**Postanowienie Sądu Najwyższego**

**z dnia 25 kwietnia 2018 r.**

**SDI 2/18**

**Skład orzekający**

Przewodniczący: Sędzia SN Andrzej Siuchniński (spr.).

Sędziowie SN: Zbigniew Puszkarski, Andrzej Tomczyk.

**Sentencja**

Sąd Najwyższy przy udziale Zastępcy Głównego Rzecznika Dyscyplinarnego Krajowej Izby Radców Prawnych Alicji Kujawy, w sprawie radcy prawnego P. P., obwinionej z [art. 64 ust. 1](https://sip-1lex-1pl-15iu2y1i210a1.han3.uci.umk.pl/#/document/16790947?unitId=art(64)ust(1)&cm=DOCUMENT) ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1870 z późn. zm.), po rozpoznaniu w Izbie Karnej na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2018 r. kasacji wniesionej przez obrońcę obwinionej od orzeczenia Wyższego Sądu Dyscyplinarnego Krajowej Izby Radców Prawnych z dnia 21 września 2017 r., sygn. akt WO (...), zmieniającego orzeczenie Okręgowego Sądu Dyscyplinarnego Okręgowej Izby Radców Prawnych w (...) z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. akt D (...),

1. oddala kasację;

2. wydatkami postępowania kasacyjnego w kwocie 20 (dwudziestu) złotych obciąża obwinioną P. P.

**Uzasadnienie faktyczne**

Okręgowy Sąd Dyscyplinarny Okręgowej Izby Radców Prawnych w (...). orzeczeniem z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. akt D (...), **uznał radcę prawnego P.P. za winną tego, że w bliżej nieokreślonym okresie czasu, jednak nie później niż do dnia 2 października 2015 r. dokonywała rejestracji wypowiedzi radcy prawnego M.S. bez jego uprzedniej zgody i wiedzy, a następnie dokonała próby wykorzystania dokonanych nagrań, co doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych M.S.** tj. dopuszczenie się przewinienia dyscyplinarnego stypizowanego w art. 11 ust. 1 i 2 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego (KERP) w zw. z [art. 64 ust. 1](https://sip-1lex-1pl-15iu2y1i210a1.han3.uci.umk.pl/#/document/16790947?unitId=art(64)ust(1)&cm=DOCUMENT) ustawy o radcach prawnych (u.r.p.) i za ten czyn wymierzył obwinionej karę dyscyplinarną zawieszenia prawa do wykonywania zawodu radcy prawnego na czas roku oraz zakaz wykonywania patronatu na okres 2 lat.

Od tego orzeczenia odwołanie wniósł obrońca obwinionej, który podnosząc zarzuty błędów w ustaleniach faktycznych oraz obrazy prawa procesowego - [art. 410](https://sip-1lex-1pl-15iu2y1i210a1.han3.uci.umk.pl/#/document/16798685?unitId=art(410)&cm=DOCUMENT) k.p.k. w zw. z art. 741 u.r.p. - mających wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, wniósł o jego zmianę i uniewinnienie obwinionej od przypisanego jej przewinienia, ewentualnie o uchylenie orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

Wyższy Sąd Dyscyplinarny Krajowej Izby Radców Prawnych orzeczeniem z dnia 21 października 2017 r., sygn. akt WO (...), zmienił zaskarżone orzeczenie w zakresie rozstrzygnięcia o karze, wymierzając obwinionej karę pieniężną w wysokości 10 tysięcy zł oraz orzekając dodatkowo wobec obwinionej zakaz wykonywania patronatu na czas roku. W pozostałym zakresie utrzymał w mocy orzeczenie Sądu meriti.

Orzeczenie Sądu drugiej instancji zostało zaskarżone kasacją obrońcy obwinionej, w której podniesiono zarzut rażącego naruszenia prawa materialnego, tj. [art. 64 ust. 1](https://sip-1lex-1pl-15iu2y1i210a1.han3.uci.umk.pl/#/document/16790947?unitId=art(64)ust(1)&cm=DOCUMENT) u.r.p. w zw. z art. 11 ust. 1 i 2 KERP poprzez przyjęcie przez Wyższy Sąd Dyscyplinarny, przy prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, że obwiniona, nagrywając rozmowę z innym radcą prawnym, będącym jej przełożonym, bez jego zgody i wiedzy, naruszyła godność zawodu radcy prawnego, w sytuacji, gdy czyn obwinionej nie stanowi przewinienia dyscyplinarnego.

Na podstawie tego zarzutu obrońca obwinionej wniósł o uchylenie orzeczenia Wyższego Sądu Dyscyplinarnego Krajowej Izby Radców Prawnych z dnia 21 września 2017 r., sygn. akt WO (...) w całości oraz uchylenie orzeczenia Okręgowego Sądu Dyscyplinarnego Okręgowej Izby Radców Prawnych w (...). z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. akt D (...) w zakresie czynu przypisanego obwinionej i uniewinnienie P. P. od przypisanego jej przewinienia dyscyplinarnego, ewentualnie o uchylenie ww. orzeczeń i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

**Uzasadnienie prawne**

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja nie jest zasadna.

Sądy dyscyplinarne nie dopuściły się obrazy ustawowej podstawy odpowiedzialności dyscyplinarnej radców prawnych tj. [art. 64 ust. 1](https://sip-1lex-1pl-15iu2y1i210a1.han3.uci.umk.pl/#/document/16790947?unitId=art(64)ust(1)&cm=DOCUMENT) u.r.p. Trafnie wskazały, że w procesie subsumcyjnym na gruncie stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie dopełnieniem ww. przepisu, normującego ustawową podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej radcy prawnego, jest art. 11 ust. 1 i 2 KERP. Radca prawny zobowiązany jest bowiem dbać o godność zawodu, której naruszeniem jest m.in. podważenie zaufania do zawodu radcy prawnego. **Nagrywanie przełożonego, będącego w dodatku radcą prawnym, stanowi niewątpliwie - już poprzez użycie tego rodzaju środków - zachowanie podważające zaufanie do radcy prawnego, skoro nagrywanie rozmów stanowi co najmniej wątpliwą etycznie ingerencję w dobra osobiste drugiej osoby. Wymaga zatem ważkiego uzasadnienia, aby mogło zostać uznane za dopuszczalne w świetle zasad deontologii zawodowej jakiegokolwiek zawodu zaufania publicznego.** Przeciwny pogląd stwarzałby bowiem podstawy do przyjęcia, że nagrywanie rozmów bez zgody nagrywanego stanowi dopuszczalne narzędzie pracy radcy prawnego, co z oczywistych względów godziłoby w transparentność jego działań, a tym samym podważałoby zaufanie do zawodu radcy prawnego (zob. art. 11 ust. 2 KERP), stanowiące aksjologiczny fundament jego działalności. W związku z tym należy przyjąć, że co do zasady nagrywanie rozmów przez radcę prawnego jako działanie niejawne wobec osoby nagrywanej, stanowi naruszenie godności zawodu radcy prawnego, w szczególności w świetle zasady zaufania oraz obowiązku postępowania zgodnie z dobrymi obyczajami (art. 6 KERP).

