

WYROK Z DNIA 18 LUTEGO 2009 R.
SNO 7/09

Przewodniczący: sędzia SN Przemysław Kalinowski.

Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Krzysztof Pietrzykowski.

Sąd Najwyższy – Sąd Dyscyplinarny z udziałem sędziego Sądu Okręgowego – Zastępcy Rzecznika Dyscyplinarnego Sądu Okręgowego, sędziego – członka Krajowej Rady Sądownictwa oraz protokolanta po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2009 r. sprawy sędziego Sądu Rejonowego w związku z odwołaniem obwinionej i jej obrońcy, Ministra Sprawiedliwości oraz Krajowej Rady Sądownictwa od wyroku Sądu Apelacyjnego – Sądu Dyscyplinarnego z dnia 27 października 2008 r., sygn. akt (...)

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i p r z e k a z a ł sprawę Sądowi Apelacyjnemu – Sądowi Dyscyplinarnemu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Sędzia Sądu Rejonowego została obwiniona o popełnienie przewinienia dyscyplinarnego z art. 107 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.), polegającego na tym, że w okresie od dnia 2 stycznia 2004 r. do dnia 14 października 2006 r., pełniąc funkcję przewodniczącej Wydziału Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego, rażąco naruszyła obowiązki służbowe poprzez uporczywe i długotrwałe nękanie oraz zastraszanie pracowników sekretariatu i referendarzy sądowych zatrudnionych w kierowanym przez nią Wydziale, mając na celu ich poniżenie i wywołanie u nich zaniżonej oceny przydatności zawodowej.

Wyrokiem z dnia 27 października 2008 r. Sąd Apelacyjny – Sąd Dyscyplinarny uznał obwinioną sędziog Sądu Rejonowego za winną popełnienia przewinienia służbowego polegającego na tym, że pełniąc funkcję przewodniczącej Wydziału Ksiąg Wieczystych w Sądzie Rejonowym w okresie od dnia 2 stycznia 2004 r. do marca 2006 r. w sposób oczywisty i rażący naruszyła obowiązki służbowe poprzez uporczywe i długotrwałe nękanie oraz zastraszanie pracowników sekretariatu i referendarzy zatrudnionych w tamtejszym Wydziale, a zwłaszcza Tomasza S. i Bożeny P., mając na celu ich poniżenie i wywołanie zaniżonej oceny przydatności zawodowej, dopuszczając się takim postępowaniem mobbingu w rozumieniu art. 94³ §

2 k.p., co wyczerpuje znamiona przewinienia służbowego z art. 107 § 1 u.s.p. i za to na podstawie art. 109 § 1 u.s.p. wymierzył jej karę dyscyplinarną upomnienia.

