



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A.J.

przeciwko Zespołowi Szkół w P.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie

z dnia 25 stycznia 2021 r., sygn. akt VI Pa 73/19,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego pozwanego.**

M.G.

## **UZASADNIENIE**

Powód A. J. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanemu Powiatowi - Zespołowi Szkół w P., po ostatecznym rozszerzeniu powództwa, wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 70.000 zł, to jest 20.000 zł tytułem odszkodowania w związku z dyskryminowaniem w miejscu pracy i 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Goleniowie wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2019 r. oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanego Zespołu Szkół w P. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i odstąpił od obciążania powoda tymi kosztami w pozostałym zakresie, a nadto stwierdził, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód twierdził, iż w ramach stosunku pracy wiążącego go z pozwanym ze strony dyrektor pozwanego J. W. dochodziło wobec niego do działań, które przybierały postać mobbingu.

Sąd pierwszej instancji zwrócił więc uwagę, że ustawową definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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. Dla uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest jednak 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, musi zatem opierać się na obiektywnych kryteriach. Kryteria te wynikają zaś z rozsądnego

postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych.

Analizując ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, oparte na materiale dowodowym w postaci dowodów z dokumentów, opinii biegłych, zeznań szeregu świadków oraz stron postępowania, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że brak było podstaw do uznania, iż w okresie zatrudnienia u pozwanego powód doświadczał ze strony pracodawcy - swojej przełożonej dyrektor J. W. zachowań mobbingowych w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Okoliczności przywoływane przez powoda, które zostały bardzo szeroko i szczegółowo opisane przez niego w pozwie i dalszych pismach procesowych oraz podtrzymane w złożonych zeznaniach, mające świadczyć o stosowaniu wobec niego niewłaściwego zachowania, nie miały charakteru uporczywego i długotrwałego zastraszania pracownika wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie.

Sąd pierwszej instancji miał równocześnie na uwadze, iż mobbing nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonywanie, albowiem podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być więc kwalifikowana jako mobbing.

Sąd Rejonowy nie dostrzegł znamion mobbingu w spornej pomiędzy stronami kwestii otrzymania przez powoda negatywnej oceny pracy, co skutkowało rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Zgodnie z prawem oświatowym jednym z podstawowych zadań dyrektora szkoły jest pełnienie nadzoru pedagogicznego nad podległymi nauczycielami. W celu realizacji tego obowiązku dyrektor placówki w szczególności obserwuje prowadzone przez nauczycieli zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze oraz inne zajęcia i czynności wynikające z działalności statutowej szkoły. Dyrektor J. W. w sposób w pełni uprawniony przeprowadziła zatem kontrolę dokumentacji przebiegu nauczania przez powoda. Miało to miejsce w styczniu 2009 r. W piśmie z dnia 16 lutego 2009 r. powód krytycznie odniósł się do zarzutów stawianych mu w wyniku powyższej kontroli, wskazując na brak po stronie dyrektora szkoły znajomości przedmiotu oceny. Postawa powoda od początku, od

pierwszej kontroli sposobu wypełniania przez niego obowiązków dydaktycznych była bardzo szczególna. Powód nie poprosił przełożonej o wyjaśnienie nurtujących go wątpliwości co do wyników kontroli, lecz w zasadzie przypuścił atak na dyrektora J. W. (długoletniego i doświadczonego pedagoga), wskazując na brak kompetencji po jej stronie. Nie miał jednak w tym zakresie żadnych uprawnień, albowiem z zasady służbowego podporządkowania wynika, że ocena kompetencji dyrektora szkoły nie należy do jego podwładnych, lecz do podmiotu nadzorującego działalność szkoły. W dniu 16 czerwca 2009 r. powód otrzymał projekt oceny swojej pracy z wystawioną oceną negatywną. Zakwestionował tę ocenę, ponieważ doszło do przekroczenia terminu procedowania wyznaczonego przepisami oświatowymi. Dyrektor wzięła zaś zgłoszone zastrzeżenia pod uwagę i kwestionowana przez powoda ocena zakończyła się tylko na sporządzeniu jej projektu, gdyż faktycznie doszło do przekroczenia terminu procedowania w tym zakresie. Nie doszło więc do naruszenia praw powoda. W 2010 r. na wniosek powoda rozpoczął się proces oceny jego dorobku zawodowego, gdyż powód ubiegał się o status nauczyciela dyplomowanego. Postępowanie to zakończyło się oceną negatywną. Dokonane w sprawie ustalenia faktyczne dawały jednak podstawę do przyjęcia, że dyrektor pozwanego dysponowała przesłankami uzasadniającymi wydanie takiej oceny. Okazało się bowiem, że przedłożone przez powoda sprawozdanie za okres odbytego stażu było pełne różnego rodzaju błędów i pomyłek. Co gorsza, po dokładnym sprawdzeniu wyszło na jaw, że powód nie sporządził złożonego sprawozdania samodzielnie, lecz posłużył się fragmentami analogicznych sprawozdań dostępnych w sieci internetowej. Zakwestionowanie przez dyrektora takiej praktyki nie mogło być zatem traktowane jako przejaw mobbingu. Powód próbował podważyć tę ocenę, odwołując się do Kuratorium Oświaty, które przeprowadziło w tej sprawie postępowanie i utrzymało ocenę dyrektora pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego, jako działań mobbingowych nie można było również traktować zawiadomienia złożonego przez dyrektora pozwanego do Prokuratury Rejonowej w G. w sprawie przywłaszczenia przez powoda autorstwa fragmentów dwóch sprawozdań z realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela, poświadczenia nieprawdy w dzienniku zajęć pozalekcyjnych oraz wykorzystania poświadczenia nieprawdy w dokumentacji przebiegu nauczania. Wprawdzie

prokuratura odmówiła wszczęcia dochodzenia w tej sprawie z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynów objętych zawiadomieniem, jednakże w uzasadnieniu swojej decyzji prokurator stwierdził między innymi, że czyny popełnione przez powoda były naganne, co potwierdzało, że dyrektor pozwanego miała podstawy, aby zawnioskować o rozpatrzenie sprawy przez organy ścigania.

Za uprawnione Sąd pierwszej instancji uznał także wymierzenie powodowi przez dyrektora pozwanego w dniu 13 kwietnia 2011 r. kary porządkowej nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy przez nieprzestrzeganie obowiązków wynikających z § 69 ust. 1 i § 70 ust. 1 rozporządzenia MEN z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych oraz niewykonanie polecenia służbowego zawartego w piśmie z dnia 23 czerwca 2010 r., dotyczącego wprowadzenia po raz drugi korekt do tej samej listy tematów do części ustnej egzaminu maturalnego z języka polskiego na rok szkolny 2010/2011 i udostępnienia listy tegorocznym maturzystom. Na skutek wniesienia odwołania wniesionego przez powoda kara ta została co prawda uchylona sądownie, ale nie przesądzało to o jej bezzasadności, bowiem przyczyną uchylecia kary były jedynie względy proceduralne i Sąd w ogóle nie badał oraz nie oceniał słuszności wymierzenia kary.

Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że dyrektor pozwanego w 2011 r. zawnioskowała do rzecznika dyscyplinarnego przy Wojewodzie [...] o przeprowadzenie postępowania wobec powoda. Postawiła powodowi dwa zarzuty, to jest nierzetelne realizowanie zadań dydaktycznych i wychowawczych związanych ze stanowiskiem nauczyciela oraz wykorzystywanie tego stanowiska do zbierania podpisów uczniów pod petycją sprzeciwiającą się działaniom podjętym przez dyrektora mającym na celu doprowadzenie do zwolnienia z pracy nauczyciela wychowania fizycznego. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego sprawa uległa umorzeniu. Po przeanalizowaniu materiału rzecznik dyscyplinarny stwierdził jednak nierzetelne realizowanie przez powoda zadań dydaktycznych związanych z powierzonym stanowiskiem nauczyciela w postaci niewłaściwego stosowania zapisów wewnątrzszkolnego systemu oceniania. Zdaniem prowadzącego postępowanie dyscyplinarne, przewinienie to powinno jednak podlegać

odpowiedzialności służbowej, a nie dyscyplinarnej. Niezależny, wyspecjalizowany podmiot ponownie stwierdził więc wystąpienie nagannych uchybień merytorycznych po stronie powoda i potwierdził tym samym podstawy do podejmowania przez dyrektora pozwanego kroków proceduralnych zmierzających do ustalenia odpowiedzialności powoda.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył ponadto, że działania podejmowane przez dyrektora pozwanego wobec powoda były przedmiotem kontroli przeprowadzonej u pozwanego w dniu 30 stycznia 2012 r. przez starszego wizytatora w Kuratorium Oświaty w S.. Kontrola nie ustaliła jednak żadnych naruszeń ze strony dyrektora pozwanego. W wyniku tej kontroli stwierdzono natomiast w dokumentacji szkolnej prowadzonej przez powoda wymienione w protokole nieprawidłowości formalne. Zalecono nadal w szczególności systematyczną kontrolę przestrzegania przez powoda przepisów prawa w zakresie: zapisów statutu szkoły, wewnątrzszkolnego systemu oceniania oraz efektów kształcenia. Po raz kolejny organ zewnętrzny, niezależny od stron postępowania, dopatrzył się więc uchybień zawodowych w pracy powoda, poświadczając tym samym, że realne były przyczyny, z powodu których dyrektor pozwanego mogła czynić powodowi zarzuty z uwagi na nierzetelną realizację obowiązków zawodowych.