**Nie oznacza to absolutnego zakazu posługiwania się urządzeniami nagrywającymi obraz lub dźwięk bez zgody osoby, której wizerunek lub głos jest rejestrowany. Jednak dla legalności takich środków w świetle zasad etyki wymagane jest wystąpienie szczególnych okoliczności, które na gruncie prawa karnego uzasadniałyby przyjęcie kontratypu stanu wyższej konieczności.** Wprawdzie Wyższy Sąd Dyscyplinarny przyjął, że motywacją obwinionej była ochrona własnych dóbr osobistych, co stanowiło częściowe usprawiedliwienie jej działania, jednak nie w takim stopniu, by wyłączało odpowiedzialność dyscyplinarną. Trzeba bowiem mieć na względzie to, że mobbing stanowi zjawisko rozciągnięte w czasie, składające się z szeregu zachowań wywołujących negatywne konsekwencje u pracownika. Zgodnie bowiem z [art. 943 § 2](https://sip-1lex-1pl-15iu2y1i210a1.han3.uci.umk.pl/#/document/16789274?unitId=art(94(3))par(2)&cm=DOCUMENT) k.p., są to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, 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 wykazania mobbingu można się posłużyć szeregiem innych, niż nagrania środków dowodowych, z czego każdy radca prawny jako wysoko wykwalifikowany prawnik powinien zdawać sobie sprawę. Mogą to być np. zwolnienia lekarskie, wizyty u psychologa lub psychiatry, korespondencja e-mail z mobberem, skargi na niego albo zeznania innych pracowników, zwłaszcza przy stworzeniu warunków, by kontakt z mobberem odbywał się w bliższej lub dalszej obecności innych osób.**

**Poza tym zebrane w sprawie dowody wskazują jedynie, że konflikt między obwiniona a jej przełożonym miał raczej związek z ambicjami awansowymi i płacowymi obwinionej.**

Warto jeszcze zwrócić uwagę na jeden, nie mniej istotny, korporacyjny aspekt sprawy. Zgodnie z unormowaniami KERP dotyczącymi stosunków między innymi radcami prawnymi, radca prawny obowiązany jest do lojalności i koleżeństwa wobec członków swojego samorządu (art. 50 ust. 1 KERP). Może on zwracać uwagę członkowi samorządu radcowskiego postępującemu niezgodnie z zasadami etyki zawodowej, jednak skargę na innego radcę prawnego związaną z wykonywaniem zawodu może złożyć wyłącznie do właściwego organu samorządu radców prawnych (art. 52 ust. 1 i 2 KERP). Radcę prawnego pozostającego w stosunku zatrudnienia wiążą takie same unormowania zasad etyki, jak w wypadku wykonywania tej profesji w ramach prowadzonej kancelarii prawnej.

Uwzględniając ten kontekst deontologiczny trzeba stwierdzić, że zachowanie obwinionej naruszało także obowiązek lojalności względem samorządu radców prawnych, któremu należało przedstawić ewentualny problem niewłaściwych relacji z przełożonym będącym członkiem tej korporacji. Wprawdzie tryb ten nie wyłączał uprawnień przysługujących obwinionej jako stronie stosunku pracy, jednak ich realizacja powinna była dokonać się przy uwzględnieniu obowiązków i ograniczeń wynikających z przynależności obwinionej do samorządu radców prawnych.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Najwyższy orzekł jak w postanowieniu, obciążając obwinioną wydatkami sądowymi postępowania kasacyjnego.

**Sygn. akt XXI Pa 666/17**

**WYROK**

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**Dnia 11 stycznia 2018 r.**

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

|  |  |
| --- | --- |
| Przewodniczący: | SSO Monika Sawa (spr.) |
| Sędziowie: | SO Bożena RzewuskaSO Grzegorz Kochan |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko Ministerstwu Spraw Wewnętrznych i Administracji w W.

o ustalenie, że był stosowany mobbing, ustalenie, że pracodawca nie przeciwdziałał stosowaniu mobbingu, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, ewentualnie zadośćuczynienie lub odszkodowanie cywilne

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 13 września 2017 roku sygn. akt VII P 1993/15

1.  oddala apelację;

2.  zasądza od K. S. na rzecz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w W. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Powód K. S. pozwem z dnia 28 grudnia 2015 r., wystąpił przeciwko pozwanemu Skarbowi Państwa – Dyrektorowi Generalnemu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji o ustalenie, że w miejscu pracy w okresie od dnia 10 września 2012 r. do dnia 30 września 2015 r. stosowany był wobec powoda mobbing, uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powoda mobbingu, czym naruszyła [art. 94 1§1 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), zasądzenie odszkodowania z tytułu mobbingu za naruszenie zasad równego traktowania polegającego na stosowaniu wobec powoda mobbingu w miejscu pracy w kwocie 24.171,37 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, nadanie wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności, zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. **Argumentując na rzecz uwzględnienia powództwa powód wskazał, że pracodawca udzielił mu upomnienia na piśmie a rzecznik dyscyplinarny wszczął i prowadził przez blisko 3 lata postępowanie dyscyplinarne z powodu ewentualnego naruszenia przez powoda ustawy o służbie cywilnej. Powód nie godził się nigdy z upomnieniem i uważał, że trwające 3 lata postępowanie dyscyplinarne jest działaniem celowym ze strony rzecznika dyscyplinarnego i być może przez ówczesnego dyrektora generalnego.**

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji w W. wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, o zawieszenie postępowania do czasu zakończenia postępowania przed Komisją ds. Przeciwdziałania Mobbingowi lub Dyskryminacji w MSW. W uzasadnieniu tak zajętego stanowiska pozwana spółka podniosła, iż w stosunku do powoda nigdy nie był stosowany mobbing *.*

