

Wyrok z dnia 14 listopada 2008 r.

II PK 88/08

1. 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, opierać się musi na obiektywnych kryteriach.

2. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Małgorzata Gersdorf, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 listopada 2008 r. sprawy z powództwa Moniki N. przeciwko Gimnazjum [...] w G. o ustalenie i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 30 października 2007 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną,
- 2) zasądził od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Gdańsku na rzecz radcy prawnego Doroty J. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu kasacyjnym powiększoną o kwotę podatku od towarów i usług.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Gdańsku wyrokiem z dnia 21 czerwca 2007 r. oddalił powództwo Moniki N. o ustalenie i odszkodowanie skierowane przeciwko Gimnazjum [...] w G. Wyrok ten zapadł w następującym stanie faktycznym. Powódka jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciela matematyki. Na początku zatrudnienia jej współpraca z dyrektorem szkoły oraz pozostałymi nauczycielami układała się dobrze. Powódka była cenionym i zaangażowanym w pracę nauczycielem. Sytuacje konfliktowe pojawiły się pod koniec roku szkolnego 2004/2005. Pierwszym takim wydarzeniem była wycieczka szkolna. Powódka została poinformowana przez dyrektorkę gimnazjum, że udział w niej uczennicy, która ze względu na swój stan zdrowia miała indywidualny tok nauczania, winien być poprzedzony zgodą lekarza leczącego dziecko i zgodą jego matki. Z niewiadomych przyczyn powódka odebrała to zachowanie dyrektorki (uzasadnione okolicznościami) jako atak na siebie, a tymczasem to jej zachowanie, zdaniem Sądu było nieodpowiedzialne. Ponadto powódka - wbrew swoim zapewnieniom składanym dyrektorce - zabrała na wycieczkę swojego konkubenta, co spotkało się niezadowolaniem rodziców dzieci. W trakcie tej wycieczki dwie pozostałe nauczycielki zachowywały się niewłaściwie w stosunku do uczniów, o czym dzieci poinformowały swoich rodziców. Również powódka przekazała tę wiadomość dyrektorce. Na posiedzeniu rady pedagogicznej jedna z nauczycielek zabrała głos w kwestii nieporozumień między powódką a tymi dwiema nauczycielkami. Nauczyciele wypowiedzieli się na ten temat (co sąd uznał za właściwą drogę rozwiązania tego problemu), nie komentując zachowania powódki, a jedynie rozważając sposoby unikania sytuacji konfliktowych na oczach dzieci. Zostało to odebrane przez powódkę jako szykana. Dyrektorka - z uwagi na sytuacje konfliktowe na wycieczce i niezastosowanie się powódki do zaleceń dotyczących obecności na niej jej konkubenta - nie przydzieliła powódce wychowawstwa w roku szkolnym 2005/2006. Na początku tego roku szkolnego powódka ponownie zabrała na wycieczkę szkolną swojego konkubenta. Jeden z rodziców dzieci uczestniczących w wycieczce pytał później, co to za mężczyzna i dlaczego robił na wycieczce zdjęcia dzieciom. Jednym z zarzewi konfliktu była ciągła 8-godzinna obecność konkubenta powódki w szkole lub przed szkołą i robienie przez niego zdjęć, które według jego słów miały dokumentować łamanie praw konstytucyjnych. W odpowiedzi na wielokrotne uwagi dotyczące tej kwestii powódka nie reagowała, a

ostatecznie w czasie rozmowy z dyrektorką, przedstawicielem ZNP i przewodniczącą rady pedagogicznej stwierdziła, że nie ma w obecności konkubenta w szkole nic nagannego. Po tej rozmowie wydany został pisemny zakaz wstępu konkubenta powódki na teren szkoły, co nie zmieniło jego zachowania. Nawet po usunięciu ze szkoły przez funkcjonariuszy policji wrócił on pod szkołę.