Sąd Apelacyjny – Sąd Dyscyplinarny ustalił, że sędzia Sądu Rejonowego objęła funkcję Przewodniczącej Wydziału Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego w dniu 1 marca 2002 r. W tym czasie Wydział miał znaczne zaległości. Prezes Sądu zalecił jak najszybsze zlikwidowanie zaległości Wydziału. Przewodnicząca wielokrotnie zwracała się do Prezesa Sądu o zwiększenie obsady administracyjnej Wydziału. Po objęciu funkcji Przewodniczącej Wydziału przez obwinioną pracownicy Wydziału odczuli pogorszenie atmosfery w pracy. Niemal codziennie Przewodnicząca wzywała do swojego pokoju konkretnych pracowników, którym zwracała uwagę na popełnione przez nich uchybienia związane z pracą. Po takiej rozmowie Kierownik Sekretariatu Urszula L. na polecenie obwinionej przeprowadzała rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i sporządzała notatkę służbową, w której miała opisać rodzaj popełnionego uchybienia. Notatka była umieszczana w tzw. „teczce wydziałowej”. Pracownicy bardzo niechętnie chodzili na takie rozmowy, bały się iść do gabinetu Przewodniczącej, gdyż rozmowy prowadzone były w ostrym tonie. Zdarzało się, że po wyjściu z gabinetu pracownicy płakały. Z czasem pracownicy były wzywane przez obwinioną niemal codziennie, co wzbudzało w nich taki lęk, że najpierw prosiły Kierownika sekretariatu, aby to ona sprawdziła prawidłowość przygotowanych przez nie orzeczeń, a nawet chciały, by to ona zamiast nich chodziła do Przewodniczącej na rozmowy. Kiedy kierowniczka próbowała obwinionej tłumaczyć uchybienia pracownic, ta zbywała ją słowami „nie ma o czym mówić”. Z inicjatywy obwinionej każda z pracownic sekretariatu miała tzw. „Dzienniczek”, w którym odnotowywała załatwione w danym dniu sprawy – nie mogło ich być mniej niż piętnaście dziennie. Codzienne wyniki miała obowiązek kontrolować kierowniczka sekretariatu. Jeśli w danym dniu było mniej załatwień kierowniczka sekretariatu musiała poinformować o tym Przewodniczącą i wytłumaczyć jej, dlaczego nie dopilnowała, aby dzienna norma została wykonana. Obwiniona, wychodząc do domu około godziny 15.00 pytała, ile spraw zostało załatwionych, rano też dowiadywała się, czy norma poprzedniego dnia została „wyrobiona”. Pracownicy – aby „wyrobić normę” – musiały zostawać w pracy po 15.30 – pomimo tego, że formalnie Przewodnicząca tego zabraniała. Za spędzony czas po godzinach pracy pracownicy nie otrzymywali czasu wolnego. Część pracy pracownicy zabierały do wykonania do domu. Kiedy poinformowano o tym obwinionego sędziego stwierdziła ona, że zadania „spokojnie są do zrobienia w miejscu pracy” i zabraniała brać pracę do domu. Pomimo tego, że po kilku miesiącach udało się nadrobić zaległości w Wydziale, zachowanie obwinionej w stosunku do pracowników nie zmieniło się.

Do sierpnia 2004 r. Zastępcą Kierownika sekretariatu była Bożena P. Przewodnicząca miała nieustannie do niej pretensje odnośnie czasokresu – tj. tego, że sprawy

przedkładane były sędziom po upływie czasu wskazanego w zarządzeniu (działo się tak, ponieważ wydział obciążony był zaległościami i nie nadążano z realizacją bieżących czynności). „Czasami” obwiniona zwracała się do Bożeny P. w sposób nieuprzejmy np. „Bożena, do mnie”, „bez tłumaczenia, bo mnie drażnisz”. „Pewnego dnia w 2004 r.” stwierdziła: „Luiza M. (była kierowniczka sekretariatu Wydziału II Cywilnego) to było dno, a na ciebie nie ma określenia”. W czerwcu 2004 roku obwiniona zmieniła Bożenie P. zakres obowiązków – powierzyła jej dokonywanie projektów wpisów – jednocześnie pozostawiła ją na stanowisku Zastępcy Kierownika sekretariatu. Przewodnicząca poinformowała wówczas Bożenę P., że nie ma uprawnienia do usunięcia jej z zajmowanego stanowiska, ale jeśli sama nie zrezygnuje z funkcji Zastępcy Kierownika, to będzie na niej ciążyła podwójna odpowiedzialność, wynikająca z pełnionej funkcji jak i w zakresie dokonywanych projektów nowych wpisów. Bożena P. zrezygnowała z zajmowanego stanowiska funkcyjnego. Przedtem obwiniona zapowiedziała kierownicze, że jeśli Bożena P. pozostanie Zastępcą Kierownika, to wszystkie jej uchybienia będą obciążały kierowniczkę.