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle przedłożonej do akt dokumentacji medycznej oczywiste było także, iż powód ma problemy zdrowotne, leczy się u psychiatry, więcej - w wywiadzie przeprowadzonym przez lekarza z powodem przewija się motyw mobbingu, problemów w pracy i spraw zawisłych przed sądami, co jednak - zdaniem Sądu pierwszej instancji - wcale nie znaczy, że rozstrój zdrowia powoda ma związek z sytuacją w szkole i wynikną z zaburzonej, jak twierdził powód, relacji z przełożoną. Zasadnicze znaczenie miało bowiem przekonanie Sądu Rejonowego, wynikające z przeprowadzonego postępowania dowodowego, że powód nie był ofiarą mobbingu, a dyrektor pozwanego jako pracodawca miał prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania nadzoru nad prawidłowym wykonywaniem pracy przez pracownika, jakim był powód. O tym, iż w sprawie nie można było mówić o mobbingu, świadczyło również zachowanie samego powoda, który w świetle zebranego materiału dowodowego wcale nie jawił się jako bezwolna i zahukana

ofiara mobbingu, lecz raczej jako osoba, która mocno potrafi zabiegać o swoje interesy i dążyć do ich egzekwowania. Powód potrafił bowiem skutecznie zatroszczyć się o wsparcie ze strony związku zawodowego nauczycieli (ZNP), doprowadził do swojego wyboru na stanowisko społecznego inspektora pracy, co dawało mu nie tylko wpływ na poczynania dyrekcji w określonych sprawach, lecz dawało też ochronę przed pracodawcą, składał wiele rozmaitych skarg do różnorodnych organów w celu wszczynania kolejnych kontroli dotyczących pracy dyrektora szkoły, upubliczniał swój konflikt z pracodawcą w środkach medialnego przekazu, niekiedy w niewybrednych słowach, co zresztą część nauczycieli poczytywała za godzenie w dobre imię szkoły. W tym kontekście znamienne było, że i sam pozw powód rozesłał do wiadomości wielu instytucji i podmiotów, w tym na przykład do Ministra Edukacji Narodowej, Kuratora Oświaty w S., Okręgowego Inspektoratu Pracy w S., Rzecznika Praw Obywatelskich, różnych stowarzyszeń antymobbingowych, Kampanii Przeciw Homofobii, Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, a także do różnych specjalistycznych periodyków oświatowych i mediów lokalnych. Można było nawet stwierdzić, iż powód niekiedy był stroną eskalującą konflikt z dyrektorem. W tych kategoriach należało ocenić na przykład jego zupełnie przesadzoną reakcję na odbytą w dniu 22 stycznia 2013 r. przez dyrektora pozwanego hospitację jego lekcji. Swoje spostrzeżenia dyrektor zawarła w arkuszu obserwacji lekcji. W większości były to zaobserwowane negatywy w prowadzeniu lekcji przez powoda, choć pojawiały się także spostrzeżenia pozytywne. Dyrektor przedstawiła powodowi szereg zaleceń pohospitacyjnych. Pismo dyrektora było utrzymane w rzeczowym tonie urzędowym. Powód natomiast odpowiedział na nie w sposób bez mała arogancki i nakierowany personalnie, zarzucając dyrektor merytoryczne uchybienia dotyczące współczesnej metodyki nauczania i z tego względu zalecając jej kilka wymienionych przez siebie pozycji książkowych w celu lepszego zrozumienia współczesnej edukacji. Poinformował nadto, że groźba wyrażona pod adresem nauczyciela, dotycząca odpowiedzialności dyscyplinarnej, nosi znamiona czynu zabronionego, wobec czego zostaną podjęte stosowne kroki prawne. Było również znamienne, że sami pracownicy pozwanego również postrzegali powoda jako osobę aktywnie uczestniczącą w konflikcie z dyrektorem. W piśmie z dnia 27 lutego 2013 r., złożonym na ręce Starosty (...), członkowie rady pedagogicznej oraz pracownicy administracji

i obsługi pozwanego wyrazili swoje zadowolenie ze sprawowania funkcji dyrektora szkoły przez J.W. Stwierdzili, że powód, wypowiadając się negatywnie o dyrekcji i szkole, podważa autorytet rady pedagogicznej i przełożonego. Oświadczyli, że nie godzą się na to, aby jedna osoba szkalowała dobre imię szkoły. Stwierdzili, iż atmosfera, którą wprowadza powód przez swoje działania, nie służy niczemu dobremu i jest bardzo krzywdząca dla całej społeczności szkolnej. Pod pismem podpisało się 28 osób. Pomiędzy dyrektorem szkoły a powodem nie było relacji mobber - mobbingowany, lecz relacja ostrego konfliktu, w ramach której obie strony używały różnych sposobów, aby ten konflikt zakończyć po swojej myśli. Być może znaczenie miały tu cechy osobowości obu osób, które jawią się jako silne indywidualności, nieskore do ustępstw. W odniesieniu do powoda cechy te opisał i ustalił biegły psycholog, który stwierdził, sporządzając opinię sądowo-psychologiczną, między innymi występowanie u powoda mieszanych zaburzeń osobowości oraz zaburzeń somatyzacyjnych z komponentem depresyjnym. Powód odznacza się wysoką ogólną pobudliwością emocjonalną, czyli bardzo łatwo wchodzi w stan emocjonalny pod wpływem bodźców wywołujących emocje (jest wysoce pobudliwy emocjonalnie). Charakteryzuje go także niska odporność na emocje, które są słabo opanowywane i kontrolowane - zatem ma tendencję do utraty kontroli nad swoimi zachowaniami w stanach emocjonalnych i łatwiej niż większość ludzi pod wpływem przeżywanych emocji dezorganizuje się. Powód odznacza się brakiem wglądu w siebie, w swoje motywacje, emocje i właściwego postrzegania objawów oraz problemów, cechuje go wysoki poziom neurotyzmu. Oprócz mechanizmu obronnego zaprzeczania i wypierania przeżywanych stresów towarzyszy mu racjonalizacja i projekcja, czyli przerzucanie odpowiedzialności na innych i przypisywanie im złych intencji. Uważa, że jest źle traktowany przez otoczenie, że inni się go czepiają, jest wobec nich pełen złości i żalu, żywi także silną urazę, przejawia wrogość, nieufność i kłótlivy sposób bycia. Zachowanie powoda jest usztywnione, reaguje w sposób nadmiernie podejrzliwy (może czuć się jak osoba niesprawiedliwie, źle traktowana i karana przez innych, nawet gdyby w rzeczywistości tak nie było). Prezentuje roszczeniową postawę wobec świata, często narzeka. W sytuacjach frustracyjnych traci nad sobą panowanie, ma poczucie, że środowisko, w którym żyje, jest w stosunku do niego nieżyczliwe i wrogo nastawione. Ma tendencje do wyolbrzymiania.

Zdaniem Sądu Rejonowego, takie cechy osobowościowe z pewnością nie były bez znaczenia w sposobie percepcji przez powoda całej konfliktowej sytuacji, zaburzając obiektywizm w jej racjonalnej ocenie.

Sąd pierwszej instancji wziął równocześnie pod uwagę, że dyrektor pozwanego bez uprawnienia, wiedzy i zgody powoda, korzystając z sieci internetowej, po uprzednim wejściu w posiadanie hasła dostępu, zalogowała się do jego poczty elektronicznej (...), uzyskując w ten sposób dostęp do jego korespondencji stanowiącej informację dla niej nieprzeznaczoną, co zostało ustalone w postępowaniu karnym. Sąd Rejonowy w Gryficach wyrokiem z dnia 3 grudnia 2012 r. uznał zaś J.W. za winną popełnienia przestępstwa określonego w art. 267 § 1 k.k. i za ten czyn wymierzył jej karę grzywny. Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2013 r. zmienił z kolei wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że postępowanie karne wobec J. W. warunkowo umorzył na okres próby 2 lat. Sprawa ta odbiła się głośnym echem zarówno w środowisku pozwanego, jak i w społeczności lokalnej miasta P. Nie ulegało więc wątpliwości, że było to zachowanie naganne. Niemniej popełnienie przez przełożonego odosobnionego czynu ściganego przepisami prawa karnego na szkodę pracownika nie było tożsame ze stosowaniem mobbingu, który dla swojego istnienia wymaga zachowania pewnego ciągu zachowań po stronie mobbera.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie wykazał jeszcze jednej ustawowej przesłanki mobbingu, albowiem nie udało mu się dowieść, że doszło do jego izolowania lub wyeliminowania z zespołu pracowników. Żona powoda podała bowiem, że utrzymywali kontakty, także prywatne, z niektórymi koleżankami i kolegami z pracy męża i o części rzeczy wiedziała z ich relacji. Nie zaistniała również inna przesłanka mobbingu. Otóż u powoda nie doszło do wystąpienia zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Świadczyła o tym chociażby treść pozwu autorstwa powoda, w którym powód pisał o swoich indywidualnych właściwościach, które muszą prowokować do prezentowania zachowań naruszających jego godność osobistą. Właściwościami tymi są zaś cechy powszechnie postrzegane jako pozytywne i predestynujące powoda do odnoszenia sukcesów, takie jak np. przebojowość, ekspansywność, kreatywność, wysoki poziom zdolności, umiejętności

i wykształcenia. Także małżonka powoda zeznała, że według niej dobra samoocena męża nie uległa zmianie.

Sąd Rejonowy nie dopatrywał się również żadnych przejawów dyskryminowania powoda z uwagi na jego przynależność do związku zawodowego. Powód w żaden sposób nie wykazał bowiem, że ze względu na jego przynależność związkową jest pozbawiany jakichkolwiek praw albo traktowany inaczej niż inni nauczyciele pracujący u pozwanego. W dniu 1 września 2009 r. powód otrzymał co prawda od pozwanego pismo, z którego wynikało m.in., że ustalono dla niego dodatek motywacyjny w wysokości 0% wynagrodzenia zasadniczego. Ustalenie to nie przesądzało jednak o dyskryminacji powoda, gdyż świadczenie w formie dodatku motywacyjnego ma charakter uznaniowy. Poza tym już decyzją dyrektora pozwanego z dnia 2 listopada 2009 r. dodatek motywacyjny został powodowi zmieniony na 3%.