W piśmie procesowym z dnia 17 marca 2016 r. pełnomocnik powoda wskazała jako stronę pozwaną Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 24.171,37 zł tytułem zadośćuczynienia na podstawie [art. 94 4§3 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), ewentualnie zadośćuczynienie na podstawie [art. 448 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) w zw. z [art. 300 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), ewentualnie odszkodowanie na podstawie [art. 300 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141) w zw. z [art. 415 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093)

Na rozprawie w dniu 07 listopad 2016 roku pełnomocnik powoda oświadczyła, że cofa żądanie z pkt 1 i 2 pozwu *.*

Na rozprawie w dniu 13.09.2017 roku pełnomocnik powoda oświadczyła, że jednak wszystkie roszczenia pozostają jak w pozwie, a pismo procesowe z dnia 17 marca 2016 roku dotyczy doprecyzowania roszczenia z pkt 3) pozwu *.*

Pismem z dnia 14 kwietnia 2016 roku pełnomocnik powoda wycofała pozew w stosunku do pozwanego Skarbu Państwa Dyrektora Generalnego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych *.*

Postanowieniem z dnia 27 czerwca 2016 roku Sąd wydał postanowienie o częściowym umorzeniu postępowania tj. co do pozwanego „Skarbu Państwa Dyrektora Generalnego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych *.*

**Wyrokiem z dnia 13 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powództwo oddalił, zasądził od powoda K. S. na rzecz pozwanego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest absolwentem Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu (...) oraz Krajowej Szkoły Administracji Publicznej.

Powoda i pozwane Ministerstwo łączy stosunek pracy, ostatnio na podstawie mianowania na urzędnika służby cywilnej, na stanowisku radcy ministra w Departamencie Porządku Publicznego Wydziale Porządku Publicznego z podległością służbową Naczelnikowi Wydziału *.*

Do głównych obowiązków powoda należało m.in. analizowanie i inicjowanie rozwiązań prawnych mających na celu poprawę bezpieczeństwa i porządku publicznego, prowadzenie postępowań administracyjnych, reprezentowanie Ministra przed sądami, udzielanie wyjaśnień i informacji w zakresie obwiązujących przepisów prawnych, opracowywanie, uzgadniania i opiniowanie projektów aktów prawnych pozostających we właściwości Wydziału, opracowywanie projektów odpowiedzi na interpelacje i zapytania polskie, interwencje poselskie i senatorskie oraz interwencja Rzecznika Praw Obywatelskich, udział w posiedzeniach komisji sejmowych i senackich, konferencjach, opiniowanie programów, informacji i sprawozdań przedkładanych Ministrowi, rozpatrywanie skarg i wniosków, wykonywanie innych prac z zakresu działania Departamentu zlecanych przez przełożonych. Powód miał być zastępowany przez głównego specjalistę A. K. *.*

W dniu 8 sierpnia 2012 roku główny specjalista w Wydziale ds. Euro 2012 i Bezpieczeństwa Imprez Masowych w Departamencie Nadzoru MSW T. K. przekazał do Biura Ministra MSW materiał zatytułowany „Informacja o występowaniu zjawisk patologicznych wśród pseudokibiców” opracowywany na Posiedzenie Kultury Fizycznej i Sportu i Turystyki Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej.

W dniu 12 sierpnia 2012 roku powodowi powierzono kierowanie Wydziałem Euro 2012 oraz Bezpieczeństwa Imprez Masowych Departamentu Nadzoru MSW w związku z planowanym urlopem naczelnika.

W dniu 16 sierpnia 2012 roku dyrektor Departamentu Nadzoru MSW polecił powodowi wprowadzenie poprawek do sporządzanego materiału. Powód wypełnił polecenie przełożonego wprowadzając zmiany redakcyjne oraz uzupełnił całość o porównanie zdarzeń związanych z zachowaniami pseudokibiców podczas imprez masowych w I półroczu 2012 roku w stosunku do I półrocza 2011 roku.

Poprawiony materiał przekazał dyrektorowi w dniu 17.08.2012 roku w celu zgłoszenia ewentualnych uwag, których nie zgłoszono. Zatwierdzony materiał został wprowadzony do systemu elektronicznego obiegu dokumentów i przedstawiony podsekretarzowi stanu w MSW.

W dniu 10.09.2012 roku dyrektor generalny MSW W. K. wymierzył powodowi karę upomnienia na piśmie na naruszenie obowiązku członka korpusu służby cywilnej. Powód nie czuł się winy, gdyż do jego raportu nie zgłoszono żadnych uwag, wobec czego w dniu 14.09.2012 roku złożył sprzeciw *.*

**W dniu 26.11.2012 roku skierowano wniosek o wszczęcie wobec powoda postępowania dyscyplinarnego do Komisji Dyscyplinarnej w MSW. We wniosku zarzucono powodowi brak należytej rzetelności przy wykonaniu powierzonego zadania polegający na sporządzeniu materiału pt. „Informacja o występowaniu zjawisk patologicznych wśród grup pseudokibiców” udostępnionego członkom Komisji Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Sejmu RP na posiedzeniu w dniu 28.08.2012 roku, w którym nie uwzględnił informacji dotyczącej zdarzeń związanych z meczami piłki nożnej, czym mógł wprowadzić w błąd członków Komisji co do ilości tych zdarzeń w związku z masowymi imprezami sportowymi w I półroczu 2012 roku w porównaniu z ilością zdarzeń w I półroczu 2011 roku, tj. o czyn z** [**art. 76 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505) **( *wniosek k. 52-59).***

**W dniu 13 grudnia 2012 roku Komisja Dyscyplinarna MSW uniewinniła powoda od zarzucanego mu czyni nie stwierdzając umyślności w działaniu, a pomyłkę *.***

**Rzecznik Dyscyplinarny MSW w dniu 31 grudnia 2012 roku wniósł odwołanie od orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej.**

**W dniu 4 września 2013 roku Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej uchyliła orzeczenie Komisji I instancji w całości z powodu uchybienia formalnego i przekazała sprawę Komisji Dyscyplinarnej MSW ponownie w celu zakończenia postępowania.**

**Komisja Dyscyplinarna MSW w dniu 10 marca 2014 roku ponownie orzekła o uniewinnieniu powoda *.***

**W dniu 31 marca 2014 roku Rzecznik Dyscyplinarny wniósł kolejne odwołanie od orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej MSW z dnia 10 marca 2014 roku do Wyższej Komisji *.***

**W dniu 10 grudnia 2014 roku Wyższa Komisja orzekła o utrzymaniu w mocy orzeczenia Komisji wydanego w I instancji.**

**Powód cierpiał i cierpi na przewlekłe zapalenie wątroby w przebiegu zakażenia HCV i był poddawany terapii skojarzonej interferonem pegylowanym i rybowiryną przez 72 tygodnie z 24 tygodniową obserwacją.**

**W dniu 4.11.2015 roku i 10.12.2015 roku pełnomocnik powoda wezwał dyrektora generalnego MSW do dobrowolnej zapłaty kwoty 24.171,37 zł tytułu zadośćuczynienia z tytułu mobbingu stosowanego wobec powoda w miejscu pracy *.***

**W Ministerstwie obowiązywała procedura „Monitorowanie, ocena i zapobieganie działaniom mobbingowym i dyskryminującym” *.***

Dyrektor Generalny w dniu 18 grudnia 2015 roku wydał zarządzenie nr 6 w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w MSWiA.