Konflikt między powódką a dyrektorką i nauczycielami dotyczył również dodatkowej godziny matematyki, którą prowadzić chciała powódka, a na co potrzebna była zgoda rodziców. Początkowo dyrektorka była przeciwna temu projektowi, ale na prośbę rodziców i powódki wyraziła na to zgodę. W tej sprawie zorganizowane zostało zebranie rodziców (miało na celu wyjaśnienie ilości godzin matematyki), które prowadzone było przez jedną z nauczycielek. Mimo prośb dyrektorki, powódka wraz ze swoim konkubentem wtargnęła na to zebranie i zaczęła tłumaczyć, że dyrekcja zabrania jej prowadzenia dodatkowej lekcji matematyki. Nauczycielka prowadząca zebranie, nie mogąc opanować zachowania powódki i jej konkubenta, wzięła powódkę pod rękę i wyprowadziła z klasy. W tym samym dniu powódka wraz z konkubentem wtargnęli także na inne zebranie rodziców odbywające się w szkole. Rodzice uczniów byli zdezorientowani całą sytuacją i dyrektorka zmuszona została do przeprowadzenia rozmowy wyjaśniającej, podczas której również wtargnęła powódka ze swoim konkubentem, krzycząc, że rozmawia się o niej bez niej. Zdaniem Sądu również i to zachowanie powódki należy ocenić negatywnie, gdyż decyzja o dodatkowej lekcji matematyki należała do dyrektorki, a powódka wręcz wymusiła zgodę na jej prowadzenie. W ocenie Sądu opisane wyżej działania podważały autorytet współpracowników i przełożonych i miały na celu stworzenie wrażenia, że powódka jest bardziej zaangażowana w pracę niż pozostali nauczyciele. Poza tym wywołały one niepotrzebne zdenerwowanie rodziców i konieczność tłumaczenia zaistniałej sytuacji.

Po tym, jak jedna z nauczycielek uzyskała zgodę na prowadzenie klasy z rozszerzonym programem matematyki, powódka zaczęła artykułować zarzuty pod adresem dwóch innych nauczycielek matematyki, że nie angażują się one w naukę przedmiotu i również nie pozwalają na to powódce. Twierdziła, że kradną jej pomysły edukacyjne, nie starają się, mają inne zajęcia, nie są tak zdolne i wykształcone jak ona. W rozmowach z dyrektorem wskazywała, że nie pozwala się jej wydawać własnej gazetki, pozostałe matematyczki blokują jej pomysły. Na spotkaniu z tymi nauczycielkami zorganizowanym przez dyrektorkę powódka nie potrafiła sprecyzować swoich zarzutów. W kwestii gazetki matematycznej, którą powódka chciała wydawać,

Sąd ustalił, że nikt nie zabraniał jej rozprawiania wśród uczniów, jedynie nauczyciele nie chcieli się angażować w jej dystrybucję. Ponadto, zdaniem Sądu, powódka miała obowiązek przedstawić ten projekt zespołowi, w którym pracowała, ponieważ w szkole była już wydawana inna gazetka przez zespół przyrodniczo - matematyczny, w skład którego wchodziła również ona.

