



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)  
SSN Jarosław Sobotka

w sprawie z powództwa W.W.  
przeciwko Przedsiębiorstwu [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.  
o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 1 czerwca 2023 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim  
z dnia 19 lutego 2021 r., sygn. akt V Pa 50/20,

**oddala skargę kasacyjną.**

## **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 19 lutego 2021 r. oddalił apelację powódki W. W. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 22 czerwca 2020 r., który oddalił jej powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy Przedsiębiorstwu [...] sp. z o.o. w B. o zadośćuczynienie za mobbing.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 3 stycznia 2007 r. jako inspektor a potem specjalista ds. organizacyjno-prawnych, specjalista ds. promocji. Powódka wcześniej nie zgłaszała żadnych problemów dotyczących relacji z przełożonymi. W sierpniu 2016 r. prezes zarządu polecił jej, aby na prośbę klientki znalazła lokal z przeznaczeniem na szwalnię, spotkała się z klientką i pokazała jej lokal. Powódka jednak nie znalazła odpowiedniego lokalu w centrum miasta i nie spotkała się z klientką. Prezes zwrócił powódce uwagę, że nie wywiązała się z poleconego zadania. Rozmowa miała miejsce w gabinecie prezesa bez udziału innych osób.

W sierpniu 2016 r. prezes polecił powódce, aby wysłała logo P[...] do wydziału promocji w Urzędzie Miasta. Powódka zatelefonowała do osoby, która miała otrzymać logotyp z zapytaniem, do czego będzie potrzebny, o jaką imprezę chodzi i na jakim plakacie będzie logo. Jednocześnie przekazała, aby była informowana o imprezie. Po rozmowie powódka przesłała logotyp do Urzędu Miasta. Z kolei pracownik Urzędu Miasta informował prezesa zarządu pozwanej spółki, że jest problem z uzyskaniem logotypu. Następnie prezes polecił powódce, by nie pouczała pracowników Urzędu i nie kontaktowała się z nimi bez wyraźnego polecenia Zarządu. Nie mówił powódce, że działa na szkodę spółki. Zdarzało się, że w czasie rozmów w jego gabinecie zarówno powódka, jak i prezes zarządu zwracali się do siebie podniesionym tonem.

6 września 2016 r. powódka otrzymała polecenie uporządkowania archiwum zakładowego. Prace polegały na ułożeniu dokumentów znajdujących się w ponumerowanych workach zgodnie z symboliką obowiązującą w archiwum. Konieczność tych prac była związana z planowanym połączeniem pozwanej z inną spółką. Odpowiedzialność za prowadzenie archiwum powierzono M. W. i I. W.. Obie pracownice mają wykształcenie wyższe, podobnie jak powódka. M. W. i I. W. przewoziły posegregowane i zgromadzone w workach dokumenty, a następnie układały na regałach. Porządkowanie archiwum zajęło im 1,5 roku. Powódka wykonała końcowe prace, co trwało dwa tygodnie. Prezes zarządu polecił M. O., aby w czasie nieobecności powódki zabezpieczył jej komputer. M. O. przeniósł komputer, który użytkowała powódka do serwerowni i tam oczekiwał do jej powrotu. Dane z komputera zostały skopiowane na serwer. Po zatrudnieniu nowej osoby, która