**W dniu 11 lutego 2016 roku Komisja do spraw przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w MSWiA wydała opinię stosunkiem głosów 4:0, iż nie było podstaw do uznania zachowania W. K. oraz Z. A. (1) za mobbingu lub nękanie w stosunku do powoda *.***

**Powód czuł się mobbingowany samym faktem prowadzenia postępowania dyscyplinarnego, korzystania przez rzecznika dyscyplinarnego z instytucji odwołań od orzeczeń komisji, czasookresem postępowania dyscyplinarnego oraz tym, że koledzy i koleżanki w pracy, z ludzkiej ciekawości, dopytywali go o efekty postępowania dyscyplinarnego, a on czuł się w obowiązku udzielać im odpowiedzi. Powód zauważył u siebie pogorszenie nastroju i kłopoty z zasypianiem. Równoległe leczył się w Szpitalu (...) na WZW typu C i zgłosił pogorszenie nastroju lekarzom, którzy stwierdzili, że leki, które przyjmuje mają dużo działań ubocznych i te, których doświadcza powód mają łagodną postać, żeby się tym nie martwił *.***

Wynagrodzenie powoda brutto miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.908,10 zł

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie akt osobowych powoda oraz dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których treść nie była przez strony kwestionowana. Sąd podniósł, że zeznania świadków: W. D., M. P. nie przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego w sprawie, gdyż poza faktami dotyczącymi kary i postępowania dyscyplinarnego, które znajdowały odzwierciedlenie w dokumentach, świadkowie ci przytaczali swoje odczucia, opinie na temat tego, czy postępowanie dyscyplinarne mogło być, czy nie mogło być mobbingiem. Przesłuchani świadkowie złożyli rezygnację z pełnienia funkcji w pracach komisji dyscyplinarnej, świadek W. D. na skutek rozmowy z dyrektorem generalnym, który w odczuciu świadka nie był zadowolony z pracy komisji. Świadek M. P. złożył rezygnację, gdyż uzyskał informację, że dyrektor generalny był niezadowolony z pracy komisji, a jako pretekst podał fakt, że praca w komisji koliduje z jego obowiązkami.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka Z. A. (2)– rzecznika dyscyplinarnego, iż na czas postępowania dyscyplinarnego wpłynęło uchybienie formalne w orzeczeniu I instancji (co wydłużyło postępowanie o około rok), a także okres wakacyjny i najprawdopodobniej zmiana składu komisji wywołana upływem kadencji. Wskazał on, że uchybienie, którego dopuścił się powód – w postaci niezałączenia dla komisji sejmowej materiału, który w 90% decyduje o sprawcach czynów sportowych na meczach piłki nożnej – zasługiwało na upomnienie.

Oceniając zeznania powoda, Sąd **I instancji zważył, że wszelkie fakty, które powód oceniał jako mobbing w świetle całokształtu materiału dowodowego, zasad logiki, doświadczenia życiowego nie nosiły znamion mobbingu, tym bardziej, że powód został uniewinniony. Fakt prowadzenia postępowanie dyscyplinarnego, traktowany przez powoda jako przejaw mobbingu, pozwolił na oczyszczenie powoda z zarzutów. Z tego punktu widzenia postępowania było dla powoda korzystane, tym bardziej, że powód spodziewając się uniewinnienia nie powinien oczekiwania na orzeczenie komisji dyscyplinarnej odczuwać jako nękania, poniżania, czy zastraszania (bo takie są ustawowe przesłanki mobbingu).**

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychologa jako nieistny dla rozstrzygnięcia sprawy, wobec faktu, iż Sąd nie mógł ustalać skutków i rozmiarów mobbingu na zdrowiu powoda skoro materiał dowodowy nie wykazał istnienia mobbingu na osobie powoda *.*

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda nie zasługiwały na uwzględnienie **.**

Sąd wskazał, że zgodnie z treścią [art. 94 3 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141) pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. 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. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w §2, uzasadniającej rozwiązanie umowy. W świetle zaś [art. 415 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) kto z winy swojej wyrządza drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Z kolei zgodnie z [art. 448 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcie skutków naruszenia. Przepis [art. 445 § 3 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) stosuje się. Zgodnie z [art. 300 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141) w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy [kodeksu cywilnego](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093), jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Sąd Rejonowy podniósł odnosząc się do roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, że z dyspozycji powyżej przytoczonych przepisów wynika, że warunkiem zasądzenia zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu jest 1) stwierdzenie mobbingu, 2) rozstrój zdrowia, 3) związek przyczynowy pomiędzy zaistniałym mobbingiem a rozstrojem zdrowia. O wysokości zadośćuczynienia świadczy rozmiar i rodzaj uszczerbków na zdrowiu doznanych na skutek przeżytego mobbingu. Przy tak sformułowanych roszczeniach ciężar dowodu spoczywał na powodzie. Powód własnymi zeznaniami oraz świadków nie udowodnił, iż w stosunku do jego osoby stosowano mobbing.