Obwiniona często przynosząc pracownikom akta nie kładła ich na biurku, ale rzucała je na blat biurka. W grudniu 2005 roku obwiniona zabroniła kierownicze udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom, ponieważ priorytetem było wówczas opanowanie grudniowego wpływu. Jednocześnie zapowiedziała, że „jak nie opanują, to będą rozmawiać inaczej”. Kiedy w ciągu dnia obwiniona zauważała brak którejś pracownicy przy biurku, dzwoniła do kierowniczki sekretariatu, która miała ustalać, gdzie dana pracownica się znajduje.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w tej sytuacji w omawianym okresie pracownicy Wydziału Ksiąg Wieczystych do pracy przychodzili w wielkim stresie, czekając na to, co się w danym dniu wydarzy, o co będzie awantura. Było wiadome, że Przewodnicząca zbiera notatki służbowe do teczek wydziałowych, aby „mieć na nie haka”. Z dalszych ustaleń wynika, że obwiniona wyrażała się negatywnie o pracownikach sekretariatu, nazywała ich leniami, powtarzała, że „trzeba na nich bata”. Pracownice skarżyły się na forum sekretariatu na zachowanie Przewodniczącej. Nie złożyły jednak wówczas żadnej formalnej skargi. Po odejściu obwinionej z Wydziału, panującą atmosferę pracownicy oceniają jako „spokojną, pełną wzajemnej życzliwości między sędzią, referendarzami i pracownikami sekretariatu”. W dniu 1 czerwca 2004 r. pracę w Wydziale Ksiąg Wieczystych na stanowisku referendarza rozpoczął Tomasz S. Od początku nie radził on sobie z wykonywaniem powierzonych mu czynności. Obwiniona zabroniła jednak innym pracownikom udzielania jakiegokolwiek pomocy nowemu pracownikowi. Krytykowała jego pracę w obecności innych pracowników. „Pewnego dnia” w pokoju referendarzy obwiniona, w obecności kierowniczki sekretariatu i referendarza Ewy C. – K., powiedziała referendarzowi Tomaszowi S., że jest głupi. Ewa C. – K. zwróciła uwagę Przewodniczącej, że nie powinna tak się

zwracać do referendarza, tym bardziej w obecności innych pracowników, na co obwiniona odpowiedziała, że o tym i tak wszyscy wiedzą. „Zdarzyło się”, że obwiniona przysłała do pokoju referendarza, wyciągnęła z szafy akta, przeglądła je i rzucała na podłogę. Następnie kazała referendarzowi zbierać je. Obwiniona za pośrednictwem kierowniczkę sekretariatu poleciła pracownikom, że o godz. 15.30 należy wyłączać komputery, aby Tomasz S. nie mógł dalej pracować. Na zarządzenie Przewodniczącej, jako jedyny z referendarzy nie miał on obsługi sekretarskiej – sam musiał dekretować swoje sprawy, wypisywał wezwania, dokonywał wpisów. Obwiniona kontrolowała wszystkie jego sprawy, a uchybienia odnotowywała w sporządzanych w tym celu notatkach służbowych, które były składane do teczki wydziałowej. Na każdą notatkę referendarz musiał składać pisemną odpowiedź. Obwiniona nie wyjaśniała nowemu referendarzowi na czym polegały jego błędy – stwierdzała jedynie, że skoro jest po egzaminie sędziowskim, to musi wszystko umieć. Z uwagi na dużą ilość popełnianych przez niego błędów w pracy, powierzono mu następnie wykonywanie najprostszycy czynności referendarskich.

Na prośbę obwinionej praca referendarza została skontrolowana dwukrotnie przez wizytatora – za każdym razem ocena wypadła negatywnie. Ostatecznie stwierdzono, że nie ma on predyspozycji do pracy w Wydziale Ksiąg Wieczystych.

W piśmie z dnia 8 marca 2006 r. skierowanym do Komisji Kwalifikacyjnej, która miała zająć się oceną pracy referendarza Tomasza S., opisał on sytuację i atmosferę panującą w Wydziale Ksiąg Wieczystych, któremu przewodniczyła obwiniona. Wskazał, że obwiniona w żaden sposób mu nie pomagała, nie udzielała wskazówek w pierwszym okresie jego pracy. Obwiniona swoim zachowaniem ośmieszała go, deprecjonowała jego osobę i wykonywaną pracę. Podkreślał, że cała ta sytuacja budziła w nim poczucie braku wiary we własne umiejętności, niską samoocenę, ponadto żył w ciągłym stresie. W pracy nie chciał wchodzić w polemikę z Przewodniczącą, gdyż czuł się zagrożony, obawiał się, że może stracić pracę.

W marcu 2006 roku pracownicy sekretariatu i referendarze zatrudnieni w Wydziale wystąpili do Prezesa Sądu z pismami, w których opisali sytuację panującą w Wydziale oraz niewłaściwe zachowanie obwinionej w stosunku do nich.