przejęła część obowiązków powódki komputer ten został jej udostępniony. Powódka pracowała w archiwum i komputer w tym czasie nie był jej potrzebny. Następnie na polecenie prezesa powódka z powrotem otrzymała komputer, po czym przydzielono jej nowy. W związku z likwidacją stanowiska pracy powódki została poproszona o przygotowanie dokumentacji dotyczącej jej obowiązków do przekazania innej pracownicy. Od prezesa otrzymała propozycję pracy w czynszach lub jako administrator w Rejonie Obsługi [...]. Powódka wybrała stanowisko administratora. 4 stycznia 2017 r. zawarła z pracodawcą porozumienie, na podstawie którego powierzono jej stanowisko administratora. Aneks do umowy o pracę wszedł w życie 9 stycznia 2017 r. Na nowym stanowisku pracy powódka nie odbyła szkolenia, wdrażała się w nowe obowiązki korzystając z pomocy innych pracowników. Powódka mogła liczyć na pomoc współpracowników, jednak nie zawsze się o nią zwracała. Przełożona powódki nie zabraniała pracownikom udzielania jej takiej pomocy. Na początku relacje pomiędzy powódką a D.O. były dobre. Powódka zwracała się czasami o urlop na żądanie, informowała przełożoną przez sms o spóźnieniu, a D. O. miała do niej życzliwy stosunek. Ponieważ powódka popełniała błędy, opóźniała się z wykonaniem obowiązków, w szczególności ze sporządzaniem protokołów, to przełożona zwracała jej uwagę. Powódka zaczęła kwestionować jej polecenia i komentowała je przy innych pracownikach, co wpłynęło na pogorszenie relacji z przełożoną. Była również sytuacja, że powódka odmówiła wykonania czynności, ponieważ chciała odebrać nadgodziny i wcześniej wyjść z pracy. Kiedy doszło do sprzeczki z przełożoną powódka zwróciła się do niej podniesionym tonem, używając wulgaryzmu. Początkowo uwagi D. O. w stosunku do powódki miały charakter ustny. Ponieważ uwagi ustne nie przynosiły skutku przełożona powódki zaczęła przekazywać jej polecenia na piśmie. O zastrzeżeniach do pracy powódki D. O. informowała wiceprezesa. D. O. była wymagająca wobec podwładnych, pracownicy czuli przed nią respekt. Nie traktowała powódki w inny sposób niż pozostałych pracowników, nie zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, powódka nie była nagminnie kontrolowana. W związku z tym, że była nowym pracownikiem kierownik [...] zwracała uwagę na to, czy prawidłowo wykonuje obowiązki. 31 marca 2017 r. powódka zwróciła się do Zarządu Spółki o przeniesienie do innego działu. Nie uzyskała na to zgody. Powódka pełni w pozwanej Spółce funkcję społecznego

inspektora pracy. Komisja Zakładowa NSZZ „S.” w piśmie z dnia 27 marca 2017 r. wystąpiła do prezesa zarządu o ustalenie dla powódki zryczałtowanego wynagrodzenia. Pracodawca nie wyraził zgody. Od 3 października 2016 r. powódka pozostawała pod opieką psychiatry. Była leczona z powodu zaburzeń lękowych mieszanych i mieszanych zaburzeń osobowości. Zrezygnowała z aktywności społecznej i artystycznej, nie odbierała telefonów od znajomych, zrezygnowała z uprawiania sportu. Znajomi powódki zauważyli zmianę jej zachowania, obniżony nastrój, brak energii, brak zaangażowania w dotychczasowe projekty. W. W. mówiła o złym samopoczuciu oraz o tym, że ma to związek z sytuacją w pracy. Mówiła również, że korzysta z pomocy psychoterapeuty, psychiatry i przyjmuje leki. O tym, że korzysta z pomocy psychologa i leczy się u psychiatry powódka rozmawiała także ze współpracownikami. Powódka cierpi na zaburzenia adaptacyjne o trybie depresyjno-lękowym. Schorzenie to występuje od początku zgłoszenia się do leczenia specjalistycznego, tj. od 3 października 2016 r., ale objawy schorzenia występowały kilka tygodni wcześniej. Od 2006 r. powódka leczona była lekiem przeciwdepresyjnym przez lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej nerwicę. 13 lat wcześniej czuła się mobbingowana przez przełożoną. Nawrót nerwicy wystąpił w 2013 r. Pomiędzy obecnym stanem zdrowia powódki a zachowaniem pracodawcy zarzucanym w pozwie zachodzi związek przyczynowy. Dolegliwości chorobowe powódki mają charakter wtórny do zarzucanych pracodawcy działań. Powódka utraciła zdolność odczuwania przyjemności, pojawiły się zaburzenia snu, obniżenie nastroju, napędu, koncentracji, lęk z objawami wegetatywnymi. Te doznania utrudniały jej funkcjonowanie i działanie oraz były wielokrotnie przyczyną okresowej niezdolności do pracy. Długotrwały uszczerbek na zdrowiu psychicznym powódki w związku z wystąpieniem u niej zaburzeń depresyjnych wynosi 10%. Obecnie powódka pracuje jako administrator w [...]. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka zajmowała się inwentaryzacją piwnic. W styczniu 2019 r. doznała ponownego załamania nerwowego i była hospitalizowana przez okres 5 tygodni. Jego przyczyną było poczucie zdegradowania, brak perspektyw na awans zawodowy i niskie wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy w ocenie materiału dowodowego stwierdził, iż z zeznań współpracowników powódki, jak i jej przełożonej nie wynika, aby powódka była

