Były to osoby o dużych wpływach w Komendzie Regionalnej w S.. I. P. — Komendant Regionu SOK w S. w oczach pracowników nie uchodził za osobę, do której można zwrócić się z problemem, ponieważ często lekceważył skargi pracowników na G. P. i N. S..

Pomiędzy P. T. a G. P. współpraca nie układała się dobrze. Do obowiązków powoda należało między innymi zapoznanie się codziennie rano z dokumentacją, w tym książką wydarzeń i notatnikami służbowymi wybranych funkcjonariuszy. P. T. zaczynał swoją pracę o godzinie 7 rano. Dokładna analiza takiej dokumentacji zabierała pracownikowi około godziny i więcej, jeżeli analizowałby on dokumentację po weekendzie. Z uwagi na dużą ilość dokumentacji do przeanalizowania powód czasami spóźniał się na poranne odprawy poniedziałkowe. Odprawy odbywały się codziennie i były prowadzone przez G. P., bądź N. S.. Prowadzący odprawy zarzucali P. T. zbyt opieszale wykonywanie wskazanych wyżej obowiązków, nie chcieli wysłuchać jego tłumaczeń, że miał zbyt mało czasu na poprawne wykonanie swojej pracy. W związku z takimi sytuacjami powód był wypraszany z odpraw. G. P. używał wobec niego pogardliwych sformułowań, typu „Wyjdź stąd i zamknij za sobą drzwi”.

G. P. nakładał na powoda dużą ilość dodatkowych obowiązków, co sprawiało, że nie był on w stanie wykonać zleconych mu zadań w trakcie ośmiogodzinnego dnia pracy. Niekiedy zmuszony był pracować w ramach godzin nadliczbowych lub zabierać pracę do domu. P. T. miał duże doświadczenie w tworzeniu harmonogramów. G. P., w przeciwieństwie do wcześniejszych przełożonych P. T.,

często miał uwagi do harmonogramów i planów sporządzanych przez powoda. Gdyby harmonogram został sporządzony w myśl poleceń przełożonego, zabrakłoby funkcjonariuszy do pracy w inne dni. Przy układaniu harmonogramów pracy G. P. często nie brał pod uwagę propozycji pracowników odnośnie dni wolnych. Pracownicy komórki operacyjno-prewencyjnej odnosili wrażenie, że faworyzowani przez niego byli pracownicy zrzeszeni w NSZZ „S.”, albowiem dostawali oni premie i dni wolne, a pracownicy niezrzeszeni z takich przywilejów tak często nie korzystali. G. P. zwracał się do pracowników, w tym do P. T., podniesionym głosem, niewłaściwym tonem, z pozycji siły. Swoje decyzje uzasadniał słowami „tak, bo tak”, „nie, bo nie”, mówił, że coś „ma być zrobione i koniec”. Uchodził za osobę nieznoszącą sprzeciwu, która twierdzi, że zawsze ma rację. G. P. nie dawał P. T. szans na wytłumaczenie odmiennego niż jego stanowiska. Nie informował go o spotkaniach z przedstawicielami innych służb lub informował go o tym zbyt późno, uniemożliwiając właściwe przygotowanie się do takiego spotkania. Często bez potrzeby poprawiał pracę po powodzie, albo nakazywał mu poprawienie danego dokumentu, mimo zatwierdzenia go przez ich wspólnego przełożonego I. P.. G. P. wymagał od P. T. więcej niż od innych pracowników, wydawał mu niejasne polecenia, bezzasadnie zmieniał w ciągu dnia zdanie co do sposobu wykonania określonego zadania. Bez żadnych podstaw udzielał mu reprymendy, na każdym kroku dopatrywał się błędów. Zlecał mu zadania, które nie należały do jego obowiązków. W razie uwag do dokumentów sporządzonych przez P. T. przekreślał całe strony, a nie konkretne fragmenty. Kwestionował na przykład szerokość marginesów i odmawiał podpisania pism z tego powodu. Na przygotowanym przez P. T. planie działań dotyczącym zabezpieczenia Świąt Bożego Narodzenia w 2010 r. umieścił 137 uwag. P. T. poprawiał dokumenty zgodnie z sugestiami G. P., choć ten nie chciał już czasem poprawionych dokumentów oglądać. Mimo bardzo licznych uwag przełożonego do pracy powoda, nigdy nie zastosowano żadnej kary porządkowej, ani żadnych innych sankcji służbowych w stosunku do niego. G. P. negatywnie wypowiadał się o pracy P. T. przy całym zespole współpracowników, przerywał jego wypowiedzi. Wypowiadał się publicznie, że powód „powinien się leczyć”, bo jest przewrażliwiony i często choruje. Mówił do T.: „co ty tu robisz”, „ty się do tego nie nadajesz”, „wszystko trzeba po tobie poprawiać”. Na codziennych

odprawach G. P. w sposób arbitralny wydawał pracownikom, w tym P. T., polecenia, często nie tłumacząc, dlaczego dana praca ma być wykonana w taki, a nie inny sposób. Pracownicy nie mogli sprzeciwić się przełożonemu, ani zaproponować własnych rozwiązań. G. P. wytykał pracownikom błędy, których w rzeczywistości nie popełnili, negatywnie wypowiadał się na temat przydatności podwładnych do służby i kwestionował prawidłowość wykonanych przez nich zadań. Zachowywał się w sposób arogancki. Używał sformułowań typu „ja tak chcę, tak ma być”. Odprawy były prowadzone u N. S. lub G. P.. Na jednej z odpraw, na której była obecna I. K., J. S. i P. T., G. P. powiedział, że nie nadają się oni do służby, kazał wyciągnąć białe kartki i zwolnić się z pracy. Sytuacja taka powtórzyła się ponownie. Mimo poinformowania o niej Komendanta I. P., ten na nią nie zareagował.

Także N. S. był przełożonym łatwo podnoszącym głos, nerwowym, porywczym, aroganckim. Twierdził, że jeżeli ktoś nie daje sobie rady z obowiązkami pracowniczymi, to powinien zrezygnować z pracy. N. S. potrafił rzucić dokumenty na biurko A. K., a wychodząc trzasnąć drzwiami, czy zwymyślać komendanta zmiany E. C. w obecności funkcjonariuszy zmiany. Niewłaściwe zachowanie G. P. i N. S. inspektorzy zgłaszali między innymi R. K., który jest komendantem posterunku SOK w S., a wcześniej do 2006 r. pełnił funkcję Zastępcy Komendanta Oddziału Okręgowego w S.. Skargi pochodziły od P. T., Z. B., I. K., J. S.. Dotyczyły nierównego rozkładania obowiązków, nierówności w przyznawaniu premii. Skarżący przekazywali R. K., że już dłużej nie wytrzymają sytuacji, która panuje w ich komórce. Powód oświadczył R. K., że już nie wie, czy jest normalny, czy nienormalny. Miał poczucie, że jest niezaradną osobą. Najwięcej skarg zgłaszano w 2011 r. Inspektorzy dzwonili do R. K. trzy — cztery razy w tygodniu, a czasem nawet codziennie. R. K. brał udział w naradach, w których uczestniczył również G. P.. G. P. podczas tych narad ośmieszał pracowników, w tym R. K.. Zlecał zadania niemożliwe do zrealizowania. Choć nie był przełożonym R. K., powoływał się na upoważnienie od N. S.. W trakcie jednej z narad w 2011 r. R. K. oświadczył, że jeśli sytuacja między nim a N. S., a także sytuacja w komórce operacyjno — prewencyjnej nie ulegnie zmianie, to złoży rezygnację na ręce komendanta głównego i odda się do jego dyspozycji. Obecni na naradach I. P. i N. S. w żaden sposób nie reagowali na niewłaściwe zachowania G. P..

W 2011 r. G. P. zarządził 36 kontroli w jednostce w S., podczas gdy w innej analogicznej jednostce kontroli było 6. R. K. kwestionował wyniki kontroli. Komendant Regionu I. P. przyznawał rację jemu, a nie G. P.. Ostatecznie G. P. dostał zakaz przeprowadzania kontroli w S..

Sygnały o niewłaściwym zachowaniu G. P. i N. S. docierały do Komendanta Regionu SOK w S. — I. P. już od lutego 2010 r.