Odwołując się do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy uznał również, że dyrektor pozwanego miała wprawdzie silne przekonanie o bezprawności wyboru powoda na społecznego inspektora pracy, jednakże nie można było stwierdzić, aby uniemożliwiła powodowi sprawowanie tej funkcji. Powód nie inicjował zresztą żadnych działań czy to w sferze indywidualnych spraw ze stosunku pracy, czy w zakresie grupowego prawa pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 25 stycznia 2021 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał za celowe uzupełnienie go przez zwrócenie się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Szczecinie o przesłanie akt (rentowych, dotyczących zasiłków chorobowych, świadczenia rehabilitacyjnego itd.), w tym zawierających dokumentację medyczną, dotyczących powoda, do Starosty (...) o przesłanie akt postępowań w sprawie skarg powoda z dnia 24 maja 2011 r., z dnia 17 stycznia 2012 r. i z dnia 27 lutego 2012 r., a także do Wydziału Cywilnego o wypożyczenie akt sprawy II Ca 199/19. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła jednak Sąd drugiej

instancji do wniosku, że zaskarżony wyrok był wyrokiem prawidłowym, a dodatkowa dokumentacja zgromadzona w postępowaniu apelacyjnym nie wykazała mobbingu ze strony pozwanego wobec powoda ani jego dyskryminacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zapisy w dokumentacji o zaburzeniach wywołanych trudną sytuacją w pracy nie mogą być utożsamiane automatycznie z mobbingiem czy dyskryminacją w sytuacji, gdy powód pozostawał w otwartym konflikcie z dyrektorem pozwanego, który równie dobrze mógł mieć i niewątpliwie miał wpływ na samopoczucie powoda.

Odnosząc się do sprawy II Ca 199/19 prowadzonej przez Sąd Okręgowy w Szczecinie, z powództwa A. J. przeciwko J. W. o naruszenie dóbr osobistych, którą powód wygrał, Sąd Okręgowy wyjaśnił z kolei, że naruszenie dóbr osobistych, w tym godności pracowniczej, otwiera pracownikowi możliwość dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne, ale na zupełnie innej podstawie faktycznej i prawnej niż zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Nie jest tak, że wygranie sprawy tego typu mechanicznie przesądza o istnieniu mobbingu. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że stwierdzenie przez sąd, że zachowanie pracodawcy nie stanowi mobbingu, nie wyklucza uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych.

Sąd drugiej instancji przyznał równocześnie, że w sprawie ujawniły się sytuacje, które przekraczały normalne relacje na linii pracodawca - pracownik, a nawet naruszały dobra osobiste powoda, w tym tajemnicę korespondencji. Nie nosiły one jednak cech regularnego systematycznego szykanowania, nękania, prześladowania czy ciężeń powoda.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w apelacji powoda, Sąd Okręgowy za nieuzasadniony uznał zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. Podkreślił, że przepis ten określa ramy dla aktywności procesowej sądu. Na jego podstawie sąd dokonuje selekcji zgłaszanych dowodów z punktu widzenia okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. W orzecznictwie przyjmuje się zaś, że art. 227 k.p.c. przepis nie może być przedmiotem naruszenia sądu, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych. Za nietrafny uznał Sąd drugiej instancji także zarzut naruszenia art. 217 § 3 k.p.c. przez pominięcie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka K.M. - dyrektora pozwanego

przed objęciem stanowiska przez J. W. - na okoliczność wzorowej pracy powoda. Przepis art. 217 § 2 k.p.c. nie wymaga bowiem przeprowadzenia wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy sąd uzna, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Pozwany nie kwestionował zaś ówczesnego prawidłowego przebiegu pracy powoda, a istotą sporu pozostawało, czy w okresie późniejszym, to jest po objęciu przez J. W. stanowiska dyrektora pozwanego, miały miejsce w stosunku do powoda zachowania, którym można byłoby przypisać miano dyskryminacji oraz mobbingu. Nadto Sąd Rejonowy nie pomijał pozytywnych aspektów pracy powoda i zauważył między innymi, że rodzice w odpowiedzi na pismo dyrekcji z dnia 13 października 2009 r. (dotyczące prośby o wyrażenie opinii na temat zasadności zmiany w klasie maturalnej nauczyciela języka polskiego z uwagi na jego długotrwałą absencję chorobową) stwierdzili, że nie chcą zmiany nauczyciela, ponieważ powód jest kompetentnym, wspaniałym i odpowiedzialnym nauczycielem. Jednakże z biegiem czasu również rodzice uczniów zaczęli wyrażać zaniepokojenie związane z zachowaniem powoda, w tym artykułami prasowymi ukazującymi się w mediach, których inicjatorem był powód. Stwierdzili, iż ich współpraca z dyrektorem pozwanego jest bez zarzutu i oświadczyli, że zdecydowanie odcinają się od opinii rozpowszechnianych przez powoda na łamach prasowych (pismo rady rodziców z dnia 1 marca 2013 r.).

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja powoda w zakresie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. stanowiła natomiast jedynie polemikę wynikającą z własnej interpretacji poszczególnych dowodów i oceny ich mocy dowodowej, do której uprawniony był tylko sąd. Powód przypisywał poszczególnym znaczeniom inną skalę i znaczenie, aniżeli zrobiłby to zwykły, przeciętny odbiorca, wyolbrzymiał pewne sytuacje.

Sąd drugiej instancji nie doszukał się również naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego. Trafnie Sąd Rejonowy ocenił bowiem, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na dokonanie ustalenia, że powód był dyskryminowany przez pozwanego. Dyskryminacją według Kodeksu pracy jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, a takie

kryteria zostały przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p. Powód jako przesłankę dyskryminacji wskazywał przynależność do Związku Nauczycielstwa Polskiego Oddziału w G. oraz pełnienie u pozwanej funkcji społecznego inspektora pracy. Okoliczność ta nie została jednak przez niego w żaden sposób uprawdopodobniona. Powód, wywodząc swoje roszczenie z naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a dopiero wówczas na pracodawcę przeszedłby ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Powód nie wskazał jednak konkretnych okoliczności, które mogłyby dowieść, że nastąpiła dyskryminacja w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p., nie wykazał związku przyczynowego między rzekomą dyskryminacją a przynależnością do związku zawodowego/zajmowaniem stanowiska społecznego inspektora pracy. Przykładowo, nie można było zgodzić się z powodem, że szeroko opisane przez niego hospitacje czy odbywane z powodem rozmowy pohospitacyjne mogły stanowić przejaw dyskryminacji. Hospitacje stanowią formę sprawowania nadzoru pedagogicznego w szkole przez dyrektora czy wizytatora. Zawierają one zbiór obserwacji osoby opiniującej, z którymi powód wcale nie musi się zgadzać. To, że nie są one zbieżne z odczuciami opiniowanego, nie stanowi dyskryminacji.

Słuszne było także stanowisko Sądu pierwszej instancji, że bezzasadne okazało się zgłoszone przez powoda żądanie zasądzenia kwoty 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przez mobbing należy rozumieć 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.

Jak wskazuje się w literaturze i orzecznictwie wszystkie wymienione przesłanki muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, przy czym nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości. Z brzmienia przepisu art. 94<sup>3</sup> k.p. wprost wynika, że o mobbingu można

mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników. Warunkiem zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing są zaś wyżej wymienione działania lub zachowania oraz skutki przewidziane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., które prowadzą do rozstroju zdrowia.

Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy, doszedł jednak do przekonania, że na podstawie zaprezentowanego przez strony materiału dowodowego nie można było przyjąć, iż powód doświadczał w trakcie zatrudnienia u pozwanego zachowań mobbingowych. Faktycznie między powodem a dyrektorem szkoły J. W. miał miejsce konflikt, jednakże nie należało utożsamiać mobbingu z pojęciem konfliktu czy złej atmosfery w pracy. Mobbing nie polega bowiem na sporadycznym okazywaniu niechęci czy wygłaszaniu nieprzyjemnych komentarzy, lecz na działaniach znacznie głębiej dotykających sfery psychiki pracownika, a mianowicie na terroryzowaniu, prześladowaniu czy też systematycznym maltretowaniu psychicznym pracownika. Nie można również mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego taka sytuacja miała właśnie miejsce w sprawie, ponieważ dyrektor pozwanego właśnie w ramach nadzoru nad pracownikiem kierowała uwagi w stosunku do pracy powoda. Była ona przełożonym powoda i miała pełne prawo dokonywać czynności nadzorczo-kontrolnych względem powoda. Trudno też przyjąć, by jej oceny były tendencyjne, szczególnie niesprawiedliwie. W tym zakresie warto było dla przykładu zwrócić uwagę, że zasadność oceny dorobku zawodu powoda dokonanej przez dyrektora pozwanego potwierdziło w toku postępowania odwoławczego [...] Kuratorium Oświaty. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało przy tym, że dyrektor pozwanego mogła mieć pewne zastrzeżenia co do pracy powoda, na przykład odnośnie do organizacji przedstawienia teatralnego z okazji 60-lecia szkoły przygotowanego pod patronatem powoda, w trakcie którego większość odbiorców reagowała na przedstawienie z dezaprobatą i zażenowaniem, z uwagi na kontrowersyjność niektórych scen (np.

rzucanie surowym mięsem z kurczaków). Podobnie mogła uznać za trudne do przyjęcia przedstawienie przed Świętami Bożego Narodzenia ze sceną wywiezienia Matki Bożej na tacy czy występ skąpo ubranych uczennic używających na scenie wulgaryzmów na przeglądzie teatralnym w R.. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwalał też na wskazanie szeregu innych okoliczności/uchybień, na które w ramach nadzoru mogła reagować dyrektor pozwanego. Przykładowo: wpisywanie obecności uczniów w dzienniku zajęć pozalekcyjnych, mimo ich nieobecności tego dnia w szkole, wpisy o prowadzeniu zajęć dodatkowych w sytuacji korzystania tego dnia ze zwolnienia lekarskiego, potwierdzanie obecności na radzie pedagogicznej przy jednoczesnym wpisie, że w tym czasie powód miał zajęcia pozalekcyjne, brak informowania pracodawcy o spóźnieniu się do pracy, niewywiązanie się z obowiązku dyżurowania w czasie przerwy przed budynkiem szkoły, przywłaszczenie w sprawozdaniu za okres stażu (sporządzonego na potrzeby ubiegania się o status nauczyciela dyplomowanego) fragmentów skopiowanych sprawozdań innych nauczycieli, niewykonywanie polecenia dyrektora szkoły (nienaniesienie poprawek wymaganych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w P. na listę tematów na egzamin maturalny). Powód powyższych kwestii, niewygodnych dla niego, zdawał się natomiast nie zauważać, całkowicie je pomijając. W zasadzie odmawiał innym, w tym przełożonym, możliwości zgłaszania zastrzeżeń do jego pracy, artykułowania ich. Nie przyjmował też jakiegokolwiek krytyki.