inaczej traktowana niż pozostali pracownicy, a zachowania prezesa zarządu R. W. lub D. O. względem powódki nosiły cechy mobbingu. Bezpośredni współpracownicy powódki K. R. i K. U. podali, że D. O. nie traktowała powódki w inny sposób niż pozostałych pracowników, nie zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, nie zabraniała pomagania jej. Była natomiast osobą wymagającą, pracownicy czuli przed nią respekt i zwracała uwagę pracownikom, w tym również powódce, na uchybienia w wykonywaniu obowiązków. Potwierdziła to w zeznaniach także D. O. Zeznania żadnego ze świadków nie wskazywały na to, aby prezes zarządu odnosił się do powódki w sposób niewłaściwy, zarzucał jej działanie na szkodę spółki. Żaden z pracowników nie był świadkiem niewłaściwych zachowań prezesa wobec powódki (...). Opinie biegłych psychiatry i psychologa wskazują, iż powódka cierpi na zaburzenia adaptacyjne o trybie depresyjno-lękowym oraz, że już od 2006 r. powódka leczona była lekiem przeciwdepresyjnym przez lekarza rodzinnego, który rozpoznał u niej nerwicę. Z opinii wynika, że powódka utraciła zdolność odczuwania przyjemności, pojawiły się zaburzenia snu, obniżenie nastroju, koncentracji, lęk, co utrudniało jej funkcjonowanie i było wielokrotnie przyczyną okresowej niezdolności do pracy. Sąd przyjął, że w świetle spójnych zeznań świadków nie zasługują na wiarę twierdzenia powódki, jakoby pracodawca stosował wobec niej praktyki mobbingowe. Powódka na okoliczność stosowania praktyk mobbingowych nie przedstawiła żadnych dowodów, poza swoimi twierdzeniami, które zresztą zostały oparte tylko na jej subiektywnych odczuciach (...). Powódka opóźniała się z wykonaniem obowiązków, w szczególności ze sporządzaniem protokołów, popełniała błędy i przełożona zwracała jej uwagi. Miały one charakter merytoryczny i początkowo były przekazywane ustnie. W związku z dalszymi zastrzeżeniami wobec powódki i brakiem efektów pomimo ustnych uwag, przełożona zaczęła kierować do powódki polecenia na piśmie. Takiego działania przełożonej nie można uznać za mobbingujące. Powódka opóźniała się z wykonaniem obowiązków, zaczęła kwestionować polecenia przełożonej i komentowała je przy innych pracownikach. Wpłynęło to na pogorszenie relacji z przełożoną. Za działanie mobbingujące nie można również uznać tymczasowego powierzenia powódce prac dotyczących uporządkowania archiwum zakładowego. Prace polegały na ułożeniu dokumentów znajdujących się w ponumerowanych workach, zgodnie z symboliką obowiązującą w

archiwum. Konieczność tych prac wynikała z planowanego połączenia pozwanej Spółki ze spółką S. Odpowiedzialność za prowadzenie archiwum pracodawca powierzył dwóm pracownikom. Obie pracownice posiadają wykształcenie wyższe, podobnie jak powódka i nie czuły się z tego powodu szykanowane, ani poniżane. Rolą biegłych nie jest przekonanie sądu, że mobbing faktycznie wystąpił, ale określenie, czy występuje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy stanem zdrowia pracownika a tym, czego doświadczał w pracy. Biegli nie są więc uprawnieni do stwierdzenia, że w danej sprawie powód był ofiarą mobbingu, gdyż to - jako ocena prawna - należy wyłącznie do kompetencji sądu. Powódkę cechuje wysoka osobista wrażliwość, która sprawiła, że każde działanie pracodawcy dotyczące jej obowiązków, jej osoby było przez powódkę traktowane, jako skierowane przeciwko niej.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji wskazał, iż powódka powołuje się na mobbing stosowany wobec niej w dwóch okresach. Pierwszy to okres od 2 sierpnia do 31 grudnia 2016 r., trwający zatem 5 miesięcy, kiedy powódka pracowała jako specjalista ds. promocji. W tym okresie powódka powołuje się na 3 zdarzenia, które w jej ocenie świadczyły o działaniach mobbingowych ze strony prezesa zarządu. Prezes próbował ją zmusić do obecności w sobotę na meczu, aby sprawdzić, czy na stadionie jest logo firmy. Potem prezes kazał jej wysłać logotyp spółki do Urzędu Miasta i kiedy dowiedział się, że wypytywała ona urzędnika Urzędu Miasta, gdzie ma on być użyty, zarzucił jej narażanie na szwank relacje z Urzędem Miasta i zakazał jej komunikowania się z wydziałem Urzędu Miasta bez zgody zarządu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na konfrontacyjność wniosków powódki skierowanych do zarządu, co nie było próbą wyjaśnienia problemu komunikacji z Urzędem Miasta, lecz miało na celu eskalację sytuacji konfliktowej, która może mieć miejsce w każdym miejscu pracy, zwłaszcza wtedy, kiedy zmienia się osoba przełożonego mającego inne oczekiwania czy wymagania od poprzednika. Podobny wydźwięk ma kolejny wniosek powódki z tej samej daty (k. 16 akt) do Zarządu, aby w związku z zakwestionowaniem przebiegu jej rozmowy telefonicznej z pracownikiem Urzędu Miasta w sprawie wykorzystania logo spółki zarząd rozważył zainstalowanie systemu podsłuchu na telefon stacjonarny powódki oraz służbowy, aby rejestrować autentyczności i dokładności wypowiedzianych przez nią słów. Sąd