W piśmie z dnia 8 lutego 2010 r. Przewodniczący Regionu Z. NSZZ S. W. O. wskazał, że z szeregu pism, monitów i notatek służbowych będących w obiegu między I. P. a NSZZ S., wynika, iż zachowania G. P. i N. S. w sposób zasadniczy odbiegają od obowiązujących reguł w kierowaniu zespołami ludzi w pojęciu ogólnie przyjętych norm współżycia społecznego, burząc dobrze funkcjonujący kolektyw pracowniczy. W piśmie tym podkreślono również, że zasada dominacji nad wszystkimi i wszystkim zrodzi efekt odmienny od założonego, a postawa N. S. przyjmuje wręcz charakter czynów karalnych. Autor pisma zaznaczył, że kwestie zachowania G. P. pozostawia ocenie I. P. i pozostaje do jego dyspozycji w razie takiej potrzeby.

W piśmie z dnia 27 marca 2011 r., podpisanym przez 10 funkcjonariuszy SOK, a skierowanym do I. P., jego autorzy wskazywali, że podwładny Komendanta (...) ma funkcjonariuszy „za nic”, nie liczy się z ich zdaniem, ani prośbami przy ustalaniu harmonogramów pracy. Funkcjonariusze podkreślali, że ostatnio uległy zmianie wcześniej ustalone i obowiązujące, odkąd sięgają pamięcią, godziny pracy, co wymaga od nich znacznego poświęcenia, ze stratą dla życia rodzinnego. W piśmie wskazano również, że ambicje przełożonego „przewyższają jego samego i nie wiadomo, do czego prowadzą i służą”.

Pismem z dnia 12 kwietnia 2011 r. B. L. — Przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ S. zwrócił się do I. P. o udzielenie informacji na temat kroków podjętych w odniesieniu do wspomnianych 10 funkcjonariuszy, którzy poprosili o ochronę organizację związkową. Pismem z dnia 29 listopada 2011 r., skierowanym do I. P., E. C. wskazywał, że atmosfera pracy zmieniła się diametralnie od czasu, kiedy G. P. został koordynatorem IOKOD. Podkreślił, że G. P. wraz z N. S. szukali sposobności, aby uprzykrzyć służbę funkcjonariuszom. Nie analizując książek służbowych, stawiali komendantom bezpodstawne zarzuty, a

zarzucając komendantom niekompetencje, grozili zdjęciem ze stanowisk. Nie byli w stanie określić jednoznacznych wymagań w stosunku do funkcjonariuszy. Raz nakazywali funkcjonariuszom pełnić służbę w kamizelkach identyfikacyjnych, a raz zarzucano im, że świecą się jak latarnie. E. C. podkreślił, że sytuacja uległa kolejnemu pogorszeniu, gdy G. P. zaczął przygotowywać harmonogramy służby. Nie uwzględniał on bowiem żadnych propozycji pracowników, nie uzasadniając tego w jakikolwiek sposób. Autor pisma wskazywał, że G. P. i N. S. najwyraźniej czerpią satysfakcję z poniżania funkcjonariuszy, uważając ich za nieudaczników, mieszają ich z błotem, tak samo jak komendantów, w obecności podwładnych, krzycząc i uderzając pięścią w barierkę. W piśmie z dnia 21 listopada 2011 r. przedstawiciele trzech związków zawodowych podkreślili, że wielokrotnie informowali I. P. o rodzącym się konflikcie między pracownikami IOK Szczecin a G. P., lecz kierownictwo nie podejmowało żadnych działań, stąd też obecnie związki zawodowe odmawiają podjęcia rozmów do czasu zajęcia w tej sprawie stanowiska przez zarząd spółki.

Ireneusz Plebański jest szeregowym członkiem związku zawodowego Solidarność, tak samo jak N. S.. G. P. jest Przewodniczącym Komisji Zakładowej tego związku. Sygnały o nieprawidłowych zachowaniach G. P. i N. S. w Regionie SOK w S. docierały również do Komendanta Głównego SOK w W. J. H..

Pismem z dnia 13 kwietnia 2011 r. Przewodniczący Związku Zawodowego Kolejarzy P. Z. R. zwrócił się Komendanta Głównego SOK o dogłębne zbadanie skarg funkcjonariuszy i osób funkcyjnych na dyskryminowanie, zastraszanie oraz naruszanie stosunków międzyludzkich przez kierownictwo IOK Szczecin.

W piśmie z dnia 28 kwietnia 2011 r. R. K. - Komendant Posterunku SOK w S., odnosząc się do skargi napisanej przez N. S. na jego osobę i sugerującą brak jego kompetencji, wskazał, że skarga ta ma odwrócić uwagę od mobbingu i dyskryminacji w S.. Zaznaczył, że obecne kierownictwo, tj. I. P., N. S. i G. P. — wszyscy działający w związku zawodowym "S." - doprowadziło do bezprawnego zwolnienia go z pracy, do której został przywrócony wyrokiem sądowym. Podkreślił, że jego doświadczenie oraz wyniki pracy spowodowały, że jednostka w S. plasuje się w czołówce analogicznych placówek. W reakcji na pismo R. K., został on w czerwcu 2011 r. zaproszony do W., gdzie komendant Główny SOK J. H. oraz jego

zastępcy przeprowadzili z nim rozmowę. R. K. starał się odnieść do tego, co napisał w powyższym piśmie. J.H. nie dopuszczał go do głosu, dając mu do zrozumienia, że on tak naprawdę wie, co się dzieje w S., a to, co R. K. napisał, nie do końca polega na prawdzie. R. K. poczuł się zastraszany. Usłyszał od komendanta J. H., że ma nie pisać o takich sprawach, a jak uważa, że są nieprawidłowości, to powinien do niego zadzwonić.

Bezpośrednio do J. H. zwrócił się również inspektor Komendy Regionalnej SOK w S. Z. B., który pismem z dnia 14 lutego 2013 r. poprosił o zdecydowaną interwencję w sprawie nierównego i niewłaściwego traktowania jego osoby przez G. P. i N. S.. Wskazywał między innymi na nieprawidłowe zachowanie podczas odpraw, tj. zachowanie apodyktyczne, aroganckie, brak dopuszczenia do głosu, rzucenie słuchawką przez G. P. podczas rozmowy telefonicznej, ciągłe zmiany decyzji, wymagań i poleceń, w tym również sprzeczność wzajemnych wymagań i poleceń G. P. i N. S.. Podkreślił, że nigdy wcześniej nie spotkał się z takim przejawem niekompetencji i braku predyspozycji na stanowisku kierowniczym, a zachowanie przełożonych narusza jego godność osobistą, zastrasza go i upokarza oraz skutkuje rozstrojem zdrowia psychicznego (problemy z łaknieniem i ze snem). W związku z powyższym Z. B. poprosił o przesunięcie go na stanowisko dyżurnego zmiany w posterunku SOK w S., wskazując, że prośba o zdegradowanie jest ściśle związana z opisaną sytuacją. Z. B. zaznaczył nadto, iż już wcześniej słyszał sygnały o niesprzyjającej atmosferze w pracy. Podał, że w związku ze stresującą sytuacją w pracy i niemożliwymi do wykonania obowiązkami nałożonymi przez G. P. i N. S. korzystał z pomocy lekarza psychiatry.

Pismem z dnia 1 marca 2013 r. Komendant Główny J. H. poinformował Z. B. o rozszerzeniu prowadzonej przez Biuro Kontroli i Audytu Wewnętrznego Centrali spółki kontroli o zagadnienia zwarte w jego piśmie z dnia 14 lutego 2013 r. Natomiast G. P. i N. S. wezwali go do zaprzestania pomówień. Z. B. udzielił im pisemnej odpowiedzi wskazując, że jego celem nie jest pomawianie nikogo, a zbadanie sytuacji panującej w Komendzie Regionalnej. Pismo to przekazał również do wiadomości J. H., który mu odpowiedział, że jest to jego prywatna sprawa i takich pism nie powinien do niego kierować.

Pismem z dnia 7 listopada 2011 r. P. T. zwrócił się do Komendanta Głównego SOK w W. J. H. z prośbą o wstawiennictwo i zajęcie stanowiska w sprawie zachowań noszących, jego zdaniem, znamiona mobbingu ze strony G. P.. W piśmie powoływał się na obraźliwe sformułowania podające z ust przełożonego, zaniżające jego samoocenę (typu „myślałem, że mogę wymagać od ciebie tyle co od siebie, ale się pomyliłem”, „miałem o tobie inne zdanie”). Wskazał, że do G. P. nie docierają żadne argumenty, nie przyjmuje innego zdania, nie próbuje wysłuchać, wydając polecenia krzyczy i twierdzi, że ma do tego prawo. P. T. podkreślał między innymi, że G. P. ośmiesza go podczas odpraw, nie przekazuje istotnych informacji, a następnie wytyka braki w dokumentach, sugeruje zwolnienie z pracy. Zaznaczył, że interwencje u N. S. oraz I. P. nie przyniosły żadnych efektów, a zachowanie Grzegorza Pawlaka skutkuje problemami zdrowotnymi powoda.