Obwiniona sędzia nie przyznała się do popełnienia zarzucanego jej przewinienia. W swoich wyjaśnieniach wskazała, że stanowisko Przewodniczącej Wydziału Ksiąg Wieczystych w Sądzie Rejonowym objęła w 2002 roku. W Wydziale była bardzo duża zaległość w załatwianiu spraw, w związku z czym otrzymała polecenie zlikwidowania tej zaległości. Pomimo, że wpływ spraw do Wydziału zwiększył się w porównaniu z poprzednim okresem, ilość pracowników nie uległa zmianie – byli oni więc bardzo obciążeni pracą. Fakt ten obwiniona zgłaszała Prezesowi Sądu, prosząc jednocześnie o zwiększenie stanu osobowego sekretariatu Wydziału. Obwiniona podkreśliła, że w jej ocenie relacje między nią a pracownikami były dobre – doceniała ich pracę i zachęcała

do doksztalcenia się. Wskazała, że sytuacja pogorszyła się w 2005 roku, kiedy na wniosek kierowniczkę sekretariatu o wzmocnienie obsady pracowniczej, otrzymała od Prezesa Sądu odpowiedź negatywną. Od tego czasu dało się zauważyć, że pracownice w sekretariacie stały się przygnębione, straciły bowiem perspektywę na zmniejszenie ilości pracy.

Jeżeli chodzi o referendarza Tomasza S., to obwiniona wskazała, że wszyscy mieli świadomość, że miał problemy z wykonywaniem powierzonej pracy, gdyż nie był do niej dostatecznie merytorycznie przygotowany. Wyjaśniła, że wydawała mu stosowne zarządzenia na piśmie, ponieważ przeprowadzane wcześniej rozmowy nie dały żadnego rezultatu ani żadnej poprawy wyników jego pracy. Zaprzeczyła, że kiedykolwiek była w stosunku do niego, jak i do pozostałych pracowników, złośliwa, że ich wyśmiewała, wyzywała, krytykowała publicznie, groziła zwolnieniem z pracy. Nigdy nie widziała, aby ktoś z pracowników płakał po rozmowie z nią. Podała, że razem z kierowniczką sekretariatu poprosiły Bożenę P. do ustąpienia ze stanowiska Zastępcy Kierownika.

Obwiniona stwierdziła, że nie jest prawdą, aby ustaliła dzienną liczbę wpisów, jaką sekretariat miał dokonać. Ponadto zaprzeczyła, aby zabraniała udzielania urlopów wypoczynkowych bądź zgody na wyjście pracowników w godzinach pracy poza Sąd. Wyjaśniła też, że nigdy nie rzucała aktami, natomiast zdarzyło się raz, że sterta akt złożona na biurku zsunęła się na podłogę i wtedy poprosiła referendarza Tomasza S., aby je pozbierał.

Stan faktyczny sprawy Sąd Apelacyjny – Sąd Dyscyplinarny ustalił na podstawie zeznań świadków. Sąd nie dał wiary „w przeważającej części” wyjaśnieniom obwinionej, „gdyż zmierzają one w oczywisty sposób do umniejszenia odpowiedzialności obwinionej za dokonane przewinienie”.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Apelacyjny – Sąd Dyscyplinarny uznał, że zachowanie obwinionej w stosunku do pracowników Wydziału Ksiąg Wieczystych spełnia ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. Zachowanie obwinionej polegało na wyśmiewaniu i publicznym krytykowaniu pracy referendarzy sądowych i pracowników sekretariatu, podważaniu ich kompetencji, obraźliwym nazywaniu pracowników, zakazywaniu udzielania urlopów pracownikom, rzucaniu aktami, stwarzaniu atmosfery ciągłego napięcia i strachu. Działania mobbingowe kierowane były przeciwko pracownikom sekretariatu i referendarzom tam zatrudnionym. Działania te były kierowane z większą intensywnością w stosunku do Tomasza S. i Bożeny P. Zdaniem Sądu cel i skutek mobbingu w postaci poniżenia pracowników i wywołania u nich zaniżonej oceny przydatności zawodowej jest oczywisty. Jest to normalna reakcja człowieka, który usłyszał, że ktoś jest dnem, a na niego to nie ma już określenia bądź takiego, któremu zrzucano akta na podłogę i następnie polecono ich podniesienie.

Według Sądu takim zachowaniem obwiniona sędzia w sposób oczywisty i rażący naruszyła swoje obowiązki służbowe.