uznał, iż wówczas zaczął się właśnie konflikt w pracy pomiędzy powódką a zarządem. Nie każdy konflikt jest mobbingiem. Podobnie ocenił polecenie uporządkowania archiwum i choć decyzja ta była uzasadniona potrzebami zakładu pracy, to powódka nie pracowała nigdy w archiwum i abstrahując od tego, kto wykonywał te czynności wcześniej, to w ocenie Sądu Okręgowego była to praca poniżej kompetencji powódki. Ten jednorazowy incydent nie może jednak wbrew stanowisku strony powodowej przesądzać zasadności powództwa, gdyż ani nie miał on cech długotrwałości ani uporczywości i poza sporem jest, iż uporządkowanie archiwum było konieczne z uwagi na zmiany organizacyjne w spółce. Te 3 zdarzenia obejmujące okres niespełna 2 miesięcy - jak twierdzi powódka - skłoniły ją do skorzystania z pomocy psychiatry 3 października 2016 r. Świadczy to niewątpliwie o tym, iż powódka jest osobą kruchą psychicznie, leczyła się z powodu epizodu depresyjnego z powodu trudnych przeżyć w przeszłości już dużo wcześniej. Już w grudniu 2015 r. (a zatem 8 miesięcy wcześniej) powódka podczas wizyty lekarskiej zgłaszała obniżony nastrój, trudne przeżycia z przeszłości, była pod ciągłą opieką psychoterapeutyczną. Sąd dostrzegł, iż z całą pewnością napięta atmosfera pomiędzy powódką a członkami zarządu świadczyła o konflikcie, braku dobrej współpracy, ale nie miała ona cech mobbingu, zarówno z uwagi na krótkotrwałość jak i incydentalność, jak też konfrontacyjną postawę w tym konflikcie samej powódki.

Drugi etap pracy zawodowej, kiedy to powódka zarzuciła pozwanemu mobbing, to okres pracy od stycznia do 5 lipca 2017 r. kiedy to zaczęła pracę jako administrator, a jej bezpośrednim przełożonym była D. O., która w jej ocenie była mobberem. Zmiany organizacyjne i likwidacja jej stanowiska pracy związane były z połączeniem się spółek pozwanego oraz S., a prezes dał jej do wyboru czy odpowiada jej stanowisko w dziale czynszów czy jako administratora. Powódka sama przyznała, iż na jego propozycję powiedziała mu, że w czynszach się nie widzi i wybiera stanowisko administratora. Trudno w tej sytuacji uznać, iż była zmuszona do zmiany stanowiska pracy, a jej poczucie zdegradowania nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonych dowodach i nie jest obiektywnie usprawiedliwione. Skarżąca pracowała w 6 osobowym zespole kierowanym przez D. O. Nie miała żadnego doświadczenia w pracy na tym stanowisku, wobec czego jej praca była oceniana i kontrolowana częściej. Poza sporem jest także, iż w pracy tej popełniała błędy lub

nie dopełniała terminów, co spotykało się z niezadowoleniem kierowniczką. W nowym miejscu pracy na pewno ze zgromadzonych dowodów wynika, że atmosfera tam panująca była zła, a jej powodem był sposób zarządzania zespołem przez kierowniczkę, która była osobą wymagającą, ale też nie potrafiącą zadbać o dobrą atmosferę w pracy i nie umiejącą stworzyć dobrze współpracującego ze sobą zespołu.