Pismo z dnia 7 listopada 2011 r. P. T. przesłał również do sześciu organizacji związkowych i I. P.. Powód pismem z dnia 12 grudnia 2011 r. poinformował I. P. o rozstroju zdrowia spowodowanym przez postępowanie G. P.. Pismem z dnia 12 grudnia 2011 r. Komisja Zakładowa NSZZ „S.” SOK w W. poinformowała P. T., że uchwałą z dnia 1 grudnia 2011 r. pozbawiła go członkostwa w strukturach NSZZ „S.” z powodu naruszenia dobrego imienia związku. Powód odwołał się od powyższej uchwały. Komisja Zakładowa NSZZ „S.” podważyła zasadność odwołania podnosząc, że uchwała została podjęta zgodnie z procedurą, a decyzja uzasadniona jest postawieniem poważnych zarzutów wobec Przewodniczącego Komisji Zakładowej G. P. i ich przekazaniu do innych organizacji związkowych, zanim skarga trafiła do adresata, co skutkowało działaniem na szkodę związku. W ocenie Komisji, celem powoda nie była chęć wyjaśnienia problemu, lecz pomówienie G. P.. W samej uchwale stwierdzono, że P. T. zachował się — jako członek związku zawodowego „S.” — niegodnie, a informując inne organizacje związkowe o rzekomym mobbingu i dyskryminowaniu go przez G., będącego jednocześnie Przewodniczącym Komisji Oddziałowej SOK w S., naraził go na utratę zaufania struktury związku.

W związku z pismem P. T. z dnia 7 listopada 2011 r., trzy związki zawodowe zwróciły się pismem z dnia 21 listopada 2011 r. do Prezesa Zarządu P. (...) S.A. Z. S. o zbadanie sprawy i powołanie niezależnej komisji. Jednocześnie w piśmie

zwrócono uwagę, że podobne przypadki miały już miejsce w Komendzie Regionalnej SOK w S., a przeprowadzone przez pracowników Komendy Głównej SOK w W. dochodzenia nie były obiektywne, na przykład nie pozwalano pracownikom wypowiadać swojego zdania, odmówiono obecności przedstawicieli związków zawodowych, stąd też zawnioskowano o wyznaczenie zespołu kontrolnego składającego się z pracowników niezwiązanych z SOK.

W związku z atmosferą panującą w miejscu pracy, P. T. zaczął mieć problemy ze snem, nie potrafił odpocząć, cały czas myślał o pracy. Nie miał ochoty na spędzania czasu ze swoim 4,5 - letnim synkiem. W domu był osowiały, podminowany, co często stanowiło przyczynę różnicy zdań z żoną. W pracy zdarzały się takie sytuacje, że pracownicy przerywali rozmowy z powodem, jak do pokoju wchodził G. P.. P. T., namówiony przez żonę, udał się do lekarza psychiatry. Korzystał ze zwolnienia lekarskiego od dnia 23 listopada 2011 r. do dnia 9 grudnia 2011 r. W dniu 12 grudnia 2011 r. G. P. polecił powodowi ustalić rozdysonowanie funkcjonariuszy w służbie. P. T. skontaktował się z komendantem zmiany B. K., który oświadczył, że pół godziny wcześniej przekazał G. P. tę informację faksem do sekretariatu. P. T. udał się do sekretariatu celem potwierdzenia tej informacji. Następnie P. T. przekazał faks G. P., który stwierdził, że nie potrzebuje tej kartki. G. P. polecił powodowi, by wykonywał obowiązki zawarte w karcie charakterystyki stanowiska pracy. P. T. zamierzał się zapoznać z dokumentacją, która powstała podczas jego nieobecności. W tym celu udał się do komendanta zmiany. Po chwili zadzwonił do niego G. P., który stwierdził, że to „jakaś kpina”, że P. T. wyszedł z biura. Razem z powodem udał się do N. S., gdzie P. T. tłumaczył, dlaczego nie poinformował przełożonego, że wychodzi z biura. Po jednym dniu pracy powód ponownie poczuł się źle i udał się na zwolnienie lekarskie, wystawione przez lekarza psychiatrę. Na zwolnieniach od tego specjalisty przebywał do 25 maja 2012 r. Zażywał leki, po których miał mdłości i odczuwał otępienie. Podczas zwolnienia lekarskiego do P. T. często dzwoniły osoby, które również czuły się pokrzywdzone przez G. P.. Powód za namową rodziny wyjechał na 3 tygodnie, zostawiając w domu telefon, co korzystnie wpłynęło na jego samopoczucie.

Na skutek opisanej interwencji organizacji związkowych, Komenda Główna SOK w W. przeprowadziła postępowanie wyjaśniające w sprawie stosowania

mobbingu i dyskryminacji w SOK w S.. Postępowanie prowadziły D. S. — Naczelnik Wydziału do spraw pracowniczych i organizacji oraz B. M. — Naczelnik Wydziału do spraw operacyjno- prewencyjnych. Zespół przesłuchał 17 osób. Nie przesłuchał powoda, który przebywał na zwolnieniu lekarskim. W protokole z postępowania wyjaśniającego wskazano, że nikt nie potwierdził, aby był świadkiem sytuacji polegających na zwracaniu się przez G. P. do P. T. słowami obraźliwymi, przy użyciu podniesionego głosu czy niekulturalnych zwrotów. Nikt nie potwierdził również publicznego ośmieszania powoda. W ocenie zespołu prowadzącego postępowanie, powoływane przez P. T. utrudnianie współpracy z innymi służbami, pogorszenie wyników pracy IOK w S. oraz kontrolowanie czasu pracy, świadczy o nieumiejętności ograniczenia własnych aspiracji i przystosowania się powoda do nowych warunków pracy po przeniesieniu na stanowisko inspektora, które podlega poleceniom komendanta regionu, jego następcy i kierującego komórką G. P.. Zespół nie stwierdził, by kierownictwo IOK w S. lub G. P. stosowało wobec P. T. czy innych pracowników zachowania wypełniające definicję mobbingu. Zauważył natomiast, że problemy występujące w IOK w S. wynikają, z jednej strony, z braku właściwych relacji międzyludzkich, nieprzystosowania niektórych pracowników do zmiany charakteru pracy, a z drugiej, nadmiernego usztywnienia postawy kierujących, w szczególności G. P., w stosunku do podwładnych. Zespół zaproponował, by zobowiązać Komendanta Regionu SOK w S. do podjęcia działań mających na celu wypracowanie właściwych relacji między pracownikami a pozostałym kierownictwem IOK oraz zorganizować w IOK w S. spotkanie załogi z kierownictwem, w której uczestniczyć będzie przedstawiciel Komendy Głównej SOK. Zespół postanowił zakończyć postępowanie na obecnym etapie, bez wysłuchania powoda (który w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim), uznając, że jego sprawa zostanie szczegółowo rozpatrzona przez Sąd Rejonowy w S. Protokół z postępowania wyjaśniającego został sporządzony w dniu 24 lutego 2012 r. I. P. wyznaczył termin spotkania załogi z kierownictwem na maj 2012 r., ale ostatecznie nie odbyło się ono z uwagi na nieobecność w pracy I. P.. Po dwutygodniowej nieobecności w pracy, I. P. skontaktował się z D. S., żeby ustalić kolejny termin spotkania z kierownictwem. Okazało się jednak, że jest to niemożliwe ze względu na organizowane mistrzostwa piłkarskie EURO. I. P. nie ponawiał prób

zorganizowania spotkania, o którym mowa we wspomnianym sprawozdaniu z posiedzenia wyjaśniającego.