Sąd Okręgowy uznał równocześnie wejście w posiadanie przez dyrektor pozwanego, bez uprawnienia, wiedzy i zgody powoda, hasła dostępu do jego poczty elektronicznej i logowania się tam. Jednakże podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu pierwszej instancji, że popełnienie przez przełożonego odosobnionego czynu ściganego przepisami prawa karnego na szkodę pracownika nie jest tożsame ze stosowaniem mobbingu. Brak w tym zakresie elementu długotrwałości zachowania, które ewentualnie mogłoby być uznane za mobbing, brak uporczywości, znacznego rozciągnięcia w czasie, zachowania o charakterze uciążliwym i ciągłym.

Sąd drugiej instancji uznał ponadto, że w sprawie nie wystąpiło kilka przesłanek niezbędnych do uznania, iż miał miejsce mobbing. Nie wystąpiła bowiem przesłanka mobbingu w postaci izolowania lub wyeliminowania powoda z zespołu pracowników w związku z mobbingiem. Prawdą było przy tym, że część osób zaczęła

odsuwać się od powoda, jednakże wynikało to z tego, iż nie chciały one uczestniczyć w konflikcie powoda z dyrektorem szkoły, odcinały się od tego konfliktu. Przyczyną izolacji nie był zaś mobbing. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej, będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją art. 94<sup>3</sup> k.p. (np. nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Dodatkowo małżonka powoda wskazywała na dalsze utrzymywanie przez męża relacji z częścią kolegów/koleżanek z pracy. Nie doszło też u powoda do wystąpienia wspomnianej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Potwierdzały to zarówno zeznania jego żony, jak i przytoczony przez Sąd Rejonowy fragment pozwu autorstwa powoda. Powód miał jak najlepsze zdanie o sposobie prowadzonego przez siebie nauczania, przyjętej metodologii, swoim potencjale, możliwościach oraz zasobie wiedzy. W karcie samooceny w ramach procedury oceny pracy bardzo wysoko ocenił swoje kompetencje jako pedagoga. Mimo konfliktu z dyrektorem pozwanego dążył do pozostawania w tym samym zawodzie, w tej samej placówce oświatowej, podkreślając swoje walory zawodowe.

Sąd Okręgowy uznał ponadto, że powód bez wątplenia ma problemy zdrowotne, które z biegiem czasu pogłębiały się, aczkolwiek problemy te nie zostały wywołane mobbingiem, lecz są w głównej mierze konsekwencją toczonych sporów. Są związane z brakiem możliwości dogadania się z dyrektorem pozwanego, postępowaniami sądowymi, odwoławczymi dotyczącymi zaistniałego konfliktu. Wreszcie, powód nie jest typową ofiarą mobbingu. Nie jawi się jako osoba bezwolna, zastraszona. Wprost przeciwnie, jest osobą zdecydowaną, asertywną, potrafiącą zabiegać o swoje interesy, dążyć do ich egzekwowania. Wszczytał między innymi procesy sądowe, odwoławcze, swoje stanowisko prezentował wielokrotnie w mediach, wysyłał pisma do różnych instytucji. Potwierdzał to też list powoda z dnia 14 lutego 2013 r. do Gazety (...), w którym sam podawał, że jest osobą, która zna prawa pracownicze i potrafi się o nie upomnieć w imieniu własnych i w imieniu innych pracowników.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, same subiektywne odczucia powoda nie mogły stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej pozwanego.

Przyjmuje się bowiem, że przy interpretacji art. 94<sup>3</sup> k.p. konieczne jest odniesienie konkretnego przypadku do wzorca ofiary rozsądnej, czyli takiej, która ma przeciętną odporność na stres, może funkcjonować w pracy bez nadmiernej wrażliwości. W przeciwnym razie każde zachowanie pracodawcy może być bowiem zinterpretowane przez pracownika jako wymierzone przeciwko niemu, niezależnie od tego, czy dotyczy wykonywania obowiązków czy stosunków międzyludzkich. W tym zakresie nie bez znaczenia było zaś to, że ze sporządzonych w sprawie opinii biegłych wynikało, iż powód jawi się jako osoba o niskiej odporności na emocje, o wysokiej pobudliwości emocjonalnej, z wysokim poziomem neurotyzmu, tendencją do projekcji, odznacza się brakiem wglądu w siebie, łatwiej niż większość ludzi pod wpływem emocji dezorganizuje się, ma roszczeniową postawę wobec świata etc. Odbiega więc od wyżej opisanego wzorca ofiary rozsądnej. Dlatego można domniemywać, że jego reakcje na sytuację w pracy były nieadekwatne.

Powód A. J. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 stycznia 2021 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie:

1. art. 382 k.p.c., art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. i w związku z art. 300 k.p. oraz art. 299 k.p.c., wynikające z pominięcia wniosków dowodowych i braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej instancji;

2. art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez wysnucie końcowych wniosków diametralnie odmiennych od opinii biegłych powołanych w sprawie;

3. art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód nie doznał rozstroju zdrowia na skutek stosowanego wobec niego mobbingu;

4. art. 6 k.c. w związku z art. 217 k.p.c., art. 230 k.p.c., art. 232 k.p.c. i z art. 233 § 1 k.p.c., przez dowolną i błędną, wykraczającą poza swobodną, ocenę dowodów, polegającą na ustaleniu, że działania pozwanej placówki nie miały wpływu na pogorszenie stanu zdrowia powoda, co stoi wprost w sprzeczności z zebraniem materiałem dowodowym, w tym opiniami biegłych psychologa i psychiatry, opinią lekarza prowadzącego leczenie oraz skutkujący tym brak ustalenia, że doszło do zachowań mobbingowych i dyskryminacyjnych w stosunku do powoda.

Tymczasem w dokumentacji z Poradni Zdrowia Psychicznego - Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w G., lekarz prowadzący M. B. specjalista psychiatra opisała szczegółowo stan zdrowia powoda:

- „obecnie pacjent przebywa na urlopie zdrowotnym od września tego roku, urlop na pół roku, był badany przez psychiatrów w S.. W pracy jest mobbingowany, pracuje od 13 lat, od 5 lat ma robione trudności w szkole, ma nakładane kary, konflikt między pacjentem a dyrektor szkoły, pacjent opowiada o sytuacjach panujących w pracy. Rozpoznanie: Ostra reakcja na stres i zaburzenia adaptacyjne” (data wizyty: 6.11.2013),

- „pacjent wrócił do pracy od dwóch dni. Pracodawca się odwołał, że nie jest zdolny. Pacjent jest „spalony” w powiecie. Skargi na zaburzenia snu, sytuacyjnie pogorszenie nastroju, myśli o pracy, odczuwa mobbing, poci się, myśli dużo o pracy. Rozpoznanie: ostra reakcja na stres i zaburzenia adaptacyjne” (data wizyty: 14.05.2014),

- „rano gdy musi iść do pracy ma skłonności do wymiotów, codziennie niepokój związany z pracą. Nastrój obniżony sytuacyjnie, napęd w normie, rano wymioty, niepokój przed pójściem do pracy. Rozpoznanie: F 43” (data wizyty: 19.11.2014),

- „źle się czuje, w pracy trzy razy policję wzywano by zbadać pacjenta alkomatem, nic nie wychodziło. Pogorszył się stan psychiczny- ewidentnie sytuacyjnie, pogorszył się nastrój, sen, wybudza się - gdy nie myśli o pracy jest lepiej był na zwolnieniu miesiąc czasu. Nie radzi sobie z sytuacją w pracy, presją, która jest wywierana na nim przez pracodawcę. Terapia, rozważenie zmiany pracy w celu uniknięcia sytuacji stresogennych. Rozpoznanie F 43. Wystawiono L4 od 04 czerwca do 26 czerwca 2015” (data wizyty: 3.06.2015),

- „Pacjent jest od tygodnia na zwolnieniu lekarskim od lekarza rodzinnego, w nocy nie może spać, jest nerwowy, ciągle myśli o pracy, ma duże nasilenie lęku, niepokój. Poczucie bezradności, niewydolności psychofizycznej. Terapia, rozważenie zmiany pracy w celu uniknięcia sytuacji stresogennych. Rozpoznanie F 43, F 61. Wystawiono zła 15.09.2015- 07.10.2015” (data wizyty: 15.09.2015),

- „Wrócił do pracy, dostał wypowiedzenie, ma sprawy w sądzie w związku ze szkołą. Pogorszył się stan, stresory. Lęk jak nie chodzi do pracy mniejszy, gdy ma

pójść nudności, wymioty. Rozpoznanie F 43 przewlekające się, F 61. L4 kontynuacja 08.10.2015 d 4 listopad 2015” (data wizyty: 7.10.2015),

- „Pacjent nadal źle się czuje. Dalej nie ma pracy, pracuje tylko żona, mają dwoje dzieci. Sen zaburzony, przerywany, wielokrotnie wybudza się. Od września jest na zwolnieniu. Objawy lęku, zaburzenia snu, sytuacyjnie nadal. Rozpoznanie F 43 przewlekające się, F 61. L 4 od 13.01 2016 do 20.01.2016” (data wizyty: 12.01.2016),

- „Pacjent złożył dokumenty na świadczenie rehabilitacyjne, poinformowałam pacjenta, że wymaga opieki psychoterapeuty, psychologa. Sen jest lepszy po lekach. Samopoczucie zależne od dnia, przeżywa gdy ma iść do Sądu, stara się jakoś funkcjonować. Nadal lęk, niepokój. Drżenia rąk, objawy lęku, sytuacyjnie nadal. Rozpoznanie F 43 przewlekające się. Do obserwacji epizod depresyjno- lękowy, F 61. Kontynuacja 1 4 (120 dni około pacjent przebywa na zwolnieniu tj. od września). Pacjent wymaga pomocy terapeuty, psychologa by nie utrwałać i przewlekać zaburzeń” (data wizyty: 20.01.2016).