Zdaniem Sądu Rejonowego eksponowane w treści pozwu i pism procesowych strony powodowej przez powoda działania komisji dyscyplinach obydwu instancji nie zawierają treści świadczących o nękaniu, zastraszaniu, obrażaniu, poniżaniu, eliminowaniu, izolowaniu powoda. Jak wskazał Sąd przedmiotem zainteresowania posiedzenia Komisji Dyscyplinarnej był błąd zawarty w materiale przygotowanym na posiedzenie Komisji Sejmowej, do dokonania którego powód się przyznał. Zdaniem Sądu pracodawca korzystał z procedur przewidzianych prawem. Podkreślił dalej, że od powoda jako absolwenta Krajowej Szkoły Administracji Publicznej pracodawca miał prawo oczekiwać jak najwyższych kwalifikacji i standardów pracy urzędniczej, zgodnie z hasłem Szkoły *Kształcimy do służby Rzeczypospolitej”*. **Odnośnie negatywnych odczuć powoda związanych z zapytaniami współpracowników na temat postępowania dyscyplinarnego Sąd podniósł, że powód zeznał, że dopytywanie się przez te osoby nie było inspirowane przez pracodawcę czy członków komisji dyscyplinarnej, ale powodowane było zwykłą ludzką ciekawością. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że współprzyczyną obniżenia nastroju powoda było także leczenie przewlekłej choroby lekami o skutkach ubocznych polegających m.in. na pogorszeniu samopoczucia.** Mając na względzie fakt, iż powód nie ustalił mobbingu na osobie powoda, Sąd na podstawie [art. 94 3§1 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), 94 3 [§3 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), [art. 448 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) w zw. z [art. 300 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), [art. 415 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) w zw. z [art. 300 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141) oddalił powództwo.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie [art. 98 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) oraz na podstawie [§11 ust. 2](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) w zw. z [§6 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20021631349) *(Dz.U.2013.490 j.t.) w* zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( *Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804),* zgodnie z którym do spraw wszczętych i niezakończonych stosuje się przepisy dotychczasowe.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, ewentualnie o uchylenie wyroku do ponownego rozpoznania, pozostawienie Sądowi I instancji orzeczenia o kosztach postępowania, celem uzupełnienia postępowania dowodowego w zakresie dopuszczenia dowodu z pisemnej opinii biegłego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono :

1. nierozpoznanie istoty sprawy polegającej na uznaniu przez Sąd, że postępowanie dyscyplinarne prowadzone w miejscu pracy przeciwko powodowi było w granicach prawa, że legitymizowało prowadzenie przez rzecznika dyscyplinarnego postępowania przeciwko powodowi przez okres aż 3 lat, w sytuacji, w której jednocześnie Sąd nie ustalił dlaczego postępowanie toczyło się wyłącznie przeciwko powodowi w sytuacji, kiedy w stosunku do jego przełożonych takie postępowanie się nie toczyło.

2. naruszenie [art. 233 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) poprzez:

- błędną i pozbawioną logiki ocenę materiału dowodowego polegającą na daniu wiary zeznaniom świadka Z. A. (3), rzecznika dyscyplinarnego, który prowadził przedmiotowe postępowania dyscyplinarne i był zainteresowany pozytywnym rozpoznaniem sprawy dla pozwanego,

- błędną ocenę materiału dowodowego polegająca na postawieniu wniosków, że postępowanie dyscyplinarne prowadzone przez 3 lata dla powoda jako pracownika było dla niego korzystne, że powód powinien spodziewać się uniewinnienia,

- błędne przyjęcie, że postępowanie dyscyplinarne jest korzystne dla powoda jako pracownika, a postępowanie dyscyplinarne trwające 3 lata nie nosiło cech poniżania czy zastraszania.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiekolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu ([art. 378 § 1 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296)).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy, jako najdalej idącego, trzeba wskazać, że nie był on uzasadniony. Uchybienia tego powód upatrywał w uznaniu przez Sąd, że postępowanie dyscyplinarne prowadzone w miejscu pracy przeciwko powodowi było w granicach prawa, że legitymizowało prowadzenie przez rzecznika dyscyplinarnego postępowania przeciwko powodowi przez okres 3 lat, w sytuacji, w której jednocześnie Sąd nie ustalił dlaczego postępowanie toczyło się wyłącznie przeciwko powodowi w sytuacji, kiedy w stosunku do jego przełożonych takie postępowanie nie toczyło się. Skarżący zarzuca zatem w rzeczywistości niewyjaśnienie przez Sąd Rejonowy okoliczności faktycznych istotnych wg powoda dla rozstrzygnięcia sprawy, nie zaś nie rozpoznanie istoty sprawy. Na podstawie poglądów dominujących w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. A zatem, do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie przedawnienia roszczenia, prekluzji lub braku legitymacji procesowej strony, której oceny sąd drugiej instancji nie podziela (zob. w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513). Innymi słowy, oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego. Z kolei niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznaniem istoty sprawy (zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 483, M.P. Wójcik, Komentarz do art. 386 k.p.c., LEX).

Podniesiony zarzut naruszenia [art. 233 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) również jest chybiony. Po przeprowadzeniu obszernego postępowania dowodowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenił go. Wskazać należy, że przepis [art. 233 § 1 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Powód chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinien wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebranym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w [art. 233 § 1 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14). Do naruszenia [art. 233 § 1 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) nie jest bowiem wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r. w sprawie I ACa 1116/2005, publik. LEX nr 194518).

Ustawową definicję mobbingu zawiera przepis [art. 94 (3) § 2 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141), zgodnie z którym pojęcie to 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 grupy współpracowników. **Ofiarą mobbingu może być zarówno podwładny, jak i przełożony, nękany przez swoich pracowników. Sprawcami mobbingu mogą być m.in. osoby trzecie nękające pracownika - w sytuacji, gdy pracodawca o tym wie i temu nie przeciwdziała**. (por. Komentarz do art. 943 Kodeksu pracy, (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy, Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V).

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych ( [art. 6 k.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093) w związku z [art. 300 k.p.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141)) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12).

Pracodawca, dla uwolnienia się od odpowiedzialności, powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie, że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez pracownika pewnych okoliczności, pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

**Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu** [**art. 94 (3) § 2 k.p.**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141) **nie wymaga, ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w** [**art. 94 (3) § 2 k.p.**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141) **(por. wyroki SN.: z dnia 7 maja 2009 r. w sprawie III PK 2/09, publik. LEX nr 510981 i z dnia16 marca 2010 r. w sprawie I PK 203/09, LEX nr 920591).**

**Tym samym 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. postanowienie SN z dnia 19 marca 2012 r. w sprawie II PK 303/11, LEX nr 1214581).

Przy czym jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, Lex nr 215691, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7 listopada 2012r. sygn. akt III APa 11/12).

**Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że działania komisji dyscyplinarnych obydwu instancji nie zawierają treści świadczących o nękaniu, zastraszaniu, obrażaniu, poniżaniu, eliminowaniu, izolowaniu powoda. Wbrew odmiennej ocenie powoda nie były istotne w przedmiotowej sprawie przyczyny dla których postępowanie dyscyplinarne toczyło się wyłącznie przeciwko powodowi i ocena celowości, zasadności wszczęcia takiego postępowania tylko wobec powoda. Co do zasady bowiem pracodawca miał prawo do swojej oceny, że konkretny członek korpusu służby cywilnej, naruszył swoje obowiązki i wymierzyć stosownie do swojego uznania jedną z kar dyscyplinarnych przewidzianych w** [**art. 114 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505) **(Dz.U nr 227 poz. 1505 ze zm). Taka decyzja pracodawcy nie jest jednakże ostateczna, gdyż zgodnie z art. 115 ust. 2 tejże ustawy członek korpusu służby cywilnej może w ciągu siedmiu dni od wymierzenia mu kary upomnienia wnieść sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu.** [**Ustawa o służbie cywilnej**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505) **zawiera zatem tryb dający prawo ukaranemu członkowi korpusu służby cywilnej do zweryfikowania prawidłowości decyzji pracodawcy. Zgodnie zaś z** [**ust. 3**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505) **powyższego przepisu w razie wniesienia sprzeciwu, dyrektor generalny urzędu niezwłocznie przekazuje sprawę rzecznikowi dyscyplinarnemu. Przekazanie sprawy rzecznikowi wszczyna postępowanie wyjaśniające. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Pracodawca uznał, że powód naruszył obowiązek członka korpusu służby cywilnej polegający na nie wprowadzeniu do materiału przygotowanego na Komisję Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Sejmu RP zatytułowanego „Informacja o występowaniu zjawisk patologicznych wśród grup pseudokibiców” informacji dotyczącej meczów piłki nożnej i nałożył na powoda karę upomnienia. Powód złożył sprzeciw w terminie, co obligowało pracodawcę do uruchomienia procedury określonej w** [**ust. 3 art. 115 ustawy o służbie cywilnej**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505)**. Dalej postępowanie toczyło się w ramach obowiązujący przepisów określonych w** [**ustawie o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r.**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505) **(Dz.U nr 227 poz 1505 z późn.zm) w rozdziale o odpowiedzialności dyscyplinarnej członka korpusu służby cywilnej w** [**art. 113 – 121**](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505)**.**

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie w sposób właściwy ocenił zeznania świadków W. D., M. P., Z. A. (2), wskazując, że były one wiarygodne w zakresie faktów a nie ocen zaistniałych faktów, w tym oceny, czy postępowanie dyscyplinarne wobec powoda mogło być ich zdaniem mobbingiem. Ocena zaistniałych faktów pod kątem spełnienia wystąpienia przesłanek mobbingu pozostaje bowiem w gestii Sądu. Powód poza stwierdzeniem, że niewiarygodne są zeznania świadka Z. A. (3), gdyż ten jako rzecznik dyscyplinarny, który prowadził postępowanie dyscyplinarne, był zainteresowany pozytywnym rozpoznaniem sprawy dla pozwanego, nie przedstawił jednocześnie argumentów jurydycznych w świetle których zeznania tego świadka winny być ocenione jako niewiarygodne z punktu widzenia logiki, zasad doświadczenia zawodowego i mogło to mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia. Podkreślenia zaś trzeba, że w przedmiotowej sprawie zainteresowanym treścią rozstrzygnięcia pozostaje przede wszystkim powód.

Sąd Okręgowy zauważa, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie wynikają żadne okoliczności, które świadczyłyby o tym, że w następstwie pracy komisji dyscyplinach obydwu instancji, działania rzecznika dyscyplinarnego, pracodawcy powód był nękany, zastraszany, obrażany, poniżany, eliminowany, izolowany.

Sąd Okręgowy nie dopatrzył się również błędnej oceny materiału dowodowego w zakresie czasookresu prowadzonego postępowania dyscyplinarnego wobec powoda, zauważając, że zeznający w niniejszej sprawie w charakterze świadka Z. A. (2) wiarygodnie w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego a także dokumentów znajdujących się w aktach sprawy z przedmiotowego postępowania dyscyplinarnego wskazał z jakiego powodu postępowanie dyscyplinarne toczyło się przez ok. 3 lata. Niewątpliwie czas oczekiwania powoda na prawomocne rozstrzygnięcie postępowania dyscyplinarnego nie był komfortowy z punktu widzenia powoda, który oczekiwał szybszego zakończenia tej sprawy. Wskazać jednakże należy, że możliwość odwoływania się od orzeczenia komisji dyscyplinarnej do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej jest wprost przewidziana w art. 126 ust. 7 ww. ustawy o służbie cywilnej. Dlatego też ocena powoda, że pracodawca przedłużał postępowanie dyscyplinarne w celu jego nękania, pozostaje jedynie subiektywnym odczuciem powoda.

Sąd Okręgowy podkreśla, że wątpliwości powoda odnośnie niezawisłości członków komisji dyscyplinarnej, poszczególne merytoryczne rozstrzygnięcia w toczącym się wobec powoda postępowaniu dyscyplinarnym nie podlegały merytorycznej ocenie w niniejszym postępowaniu. Taką kognicję ma bowiem sąd pracy i ubezpieczeń społecznych (sąd apelacyjny) ale w następstwie odwołania do tego sądu od orzeczenia Wyższej Komisji Dyscyplinarnej (art. 127 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej).

W ocenie Sądu odwołąwczego, w przedmiotowej sprawie jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy pracodawca korzystał z procedur przewidzianych prawem i materiał dowodowy nie wykazał, aby polegały one na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywoływały u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodowały lub miały na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z grupy współpracowników. Nie pozostaje bez znaczenia, że powód został prawomocnie uniewinniony a zatem z tego punktu widzenia okazało się one korzystne dla powoda.