Po powrocie do pracy w dniu 25 maja 2012 r., P. T. zwrócił się do I. P. o zmianę zakresu obowiązków lub podległości. I. P., po konsultacji z Komendą Główną, zaproponował mu pracę w komórce administracyjno — logistycznej. Powód objął zaproponowane mu stanowisko. Jego przełożonym został T. J.. P. T. nie miał żadnych problemów z wykonywaniem swoich nowych obowiązków, a kłopoty ze zdrowiem ustąpiły. Rozpoczął studia podyplomowe z zakresu BHP. W kwietniu 2013 r., w związku z przeprowadzonym audytem, P. T. powrócił do pracy w komórce operacyjno — prewencyjnej. G. P., po odsunięciu go ze stanowiska kierującego komórką, nie był już jego przełożonym. W okresie od 2013 r. do 2016 r. nie było zastrzeżeń do pracy powoda.

A. K. odchodził na emeryturę z dniem 1 grudnia 2012 r. Zdecydował się wówczas opisać sytuację w Komendzie Regionalnej w S.. Kilkustronicowe pismo wysłał do prezesów spółek kolejowych i do Komendy Głównej SOK. Zrobił to po to, by kolejni pracownicy nie musieli być traktowani w nieodpowiedni sposób. Stanowisko w sprawie zajął również G. P., który w piśmie z dnia 19 lutego 2013 r., skierowanym do J. H., wskazał, że część pracowników (P. T., I. K., Z. B. i przebywający już na emeryturze A. K.) stosuje wobec jego osoby mobbing, polegający na niezasadnym oskarżaniu go o nękanie.

W 2013 r. Biuro Kontroli i Audytu Wewnętrznego Centrali Spółki badało różne obszary działalności Komendy Regionalnej SOK w S.. W sprawozdaniu z dnia 11 marca 2013 r., odnośnie P. T. wskazano, że wyniki postępowania wyjaśniającego nie potwierdziły, by wobec powoda bądź innych osób stosowany był mobbing. W związku z powyższą informacją o toczącym się procesie przed Sądem Rejonowym w S., kontrolujący odstąpili od dalszego badania zarzutu mobbingu, uznając, że pozostaje to w kompetencji sądu i ograniczając się do zapoznania się z oświadczeniem z dnia 27 lutego 2013 r. pochodzącym od G. P.. W ramach kontroli ustalono, że w Komendzie Regionalnej SOK w S. od lat panowały niewłaściwe relacje międzyludzkie. W związku z audytem, I. P. odszedł na niższe stanowisko.

Sytuacja w komendzie poprawiła się. Inspektorzy nie dzwonili już do R. K. ze skargami.

W wyniku audytu prezes spółki R. P. skierował do J. H. pismo, w którym wskazał, że dotychczas prowadzone działania na rzecz rozwiązania wieloletnich konfliktów międzyludzkich okazały się nieskuteczne i spowodowały szereg kosztów dla spółki, wynikających między innymi z konieczności uczestnictwa w sprawach sądowych, czy zapłaty odszkodowań, absencji chorobowych i obniżenia wydajności pracy. W piśmie powoływano również przykłady nieprawidłowości w prowadzonej dokumentacji, czy niejasne zapisy w regulaminie premiowania oraz polecono niezwłoczne podjęcie działań mających na celu ostateczne rozwiązanie konfliktów międzyludzkich i przeprowadzenie ze wszystkimi pracownikami Komendy Głównej SOK oraz pracownikami IOK w S. odpowiedzialnymi za prawidłowe funkcjonowanie Komendy Regionalnej SOK w S., rozmów uświadamiająco – dyscyplinujących, zakończonych uzyskaniem deklaracji wyeliminowania uchybień, niedociągnięć, braków, błędów, niezgodności i nieprawidłowości. Na dzień 26 kwietnia 2013 r. został ustalony termin powiadomienia o realizacji powyższych poleceń.

W dniu 16 kwietnia 2013 r. doszło do spotkania między Komendantem Głównym J. H. a pracownikami Komendy Regionalnej SOK w S., W spotkaniu brał udział między innymi Patryk Tomczak. W trakcie spotkania J. H. odnosił się do audytu przeprowadzonego przez Biuro Kontroli i Audytu Wewnętrznego Centrali spółki P. S.A. i treści wspomnianego pisma z dnia 9 kwietnia 2013 r. J. H. wskazywał na potrzebę wzajemnego szacunku, kulturalnego i jasnego wydawania poleceń, a z drugiej strony - na brak podważania autorytetu przełożonych. Po spotkaniu pracownikom przedłożono do podpisu oświadczenie, z którego wynikało, że pracownik zapoznał się z zaleceniami zawartymi w piśmie z dnia 9 kwietnia 2013 r. i zobowiązuje się niezwłocznie do wyeliminowania wszelkich uchybień, niedociągnięć, braków, błędów, niezgodności i nieprawidłowości wynikłych w czasie kontroli, w zakresie swojej właściwości, zgodnie z treścią zaleceń.

W dniu 24 kwietnia 2013 r. H. B. był świadkiem rozmowy między P. T. a I. P., w trakcie której I. P. oświadczył, że J. H. wydał mu polecenie odnośnie składania zeznań w niniejszej sprawie, tj. kazał mu zeznawać w sposób dyskredytujący osobę powoda i przedstawiający go w niekorzystnym świetle.

W dniu 7 marca 2016 r. na stanowisko Zastępcy Komendanta w Komendzie Regionalnej SOK w S. został wybrany G. P.. G. P. zaczął zgłaszać uwagi do sposobu przygotowania przez P. T. harmonogramów pracy oraz planów pracy. P. T. układał harmonogramy w taki sam sposób, jak w okresie, gdy G. P. nie był jego przełożonym. Po objęciu przez G. P. stanowiska zastępcy komendanta, powód opracował trzy plany pracy i trzy harmonogramy i do wszystkich przełożony zgłosił zastrzeżenia. G. P. spotkał się również ze S. R. i prosił go, aby zaproponował P. T. złożenie wniosku o przeniesienie do S. na stanowisko dyżurnego zmiany, czyli stanowisko niższego rzędu i z niższym wynagrodzeniem.

W związku z powtarzającymi się sytuacjami konfliktowymi P. T. ponownie udał się w dniu 2 sierpnia 2016 r. do lekarza psychiatry. Na zwolnieniu lekarskim od lekarza psychiatry przebywał nieprzerwanie do 30 stycznia 2017 r. W harmonogramie zaplanowano, że 31 stycznia 2017 r. jest dla niego dniem wolnym, stąd do pracy udał się w dniu 1 lutego 2017 r. W drodze do pracy poślizgnął się, co doprowadziło do kontuzji kolana. Od 2 lutego 2017 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego od ortopedy, a od 3 sierpnia 2017 r. przebywa na świadczeniu rehabilitacyjnym.

Z opinii biegłych lekarzy wynika, że na skutek opisanej sytuacji w miejscu pracy, tj. niewłaściwych zachowań G. P., u P. T. pojawiły się zaburzenia adaptacyjne o charakterze depresyjno - lękowym. Objawy depresyjne manifestują się obniżeniem nastroju, zaburzonym odczuwaniem radości, obniżeniem motywacji, zaburzeniem aktywności, skupiania uwagi, drażliwością. Objawy lękowe to niepokój, lęk przed zetknięciem się ze stresorem, ale także zaburzenia wegetatywne jak zaburzenia układu pokarmowego i układu krążenia (wzrost ciśnienia, przyspieszenie tętna). U P. T. wystąpiło rozdrażnienie, ale również zubożnienie, a także biegunki, wzmożony apetyt, nadciśnienie. Z uwagi na zaburzenia adaptacyjne powód był niezdolny do pracy w okresie od 23 listopada 2011 r. do 23 maja 2012 r. (stawiennictwo w pracy w dniu 12 grudnia 2012 r. skutkowało dalszym zwolnieniem lekarskim). P. T. przez okres 4 miesięcy przyjmował leki w niezbyt wysokich dawkach. Na jego stan zdrowia miała wpływ zmiana przełożonego, a nie stanowiska pracy. Reakcje P. T. na sytuacje stresowe nie odbiegają od przeciętnych. Powód posiada odpowiednie mechanizmy radzenia sobie w

sytuacjach trudnych, stresowych oraz zdolność do kontrolowania swoich reakcji. Ma trudności w podejmowaniu spontanicznych działań, niezgodnych z jego rytmem pracy. Takie zachowanie nie odbiega od normy. W zakresie funkcjonowania emocjonalno – społecznego, u P. T. nie występowały żadne dysfunkcje. Gdyby przeciętna osoba znalazła się w sytuacji analogicznej do opisanej powyżej, to odczuwałaby dyskomfort oraz uruchamiałyby mechanizmy ochronne (np. mechanizm wyparcia, usztywnienia i oporu, racjonalizacji, czy uciezkowy). U P. T., co naturalne w takiej sytuacji, wystąpił mechanizm usztywnienia i oporu (skupienia się na osobie przełożonego) oraz racjonalizacji, który polega na próbie przewartościowania sytuacji, tj. zdeprecjonowaniu innej osoby w tym celu, aby jej działania nas nie dotknęły. Jest to sposób ochrony przed skutkami działań innych osób. Gdy zastosowane mechanizmy okazały się niewystarczające, powód skorzystał ze zwolnienia lekarskiego, co stanowiło mechanizm uciezkowy — naturalny u każdej osoby. Reakcje emocjonalne P. T. pozostawały adekwatne do sytuacji, w której się znalazł. Wyzwania, jakim sprostał w dotychczasowej karierze zawodowej i sukcesy w życiu osobistym wskazują na jego poprawną odporność emocjonalną.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w całości w świetle art. 94³ § 1, 2 i 3 k.p.

Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2018 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację pozwanej spółki od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od niej na rzecz powoda kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że podczas zatrudnienia powoda w latach 2010-2011 miał miejsce szereg sytuacji stanowiących podstawą do przyjęcia, iż doszło do stosowania mobbingu. Z materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie, że przełożony powoda G. P. dopuszczał się w tym okresie względem niego szeregu nieuzasadnionych zachowań, które mogły niewątpliwie wywoływać u powoda poczucie zaniżonej

wartości zawodowej, poczucie poniżenia, co doprowadziło *de facto* do jego izolacji wśród pracowników.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji pozwanego, że zachowanie przełożonego stanowiło wyraz normalnej kontroli pracy powoda. Mając na uwadze argumentację apelującego pracodawcy podkreślił, że definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy. Powszechność danych zachowań w środowisku pracy, odpowiadających znamionom mobbingu, nie pozbawia ich tego brzemienia, choćby nawet pracownicy im poddawani akceptowali to jako czynnik stanowiący element ich środowiska pracy. Wydawanie poleceń oraz uwag i wskazówek dotyczących wykonywania obowiązków skierowanych do pracownika przez przełożonego, co do zasady, mieści się w ramach stosunku pracy. Jednocześnie za zachowania „odbiegające” od tego modelu należy uznać takie, które godzą w pojęcie profesjonalnego przełożonego, stawiającego określone i precyzyjne, choć surowe wymagania i egzekwującego je z zachowaniem tych samych, podwyższonych kryteriów. Stawianie mniejszego nacisku na „czynnik osobowy”, drobiazgowo i precyzyjne rozliczanie pracowników z powierzonych im zadań, przy odrzuceniu inicjatywy oddolnej, aby mogło być uznane za profesjonalne, wymaga w konsekwencji takiej samej stopnia precyzji zawodowej również od przełożonego. Dlatego też, jakiegokolwiek odstępstwa od tej normy, powodujące u pracownika nienagannie wywiązującego się ze swoich obowiązków uczucie poniżenia, nadmierny, nieusprawiedliwiony warunkami pracy stres, winny być rozpatrywane na niekorzyść podmiotu zatrudniającego, na którym, w myśl ogólnych reguł spoczywa obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych, pracownika. Dodatkowego podkreślenia wymaga argument, zgodnie z którym stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień (przez wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił konstatację Sądu Rejonowego, że również ta przesłanka mobbingu, jaką jest długotrwałość i uporczywość działań mobbera, została wykazana w analizowanym przypadku. W realiach niniejszej sprawy brak

jest podstaw do przyjęcia, że stwierdzone przez Sąd pierwszej instancji niewłaściwe zachowania przełożonego względem powoda nie miały charakteru długotrwałego.

Sąd odwoławczy podzielił również ustalenie Sądu pierwszej instancji, że u powoda doszło do rozstroju zdrowia, który był następstwem mobbingu ze strony jego przełożonego. Powód wykazał dowodowo, że w pracy miały wobec niego miejsce zachowania spełniające ustawowe znamiona mobbingu oraz że powyższe działania przyczyniły się do rozstroju jego zdrowia. Reakcja powoda na opisane działania mobbingowe nie wynikała z jego cech osobowości. Powód nie miał żadnych zaburzeń osobowości, nie był nadmiernie wrażliwy, a pogarszający się stan jego zdrowia psychicznego nie wynikał też z problemów rodzinnych. Czynnikiem stresogenny, wywołujący dolegliwości powoda, pojawił się dopiero po objęciu funkcji kierowniczej przez G. P. i zarówno lekarz na bieżąco monitorujący stan zdrowia powoda, jak i biegłe sądowe, wiązały go z traktowaniem powoda przez przełożonego i atmosferą w pracy. W wyniku długotrwałego zachowania przełożonych powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z przyczyn złego stanu psychicznego. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że wbrew argumentom pozwanego, z wydanych opinii w żadnym razie nie wynika, iż do zaburzeń w organizmie powoda doszło na skutek jego indywidualnych cech i braku umiejętności dostosowania się do warunków podległości służbowej, a nie na skutek mobbingu.

Sąd odwoławczy nie stwierdził również naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 94³ § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Na gruncie powołanego przepisu, do zadań pracodawcy należy nie tylko powstrzymywanie się od wszelkich praktyk mobbingowych i zwalczanie ich, kiedy się już pojawiają, ale również podejmowanie działań profilaktycznych, mających przeciwdziałać ewentualnemu pojawieniu się zachowań niepożądanych w miejscu pracy. Innymi słowy, art. 94³ § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek uczynienia środowiska pracy wolnym od mobbingu. Podstaw prawnych obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi można poszukiwać — poza art. 94³ § 1 k.p. — również w art. 11¹ kp. nakładającym na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, art. 15 k.p. nakładającym na

pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, art. 94 pkt 10 k.p. zobowiązującym pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego czy art. 207 § 1 k.p. obciążającym pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na gruncie powołanych przepisów pracodawca nie może się bronić twierdząc, że nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, który wystąpił w podlegającym mu miejscu pracy. Zasłanianie się przez pracodawcę niewiedzą o mobbingu jest tym bardziej nieskuteczne, gdy - tak jak w przedmiotowej sprawie — sprawcą mobbingu jest osoba zajmująca stanowisko wyższego szczebla, sprawująca funkcje kierownicze niejako w imieniu pracodawcy. Pracodawca ma bowiem obowiązek dobierania pracowników, a w szczególności kadry zarządzającej, z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym praktykom w miejscu pracy.

Z zaoferowanego przez powoda materiału dowodowego wynikało wprost, że zarówno powód, jak i inni pracownicy pozwanego wielokrotnie zgłaszali Komendantowi Regionu SOK w S. I. P. (będącemu przełożonym G. P.) niewłaściwe zachowanie wobec nich ze strony G. P.. Jednakże I. P. te zgłoszenia ignorował, nie podejmując żadnych działań. Wbrew zarzutom apelującego, sygnały o nieprawidłowych zachowaniach G. P. w Regionie SOK w S. docierały również do Komendanta Głównego SOK w W. J. H.. Reakcję pracodawcy wywołało dopiero pismo z dnia 21 listopada 2011 r., w którym trzy związki zawodowe zwróciły się wprost do Prezesa Zarządu P. S.A. Z. S. o zbadanie sprawy i powołanie niezależnej komisji. Na skutek wspomnianej interwencji organizacji związkowych, Komenda Główna SOK w W. przeprowadziła postępowanie wyjaśniające w sprawie stosowania mobbingu i dyskryminacji w SOK w S.. Wprawdzie Zespół nie stwierdził wówczas, by kierownictwo IOK w S. lub G. P. prowadziło wobec P. T. lub innych pracowników działania wypełniające definicję mobbingu, zauważył jednak, że faktycznie w IOK w S. występują problemy wynikające między innymi z braku właściwych relacji międzyludzkich. Zespół zaproponował, by zobowiązać Komendanta Regionu SOK w S. do podjęcia działań mających na celu wypracowanie właściwych relacji między pracownikami a pozostałym

kierownictwem IOK oraz zorganizować w IOK w S. spotkanie załogi z kierownictwem, w której uczestniczyć będzie przedstawiciel Komendy Głównej SOK. Spotkanie takie jednak się ostatecznie nie odbyło. Powyższe jednoznacznie potwierdza, że instytucje antymobbingowe u pozwanego funkcjonowały jedynie teoretycznie, praktycznie nie były bowiem realizowane. Pozwany pracodawca miał świadomość tego, że od czasu zatrudnienia G. P. w oddziale szczecińskim, współpraca między nim a podległymi pracownikami przebiegała w napiętej atmosferze. Pracownicy wielokrotnie bowiem informowali o tym I. P. oraz J. H., a zatem bezpośrednich przełożonych G. P.. Mimo tych informacji, ani I. P., ani J. H. nie podejmowali żadnych działań, polegających chociażby na zwróceniu uwagi G. Pawlakowi na konieczność budowania dobrej atmosfery w miejscu pracy i załagodzenia rodzącego się konfliktu pomiędzy nim a podległymi mu pracownikami. Takiego działania nie wdrożyli, co skutkowało ostatecznie eskalacją niewłaściwych zachowań G. P. między innymi wobec powoda. Działania zmierzających do załagodzenia napiętej sytuacji w oddziale w S. nie wdrożono również po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym, które zresztą wszczęto dopiero po interwencji trzech związków zawodowych bezpośrednio u prezesa zarządu pozwanej spółki. Odpowiedzialność za taki stan rzeczy spoczywa wyłącznie na pozwanym pracodawcy.