Od września 2005 r. zachowanie powódki stało się uciążliwe. Wpadała w histerię z byle powodu, płakała, twierdziła, że jest prześladowana, odrzucona, że wszyscy są jej wrogami, że pozostali nauczyciele zazdroszczą jej wykształcenia, że jak popełni samobójstwo, to odpowiedzialni za jej śmierć będą wszyscy nauczyciele. Wieczorami powódka kontaktowała się z innymi nauczycielami i rodzicami uczniów, zadawała im dziwne i osobiste pytania, szukając domniemanego spisku przeciwko sobie. Zaczęła nagrywać na dyktafon wypowiedzi innych nauczycieli i dyrektorki - bez ich wiedzy i zgody. Skarżyła się dzieciom w trakcie lekcji, że jest szykanowana, że chcą ją zwolnić, że nikt jej nie lubi. Zachowanie powódki zaczęło udzielać się dzieciom, które w relacjach z rodzicami przedstawiały właśnie w ten sposób sytuację powódki. Atmosfera w pracy stała się nie do zniesienia, powódka nie przyjmowała żadnych racjonalnych argumentów, między nią a pozostałymi nauczycielami nie było żadnego intelektualnego porozumienia, żadna rozmowa z nią nie była możliwa. Każde zachowanie nauczycieli powódka traktowała jako wymierzony w nią atak, spowodowany tym, że jest mądrzejsza i bardziej wykształcona od pozostałych nauczycieli. Jej zachowanie wskazywało na konieczność pomocy specjalistycznej. Zaczęła mnożyć się korespondencja między powódką a dyrektorką. Na łamach prasy, na forum internetowym, w radiu i telewizji zaczęły ukazywać się materiały o nieprawidłowościach i złej atmosferze w szkole, o niszczeniu dorobku zawodowego powódki, a także o prywatnych sprawach nauczycielek, niektóre podpisane - Monika N. Pisma tej treści kierowane były do Policji, Prokuratury, Kuratorium Oświaty, Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w G. oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Ta ostatnia instytucja przeprowadziła w listopadzie 2005 r. inspekcję dotyczącą relacji powódki z pozostałą kadrą nauczycielską. Dyrektorka szkoły zwróciła się o pomoc do Stowarzyszenia Antymobbingowego. W dniu 27 listopada 2005 r. odbyło się w szkole posiedzenie rady pedagogicznej poświęcone tematowi mobbingu, powołano komisję antymobbingową. Powódka odmówiła udziału w jej pracach oraz odmówiła wyznaczenia do niej swego reprezentanta. Ze względu na skargi powódki na swój stan zdrowia dyrektorka skierowała powódkę na badania profilaktyczne, nie wskazując ich zakresu. Doszło

też do nieporozumień na tle wyjazdu nauczycieli na wyjazdową radę pedagogiczną do W., w której powódka chciała wziąć udział wraz ze swoim konkubentem, co spotkało się ze sprzeciwem nauczycieli. Powódka nie mogła się zdecydować czy pojedzie na wycieczkę sama, czy też na nią nie pojedzie. Ostatecznie, kiedy miejsca zostały już zarezerwowane, zarzuciła nauczycielce organizującej wyjazd, że pozbawia się jej uczestnictwa w radzie pedagogicznej i odmawia świadczeń z funduszu społecznego. Od grudnia 2005 r. powódka zaczęła korzystać z częstych zwolnień lekarskich. Skarżyła się na swój stan zdrowia i tłumaczyła ciągłą obecność w szkole swojego konkubenta koniecznością podawania jej leków. Kilka lat wcześniej powódka nieprawdziwie informowała o tym, że ma chorobę nowotworową i przechodzi chemioterapię.

Powyższe Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, nie dając tym samym wiary wersji przedstawianej przez powódkę. Dla podkreślenia niewiarygodności jej zeznań Sąd wskazał przykładowo na to, że zeznawała ona o dyskomforcie, jaki miała odczuwać na spotkaniu nauczycielskim w pubie, między innymi z powodu tego, że musiała spożywać alkohol, tymczasem ze zdjęć zrobionych podczas tego spotkania można odnieść zupełnie odmienne wrażenie (powódka śmieje się, pali papierosa i pije alkohol). Druga sytuacja, to wręczenie powódce koszulki z napisem „Noszę się bezpiecznie - HIV nie wybiera - TY możesz”, co odebrała jako celowe upokorzenie jej. Tymczasem koszulki takie otrzymali wszyscy nauczyciele w ramach akcji promocyjnej i nosili je.

Na podstawie opinii biegłych sądowych, wydających opinię na podstawie akt sprawy, w tym dokumentacji medycznej, Sąd stwierdził, że powódka nie jest chora psychicznie, natomiast cierpi na zaburzenia lękowo - depresyjne na podłożu sytuacyjnym i osobowościowym wraz z cechami osobowości niedojrzałej, co może mieć wpływ na subiektywne i nieadekwatne do stanu rzeczywistego poczucie krzywdy u powódki. Te zaburzenia i cechy osobowości mogą mieć wpływ na jej relacje z otoczeniem, w tym z pracodawcą i współpracownikami.