Opinie konsultanta ZUS w dziedzinie psychiatrii z dnia 20 czerwca 2016 r., z dnia 28 czerwca 2016 r. i dnia 13 lutego 2017 r. wskazują z kolei jednoznacznie na działania pracodawcy w stosunku do powoda, które destrukcyjnie wpłynęły na jego zdrowie:

- „Leczony psychiatrycznie ambulatoryjnie z powodu zaburzeń lękowo-depresyjnych, wywołanych trudną sytuacją w pracy”,

- „Skoncentrowany na problemach z byłym pracodawcą, z poczuciem krzywdy, stygmatyzacji. Światopogląd rezygnacyjny”,

- „Badany nie może poradzić sobie z poczuciem krzywdy, lękiem, niepokojem, ma problemy ze snem”,

- „W badaniu monotematyczny, z dużym poczuciem stygmatyzacji, niepokojem”,

- „Wysokie dawki leków stosowane w politerapii świadczą o dużym natężeniu objawów”,

- „Z uwagi na charakter wykonywanej pracy w chwili obecnej niezdolny do podjęcia pracy”,

- „Psychiatrycznie leczony od trzech lat, przebył rehabilitację psychosomatyczną, bez istotnej poprawy”,
- „Skargi na poczucie krzywdy, napięcie psychiczne, nie może się na niczym skupić, kłopoty z koncentracją uwagi, zaburzenia snu”,
- „Zaburzenia snu, emocji, utrudniają współpracę, współdziałanie, kontakty interpersonalne, wykonywanie obowiązków, co w obecnym stanie zdrowia psychicznego czyni badanego całkowicie okresowo niezdolnym do podjęcia aktywności zawodowej na sześć miesięcy”.

Z kolejnych badań powoda przez lekarza orzecznika wynika zaś, że jest on cyklicznie niezdolny do pracy na okres 6 miesięcy oraz wymaga przeprowadzenia rehabilitacji stacjonarnej psychosomatycznej w ramach prewencji ZUS w związku z warunkami pracy w Zespole Szkół [...].

5. art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że działania lub zachowania dotyczące pracownika i wobec niego skierowane muszą być nieróżnorodne, tj. o takim samym natężeniu uciążliwości, powtarzalne, a więc wynikające z przekroczenia względem pracownika tych samych zasad, a także podejmowane przez te same osoby, a przez to błędne przyjęcie, że działania i zachowania te nie podlegają kumulacji i nie podlegają łącznej ocenie. W konsekwencji nieprawidłowe jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że nie zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na przypisanie pozwanej placówce odpowiedzialności za stosowanie wobec powoda mobbingu przez stwierdzenie, że brak było podstaw do ustalenia, aby pojedyncze przypadki negatywnych zachowań różnych osób (dyrektora i wicedyrektora) stanowiły o uporczywym i długotrwałym nękananiu powoda oraz, że negatywne zachowania względem niego nie spełniały przesłanki uporczywego i długotrwałego nękania;

6. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez przekroczenie przez Sąd drugiej instancji granic swobodnej oceny dowodów przez powierzchowną i niekompletną, subiektywną, a przez to błędną analizę materiału dowodowego sprawy, w tym z przeprowadzonych opinii biegłych sądowych oraz z przesłuchania świadków, a przez to ustalenie, że powód nie był długotrwanie i uporczywie poddawany negatywnym działaniom i zachowaniom w środowisku pracy,

co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing;

7. art. 328 § 2 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia, które nie spełnia wymagań należytego uzasadnienia wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c., bo zawiera w całości powielone obszernie uzasadnienie Sądu pierwszej instancji, co stanowiło niejako „stenogram” postępowania pierwszoinstancyjnego;

8. art. 233 k.p.c., przez błędną ocenę pisemnej opinii biegłych z dnia 2 marca 2018 r. i z dnia 20 grudnia 2017 r. oraz uzupełniającej opinii biegłych złożonej ustnie na rozprawie w dniu 14 grudnia 2018 r. i w dniu 20 marca 2019 r. w Sądzie Rejonowym w Goleniowie (biegły psychiatra) oraz w dniu 3 lipca 2018 r. i w dniu 13 lutego 2019 r. w Sądzie Rejonowym w Goleniowie (biegły psycholog), polegającą na przyznaniu przez Sąd, że daje wiarę opinii, przy jednoczesnym całkowitym pominięciu jej istotnych konkluzji, co skutkowało błędnym ustaleniem, że charakter zaburzeń był niezależny od sytuacji w pracy i relacji powoda z przełożoną, podczas gdy biegli w swojej opinii zajęli odmienne stanowisko, wprost stwierdzając między innymi, że:

- „Od września 2013 r. można z całą pewnością twierdzić, iż główną przyczyną/czynnikiem wywołującym i nasilającym zgłaszane objawy i diagnozowane zaburzenia był konflikt z pracodawcą (który do dziś jest silnym obszarem wewnątrzkonfliktowym powoda). Objawy te to przede wszystkim zaburzenia snu, niepokój, wzmożony lęk, napięcie, somatyzacja, obniżenie nastroju, apatia, pogorszenie stanu emocjonalnego itp.” (opinia biegłego psychologa z 20 grudnia 2017 r.),

- „Powód zapłacił określone koszty psychologiczne całej sytuacji wobec tego można powiedzieć, że był ofiarą mimo, że walczył tyle lat żeby tą ofiarą nie zostać”(biegły psycholog na rozprawie w dniu 13 lutego 2019 r.),

- „Należy stwierdzić, że czynnikiem o decydującym znaczeniu dla pogorszenia się stanu zdrowia powoda był konflikt z pracodawcą” (opinia biegłego psychiatry z dnia 2 marca 2018 r.),

- „W zakresie środowiska pracy kluczowym stresorem była zmiana sytuacji powoda i można domniemywać, że głównie było to związane ze zmianą na stanowisku przełożonego” (biegły psychiatra na rozprawie w dniu 20 marca 2019 r.),

- „Powód obracał się w małym środowisku, gdzie pewne informacje łatwo się rozprzestrzeniają, bo ludzie się generalnie znają. Dlatego ciężko oddzielić zarzuty co do życia prywatnego od życia zawodowego danej osoby. Zarzuty obu sfer życia dotyczą jednej osoby i wzajemnie rezonują. Negatywna ocena w środowisku pracy może wpłynąć na spadek notowań towarzyskich u danej osoby, a zarzuty dotyczące życia osobistego mogą wpłynąć na negatywne postrzeganie przez współpracowników i mogą powodować też gorszą ocenę efektów pracy. Dla mnie istotne jest, że ocenę pracy powoda sporządziła osoba, która też miała negatywne oceny co do niego nie tylko z punktu widzenia gruntu zawodowego” (biegły psychiatra na rozprawie w dniu 20 marca 2019 r.).

9. art. 233 k.p.c., przez błędną ocenę pisemnej opinii lekarza prowadzącego leczenie powoda z dnia 14 grudnia 2015 r., gdzie stwierdzono między innymi:

a) „Pacjent wykazuje znaczące obniżenie nastroju oraz brak zainteresowania i zadowolenia z wykonywanych czynności zawodowych. Występują reaktywne (adaptacyjne) zaburzenia lękowo-depresyjne. Stale występuje problem z sennością (sen jest bardzo płytki i trwa krótko, następuje przebudzenie, często z lękiem przed kolejnym dniem) oraz stan permanentnego zmęczenia. U pacjenta występuje obniżenie poczucia własnej wartości, niepokój i poczucie zagrożenia związane z wieloletnim konfliktem w pracy, nastrój znacznie obniżony, nastawienie lękowe (zaburzeniom lękowym towarzyszy utrudnione zasypianie) i rezygnacyjne. Kontakt z pracodawcą jest dla pacjenta źródłem silnego stresu i wywołuje negatywne konsekwencje w postaci obniżenia samopoczucia, zaburzeń snu, który może być objawem depresji maskowanej. Stworzona atmosfera w pracy przyczyniła się do rozstroju zdrowia pacjenta, poczucia wyczerpani i osłabienia, przemęczenia, częstych bólów ogólnonarządowych”,

b) „Pojawił się również lęk o możliwość i celowość wykonywania zawodu nauczyciela oraz lęk o losy rodziny. Pacjent, który przed zachorowaniem dobrze radziła sobie społecznie i zawodowo, zaczyna się wycofywać i tracić wcześniej posiadane umiejętności. Objawy pacjenta wskazują zatem na syndrom wypalenia zawodowego, dlatego potrzebne jest czasowe odizolowanie się od pracy, długotrwały wypoczynek, a przy braku dalszych efektów zmiana zawodu”,

c) „Z dokumentacji medycznej i przeprowadzonego wielokrotnie wywiadu wynika, iż pacjent posiada cechy powszechnie spostrzegane jako pozytywne i predestynujące do odnoszenia sukcesów, takie jak: przebojowość, ekspansywność, kreatywność, wysoki poziom zdolności. W przypadku pacjenta cechy te stały się zagrożeniem dla pracodawcy i doprowadziły do destabilizacji zawodowej i osobistej. Piętnowanie oraz szykanowanie pacjenta doprowadziło do wystąpienia u niego objawów psychosomatycznych (pacjent skarży się na cierpięcie kończyn, mrowienie palców, bóle brzucha, zamglone widzenie, szumy i dzwonienie w uszach) i w konsekwencji do długoterminowych zwolnień lekarskich. Odporność fizyczna i psychiczna pacjenta oraz jego efektywność w pracy zmniejszyła się, co skutkowało izolowaniem od reszty pracowników, a w konsekwencji zwolnieniem z pracy. Nieprzystosowanie społeczne w miejscu pracy spowodowało izolację i zamykanie się w sobie. Pacjent uzewnętrznia kumulowaną w ciągu dnia złość, niezadowolenie, rozpacz w domu. Członkowie rodziny stali się współuczestnikami całej sytuacji”,

d) „Utrzymują się u niego lęki, poczucie zagrożenia zwłaszcza w sytuacjach przypominających przebytą traumę związaną z wykonywaną pracą. Wydarzenia traumatyczne spowodowały zmianę osobowości co pociąga za sobą istotne zmiany w funkcjonowaniu codziennym pacjenta. Pacjent przeżywa od nowa traumy w snach, we wspomnieniach, w stanie zadumy i doświadcza objawów lęku i pobudzenia, nieobecnych przed urazem. Zaburzenia, które wystąpiły po urazie powodują istotne osłabienie zdolności do kontaktów społecznych, wykonywania pracy zawodowej, funkcjonowania w innych dziedzinach życia pacjenta”,

e) „U pacjenta występuje poczucie ogólnego stanu nieprzydatności i rozczarowania z powodu utraty pracy oraz załamania kariery naukowej, jak również występują objawy wypalenia zawodowego (w postaci tendencji do deprecjonowania innych osób i zwiększonego poczucia wyczerpania emocjonalnego). W związku ze stanem zdrowia i kondycją psychiczną kontakty towarzyskie pacjent ogranicza do rodziny (u pacjenta występuje negatywna ocena własnej osoby, świata i przyszłości). Lęk, napięcie, obawa, poczucie niepewności i zagrożenia, drażliwość, wzmożona reaktywność układu wegetatywnego (przyspieszone bicie serca, wzmożone napięcie mięśni, suchość w ustach, uczucie braku tchu, zlewne poty, zaburzenia czynności

przewodu pokarmowego, uczucie duszności) zintensyfikowały się u pacjenta od 2015 roku”.

12. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 278 k.p.c. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c., przez przekroczenie granic sędziowskiej oceny dowodów w wyniku poczynienia ustaleń sprzecznie z zebrany w sprawie materiałem dowodowym lub bez takiego materiału, sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, w tym pominięcie w rozstrzygnięciu rzetelnych opinii psychologa i psychiatry, skutkiem czego nie uwzględniono roszczenia, mimo wykazania, w szczególności przez uznanie, że powód nie był mobbingowany, podczas gdy powód udowodnił, że był nękanym, zastraszany w sposób uporczywy i długotrwały;

13. art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. w związku z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powód był długotrwale poddany mobbingowi ze strony pozwanego, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że w stosunku do powoda było stosowane uporczywe i długotrwałe nękanie ze strony przełożonego J. W. w okresie od 2008 r. do 2015 r., które wywołało u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, rozstrój zdrowia, a także miało na celu jego poniżenie i izolowanie od zespołu współpracowników;

14. błędną wykładnię art. 444 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegającą na uznaniu, że wysokość uszczerbku na zdrowiu w wysokości „5-10%” w rozumieniu tego przepisu może nie pozostawać w logicznej przyczynowo - skutkowej relacji do działań mobbingowych pozwanej placówki;

15. art. 227 k.p.c., art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c., co doprowadziło do całkowitego i nieuzasadnionego pominięcia zeznań świadków (Z. S., T. O., M. J., I. N., S. J.) niekorzystnych dla pozwanego, co w konsekwencji nie pozwoliło na dokonanie wszechstronnej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tylko ocenę wybiórczą, jednostronną i sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego i doprowadziło do stwierdzenia braku stosowania mobbingu wobec powoda;

16. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej ocenie

zebranych w sprawie dowodów, skutkującej przyjęciem, że pozwany nie stosował mobbingu w miejscu pracy, mimo wiarygodnych dowodów, że powód był poddawany w miejscu pracy mobbingowi, co miało wpływ na wynik sprawy;

17. art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w związku z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. przez niezasadzenie tytułem zadośćuczynienia kwoty 70.000 zł wskutek naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskrymancji;

18. art. 361 § 1 k.c., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż nie istnieje związek przyczynowy pomiędzy ustalonymi przez Sąd drugiej instancji faktami, podczas gdy, według skarżącego, istnieje związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy pracą powoda dla pozwanej i warunkami tej pracy a schorzeniami powoda;

19. art. 361 § 2 k.c., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód nie poniósł szkody;

20. art. 444 § 1 i 2 k.c. oraz art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi nie przysługuje zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę;

21. art. 435 k.c. w związku z art. 445 § 1 k.c., art. 444 § 1 k.c. i art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w sprawie nie zachodzi podstawa prawna do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę w postaci rozstroju zdrowia, spowodowaną warunkami pracy u pozwanego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego;

22. art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez:

- nieprzeprowadzenie dowodu z zeznań świadka M. B. specjalisty psychiatrii na okoliczność wpływu działań pozwanej placówki na stan zdrowia powoda w latach 2013-2018 i dowodu z zeznań świadka K. M.,

- niedopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej lub opinii nowego zespołu biegłych odnośnie do przyczyn powstania zaburzeń zdrowotnych u powoda; weryfikacja przez Sąd drugiej instancji takich ustaleń z wyprowadzaną z nich odmienną konkluzją powinna być zatem poprzedzona nową opinią biegłych,

- niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie przed Sądem drugiej instancji dowodu z wnioskowanej dokumentacji medycznej dotyczącej stanu zdrowia powoda za okres od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 1 kwietnia 2019 r., znajdującej się w Zakładzie Opieki Zdrowotnej „M.” - Poradni Lekarza Podstawowej Opieki Zdrowotnej

- Filii J., a także za okres od dnia 1 września 2013 r. do dnia 1 kwietnia 2019 r., znajdującej się w P. w G.;

23. art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i w związku z art. 232 k.p.c., polegające na pominięciu wyjaśnienia i ustalenia istotnej dla sprawy okoliczności, czyli nieprzeprowadzeniu prawidłowego postępowania dowodowego przez:

- pominięcie znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji medycznej dotyczącej trzykrotnego korzystania przez powoda z urlopu dla poratowania zdrowia, tj. w okresie: 3.09.2007 r. - 31.08.2008 r., 1.09.2011 r. - 31.08.2012 r., 2.09.2013 - 31.08.2014 r.,

- pominięcie znajdującej się w aktach sprawy dokumentacji dotyczącej przyznania powodowi dodatku motywacyjnego w wysokości %, co było niezgodne z Regulaminem dotyczącym niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez Powiat G. (Dz.Urz. Województwa Zachodniopomorskiego z dnia 13 lipca 2009 r.),

- pominięcie wnioskowanej w piśmie procesowym z dnia 11 lipca 2012 r. dokumentacji ankietowej przeprowadzonej wśród uczniów na temat pracy powoda,

- pominięcie wnioskowanej w piśmie procesowym z dnia 1 kwietnia 2014 r. dokumentacji dotyczącej zebrania samorządu szkoły przeprowadzonego w marcu 2013 r. na okoliczność oceny pracy powoda przez uczniów oraz niedozwolonej ingerencji strony pozwanej w przebieg tego spotkania,

- pominięcie wnioskowanej w piśmie procesowym z dnia 1 kwietnia 2014 r. dokumentacji dotyczącej zobowiązania strony pozwanej do dostarczenia decyzji instytucji upoważnionej do stwierdzenia popełnienia przez powoda plagiatu,

- pominięcie istotnej części zebranego materiału w postaci zebranego materiału dowodowego dotyczącego fałszywych zarzutów strony pozwanej dotyczących odwołania z funkcji społecznego inspektora pracy z dnia 22 lutego 2013 r.,

- pominięcie istotnej części zebranego materiału w postaci zebranego materiału dowodowego dotyczącego posiedzenia Rady Pedagogicznej w ZS[...] w P. z dnia 22 czerwca 2015 r., gdzie dokonano z inicjatywy pozwanego niezgodnej z prawem oświatowym oceny pracy i działalności powoda oraz błędne i niezajdujące

oparcia w materiale dowodowym ustalenie, iż na „innych radach pedagogicznych bywali oceniani różni inni nauczyciele”,

- pominięcie istotnej części zebranego materiału w postaci zebranego materiału dowodowego dotyczącego relacji powoda z wicedyrektorem szkoły T. W. w postaci oświadczenia powoda z dnia 8 września 2014 r., z dnia 8 grudnia 2014 r., z dnia 9 stycznia 2015 r. oraz pisma z dnia 5 listopada 2012 r.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 3 kwietnia 2019 r., przez orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu (z późniejszymi modyfikacjami w toku procesu) oraz przyznanie powodowi od pozwanej zwrotu kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję oraz postępowanie kasacyjne, w tym kosztów zastępstwa w tymże postępowaniu wedle norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Pozwany Zespół Szkół w P. w odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Przed odniesieniem się do poszczególnych zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy uważa jednak za stosowne poczynić kilka uwag dotyczących konstrukcji rozpoznawanej skargi kasacyjnej oraz przytoczonych w niej podstaw zaskarżenia.

Po pierwsze, co już wcześniej zostało wyjaśnione, skarżący dochodził w pozwie zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego łącznie kwoty 70.000 zł, na którą składały się kwota 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w następstwie stosowanego wobec niego mobbingu oraz kwota 20.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminację). Również rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku bez

wątpienia dotyczy obu tych roszczeń. Wyrok ten został też zaskarżony „w całości”, a oznaczona przez skarżącego wartość przedmiotu zaskarżenia wyniosła właśnie 70.000 zł, co także zdaje się wskazywać, że skarga kasacyjna obejmuje swym zakresem przedmiotowym oba wymienione wcześniej roszczenia. W skardze brak jednak adekwatnych zarzutów, które odnosiłyby się do tej części zaskarżonego wyroku, która dotyczyła odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Tylko jeden z nich, oznaczony w skardze numerem 25., w opisie naruszenia prawa materialnego używa bowiem określenia „dyskryminacja”. Opisowi temu towarzyszy wszakże powołanie jako naruszonych art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w związku z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., które bez wątpienia nie odnoszą się do dyskryminacji, lecz wyłącznie do mobbingu. Prawidłowa konstrukcja tego zarzutu wymagałaby zaś powołania co najmniej art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz (lub) art. 18<sup>3a</sup> k.p. bądź art. 18<sup>3d</sup> k.p., czego skarżący nie czyni. Dyskryminacji w zatrudnieniu nie dotyczy również żaden z kasacyjnych zarzutów podniesionych w ramach procesowej podstawy zaskarżenia. Powyższe spostrzeżenia oznaczają więc, że zaskarżony wyrok nie może być poddany kontroli w postępowaniu kasacyjnym w zakresie, w jakim odnosi się do tej części roszczenia skarżącego. Zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest też uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Po drugie, rozpoznawana skarga „miesza” zarzuty procesowe z materialnoprawnymi, co czyni ją nieczytelną oraz konstrukcyjnie wadliwą. Ponadto w zarzucie oznaczonym numerem 23. skarżący sugeruje naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (skądinąd przepis ten w ogóle nie znajdował, bo nie mógł znaleźć, zastosowania w sprawie) oraz równocześnie „obrażę” przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1

k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Tymczasem oba wymienione rodzaje (grupy) zarzutów powinny być skonstruowane oddzielnie w taki sposób, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu odniesienie się do nich bez potrzeby „wyławiania” tych, które dotyczą tej samej materii.