Sąd drugiej instancji uznał zasądzoną na rzecz P. T. kwotę zadośćuczynienia za adekwatną do rozmiaru doznanej przez krzywdy, z uwzględnieniem okresu, w jakim powód był poddawany działaniom mobbingowym, metody i nasilenia tych działań, ich skutków dla zdrowia i pozycji zawodowej powoda.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 94³ § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem rezultatu, wyrażającym się w tym, iż pracodawca ma całkowicie wyeliminować w praktyce to zjawisko, czyniąc środowisko pracy wolnym od mobbingu, co doprowadziło do nałożenia na pracodawcę obowiązku niemożliwego do zrealizowania, podczas gdy obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem starannego

działania; 2/ art. 94³ § 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi, podczas gdy pracodawca prowadził działania przeciwdziałające mobbingowi, które jednak w sytuacji niepoinformowania pozwanego o działaniach podejmowanych wobec powoda nie mogły obiektywnie przynieść zamierzonego skutku, a po uzyskaniu informacji o mobbingu, jakiego powód miał doświadczyć, niezwłocznie podjęto decyzję o przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, mającego na celu dogłębne zbadanie sytuacji w Komendzie Regionalnej SOK w S.; 3/ art. 94³ § 2 k.p., przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że wobec powoda był stosowany mobbing, podczas gdy poprawne zastosowanie przytoczonego przepisu wymaga, iż aby dane zachowanie względem pracownika stanowiło mobbing, niezbędne jest łączne zaistnienie wszystkich wskazanych w omawianym przepisie przesłanek, co w niniejszym przypadku nie miało miejsca.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę, przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy pozostawieniu temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odrzucenie skargi, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości potrójnej stawki minimalnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podniesione przez skarżącego w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 94³ k.p., wypada przypomnieć, że artykuł ten został dodany do Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 14 listopada

2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Nakłada on na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (§1 i 2) i uprawnia pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (§ 3), a jeśli skutek mobbingu pracownik rozwiązał stosunek pracy, może domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

Podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing na podstawie przepisów prawa pracy jest pracodawca. Nie ma przy tym znaczenia, czy mobberem (osobą stosującą mobbing) był pracodawca czy też pracownik. Adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94³ k.p. jest zawsze pracodawca. Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych zachowań spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08, LEX nr 490339), obiektywne kryteria muszą być podstawą oceny, czy doszło do nękania i zastraszania pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników. Pracodawca, chcąc odeprzeć zarzuty pracownika, powinien wykazać, że fakty świadczące o mobbingu nie miały w ogóle miejsca, bądź że konkretne zachowanie pozbawione jest cech mobbingu, względnie, że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., 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. Przepis ten odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te wynikają zaś z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114).

Treść ustawowej definicji mobbingu wskazuje, że określone w niej cechy mobbingu powinny być spełnione łącznie, a więc działania mobbujących muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe, oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594 z glosą K. Stępnickiej, LEX/el 2014; z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 312; z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 2; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

Warto podkreślić, że przesłanki mobbingu wymienione w art. 94³ § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, których abstrakcyjne zdefiniowanie jest w gruncie rzeczy niemożliwe, a ich wyjaśnienie następuje przez odniesienie do całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności faktycznych.

Nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości). Mobbing w szczególności mogą powodować zachowania takie, jak obmawianie, izolowanie, złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm, narzucanie

niewykonalnych zadań czy norm czasowych (A. Rogoyski: Jak walczyć z mobbingiem? - wyzwanie dla pracodawców, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 12, s. 335). Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z tego względu w orzecznictwie i doktrynie podnoszony jest problem relacji między mobbingiem a korzystaniem przez pracodawcę w pełni z jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych. Przyjmuje się, że wszystko powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, rodzaju wykonywanej przez niego pracy i zakresu autonomii. Nie można więc mówić o mobbingu w razie podejmowanych przez pracodawcę działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy. Z ustawowej definicji wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321) wskazując, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, dodał jednak, że jest tak "co do zasady", rozwijając to określenie w uzasadnieniu orzeczenia o wyraźne stwierdzenie, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń).

Definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco

od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Co więcej, w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III UK 2/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230), Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się za możliwością przyjęcia istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (brak zamiaru). Pogląd ten został powtórzony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230 z glosą H. Szewczyk, GSP-Prz. Orz. 2011 nr 2, s. 179 -186), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Również w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania jako mobbingu nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych, do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1282545; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407 czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III Pa 60/05, LEX nr 215691). Wobec tego należy zgodzić się z twierdzeniem, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani 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.

Trzeba także wskazać, że kodeksowa definicja mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11 (LEX nr 1102989). Przyjmuje się generalnie w ślad za H. L., że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej sześć miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. W judykaturze uznano zatem, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14 (LEX nr 1712815), Sąd Najwyższy skonstatował, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Przesłanki "uporczywości" i "długotrwałości" wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.

Godzi się nadmienić, że mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. Jedynie w ujęciach socjologicznych doszukuje się początku mobbingu w konflikcie. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia, stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelewantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez

wiele miesięcy oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing (tj. cecha uporczywości).

Jak wskazano wyżej, na gruncie obowiązujących przepisów podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstrój zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej. Jak zatem przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09 (OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5), odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z art. 94³ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 k.c. - naruszenia dobra osobistego. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia jest zaś kategorią medyczną.

Co do rozmiaru doznanego przez stronę rozstroju zdrowia i jego wpływu na wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia warto podkreślić, że kryteria orzekania o należnym pracownikowi zadośćuczynieniu z art. 94³ § 3 k.p. są odmienne od na przykład przesłanek ustalania wysokości jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. O ile dla rozstrzygnięcia o tym ostatnim świadczeniu konieczne jest określenie przez biegłego lekarza, na podstawie szczegółowych przepisów, stopnia uszczerbku na zdrowiu, z którym powiązana jest kwota jednorazowego odszkodowania, o tyle wysokość spornego zadośćuczynienia zależy od szeregu czynników. W judykaturze zwraca się uwagę na to, że chociaż mobbing jest instytucją prawa pracy, które sądy pracy analizują na podstawie przepisów tej gałęzi prawa, to jednak nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzaniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy te kierowały się

zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej "odpowiedniej" wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania mobbingu lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy (wyrok Sądu najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126)).