Mając tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że wobec powódki nie był stosowany mobbing, a istniejący w szkole konflikt i jego eskalacja spowodowana została przez nią samą. Nawet jeśli uznać, że niektóre zachowania wobec powódki były nieprawidłowe (np. sugestie co do konieczności skorzystania z pomocy lekarza specjalisty, fizyczne zmuszenie jej do opuszczenia klasy), wynikało to z reakcji na jej absurdalne i kłopotliwe zachowanie, wywołujące zdenerwowanie u współ-

pracowników. Ostatecznie Sąd uznał, że w pozwanej szkole nie miały miejsca działania lub zachowania dotyczące powódki, które wypełniałyby dyspozycję art. 94³ § 2 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 30 października 2007 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz ich ocenę - dokonane przez Sąd Rejonowy. W konsekwencji uznał, że mimo naruszenia przez Sąd pierwszej instancji w pierwszej fazie postępowania przepisu art. 61 § 4 k.p.c. w związku z art. 8 k.p.c. (błędne dopuszczenie do udziału w sprawie Stowarzyszenia Antymobbingowego), zapadłe orzeczenie jest prawidłowe. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji opartego na naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślił, że charakter pism procesowych i apelacji powódki wskazują na subiektywizm dokonywanych przez nią ocen. Stwierdził, że dla uznania określonego zachowania za mobbing konieczne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. W ocenie Sądu drugiej instancji działania przełożonych powódki i jej współpracowników nie miały charakteru nękania i dręczenia bądź zastraszania powódki, nie naruszały zasad współżycia społecznego i przyjętych norm postępowania. Wynikały z egzekwowania obowiązków pracowniczych. Za naganne i naruszające zasady współżycia społecznego uznał Sąd rozpowszechnianie przez powódkę informacji szkalujących szkołę i pracujących w niej nauczycieli, wykonywanie telefonów prywatnych do nauczycieli przybierające postać nagabywania, nagrywanie nauczycieli bez ich zgody, brak woli wytłumaczenia konkubentowi, że jego ciągła obecność w szkole zaostrza konflikt. Sąd podkreślił, że pozostali nauczyciele mieli prawo czuć się nękami i zastraszani przez powódkę. Mogli mieć do niej żal w związku z publikacjami internetowymi, nierzadko komentującymi ich życie osobiste. Wytworzona przez powódkę wokół szkoły atmosfera mogła powodować uczucie zaprzepaszczenia lat pracy nauczycieli nad wizerunkiem szkoły i poczucie krzywdy z tego powodu. Konflikt w szkole odbił się negatywnie na zdrowiu nie tylko powódki lecz i pozostałych nauczycieli. Nie można więc dziwić się temu, że nauczyciele w końcu zaczęli unikać kontaktów i rozmów z powódką, odcięli się od niej. Taka geneza izolacji powódki nie wypełnia znamion mobbingu. Subiektywne i nieadekwatne do rzeczywistości poczucie krzywdy u powódki może mieć swoje źródło w jej ce-

chach osobowości, jak też cechy te mogą mieć istotny wpływ na relacje powódki z otoczeniem, pracodawcą i współpracownikami.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła powódka, opierając ją na naruszeniu prawa materialnego - art. 94³ § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że mobbing oznacza działania skierowane przeciwko wzorcowi „ofiary rozsądnej” oraz art. 94³ § 3 i art. 94³ § 4 k.p., poprzez ich niezastosowanie w niniejszej sprawie.