Po trzecie, wiele zarzutów, zwłaszcza procesowych, ale także niektóre materialnoprawne, zawiera w swej treści powielany wielokrotnie opis zarzucanych naruszeń (dla przykładu zarzuty oznaczone numerami 18. i 22.), co powoduje, że całość sprawia wrażenie, jakby jej autor, formułując kolejne zarzuty, nie pamiętał już, że sformułował je wcześniej, czemu zresztą trudno się dziwić, skoro skarga zawiera aż 39 zarzutów, z których znaczna część jest bardzo rozbudowana.

Po czwarte, powołanie przez skarżącego w zarzucie oznaczonym numerem 38. art. 435 k.c. jako naruszonego zaskarżonym wyrokiem wyraźnie wskazuje, że zarzut ten został skonstruowany w sposób nieliczący z zakładanym przecież profesjonalizmem osoby uprawnionej do sporządzenia skargi kasacyjnej (art. 87<sup>1</sup> § 1 k.p.c.). Jak można bowiem zarzucić naruszenie art. 435 k.c. w sprawie, w której pozwanym jest szkoła (zespół szkół) w sytuacji, w której powołany przepis w paragrafie 1 dotyczy odpowiedzialności prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.), a w paragrafie 2 odpowiednio przedsiębiorstw lub zakładów wytwarzających środki wybuchowe albo posługujących się takimi środkami.

Po tych wstępnych uwagach Sąd Najwyższy stwierdza ponadto, że nie są uzasadnione podniesione w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzuty sformułowane w ramach procesowej podstawy zaskarżenia (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Zdecydowana większość z nich, z powołaniem się na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., kontestuje bowiem dokonaną przez Sąd drugiej instancji oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne.

Tymczasem, jak to było już wielokrotnie wyjaśniane w dotychczasowym orzecznictwie, treść oraz kompozycja art. 398<sup>3</sup> k.p.c. wskazują, że choć generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), choćby naruszenie odnośnych przepisów

mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej rzecz ujmując, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, ale nie ulega wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (również w związku z art. 227 k.p.c., art. 230 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 278 k.p.c.) nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy. Sprzeciwia się temu zresztą także art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c., w myśl którego Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Nie może być uznany za uzasadniony także zarzut naruszenia art. 217 k.p.c., skoro przepis ten nie obowiązywał już w dniu wydania zaskarżonego wyroku, a zatem nie mógł zostać naruszony zaskarżonym wyrokiem, gdyż ustawodawca postanowił o jego uchyleniu z dniem 7 listopada 2019 r. ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), a z mocy art. 9 ust. 2 tej ustawy do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy nakazał stosować przepisy ustaw zmienianych, w brzmieniu nadanym tą ustawą.

Na uwzględnienie nie zasługują również kasacyjne zarzuty naruszenia art. 382 k.p.c. W myśl tego przepisu sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu art. 382 k.p.c. są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. W orzecznictwie ugruntowany jest przy tym pogląd, że powołany przepis nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego oraz że jest on władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu

potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689), jednakże wymaga podkreślenia, że wspomniany przepis ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015; z dnia 5 lutego 2015 r., III UK 87/14, LEX nr 1646026). Skarżący podnosi wprawdzie, że do naruszenia art. 382 k.p.c. doszło właśnie wskutek pominięcia przez Sąd drugiej instancji części zebranego w sprawie materiału dowodowego, jednakże – zdaniem Sądu Najwyższego – Sąd Okręgowy, jak wynika jednoznacznie z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, nie tylko uwzględnił cały materiał dowodowy zebrany w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, ale nawet uzupełnił go o dodatkowe dowody (pozyskane od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych akta rentowe i zasiłkowe, otrzymane od Starosty (...) dokumenty dotyczące postępowań związanych ze skargami powoda, a także akta sprawy II Ca 199/19 Sądu Okręgowego z powództwa skarżącego przeciwko J. W. o ochronę dóbr osobistych), których wartość i znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy poddał następnie własnej ocenie. To że ocena tych dowodów, a także dowodów zebranych przez Sąd pierwszej instancji, w tym opinii biegłych, nie spełniła oczekiwań skarżącego, nie może natomiast świadczyć o naruszeniu art. 382 k.p.c.

Analogiczne stanowisko należy zająć w odniesieniu do kasacyjnych zarzutów naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Wymaga bowiem podkreślenia, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wyjaśniał, że użyte w nim sformułowania oznaczają, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie

związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji, kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostaje związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, bierze pod uwagę z urzędu nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu *reformationis in peius* (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2019 r., II PK 290/17, LEX nr 2616203). Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika natomiast konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2018 r., I CSK 608/17, LEX nr 2561619; z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 11 kwietnia 2018 r., II PK 20/17, LEX nr 2509624; z dnia 4 kwietnia 2018 r., V CSK 266/17, LEX nr 2522952; postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061; z dnia 9 grudnia 2015 r., II CSK 265/15, LEX nr 2148629). Jeśli zaś sąd drugiej instancji przyjmuje odmienne rozstrzygnięcie niż sąd pierwszej instancji, oparte na innej podstawie faktycznej, to powinien dokonać własnych stanowczych ustaleń faktycznych, jasnych i kategorycznych, które pozwalałyby na ocenę, że zmiana ta była usprawiedliwiona. W przypadku wyroku oddalającego apelację konieczne jest z kolei wyraźne zaznaczenie, że sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, dokonaną przez ten sąd ocenę dowodów oraz ocenę materialnoprawną roszczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389; z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085 oraz z dnia 22 listopada 2017 r., II UK 556/16, LEX nr 2434452).

Sąd Najwyższy zauważa równocześnie, że jak wynika z lektury uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji w pełni respektował taki właśnie kierunek wykładni art. 378 § 1 k.p.c. i wynikające z niej obowiązki ciężące na sędzi

rozpoznającym sprawę w postępowaniu apelacyjnym. Co więcej, Sąd ten nie poprzestał na stwierdzeniu, że przyjmuje za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, ale - odnosząc się do zarzutów apelacyjnych – uzupełnił zebrany dotychczas w sprawie materiał dowodowy, dokonał własnej oceny tego materiału dowodowego i poczynił na tej podstawie własne ustalenia faktyczne, które jego zdaniem potwierdziły prawidłowość ustaleń Sądu Okręgowego. Dokonał także własnej oceny prawnej tych ustaleń w ramach ich subsumcji pod określone przepisy prawa materialnego stanowiące właściwą podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Niezrozumiałe dla Sądu Najwyższego jest z kolei powołanie przez skarżącego jako naruszonego art. 316 § 1 k.p.c. (kasacyjny zarzut oznaczony numerem 23.). Przepis ten stanowi bowiem, że po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Skarżący nie wyjaśnia natomiast, na czym miałyby polegać naruszenie tego przepisu. W szczególności nie wskazuje zaś okoliczności, które określały stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, a które nie zostałyby wzięte pod uwagę przez Sąd drugiej instancji. Również zupełnie niezrozumiałe jest powołanie w rozpoznawanej skardze (w ramach tego samego zarzutu) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., skoro w brzmieniu obowiązującym w toku postępowania apelacyjnego stanowi on, że w przypadkach, gdy wyrok doręcza się z urzędu, termin, o którym mowa w § 1 (termin tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku), liczy się od dnia doręczenia wyroku. Skarżącemu chodzi zapewne o przepis postępowania określający konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, jednakże nie dostrzega, że poczynając od dnia 7 listopada 2019 r. (o czym była już mowa) przepisem tym jest art. 387 § 2<sup>1</sup> k.p.c., który nie został wszakże powołany w podstawach zaskarżenia, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kasacyjną kontrolę prawidłowości jego zastosowania w sprawie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie są uzasadnione także kasacyjne zarzuty podniesione w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia. Sąd Najwyższy stwierdza przy tym, że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma regulacja art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p., gdyż to ona zawiera ustawową definicję mobbingu (deklarowanego

przez skarżącego jako podstawa faktyczna jego roszczenia) oraz określa obowiązki pracodawcy w tym zakresie, a także roszczenia przysługujące pracownikowi, który doznał mobbingu. Wypada w związku z tym przypomnieć, że powołany przepis został dodany do Kodeksu pracy ustawą 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, ustalane 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 faktycznie stosującą mobbing) był pracodawca (osoba zarządzająca zakładem pracodawcy) czy też inny pracownik. Adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94<sup>3</sup> k.p. jest zawsze pracodawca. Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: stosowanie 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 trafnie zauważył bowiem 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. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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 uzewnętrzniionych 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 jednak 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, musi opierać się 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 jest uzależnione od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114). Konieczne staje się więc stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173). Treść ustawowej definicji mobbingu wyraźnie wskazuje przy tym, że określone w niej cechy mobbingu powinny być spełnione łącznie, a więc działania mobbingujących muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe, oraz polegać na

nękanii lub zastraszaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: 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; z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 312; z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594 z glosą K. Stępnickiej, LEX/el 2014).

Warto podkreślić, że przesłanki mobbingu wymienione w art. 94<sup>3</sup> § 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. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza więc 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 w związku z tym, że wszystko powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, rodzaju wykonywanej przez niego pracy i zakresu autonomii. Nie można zatem mówić o mobbingu w razie podejmowanych przez pracodawcę działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy. Jeśli więc pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska jest uzależnione od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2020 r., III PK 63/19, LEX nr 3207615).

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 zatem 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 (por. 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), stwierdzając, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy „co do zasady” nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, dodał jednak, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń).

Definicja mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. 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. 94<sup>3</sup> § 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 powszechnych 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 tych sądów, 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. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga więc 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. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248).