Z wykładni systemowej wynika, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy (przewidziana art. 94³ § 3-4 k.p.) jest skutkiem naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Regulacja ta ma charakter wyczerpujący, co oznacza, że jako *lex specialis* wyłącza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej. Pracodawca nie ponosi szerszej odpowiedzialności za naruszenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi niż przewidziana w art. 94³ § 3 i 4 k.p. (niedopuszczalne jest na przykład żądanie od pracodawcy, który sam nie jest mobberem, zadośćuczynienia za naruszenie w trakcie mobbingu innego dobra osobistego niż zdrowie). Odpowiedzialność ta ma charakter ograniczony do roszczeń wyraźnie wymienionych w tych przepisach – nie ma jakichkolwiek argumentów, aby w przypadku mobbingu sięgać (choćby posiłkowo) do regulacji dotyczących odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zakazu dyskryminacji, chyba że mobbing polegał między innymi na zachowaniach, które można zakwalifikować jako molestowanie (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) lub molestowanie seksualne (art. 18^{3a} § 6 k.p.). W odróżnieniu od obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.), którego naruszenie zmusza do poszukiwania podstaw prawnych sankcji odszkodowawczych poza art. 94 k.p., a nawet poza Kodeksem pracy (w szczególności przepisach Kodeksu cywilnego), obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest sankcjonowany bezpośrednio w przepisie regulującym instytucję mobbingu.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, można rozpatrywać na trzech poziomach: po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób podejmujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy – art. 31 k.p.), po drugie, o obowiązek pracodawcy eliminowania mobbingu w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, o obowiązek zapobiegania mobbingowi, czyli stosowania „prewencji antymobbingowej”. Skutkiem niedopełnienia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 94³ § 3-4 k.p. Obowiązek zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia spoczywa zatem na pracodawcy w związku z naruszeniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy niezależnie od tego, czy pracownik, który doznał rozstroju zdrowia, był prześladowany przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy), czy też przez innego pracownika. Odpowiedzialność za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca odpowiada nie tylko za krzywdę będącą skutkiem jego własnych działań, ale także za zaniechanie dążenia do wyeliminowania mobbingu (na tym polega obowiązek przeciwdziałania mobbingowi).

W przypadku gdy sam pracodawca stosuje mobbing, dochodzi do zbiegu odpowiedzialności z art. 94³ § 3-4 k.p. z odpowiedzialnością uregulowaną w przepisach Kodeksu cywilnego (przede wszystkim z art. 445 i 448 k.c. w związku z art. 24 k.c.). W tym przypadku pracodawca odpowiada na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego za naruszenie każdego dobra osobistego pracownika oraz także za szkodę majątkową wyrządzoną swoim czynem niedozwolonym (art. 24 § 2 k.c. w związku z art. 415 k.c.). Zgodnie z tą koncepcją dopuszczalne jest dochodzenie od pracodawcy, w przypadku stosowania przez niego mobbingu, również roszczeń mających podstawę w przepisach Kodeksu cywilnego regulujących ochronę dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 246). Nie ma też przeszkód, aby pracownik poddany mobbingowi dochodził w procesie cywilnym stosownego zadośćuczynienia lub odszkodowania bezpośrednio od sprawcy mobbingu (na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 415 k.c., art. 445 k.c. oraz

art. 448 k.c.). Należy bowiem przyjąć, że mobbing zawsze nosi znamiona naruszenie dóbr osobistych (nie tylko zdrowia psychicznego i fizycznego, ale także godności człowieka). Istota mobbingu polega na trwałym i uporczywym naruszaniu dóbr osobistych pracownika, a regulacja zawarta w Kodeksie pracy nie uchyla przepisów regulujących ochronę dóbr osobistych, które zawarte są w Kodeksie cywilnym.

Według judykatury, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238). Podobnie w doktrynie przyjmuje się, że obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków zjawiska mobbingu, ale także do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki (H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 482). Tym samym następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p.

Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. W celu wykonania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony jednych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, wypowiedzenie stosunku pracy, także rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji

między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy.

Odnośnie do charakteru odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu, w istocie w niektórych dotychczasowych judykatach Sąd Najwyższy dał wyraz pogładowi, że mobbing stanowi kwalifikowany delikt prawa pracy. Dlatego też, chociaż podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem nie są przepisy Kodeksu cywilnego, to jednak przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia sądy pracy kierują się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych (wyroki Sądu Najwyższego: z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126 i OSP 2010 nr 6, poz. 68; z glosą M. Skąpskiego oraz wyrok z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125; a także G. Jędrejek, Sąd w sprawach mobbingowych, Przegląd Sądowy 2010 nr 5, s. 33; E. Maniewska, Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010 nr 12, s. 37). Pogląd wyrażony w powyższym orzeczeniu spotkał się z krytyką niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy (por. M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2014, tezy do art. 94³ k.p.). Zdaniem tych autorów, podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone pracownikowi własnymi działaniami mobbingowymi może stanowić co do zasady art. 471 k.c., wyjątkowo art. 415 k.c.

Różnica między odpowiedzialnością deliktową a odpowiedzialnością kontraktową w prawie cywilnym tkwi co do zasady w roli świadczenia odszkodowawczego. W przypadku odpowiedzialności deliktowej odszkodowanie stanowi świadczenie pierwotne, istniejące od momentu powstania zobowiązania, tj. od momentu wyrządzenia deliktu. Zupełnie inną rolę odgrywa odszkodowanie w odpowiedzialności kontraktowej. W polskim systemie prawa cywilnego przyjmuje się, że stanowi ono świadczenie wtórne, następcze wobec świadczenia pierwotnego wynikającego ze zobowiązania (por. np. F. Zoll: System prawa prywatnego, tom 6, Warszawa 2011, s. 81 i nast.). Odszkodowanie stanowi konsekwencję niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471

k.c.). W tym kontekście nie sposób nadać odszkodowaniu (zadośćuczynieniu) za mobbing charakteru pierwotnego.

Warto podkreślić, że źródeł obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi należy poszukiwać w przepisach dotyczących innych obowiązków, w szczególności: poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15, art. 94 pkt 4, art. 207 § 1 k.p.), wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16 (LEX nr 2333062) zauważył, że przepis art. 94³ § 1 k.p., wspólnie z art. 11¹ k.p. lub art. 94 pkt 10 k.p., nakłada na pracodawcę obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności jego godność, oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników. Spektrum działań, jakie pracodawca podejmie w tym celu, nakierowanych także na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, pozostaje w jego gestii. Na tym tle widać jednak wyraźnie, że mobbing ma charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy do zatrudniania pracownika w warunkach wolnych od mobbingu. Nie sposób wobec tego uważać odpowiedzialności za mobbing za odpowiedzialność o charakterze deliktowym. Nie może o tym przesądzać podobieństwo do ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym. Ochrona ta rzeczywiście zapewniana jest przy użyciu instrumentów deliktowych (obok art. 24 k.c. w związku z art. 448 k.c.). Wynika to jednak z bezwzględnego charakteru dóbr osobistych.

Odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi nie jest odpowiedzialnością deliktową opartą tak na zasadzie winy (art. 415 k.c.), jak i zasadzie ryzyka, skoro ustawodawca nie wprowadził typowych dla tego typu odpowiedzialności przesłanek uwalniających (egzoneracyjnych), jak na przykład w art. 435 k.c.

Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz.238) wyrażono pogląd, że przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Jest to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych od zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie

nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Niczemu innemu nie służy przecież regulacja Działu X Kodeksu pracy, tj. obowiązków dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak tylko ochronie zdrowia i życia pracownika. W ten ciąg obowiązków wpisuje się także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli zatem pracownik domaga się odpowiedzialności pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi, to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania. W konsekwencji tego, nie sposób oceniać odpowiedzialności pracodawcy przy użyciu kryteriów deliktowych (w tym oczekiwać wykazania jej przesłanek przez pracownika). Zgodnie z art. 471 k.c., domniemywa się, że szkoda powstała wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak np. Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby, Warszawa 2010, komentarz do art. 471, pkt 11). Innymi słowy to dłużnik - tu pracodawca - musiałby wykazać, że szkoda w postaci krzywdy spowodowanej mobbingiem powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych. Nie można się bowiem zgodzić z twierdzeniami, jakoby to pracownik miał obowiązek wykazania, że to wadliwa organizacja pracy, brak procedur antymobbingowych, czy niedopełnienie funkcji nadzorczych zaowocowały mobbingiem. Są one wynikiem wadliwie pojmowanego charakteru odpowiedzialności za mobbing - przyjmowania, że stanowi on delikt, a winę musi udowadniać poszkodowany. Stosownie do art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. to dłużnik - tu pracodawca - ma obowiązek wykazać, że nie ponosi winy w niewykonaniu zobowiązania, innymi słowy, że zachował należytą staranność (tak np. Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby, Warszawa 2011, komentarz do art. 471, nb 110. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma zatem wymiar obowiązku starannego działania.