Skarżąca powołała się na występowanie w niniejszej sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do odpowiedzi na pytanie, czy zachowanie pracodawcy może być uznane za mobbing w przypadku, gdy pracownik zostaje wyizolowany z zespołu współpracowników na skutek pogorszenia się stanu jego zdrowia wywołanego sytuacją w miejscu pracy i uznania przez współpracowników za osobę niestabilną psychicznie, mimo tego że okoliczność ta nie wynika z przeprowadzonego badania lekarskiego. Skarżąca stwierdziła także, że istnieje konieczność dokonania wykładni przepisu art. 94³ § 2 k.p., budzącego poważne wątpliwości poprzez wyjaśnienie czy mobbing oznacza działania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi (niezależnie od jego predyspozycji psychicznych), czy też przeciwko pracownikowi wypełniającemu obiektywny wzorzec „ofiary rozsądnej”.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, a także - w obu tych przypadkach o - zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej powódce z urzędu - w tym także w postępowaniu kasacyjnym.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że w toku postępowania Sąd ustalił, że pomiędzy powódką a pozostałymi nauczycielami wywiązać miał się konflikt wywołany postawą powódki i jej wrażliwością na odbiór otoczenia. Z ustaleń tych wynika, że powódka była wypraszana z zebrań, pozostali współpracownicy z nią nie rozmawiali, otrzymała poniżającą koszulkę, inni nauczyciele tylko ją wypożyczyli oraz że od września 2005 r. zachowanie powódki „zasadniczo odbiegało od normy zachowania nauczyciela i człowieka”. W toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy stwierdzono, że negatywne reakcje członków grona pedagogicznego mogły mieć na celu zdyskredytowanie i marginalizowanie inicjatyw podejmowanych przez powódkę, pierwotna odmowa prowadzenia dodatkowych zajęć przez powódkę była bezpod-

stawna, nieuzasadniona była odmowa wydania gazetki z uwagi na brak akceptacji współpracowników - rady pedagogicznej, w trakcie kontroli stwierdzono okoliczności, które wskazywały na istnienie mobbingu, w stosunku do powódki dopuszczono się aluzji i krytyki, działania współpracowników mogły naruszać wizerunek powódki i uderzać w pozycję zawodową, samo skierowanie na badania lekarskie stanowiło naruszenie wizerunku powódki, podobnie jak sugerowanie zaburzeń psychicznych.

Zdaniem skarżącej, objawy załamania stanu zdrowia (histeria, apatia, poczucie krzywdy, alienacja) powinny były skłonić dyrekcję do skierowania powódki na kolejne badania lekarskie, w żadnym zaś wypadku nie powinno dojść do alienacji pracownika, wywołania u niego poczucia spiskowania przeciwko niemu. W sytuacji natomiast, gdy zachowanie powódki dawało podstawy do rozwiązania stosunku pracy, pracodawca powinien podjąć taką decyzję, a nie pozwalać na dalszą eskalację konfliktu i funkcjonowania powódki w niezdrowej atmosferze. Pracodawca w niniejszej sprawie, mimo ciężącego na nim obowiązku podjęcia działań zmierzających do likwidacji mobbingu, pozostawał bierny.

Stan faktyczny ustalony przez Sąd pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków: nie wiadomo, co było czynnikiem inicjującym konflikt w szkole, konflikt ten doprowadził do całkowitego wyalienowania powódki od reszty pracowników, jego wynikiem była niechęć do powódki ze strony innych nauczycieli, na skutek tego konfliktu dramatycznie pogorszył się stan zdrowia powódki, konflikt miał charakter samonapędzającej się spirali wzajemnej niechęci, odizolowania, utraty zaufania i pretensji, pracodawca nie podjął wystarczających działań dla zapobieżenia długotrwałemu procesowi, którego skutkiem wyrządzona została powódce krzywda.

Skarżąca podkreśliła, że pierwotna alienacja powódki miała wynikać z jej stanu psychicznego, co jednakże nie zostało udowodnione. Stopniowe pogłębianie alienacji i okazywania powódce niechęci było sprzężone ze zmianami w jej reakcji na otoczenie z uwagi na depresję, której pogłębienie spowodowała sytuacja w środowisku pracy. Dopiero w późniejszych fazach relacji powódki ze współpracownikami reakcje tych ostatnich mogły być uzasadnione, a w związku z eskalacją konfliktu nie sposób oceniać prawidłowo postępowania żadnej z jego stron. Nie powinno budzić wątpliwości, że stwierdzona została anomalia w traktowaniu powódki w środowisku pracy, która spowodowała odizolowanie powódki, zaniżenie poczucia przydatności zawodowej oraz wywołały rozstrój zdrowia. W realiach niniejszej sprawy powódka została wyalienowana ze środowiska zawodowego i była inaczej traktowana przez

pracodawcę, mimo że nie było formalnych podstaw do ukarania jej karą dyscyplinarną, wypowiedzenia umowy o pracę czy skorzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego.