Od powyższego wyroku odwołali się: obwiniona sędzia i jej obrońca, Minister Sprawiedliwości oraz Krajowa Rada Sądownictwa.

W odwołaniu obwinionej oraz w odwołaniu jej obrońcy zarzucono:

1. obrazę przepisów prawa materialnego:

- a) art. 94³ § 2 k.p. przez przyjęcie, że obwiniona dopuściła się w okresie od dnia 2 stycznia 2004 r. do marca 2006 r. mobbingu poprzez uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie pracowników sekretariatu i referendarzy zatrudnionych w Wydziale Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego, a zwłaszcza Tomasza S. i Bożeny P.;
- b) art. 107 § 1 u.s.p. przez uznanie obwinionej za winną popełnienia przewinienia służbowego polegającego na tym, że w sposób oczywisty i rażący naruszyła obowiązki służbowe;

2. obrazę przepisów prawa procesowego, mającą istotny wpływ na wynik postępowania:

- art. 5 k.p.k. przez nieuwzględnienie nie dających się usunąć wątpliwości w sprawie na korzyść obwinionej;
- art. 7 k.p.k. przez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego z przekroczeniem zasad prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego oraz z pominięciem jego części przy dokonywaniu ustaleń;
- art. 148 § 2 k.p.k. przez protokołowanie przebiegu czynności w sposób niezgodny z ich treścią, w zakresie wskazanym we wnioskach o sprostowanie protokołów rozpraw zgłoszonych przed Sądem pierwszej instancji;
- art. 153 § 1 k.p.k. przez odmowę sprostowania protokołu rozprawy pomimo istotnych rozbieżności treści protokołu a przebiegiem rozprawy;
- art. 171 § 4 k.p.k. i art. 370 § 4 k.p.k. przez zadawanie pytań świadkom przez członków składu orzekającego sugerujących odpowiedzi;
- art. 167 k.p.k. przez bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez obronę, oraz nierozpoznanie części wniosków dowodowych wnioskowanych przez obwinioną bądź jej obrońcę.

W uzasadnieniach tych odwołań wskazano na błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegające na przyjęciu wbrew przeprowadzonemu postępowaniu dowodowemu, że obwiniona w sposób uporczywy i długotrwały nękała i zastraszala pracowników sekretariatu i referendarzy zatrudnionych w Wydziale Ksiąg Wieczystych, a zwłaszcza Tomasza S. i Bożenę P., mając na celu ich poniżenie i wywołanie zaniżonej przydatności zawodowej, błędną ocenę materiału dowodowego bądź jej brak w stosunku do części dowodów.

Oprócz zarzutów powyższych w odwołaniu obwinionej zarzuca się obrazę:

- art. 41 § 1 k.p.k. przez wyrokowanie w sprawie przez sędziów, co do których zachodziły uzasadnione wątpliwości co do ich bezstronności;
- art. 366 k.p.k. i art. 371 § 2 k.p.k. przez niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy;
- art. 391 § 1 k.p.k. przez odczytanie protokołów zeznań świadków Bożeny P. i Urszuli L. z postępowania przygotowawczego pomimo, że nie twierdziły, że nie pamiętają przebiegu zdarzeń oraz niewyjaśnienie rozbieżności w ich zeznaniach.

W związku z powyższymi zarzutami obwiniona oraz jej obrońca wniesli o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uniewinnienie obwinionej, „z ostrożności procesowej” o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych.

W odwołaniach Krajowej Rady Sądownictwa oraz Ministra Sprawiedliwości zarzucono rażącą niewspółmierność orzeczenia o karze, polegającego na wymierzeniu obwinionej kary dyscyplinarnej upomnienia, będącą wynikiem nieuwzględnienia we właściwy sposób stopnia zawinienia obwinionej oraz wagi popełnionego przez nią przewinienia.

W oparciu o powyższy zarzut w obydwu odwołaniach wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku przez wymierzenie obwinionej na podstawie art. 109 § 1 pkt 3 u.s.p. kary dyscyplinarnej usunięcia z zajmowanej funkcji.