Jeżeli więc w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i – oceniając je z obiektywnego punktu widzenia – da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od własnej odpowiedzialności za to, że jeden z jego pracowników był poddawany mobbingowi ze strony innych pracowników (co nie uchyla osobistej odpowiedzialności mobberów). W sytuacji, gdy mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany

nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy. 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 ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy. Podjęcie działań prewencyjnych (jeżeli są one potencjalnie skuteczne) pozwala pracodawcy na uchylenie się od odpowiedzialności odszkodowawczej za stosowanie mobbingu przez pracowników.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w przypadku mobbingu ciężar prezentowania dowodów rozkłada się w ten sposób, że na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wykazania faktu zaistnienia mobbingu i wynikłego stąd rozstroju zdrowia, a dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) Zasadniczą możliwość obrony pracodawcy przed odpowiedzialnością za mobbing stanowi wykazywanie, że podjął on odpowiednie działania, by mobbing nie wystąpił. Może także oczywiście dowodzić, że określone zachowania nie miały charakteru mobbingu. Taką linię obrony przyjął pozwany w niniejszym postępowaniu, okazała się ona jednak nieskuteczna.

Wracając do realiów rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że Sądy obu instancji prawidłowo przyjęły, iż zachowania przełożonego powoda – G. P. spełniały wymienione w tym przepisie przesłanki mobbingu. Oczywiście jest, że przełożony ma nie tylko prawo, ale obowiązek właściwego zorganizowania pracy podległych mu pracowników i w zakresie swoich kompetencji może wydawać stosowne polecenia. Jednakże zlecenia nadmiaru zadań, w tym nienależących do zakresu obowiązków pracownika, niewykonalnych w obowiązującym go czasie pracy,

wydawanie niejasnych i często zmienianych poleceń co do sposobu realizacji tychże zadań, dopatrywanie się na każdym kroku błędów, przypisywanie pracownikowi niepopołnionych uchybień w pracy, a następnie krytyczne wypowiadanie się o nim w obecności całego zespołu i kwestionowanie jego przydatności do służby, nosi znamiona nękania, zaś zważywszy na dwuletni okres trwania tych praktyk i ich intensywność, można je uznać za długotrwałe i uporczywe. Działania te spowodowały u P. T. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, skoro – jak przyznał w rozmowie z R. K. – już nie wie, czy jest normalny czy nie oraz że ma poczucie, iż jest osobą niezaradną. Niewątpliwie opisane traktowanie powoda w obecności innych pracowników, a zwłaszcza przedstawiane go jako nieudacznika, było dlań poniżające i ośmieszające, zaś formułowanych wobec P. T. sugestii zmiany stanowiska pracy lub zwolnienia się ze służby nie można traktować inaczej niż jako zmierzających do wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Opisane zachowania przełożonego noszą wszelkie znamiona mobbingu. Konkluzji tej nie zmienia okoliczność, że powód nie był jedyną ofiarą nagannego postępowania zwierzchnika. To, że przełożeni stosowali podobne praktyki także wobec innych pracowników, potwierdza tylko fakt nieskutecznego przeciwdziałania przez pracodawcę temu zjawisku. Ze sporządzonych w toku procesu opinii biegłych lekarzy wynika przy tym, że taka ocena zachowań przełożonego nie była jedynie subiektywnym odczuciem powoda. P. T. posiada bowiem odpowiednie mechanizmy radzenia sobie w sytuacjach trudnych, stresowych oraz zdolność do kontrolowania swoich zachowań, a jego reakcje na sytuacje stresowe nie odbiegają od przeciętnych. W ocenie autorów opinii, u powoda nie występowały żadne dysfunkcje w zakresie funkcjonowania emocjonalno – społecznego. Wyzwania, jakim sprostał w dotychczasowej karierze zawodowej i sukcesy w życiu osobistym wskazują na jego poprawną odporność emocjonalną. Reakcje P. T. pozostawały adekwatne do sytuacji, w której się znalazł. Gdyby przeciętna osoba zetknęła się z sytuacją analogiczną do opisanej wyżej, także odczuwałaby dyskomfort oraz uruchamiałyby mechanizmy ochronne, jak mechanizm wyparcia, usztywnienia i oporu, racjonalizacji, czy ucieczkowy. Warto podkreślić, że wbrew twierdzeniom pracodawcy, negatywne relacje z G. P. nie były konsekwencją zmiany przez powoda stanowiska pracy z samodzielnej funkcji Zastępcy Komendanta Rejonu

SOK w S. na stanowisko inspektora w komórce operacyjno – prewencyjnej, podległe służbowo inspektorowi koordynatorowi kierującemu tą komórką. Sądy ustaliły bowiem, że zarówno po wspomnianej zmianie stanowiska (to jest od stycznia do kwietnia 2010 r.), jak i po odejściu powoda z komórki operacyjno – prewencyjnej w maju 2012 r. i powrocie do niej w kwietniu 2013 r., aż do marca 2016 r. (to jest do czasu objęcia przez G. P. funkcji Zastępcy Komendanta w Komendzie Regionalnej SOK w S.) współpraca P. T. z kolejnymi przełożonymi układała się dobrze. Zatem to nie niemożność przystosowania się powoda do pracy w warunkach podległości służbowej była przyczyną konfliktów z jego zwierzchnikiem, lecz stosowane przez przełożonego praktyki mobbingowe. Sutkiem działań mobbingowych przełożonego było zaś powstanie u powoda rozstroju zdrowia, uzasadniającego roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

W kwestii podstaw odpowiedzialności pozwanego za skutki stosowanego wobec powoda mobbingu warto zauważyć, że odpowiedzialność ta jest opartą na art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. odpowiedzialnością za nienależyte wykonanie wynikającego z art. 94³ § 1 k.p. obowiązku zatrudnienia pracownika w środowisku wolnym od tego zjawiska. Na pracowniku spoczywa zatem ciężar udowodnienia faktu stosowania wobec niego praktyk mobbingowych oraz będącego konsekwencją tychże praktyk rozstroju zdrowia, zaś pracodawcę obarcza ciężar obalenia domniemania winy w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Wbrew zarzutom skarżącego, nie sprostął on temu zadaniu.

Konstruując standard wymaganej od pracodawcy należytej staranności w dopełnieniu wynikającego z art. 94³ § 1 k.p. obowiązku trzeba mieć na uwadze, że w świetle art. 22 § 1 k.p. specyfiką pracowniczego zatrudnienia pozostaje ponoszenie przez pracodawcę wszelkich ryzyk z tym związanych, a więc także ryzyka organizacyjnego i osobowego. W ramach tego pierwszego, mieści się uprawnienie i obowiązek stosowania przez podmiot zatrudniający wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku, zaś ryzyko osobowe obejmuje między innymi

odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach) w imieniu pracodawcy. Pracodawca powinien więc 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.

Sądy obu instancji trafnie oceniły, że instytucje antymobbingowe u pozwanego funkcjonowały jedynie teoretycznie, praktycznie nie były bowiem realizowane. Pozwany pracodawca miał świadomość tego, że od czasu zatrudnienia G. P. w oddziale szczecińskim SOK w kwietniu 2010 r., współpraca między nim a podległymi pracownikami przebiegała w napiętej atmosferze. Pracownicy wielokrotnie informowali o tym I. P. oraz J. H., a zatem bezpośrednich przełożonych G. P.. Mimo tych informacji, obaj zwierzchnicy nie podejmowali żadnych działań, polegających chociażby na zwróceniu uwagi G. P. na konieczność budowania dobrej atmosfery w miejscu pracy i załagodzenia rodzącego się konfliktu pomiędzy nim a podległymi mu pracownikami. Bierność przełożonych skutkowało eskalacją niewłaściwych zachowań G. P., między innymi wobec powoda. Działania zmierzających do załagodzenia napiętej sytuacji w oddziale szczecińskim SOK nie wdrożono również po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym, które zresztą wszczęto dopiero po interwencji trzech związków zawodowych bezpośrednio u prezesa zarządu pozwanej spółki w listopadzie 2011 r. W sytuacji, gdy osobą dopuszczającą się praktyk mobbingowych wobec pracownika jest jego bezpośredni przełożony, który pozostaje w tak dobrych stosunkach ze swoimi zwierzchnikami, że ci nie reagują na sygnały o nieprawidłowych relacjach personalnych w środowisku pracy, rodzi to po stronie mobbera poczucie bezkarności, a jego ofiarę utwierdza w przeświadczeniu o własnej bezsilności w obliczu zjawiska mobbingu. Odpowiedzialność za taki stan rzeczy spoczywa wyłącznie na pozwanym pracodawcy i uzasadnia jego odpowiedzialność z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.