Jeśli chodzi o drugi okres pracy, kiedy to pracowała już na nowym stanowisku pracy - administratora, rzeczą Sądu było ocenić przebieg pracy od 9 stycznia do 5 lipca 2017 r., bo od tej pory skarżąca była już na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, czyli okres niespełna półroczny.

Jakkolwiek kierowniczka zwracała uwagę powódce na nienależyte lub nieterminowe wykonanie obowiązków, to z drugiej strony powódka, jako jej podwładna miała problem ze znoszeniem jej krytyki i jak sama przyznała w jednej ostrej wymianie zdań odezwała się do kierowniczką w wulgarny sposób w obecności innych osób.

Zgromadzone dowody z jednej strony pokazują powódkę jako osobę, która potrafiła konfrontować się zarówno w relacjach z zarządem, kierując do niego wnioski, np. o zamontowanie podsłuchu na jej telefonie, co świadczy o konfrontacyjnej postawie powódki, „jak i kierowniczką”, odnosząc się do niej w wulgarny sposób czy odmawiając zapoznania się z pisemnym poleceniem służbowym. Z drugiej strony mamy do czynienia z kierownikiem, który jest porywczy, zwracający się często do podwładnych podniesionym głosem, nie potrafiącym stworzyć dobrej atmosfery w pracy. Nie ma więc cech, które by ją predestynowały do kierowania zespołem.

Okoliczności sprawy, a w szczególności fakt, że powódka dopiero wdrażała się do pracy i popełniała błędy, uzasadniały zwiększoną kontrolę jej pracy przez przełożonego, zwłaszcza, że nie dotrzymywała terminów i nie wykonywała ustnych poleceń, co potwierdził świadek vice prezes zarządu spółki. Widać, że powódka od samego początku nie była zadowolona ze zmiany jej stanowiska pracy i przez te pierwsze miesiące na pewno towarzyszył jej stres związany z nowymi obowiązkami. Nie oznacza to jednak, iż zachowanie przełożonej zwracającej uwagę na uchybienia

nosiło znamiona mobbingu, a przynajmniej brak jest w przedmiotowej sprawie dowodów na takie jej działanie.

Pracownik musi liczyć się w pracy z krytyką ze strony przełożonego, nawet w jego ocenie nieuzasadnionej, jak też z konfliktami, które zdarzają się w każdym zespole. Brak jest jednak dowodów, że D. O. swoimi wymaganiami, pisemnymi poleceniami miała na celu zastraszenie, czy szydzenie, czy nękanie. Powódka musiała mieć świadomość, iż jako pracownik niedoświadczony powinna słuchać rad i poleceń osób bardziej doświadczonych. Treść sms -ów wysyłanych przez powódkę przełożonej pokazuje, iż obie panie były ze sobą po imieniu, a powódka zwracała się do niej w sposób bezpośredni, wręcz koleżeński i takie też były odpowiedzi kierowniczkii (...).

Konflikt pomiędzy paniami nasilił się pod koniec marca 2017 r. O tym, że powódka źle znosiła zwracanie jej uwagi świadczy zdarzenie, które sama powódka nazwała „utarczką słowną”. Chodziło o nierozliczoną przez powódkę fakturę i jej reakcję na uwagę jej zwróconą. Na uwagę kierowniczkii odpowiedziała, jak sama przyznała określonymi słowami „(...)”.

W konkluzji Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w sprawie nie zostały w spełnione przesłanki mobbingu, określone w przepisie art. 94<sup>3</sup> k.p., w szczególności nie zostało udowodnione, że jakiegokolwiek działania pracodawcy miały na celu poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika. W ocenie Sądu działania pracodawcy nie miały też charakteru nękania i zastraszania.

Przedstawionych przez powódkę zachowań przełożonych nie można zakwalifikować jako uporczywych. Bowiem nawet jeśli jednorazowe czy parokrotne naganne zachowanie w stosunku do pracownika wywołały u niego złe samopoczucie, to o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę można mówić dopiero przy zwielokrotnieniu takich działań.

Samo zatem poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

Za niezasadny Sąd II instancji uznał zarzut pominięcia przez Sąd pierwszej instancji dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i „kardiologii” (*prawidłowo psychologii*). Skoro bowiem powódka nie wykazała, aby pozwana

dopuszcza się mobbingu, zbędne było w ogóle przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczność, czy stan zdrowia powoda był skutkiem mobbingu.