Ponadto błędnie, zdaniem skarżącej, Sąd Okręgowy dla ustalania znamion mobbingu przyjął wzorzec „ofiary rozsądnej”, nie biorąc pod uwagę indywidualnych predyspozycji pracownika. Tymczasem, zdaniem skarżącej, z zasady równego traktowania wynikającej z art. 18^{3a} k.p. oraz z praw konstytucyjnych wynika, że wszyscy powinni być traktowani równo, co oznacza, że nie ma podstaw do izolacji pracownika wykazującego cechy bardziej rozwiniętej wrażliwości. Tym samym Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia przepisów wskazanych w podstawach kasacyjnych uznając, że nie zaistniało w stosunku do powódki zjawisko mobbingu, wyłącznie z powodu jej wyjątkowej wrażliwości, co spowodowało także oddalenie roszczenia o odszkodowanie z tego tytułu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Ustalenia te, jeśli nie zostały podważone w skardze poprzez skuteczne zarzuty naruszenia prawa procesowego, stanowią dla Sądu Najwyższego podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia, w oparciu o którą oceniane są zarzuty naruszenia prawa materialnego. Niniejsza skarga ograniczyła się do zarzutów dotyczących prawa materialnego, które odnoszone mogą być wyłącznie do ustalonego stanu faktycznego.

W pierwszym zarzucie bazującym na błędnej wykładni art. 94³ § 2 k.p. skarżąca wywodzi, iż bezzasadnie - dla oceny zaistnienia przesłanek mobbingu - Sąd przyjął wzorzec „ofiary rozsądnej”. Jak zaś wynika z jego uzasadnienia, przy ocenie tej kwestii winny być brane pod uwagę osobiste predyspozycje pracownika, w tym jego ponadprzeciętna wrażliwość. Ta szczególna cecha osobista nie powinna też stanowić podstawy do nierównego traktowania tego pracownika. Wedle ustawowej definicji mobbingu zawartej w przywołanym wyżej przepisie oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na

celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przepis ten odnosi się do 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 wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. W takim, zaaprobowanym przez Sąd Najwyższy, znaczeniu użyte zostało przez Sąd Okręgowy pojęcie „ofiary rozsądnej”, zatem omawiany zarzut błędnej wykładni przepisu art. 94³ § 2 k.p. jest nieuzasadniony.

Niezrozumiałe jest przy tym zarzucie odwoływanie się w skardze do zasady równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} k.p.). Po pierwsze, zarzut naruszenia tego przepisu nie znalazł się w podstawach kasacyjnych. Po drugie, stwierdzenie, że „brak podstaw do izolacyjnego traktowania nauczyciela w przypadku, gdy jego osobowość wykazuje cechy bardziej rozwiniętej wrażliwości” sugeruje, że nastąpiło dyskryminowanie powódki z uwagi na jej szczególne cechy osobiste. Jednakże nie pokrywa się to z ustalonym stanem faktycznym. Przede wszystkim nie potwierdza się chronologia zdarzeń przedstawiana przez skarżącą. W skardze mianowicie wskazuje się, że nadzwyczajna wrażliwość powódki, stała się przyczyną jej odrzucenia w środowisku zawodowym, a dopiero później reakcja powódki wynikająca z pogarszającego się stanu zdrowia, którego źródłem było to odrzucenie, wywoływała u niej zachowania uzasadniające negatywne reakcje współpracowników, co doprowadziło do samonapędzającej się spirali wzajemnej niechęci, utraty zaufania i pretensji. Tymczasem z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że źródłem odsunięcia się pracowników od powódki były jej zachowania w sytuacjach konfliktowych. Stwierdził on, że „nie można się dziwić postawie nauczycieli, iż w końcu zaczęli unikać kontaktów, rozmów z powódką. [...] W ocenie Sądu Okręgowego nauczyciele mogą się czuć nęceni