Trzeba także podkreślić, 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 kilkukrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11 (LEX nr 1102989). Generalnie przyjmuje się, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej sześć miesięcy. Nie jest to wszakże żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. W judykaturze uznano zatem, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest więc możliwe sztywne określenie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (por. 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 nieuchronne (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.

Wypada 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 więc 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. 94<sup>3</sup> § 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 to już wcześniej zostało podniesione, na gruncie obowiązujących przepisów podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: stosowanie wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej. Jak przyjął zaś 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. 94<sup>3</sup> § 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. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia jest przy tym kategorią medyczną. Mobbing jest jednak złożonym pojęciem prawnym. Przesądzenie o jego wystąpieniu zostało zaś uzależnione od zaistnienia w czasie szeregu zachowań kwalifikowanych przez prawo. Oznacza to, że „wątek medyczny” nie ma charakteru samodzielnego i

determinującego. Dlatego nawet przekonanie biegłego lekarza, że rozwój schorzenia podyktowany jest środowiskiem pracy, nie przesądza jeszcze o wystąpieniu mobbingu. Kwalifikacji w tym zakresie nie dokonuje bowiem biegły lekarz, ale sąd, po wszechstronnym rozważeniu faktów, a opinia biegłego stanowi tylko jeden z elementów materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 112/19, LEX nr 3153448).

Odnosząc tak rozumiane pojęcie mobbingu i konsekwencji jego stosowania względem pracownika do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie przez Sądy *meriti*, Sąd Najwyższy zauważa, że między skarżącym a ówczesnym dyrektorem pozwanego bez wątplenia istniał poważny konflikt mający, jak się zdaje, podłoże w osobistych relacjach. Skarżący sprzeciwiał się powierzeniu J. W. stanowiska dyrektora pozwanego, czemu dał wyraz, uczestnicząc z ramienia rady pedagogicznej w procedurze konkursowej poprzedzającej wybór dyrektora. Zdecydowana większość działań podejmowanych w stosunku do skarżącego przez ówczesną dyrektora pozwanego, po powierzeniu jej tego stanowiska, miała jednak swoje umocowanie w przysługujących przełożonemu uprawnieniach nadzorczych. Co więcej, stwierdzone w następstwie tych działań nieprawidłowości w sposobie wywiązywania się przez skarżącego z obowiązków pracowniczych (nauczycielskich) zostały potwierdzone przez niezależne od dyrektora pozwanego osoby i instytucje. Trafnie przyjął więc Sąd drugiej instancji, że wspomniane działania, choć w spornym okresie było ich wiele, nie mogą być uznane za mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Trudno bowiem uznać je za działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, skoro nie tylko mieściły się w granicach uprawnień przełożonego, przez co nie były bezprawne, ale ponadto ich podjęcie okazało się w pełni uzasadnione, gdyż działania te wykazały wspomniane już nieprawidłowości po stronie skarżącego. Dyrektora pozwanego była co prawda negatywnie nastawiona w stosunku do skarżącego, o czym świadczyły jej zachowania, które swój finał znalazły w prowadzonym przeciwko niej postępowaniu karnym zakończonym wyrokiem uznającym winę co do popełnionego czynu zabronionego i warunkowo umarzającym postępowanie, a także w postępowaniu o ochronę dóbr osobistych, również zakończonym niekorzystnym dla dyrektora pozwanego orzeczeniem. O ile jednak będącym przedmiotem tych postępowań

zachowaniom, bez wątpienia skierowanym przeciwko skarżącemu, można przypisać cechy nękania w wyżej przedstawionym rozumieniu tego pojęcia, ponieważ były to z całą pewnością zachowania wysoce naganne, wrogie i nieetyczne oraz mogły doprowadzić do poniżenia lub ośmieszenia skarżącego, o tyle ze względu na ich jednostkowy charakter nie można zachowaniom tym przypisać cech długotrwałości i uporczywości. Stanowiły one wyraz eskalacji konfliktu występującego między skarżącym a dyrektorem szkoły, w ramach którego – co również wynika z ustaleń Sądu Okręgowego – skarżący nie był jednak bierny, lecz przeciwnie, wykazywał się znaczną aktywnością i asertywnością polegającą na wszczynaniu procesów sądowych, prezentowaniu swojego stanowiska w mediach czy w wysyłanych do wielu instytucji pismach (skargach).

Co jednak szczególnie istotne z punktu widzenia spełnienia przesłanek mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., które – co warto jeszcze raz podkreślić – muszą być spełnione łącznie, podjęte przez dyrektor pozwanego działania nie wywołały u skarżącego zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej. Nie stał się on też osobą bezradną i bezbronną. Świadczyła o tym nie tylko opisana wcześniej postawa skarżącego wobec tych działań i podejmowane w związku z nimi czynności, ale nawet treść pozwu, w którym skarżący przedstawił się jako osoba mająca jak najlepsze zdanie o swoim potencjale intelektualnym, zasobie wiedzy i kompetencjach oraz o sposobie wykonywania zawodu nauczyciela i przyjętej metodologii. Analogiczne spostrzeżenia zawierała karta samooceny sporządzona przez skarżącego w ramach procedury oceny jego pracy. Brak u skarżącego zaniżonej oceny przydatności zawodowej potwierdziły także zeznania jego żony oraz wnioski wynikające z opinii biegłego psychologa.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie doszło także do izolowania i wyeliminowania skarżącego z zespołu współpracowników, gdyż mimo konfliktu z dyrektorem pozwanego nadal utrzymywał on kontakty przynajmniej z częścią współpracowników, również na gruncie prywatnym. Wprawdzie dla przyjęcia istnienia mobbingu, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., skutek ten nie musi wystąpić, ponieważ wystarczy jedynie zagrożenie jego wystąpienia, jednakże w zestawieniu z wcześniej opisanymi okolicznościami ustalenie braku izolacji i wyeliminowania z zespołu współpracowników (jako okoliczność dodatkowa i uzupełniająca) musi

przemawiać za uznaniem, że relacje dyrektor pozwanego ze skarżącym nie miały cech mobbingu.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że ma rację Sąd drugiej instancji, przyjmując, że działania podjęte przez dyrektor pozwanego wobec skarżącego nie stanowiły mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Te, którym można było przypisać cechy nękania, miały bowiem jednostkowy charakter, a pozostałe nie polegały na nękanii lub zastraszaniu oraz nie miały na celu poniżenia lub ośmieszenia skarżącego. Wszystkie te działania nie wywołały też u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej oraz nie doprowadziły do izolowania go lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Dlatego też Sąd Najwyższy uznaje, że w sprawie nie doszło do naruszenia tego przepisu. Stanowisko to powoduje z kolei, że w sprawie nie doszło także do naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Przepis ten stanowi bowiem, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Niezbędnym warunkiem skutecznego ubiegania się o zadośćuczynienie jest zatem rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem. W takiej sytuacji niezbędne jest zaś ustalenie, że rozstrój zdrowia pozostaje w związku z mobbingiem, rozumianym jako przyczyna owego rozstroju. Samo wystąpienie rozstroju zdrowia (ustalonego w sprawie na podstawie wniosków wynikających z opinii biegłego lekarza psychiatry) nie może być natomiast podstawą do zasądzenia zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., jeśli w sprawie zostało równocześnie ustalone, że skarżący nie był poddawany mobbingowi, a rozstrój jego zdrowia stanowił konsekwencję konfliktu z przełożonym, którego przebieg był determinowany także stwierdzonymi w opinii biegłego psychologa cechami osobowości skarżącego, który jest osobą o niskiej odporności na emocje, o wysokiej pobudliwości emocjonalnej, wysokim poziomie neurotyzmu, z tendencją do projekcji, brakiem wglądu w siebie, łatwiej niż większość ludzi dezorganizuje się pod wpływem emocji, ma wobec świata postawę roszczeniową. Odbiega więc od wyżej opisanego wzorca ofiary rozsądnej, to jest takiej, która charakteryzuje się obiektywnie rozsądnym postrzeganiem rzeczywistości, prowadzącym do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych.

Z tych samych przyczyn nie są uzasadnione zarzuty naruszenia, art. 444 § 1 i 2 k.c. i art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 415 k.c. i art. 300 k.p. Jeśli bowiem ustalony rozstrój zdrowia skarżącego nie był następstwem mobbingu deklarowanego przez niego jako podstawa faktyczna dochodzonych roszczeń (art. 187 § 1 pkt 1 i 3 k.p.c.), to wymienione przepisy, analogicznie jak art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., nie mogą stanowić podstawy prawnej przyznania skarżącemu stosownego odszkodowania bądź zadośćuczynienia.

Odrębnego potraktowania wymagają kasacyjne zarzuty naruszenia art. 361 § 1 k.c. (wadliwie powołanego w skardze samodzielnie, a nie w związku z art. 300 k.p.). Wbrew tym zarzutom Sąd drugiej instancji ocenił bowiem, że rozstrój zdrowia stwierdzony u skarżącego pozostaje w związku z konfliktem między nim a ówczesnym dyrektorem pozwanego, a zatem jest związany z szeroko rozumianymi warunkami, w których skarżącemu przyszło pracować w spornym okresie. Problem jednak w tym, że jedyny dotyczący tej kwestii zarzut kontestujący nieprzyznanie zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia spowodowany warunkami pracy skarżący wiąże (o czym była już mowa) z naruszeniem art. 435 k.c. w związku z art. 445 § 1 k.c., art. 444 § 1 k.c. i art. 300 k.p., zapominając o tym, że pierwszy z wymienionych przepisów, przewidujący odpowiedzialność za szkodę na zasadzie ryzyka, odnosi się do prowadzących na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprowadzany w ruch za pomocą sił przyrody. Tymczasem pozwany z całą pewnością nie jest ani takim przedsiębiorstwem, ani zakładem, lecz jednostką organizacyjną zajmującą się działalnością oświatową. Skarżący nie powołuje zatem adekwatnej podstawy prawnej zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany warunkami pracy u pozwanego, co powoduje, że kwestia ta, abstrahując od tego, że jest podnoszona jako faktyczna podstawa roszczenia po raz pierwszy dopiero w postępowaniu kasacyjnym, gdyż przed Sądami obu instancji nie była w żaden sposób artykułowana, nie może być przedmiotem kontroli Sądu Najwyższego.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

(r.g.)