Powódka leczy się psychiatrycznie. Jednakże aby przejść do oceny rozstroju zdrowia osoby mobbingowanej koniecznym warunkiem jest ustalenie, iż w stosunku do tej osoby mobbing miał w ogóle miejsce. W przypadku braku zachowań spełniających kryteria mobbingu przeprowadzenie dowodu na tę okoliczność było zbędne.

Samo dopuszczenie przez Sąd Rejonowy, zresztą przedwcześnie tego dowodu, jak też wnioski płynące z opinii nie wiążą Sądu, jeśli przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykaże, iż wobec pracownika stosowany był w miejscu pracy mobbing. Prawidłowo zatem Sąd I instancji pominął przy rozstrzygnięciu sprawy dowód z opinii tych biegłych i zasadnie nie zastosował przepisu art. 94<sup>3</sup> § 2 kp.

W skardze kasacyjnej zarzucono:

1. na podstawie art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, skutkującą przyjęciem, iż w przedmiotowej sprawie nie miały miejsca naruszenia w postaci izolowania, zastraszania i poniżania pracownika o charakterze długotrwałym, a więc nie ziszczyły się przesłanki stosowania przez pracodawcę mobbingu, a zaistniałe incydenty w postaci degradacji pracownika, karnego przeniesienia do pracy fizycznej oraz poniżania i zastraszania mogły negatywnie wpłynąć tylko na pracownika o kruchej psychice oraz że brak było podstaw do ustalenia, aby pojedyncze przypadki negatywnych zachowań członków zarządu i kierowniczkę [...] stanowiły o uporczywym i długotrwałym nękanu powódki, gdy tymczasem poprawna wykładnia przepisu powinna skutkować uznaniem wystąpienia mobbingu ze względu na długotrwałość, uporczywość i skutki w postaci rozstroju zdrowia powódki;

2. na podstawie art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: naruszenie art. 382 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przeprowadzonych w postępowaniu opinii biegłych sądowych i wydaniu orzeczenia w oparciu o niepełny materiał dowodowy, wymagający wiadomości specjalnych, co w konsekwencji doprowadziło do wydania orzeczenia oddalającego powództwo.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania albo o orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosków.

W sprawie znaczenie ma stan faktyczny, na którym oparto zaskarżony wyrok, bowiem wiąże Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. w ocenie zarzutu materialnego skargi (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.). Granicę ustaleń stanu faktycznego wyznacza dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. Procesowy zarzut skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) nie ma wpływu na ustalenia faktyczne decydujące w sprawie, z tej przyczyny, że znaczenie ma prawne rozumienie mobbingu i oceny tej dokonuje sąd pracy, a nie biegły sądowy. Ponadto nie taki był przedmiot opinii biegłych, dlatego samo ustalenie uszczerbku na zdrowiu nie jest wystarczające, gdy Sądy nie stwierdziły mobbingu wobec powódki. Zgodnie z postanowieniem Sądu biegli mieli się wypowiedzieć w następujących kwestiach: - na jakie dolegliwości cierpi powódka i od kiedy?; - czy zachodzi związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pracodawcy zarzucanym w pozwie a stanem zdrowia powódki?; - czy ewentualne dolegliwości chorobowe powódki mają charakter pierwotny, czy wtórny w stosunku do zarzucanych pracodawcy działań?; -jaki jest zakres i czas trwania cierpień psychicznych u powódki?; - jaki jest stopień uszczerbku na zdrowiu powódki spowodowany cierpieniami psychicznymi? Z tej przyczyny nie jest zasadny zarzut wydania orzeczenia w oparciu o niepełny materiał dowodowy, gdyż art. 382 k.p.c. ma na uwadze materiał zebrany w sprawie, który sąd pomija, a nie ten, którego sąd nie pomija. Czym innym jest ocena znaczenia dowodów jako podstawy ustaleń faktycznych i stosowania prawa materialnego. Opinie biegłych składały się na materiał sprawy i nie zostały pominięte, dlatego zarzut wydania orzeczenia w oparciu niepełny materiał dowodowy nie jest zasadny. Podstawą ustaleń faktycznych jest szereg dowodów, składających się na materiał zebrany w sprawie. Sąd powszechny dokonał całościowej oceny tego materiału i nie naruszył art. 382 k.p.c., nie pominął wszak opinii biegłych, jednak ustalenie rozstroju zdrowia pracownika jest przesłanką zadośćuczynienia, ale dopiero wtedy, gdy został

spowodowany przez mobbing, a tego w sprawie nie ustalono (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.). Za zasadne należy uznać stanowisko Sądu powszechnego, że skoro powódka nie wykazała, aby pozwana dopuściła się mobbingu, to zbędne było przeprowadzanie dowodów z opinii biegłego lekarza na okoliczność, czy stan zdrowia powódki był skutkiem mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). Z tych przyczyn zarzut procesowy nie jest zasadny.