Odnośnie negatywnych odczuć powoda związanych z zapytaniami współpracowników na temat postępowania dyscyplinarnego Sąd Rejonowy słusznie podniósł, że powód zeznał, że dopytywanie się przez te osoby nie było inspirowane przez pracodawcę czy członków komisji dyscyplinarnej, ale powodowane było zwykłą ludzką ciekawością. Ponadto Sąd I instancji trafnie zwrócił uwagę, że współprzyczyną obniżenia nastroju powoda było także leczenie przewlekłej choroby lekami o skutkach ubocznych polegających m.in. na pogorszeniu samopoczucia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie [art. 385 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) apelację powoda oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie [art. 108 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w [art. 98 § 1 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) Zgodnie z [art. 98 § 3 k.p.c.](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty w niniejszej sprawie składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego, które ustalono na podstawie na podstawie [§9 ust. 1 pkt. 2](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) w zw. z [§ 2 ust. 1 pkt 5](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296) w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

**Sygn. akt I PSKP 8/22**

**WYROK**

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**Dnia 22 lutego 2023 r.**

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)
‎SSN Krzysztof Rączka
‎SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. Z.
‎przeciwko […] Izbie Lekarskiej w K.
‎o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem,
‎po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
‎Społecznych w dniu 22 lutego 2023 r.,
‎skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
‎i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
‎z dnia 6 października 2020 r., sygn. akt X Pa 217/20,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach, wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2019 r., zasądził od […] Izby Lekarskiej w K. na rzecz powódki A. Z. kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; w pozostałej części powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że A. Z. była zatrudniona w […] Izbie Lekarskiej w K. (dalej także jako Izba Lekarska) na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2008 r. powódka zajmowała stanowisko redaktora w redakcji biuletynu „P.”, a od 1 kwietnia 2011 r. pełniła dodatkowo obowiązki rzecznika prasowego Izby Lekarskiej. W 2009 r. jej prezesem został J. K., który jednocześnie był bezpośrednim przełożonym powódki.

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w dniu 30 września 2016 r., na skutek jej wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano mobbing stosowany wobec niej przez J.K.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że **przełożony systematyczne i ciągle zwiększał powódce ilości zadań do wykonania, prowadził z nią często nieprzyjemne rozmowy, po których była roztrzęsiona, płakała. Nadto przełożony oczekiwał pozostawania pracownicy w ciągłej dyspozycji i wykonywania zadań także w czasie prywatnym przeznaczonym na odpoczynek.** Dalej Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych, z którego wynikało, że powódka ma osobowość zwartą o strukturze neurotycznej (tzw. osobowość zwartą) z rysem anankastycznym. Biegli nie zdiagnozowali zaburzeń osobowości, wyjaśniając, że anankastyczne rysy osobowości potocznie przekładają się na to, co społecznie postrzegane jest jako perfekcjonizm i sumienność. Według biegłych zachowania prezesa Izby Lekarskiej (J. K.), opisane przez powódkę i świadków, a także wynikające z załączonych do sprawy nagrań, wywołały u niej, szczególnie na przestrzeni ostatnich dwóch lat pracy, skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poczucie poniżenia, ośmieszenia, izolacji i bezwartościowości. W rezultacie – w ocenie biegłych – powódka doznała rozstroju zdrowia psychicznego kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 6 października 2020 r., oddalił apelację Izby Lekarskiej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew zarzutom apelacji, zeznania J. K. nie podważyły i nie przeczyły ustaleniom Sądu pierwszej instancji. **Bezsprzecznie jest on osobą o wysokiej pozycji w swoim środowisku zawodowym, wykształconą, inteligentną. Nie używał słów wulgarnych w odniesieniu do powódki ani nie krzyczał na nią. Jednak to samo w sobie nie przekreślało bezprawności jego działań i zachowań wobec powódki** (szczegółowo opisanych przez Sąd Rejonowy). Okoliczność, że z własnego punktu widzenia oceniał swoje relacje w stosunku do powódki jako działania legalne, prawidłowe i nie wykraczające poza zakres obowiązków pracowniczych, nie oznacza, że tak właśnie było. Zaprzeczają im, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, nie tyko zeznania świadków, lecz również treść dokumentacji lekarskiej i wnioski biegłych sądowych. Zespół stwierdził, że między stanem zdrowia powódki a zachowaniami J. K. zachodzi związek przyczynowo – skutkowy, a jego wystąpienie jest sytuacją typową z medycznego punktu widzenia z uwagi na specyfikę zaburzeń adaptacyjnych. Zdaniem Sądu odwoławczego, J. K. **bezwzględnie wykorzystywał sumienność powódki, jej rzetelność, lojalność i oddanie pracy zawodowej. Tym samym ciągle zwiększał jej zadania i obowiązki, doprowadzając do nadmiernego obciążenia pracą. Prezes oczekiwał ponadprzeciętnego zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków i natychmiastowych efektów, permanentnej dyspozycyjności, także kosztem prywatnego czasu powódki i jej rodziny. Uważał, co przejawia się w wypowiedziach świadków, że praca w Izbie Lekarskiej była misją, a możliwość przebywania na spotkaniach i uroczystościach lekarzy wyróżnieniem. W jego opinii, powódka powinna się bez reszty zaangażować w pracę i być na każde zawołanie.**

W ocenie Sądu odwoławczego, **stałe trapienie, dręczenie i niepokojenie to postępowanie, które wykraczało poza normalny nadzór nad pracownikiem i merytoryczną kontrolę, było ciągłe i systematycznie powtarzające się. Bez wpływu na przedstawioną ocenę pozostawał fakt, że powódka była dodatkowo wynagradzana.**

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że wobec powódki był stosowany mobbing w rozumieniu art. 943 § 2 k. p., bowiem spełnione zostały wszelkie przesłanki. Ponadto zachowania wobec powódki (polegające na ciągłych uwagach i wątpliwościach co do jej pracy, drobiazgowego sprawdzania, przeciążania pracą i pozbawiania prawa do odpoczynku) nie miały usprawiedliwienia w normach moralnych oraz zasadach współżycia społecznego. Doprowadziły do takiego rezultatu, że powódka nie była zdolna do wykonywania pracy. W konsekwencji została skutecznie wyeliminowana z zespołu pracowniczego.

Sąd Okręgowy, odwołując się do orzecznictwa, uznał, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 943 § 2 k. p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u poszkodowanego pracownika. Skutki zachowania mobbera mogą, lecz nie muszą być zamierzone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 687053).

Wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej, wskazując na naruszenie prawa materialnego, to jest art. 943 § 2 k.p. polegającą na: (-) błędnym przyjęciu, że mobbing pracownika występuje w wypadku nieumyślnego zachowania sprawcy, a jego działanie nie musi być zamierzone oraz ukierunkowane na wywołanie określonego skutku;(-) nieuwzględnieniu konieczności dokonania oceny celowości i motywacji działania sprawcy w kontekście warunków i stylu pracy w zakładzie pracy.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie wniósł o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanej i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji dopuścił się błędnej wykładni prawa materialnego, bowiem w ramach art. 943 § 2 k.p. dopuścił możliwość przypisana odpowiedzialności pracodawcy za mobbing, w sytuacji gdy jego sprawca działał nieumyślnie, a więc nie dążył do wywołania określonego skutku.