przez powódkę, z jej osobą łączą bowiem obraźliwe publikacje internetowe, nierząd-ko komentujące ich życie osobiste. Dowodem tego jest chęć odcięcia się od osoby powódki, unikanie kontaktu z nią”. Zatem to nie jest tak, jak to się przedstawia w skardze, że najpierw zaistniało odizolowanie powódki od grupy z uwagi na jej szczegól-ną wrażliwość, co spowodowało pogorszenie stanu jej zdrowia, a to z kolei stało się przyczyną jej konfliktów z otoczeniem w pracy. Odwrotnie, Sąd ustalił, że powódka była lubiana i ceniona, zmiana postrzegania jej przez współpracowników nastę-powiała w miarę narastających konfliktów z pracownikami, w których powódka była stroną winną, czasami współwinną. Zajmowana przez nią postawa w tych konflik-tach, jej zachowanie krzywdziło pozostałych pracowników i uzasadniało ich niechęć do kontaktów z powódką, co można uznać za zrozumiałą reakcję obronną. Izolacja ta zatem nie była przyczyną lecz skutkiem zaistniałych konfliktów, w których to konflik-tach właśnie zachowania powódki miały charakter zastraszania i nękania pozosta-łych nauczycieli. Podkreślić też należy, że izolacja pracownika w grupie współpra-cowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pra-cowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uza-sadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma pod-staw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Wnioski przywołane w skardze, a wyciągnięte przez skarżącą z ustalonego stanu faktycznego należy zatem skorygować. Konflikt w szkole doprowadził do cał-kowitego wyalienowania powódki od reszty pracowników. Przyczyną wyalienowania było uczucie niechęci do powódki uzasadnione jej niewłaściwym i krzywdzącym in-nych nauczycieli zachowaniem w sytuacjach konfliktowych. Unikanie kontaktu z po-wódką, wynikało z obawy przed takim zachowaniem i nieadekwatnymi do rzeczywi-stej sytuacji reakcjami. Wbrew subiektywnemu odczuciu powódki działaniom i za-chowaniom podejmowanym przez współpracowników powódki i jej przełożonych w konfliktowych sytuacjach (w ustalonym stanie faktycznym) nie można przypisać mo-tywu, jaki przyświeca działaniom i zachowaniom mobbingowym nakierowanym na wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Nie miały też one charakteru nękania, zastraszania, poniżania czy ośmieszania. Na skutek tego kon-fliktu pogorszył się stan zdrowia powódki, ale także stan zdrowia innych pracowni-

ków. Pracodawca podjął działania zmierzające do wyjaśnienia konfliktu i zarzutów powódki, skoro już w listopadzie 2005 r. (początek konfliktu czerwiec 2005 r., potem przerwa wakacyjna, nasilenie konfliktu - wrzesień 2005 r.) zainicjował powołanie komisji antymobbingowej, lecz powódka odmówiła w niej udziału. Pozostając przy tym wątku, z treści skargi zdaje się wynikać pogląd nie do zaakceptowania, że jednym ze sposobów przeciwdziałania mobbingowi miałyby być wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi - ofierze mobbingu, aby nie pozwalać „na dalszą eskalację konfliktu i funkcjonowanie powódki w niezdrowej atmosferze”.

Skoro stan faktyczny niniejszej sprawy nie wypełnił dyspozycji art. 94³ § 2 k.p., nie jest także uzasadniony drugi zarzut naruszenia art. 94³ § 3 i 4 k.p. poprzez ich niezastosowanie w niniejszej sprawie,

Na koniec należy dodać, że powoływanie się skarżącej na ustalenia kontroli Państwowej Inspekcji Pracy jest bez znaczenia, bowiem wynikające z nich twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym, którym Sąd Najwyższy jest związany.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie § 12 ust. 4 pkt 2 w związku § 6 pkt 5 w związku z § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

=====