Negatywna ocena zarzutu materialnego skargi wynika z tego, iż skarżąca poprzestaje na zarzucie błędnej wykładni art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., jednak nie przedstawia na czym miałyby polegać błędna wykładnia tego przepisu (w związku z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.). Treść zarzutu skargi uprawnia stwierdzenie, że skarżąca w istocie kwestionuje nie błędną wykładnię, lecz niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego. Wówczas zarzut nie jest pełny, bowiem skarżąca nie zarzuca naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie – (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.). Z tej przyczyny zarzut błędnej wykładni nie ma właściwego uzasadnienia (treści). Nie ma zatem podstaw teza, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

W sporach o mobbing zauważalne są różnice między pracownikiem i pracodawcą w ocenie niedozwolonego zachowania, które może być kwalifikowane jako mobbing. Taka różnica ujawniła się w tej sprawie. To co powódka uznawała za mobbing, to pracodawca przedstawiał jako relacje, które występują w pracowniczym zatrudnieniu i nie są niezgodne z prawem. Sądy miały na uwadze tą różnicę stanowisk i przyznały rację pracodawcy, nie stwierdzając mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Mobbing to kwalifikowany delikt prawa pracy, ze względu na szczególne zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, ale nie każde, lecz tylko te, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu. Ponadto skutkiem tych zakazanych działań ma być wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, spowodowanie poniżenia lub ośmieszenia pracownika lub działanie z takim zamiarem, albo izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Prawna definicja mobbingu oparta jest na określonych częściach składowych, które już tylko ze względów semantycznych (gramatycznych) nie pozwalają na

dowolnie szerokie przypisywanie mobbingu wszystkim zachowaniom pracodawcy lub innych pracowników, sytuacjom lub zdarzeniom w zatrudnieniu, które pracownik uważa za negatywne dla niego.

Nie można pomijać, iż stosunek pracy ze swej istoty oparty jest na podporządkowaniu pracodawcy i na wykonywaniu umówionej pracy w określonym reżimie zatrudnienia. Z ustawy wprost wynikają dla pracownika określone obowiązki w stosunku pracy (art. 100 k.p.). Jeśli wydzieli się ustawowe i umowne obowiązki pracownika, to same w sobie wyznaczają one określoną relację, a nawet zależność pracownika w stosunku pracy, nie tylko w odniesieniu do pracodawcy, ale także do osób zarządzających (art. 3<sup>1</sup> k.p.) i przełożonych. Uprawnione jest stwierdzenie, że ta sfera obowiązków oraz podporządkowanie pracownika w wykonywaniu pracy nie powinna mieć cech mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.). Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę swoich obowiązków i powinności wobec pracownika jest równoznaczne z mobbingiem, który jako kwalifikowany delikt prawa pracy wyraźnie odróżnia się od tej sfery i potencjalnie innych niewłaściwych zachowań pracodawcy. Rzecz w tym, że – jak wskazano - mobbing wyróżniają dopiero szczególne elementy strony podmiotowej i przedmiotowej. Mobbing może zaistnieć dopiero, gdy podejmowane są przede wszystkim działania lub zachowania umyślne, czyli z zamiarem celowym lub ewentualnym, choć przyjmuje się też nieumyślną stronę podmiotową, gdy pracodawca ma świadomość sytuacji, choć nie godzi się na mobbing, któremu nie przeciwdziała. Taka strona podmiotowa nie wystarcza, gdyż częścią (elementem) mobbingu jest też skutek, bowiem nie chodzi o jednorazowe zachowanie (działanie), lecz o działanie polegające na długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym przy tym negatywne skutki po jego stronie, czyli zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Taka sytuacja nie została ustalona w sprawie. Zarzut materialny skargi w istocie dąży do tego, iżby Sąd Najwyższy dokonał rozstrzygnięcia jako kolejna instancja, co nie jest możliwe, gdyż Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy jako kolejna powszechna instancja, a tylko skargę kasacyjną w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). 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. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Ustaleń tych oraz ocen dokonuje sąd powszechny, bowiem jak wskazano Sąd Najwyższy w ocenie zarzutu materialnego skargi jest związany ustaleniami stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Zarzut materialny skargi rozmija się z ustaleniami faktycznymi w sprawie. Skarżąca w zarzucie odwołuje się do sytuacji, których w sprawie nie ustalono, czyli do „*izolowania, zastraszania i poniżania pracownika o charakterze długotrwałym*”. Zarzut nie jest adekwatny, gdyż nie ma oparcia w ustaleniach, gdyż Sąd nie stwierdził „*degradacji pracownika, karnego przeniesienia do pracy fizycznej oraz poniżenia i zastraszania ...*”. W sprawie ustalono, iż w sytuacji likwidacji stanowiska pracy powódki, w związku z połączeniem firm, co nie jest kwestionowane, powódka sama dokonała wyboru nowego stanowiska z dwóch proponowanych jej stanowisk pracy. Sąd jednoznacznie stwierdził w uzasadnieniu, iż „*nie zostało udowodnione, że jakiegokolwiek działania pracodawcy miały na celu poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika*”, „*działania pracodawcy nie miały też charakteru nękania i zastraszania*”.