Powyższe stanowisko jest błędne. Dotychczasowe poglądy judykatury w obrębie warunków brzegowych mobbingu sprowadzają się do wniosku, że nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi być 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). Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 943 § 2 k.p. W orzecznictwie podkreśla się również, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5).

Dlatego judykatura wyraźnie opowiada się za możliwością przyjęcia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (braku zamiaru). Pogląd ten został zaaprobowany przez Sąd Najwyższy wyroku z dnia 18 marca 2010 r., I PK 203/09 (LEX nr 1615182), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu mogą, lecz nie muszą być zamierzone. W końcu w ostatnim czasie Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248) po raz wtóry potwierdził zasadność opisanych wyżej założeń.

Także w orzecznictwie sądów apelacyjnych akceptuje się powyższy kierunek wykładni. Do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem odziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 943 § 2 k.p. (zob. wyroki Sądu Apelacyjnego: w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1282545; w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407; w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Nie inaczej rzecz dostrzega doktryna, podkreślając, że w praktyce udowodnienie zamiaru (umyślnego działania mobbera) jest mało realne. Zatem stwierdzenie mobbingu nie może ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania się mobbera; tym samym za mobbing winny być uznane wszelkie zachowania sprawcy dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, w tym także te, które cechują się zwykłym niedbalstwem pracodawcy w zaniedbywaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, czy też niezachowaniem należytej staranności przez zatrudniającego (zob. H. Szewczyk: Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 179-186 i podana tam literatura).

Sumując ten dorobek, nie można zgodzić się z tezą prezentowaną w skardze kasacyjnej, że zaistnienie mobbingu wymaga wyłącznie umyślnego działania. Oceny tej nie modyfikuje przytoczenie w skardze wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 31/07, bowiem zapadł on przy odmiennych ustaleniach faktycznych, które nie zostały zakwalifikowane jako mobbing.

Całkowicie niezrozumiały jest zarzut stawiany przez skarżącego, że Sąd Okręgowy, dokonując oceny prawnej pominął charakter i warunki pracy w […] Izbie Lekarskiej, a także stanowisko, jakie zajmowała powódka; zaś stawiane przez pracodawcę wymagania, nakładanie obowiązków oraz oczekiwania, jakie pracodawca miał wobec niej, powinny zostać ocenione z uwzględnieniem tych kryteriów. Dodatkowo skarżący twierdzi, że dokonując oceny czy w sprawie doszło do mobbingu, Sąd winien zarówno uwzględnić obciążenie pracą pracownika, ale także cechy przełożonego (osoby drobiazgowej i wymagającej, poświęcającej na rzecz samorządu lekarskiego swój czas i tym samym wymagającej tego od innych pracowników).

W odniesieniu do tak prezentowanego spojrzenia należy wskazać, że podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing jest pracodawca, a ochroną z art. 943 § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, czy pełnionej funkcji w strukturze pracodawcy. Choć sprawcą mobbingu mogą być różne podmioty (zob. D. Dörre-Nowak [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) A. Sobczyk: Warszawa 2015, s. 448), to adresatem roszczeń wywodzonych z art. 943 k.p. jest zawsze pracodawca, bo przecież to on ma obowiązek realnego przeciwdziałania temu zjawisku w środowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859). Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, można rozpatrywać na trzech poziomach. Po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób dokonujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy - art. 31 k.p.), po drugie, pracodawca powinien eliminować mobbing w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, musi zapobiegać niemu, czyli stosować tak zwaną „prewencję antymobbingową”. Skutkiem niedopełnienia opisanych obowiązków jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 943 § 3-4 k.p.

W konsekwencji, stanowisko skarżącego nie może zyskać aprobaty, zwłaszcza z racji ekspozycji cech przełożonego (osoba o szczególnych wymaganiach względem siebie i podwładnych). Przede wszystkim stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych, 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 kar porządkowych, czy wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie niewykonalnych zadań, czy norm czasowych, nie wspominając już o takich zachowaniach, jak złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815).

O ile zatem drobiazgowość, skrupulatność, czy nawet stawianie wysokich wymagań mogą stanowić przymioty dobrego kierownika, o tyle nie usprawiedliwiają zachowań, których w sposób naganny dopuścił się prezes Izby Lekarskiej. Tym bardziej, że jego stopień naukowy (doktor nauk medycznych), piastowana funkcja (prezes Izby Lekarskiej) oraz stanowisko czynnego lekarza, powinno determinować świadomość J. K. na temat skutków negatywnej, dokonywanej przez niego w sposób ciągły i nieuzasadniony (co zostało wykazane w postępowaniu dowodowym) oceny kompetencji pracowniczych powódki (prezes wyrażał stałe niezadowolenie np. „trzeba było poprawiać wcześniej uzgodniony tekst”, który następnie znów był poprawiany, nie precyzował, jak to ma być wykonane; podkreślał, że „skoro ukończyła Pani studia wyższe”, to uprawnia do nadmiernego obciążenia pracą; oczekiwał permanentnej dyspozycyjności i „bycia w stałej gotowości do odebrania telefonu służbowego”). Wskazane pojedyncze zdarzenia składające się na nękanie lub zastraszanie pracownika nie miały nic wspólnego z „władczym stylem zarządzania”, a były zachowaniem wyjątkowym (negatywnym), odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy. Nie ma zatem wątpliwości, że naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, zachowania mobbera odbija się negatywnie na psychice ofiary, z powodu ich zwielokrotnienia i długości działania.

Konstruując standard wymaganej od pracodawcy należytej staranności w dopełnieniu wynikającego z art. 943 § 1 k.p. obowiązku, trzeba mieć na uwadze, że w świetle art. 22 § 1 k.p. specyfiką pracowniczego zatrudnienia pozostaje ponoszenie przez pracodawcę wszelkich ryzyk z tym związanych, a więc także ryzyka organizacyjnego i osobowego. W ramach tego pierwszego, mieści się uprawnienie i obowiązek stosowania przez podmiot zatrudniający wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku; zaś ryzyko osobowe obejmuje między innymi odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach) w imieniu pracodawcy. Pracodawca powinien więc dobierać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu. Tego niestety w ocenianej sprawie zabrakło.

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

Konsekwencją przedstawionych argumentów jest wniosek, że J. K. dopuścił się mobbingu wobec A. Z., a pracodawca nie dopełnił obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 39814 k.p.c.