Negatywna ocena zarzutu materialnego skargi wynika również z tego, że skarga kasacyjna pomija szereg ustalonych faktów lub okoliczności, które nie są zgodne z wersją skarżącej. Poszczególne sytuacje zostały ustalone i wyjaśnione. W odniesieniu do pierwszego okresu Sąd mógł stwierdzić, iż napięta atmosfera konfliktu z członkami zarządu nie miała cech mobbingu, zarówno z uwagi na krótkotrwałość i incydentalność jak też konfrontacyjną postawę w tym konflikcie samej powódki. Natomiast w drugim okresie powódka, po likwidacji stanowiska, miała do wyboru czy odpowiada jej stanowisko w dziale czynszów czy jako administrator i nie była zmuszona do zmiany stanowiska pracy, a jej poczucie zdegradowania nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonych dowodach i nie jest obiektywnie usprawiedliwione. Pracodawca może być „wymagający”, co nie jest równoznaczne z mobbingiem. W odniesieniu do drugiego okresu Sąd ustalił, iż powódka nie miała żadnego doświadczenia wobec czego jej praca był oceniana i kontrolowana częściej, w pracy tej popełniała błędy lub nie dopełniała terminów, co spotykało się z niezadowoleniem kierowniczką (...). W ocenie Sądu okoliczności sprawy, w szczególności fakt, że

powódka dopiero wdrażała się do pracy i popełniała błędy uzasadniały zwiększoną kontrolę jej pracy przez przełożonego, zwłaszcza, że nie dotrzymywała terminów i nie wykonywała ustalonych poleceń. Powódka zaś od samego początku nie była zadowolona ze zmiany jej stanowiska pracy i przez te pierwsze miesiące towarzyszył jej stres. Brak jest dowodów aby przełożona swoimi wymaganiami, pisemnymi poleceniami miała na celu zastraszenie, szydzenie czy nękanie. W konkluzji Sąd Okręgowy stwierdził, iż nie zostało udowodnione, że jakiegokolwiek działania pracodawcy miały na celu poniżenie, ośmieszenie czy izolowanie pracownika, nie było też nękania i zastraszania. Zachowań przełożonych nie można też zakwalifikować jako uporczywych.

Wobec takich ustaleń i ocen Sądu powszechnego, przedstawionych jedynie syntetycznie, nie ma zatem podstaw do uwzględnienia zarzutu skargi o naruszeniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., że *„poprawna wykładnia przepisu powinna skutkować uznaniem wystąpienia mobbingu ze względu na długotrwałość, uporczywość i skutki w postaci rozstroju zdrowia powódki”*.

W orzecznictwie zasadnie wskazuje się na obiektywny wzorzec ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwala wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18 i dalsze powołane w nim orzecznictwo).

Podobnie w doktrynie wskazuje się, że *„Nie można zatem pisać o mobbingu w przypadku krytycznej opinii o pracy świadczonej przez pracownika, a ocenianej przez przełożonego. Legalne pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy i innych pracowników działających w jego imieniu, jeżeli przełożeni pracownika nie mają na celu jego poniżenia, a jedynie dążą do realizacji planu produkcyjnego lub zapewnienia prawidłowej organizacji pracy. O mobbingu nie przesądza również istniejący między stronami stosunku pracy konflikt. Zjawisko realnego mobbingu nie*

*obejmuje zgodnych z obowiązującym prawem pracy zachowań pracodawcy (zob. Świątkowski Andrzej Marian, Mobbing i procedury antymobbingowe - PPP 2021/12/79-105)".*

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

T.L.

[ał]