Sąd Najwyższy – Sąd Dyscyplinarny zważył, co następuje:

Z czterech odwołań od wyroku Sądu Dyscyplinarnego pierwszej instancji tylko odwołania obwinionej i jej obrońcy zaskarżają cały wyrok – zawarte w nim orzeczenie o popełnieniu przez obwinioną przewinienia służbowego. Rozpoznanie tych odwołań musi zatem poprzedzać ocenę zarzutów Krajowej Rady Sądownictwa i Ministra Sprawiedliwości, które odnoszą się wyłącznie do orzeczonej w zaskarżonym wyroku kary.

Z odwołań obwinionej i jej obrońcy w pierwszym rzędzie należało rozpatrzyć zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego przez niedopuszczalne przypisanie obwinionej popełnienia mobbingu oraz zarzuty wskazujące na zasadniczą wadliwość dokonanego ustalenia, a także sprzeczność pomiędzy faktami, które Sąd Dyscyplinarny uznał za ustalone, a wywnioskowanym z nich mobbingiem wobec wszystkich pracowników powierzonego obwinionej Wydziału Ksiąg Wieczystych. W razie bowiem potwierdzenia zasadności tych zarzutów powstawałaby wystarczająca podstawa do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Nie mają racji odwołujący się w zarzutach kwestionujących właściwość Sądu Dyscyplinarnego do rozpoznania czynu określonego jako mobbing w rozumieniu art.

94³ § 2 Kodeksu pracy. Przecież przedmiotem postępowania dyscyplinarnego nie jest rozpoznanie roszczeń pracowników przeciwko pracodawcy przewidzianych przepisami prawa pracy, co istotnie należy do sądu pracy. Przedmiotem tego postępowania jest natomiast rozpoznanie zarzuconego przez uprawnionego oskarżyciela przewinienia dyscyplinarnego dotyczącego bezprawnego czynu (działań i zachowań mobbingowych), który – jeśli zostałby popełniony – z pewnością podlegałby kwalifikacji jako naruszenie obowiązków powierzonych sędziemu i uchybienie godności urzędu (art. 107 § 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych). Sprawa dyscyplinarna i związana z nią właściwość Sądu Dyscyplinarnego jest autonomiczna i nie zależy od tego – jak to zarzucili skarżący – czy sąd pracy rozpoznał sprawę o mobbing.

Bezpodstawny i oczywiście sprzeczny z celami postępowania dyscyplinarnego jest pogląd zakładający brak odpowiedzialności za przewinienie służbowe z tego tylko powodu, że pracownicy nie domagali się ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy.

Mobbing został zdefiniowany w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy jako 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. Zakazane działania lub zdarzenia mobbingowe, gdyby zostały popełnione przez sędziego, byłyby aktami bezprawnymi naruszającymi obowiązki sędziego i byłyby uchybieniem godności urzędu w rozumieniu art. 107 § 1 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych.

Stwierdzając dopuszczalność postępowania dyscyplinarnego (obwinienia i osądzenia) wobec sędziego za przewinienie dyscyplinarne będące działaniami lub zachowaniami mobbingowymi w rozumieniu art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, Sąd Najwyższy – Sąd Dyscyplinarny rozpatrzył „merytoryczne” zarzuty odwołań obwinionej i jej obrońcy. Sąd Najwyższy uznał bowiem, że bezpodstawny jest także ten zarzut, który kwestionuje rozpoznanie sprawy przez Sąd Apelacyjny – Sąd Dyscyplinarny ze względu na niebezpieczeństwo jakiegoś (bliżej nieokreślonego) stronniczego zaangażowania sędziów tego Sądu w sprawie, w której ujawnił się konflikt pomiędzy obwinioną a „władzami sądowymi” w obszarze właściwości Sądu Apelacyjnego w (...). Kwestia ta została już bowiem prawomocnie rozstrzygnięta postanowieniem Sądu Najwyższego – Sądu Dyscyplinarnego z dnia 27 sierpnia 2007 r. rozstrzygającym o nieuwzględnieniu wniosku w przedmiocie przekazania przedmiotowej sprawy dyscyplinarnej innemu sądowi.

W związku z tym, że według sentencji wyroku obwiniona sędzia dopuściła się mobbingu (w działaniach i zachowaniach zdefiniowanych w art. 94³ § 2 Kodeksu

pracy) w stosunku do wszystkich pracowników powierzonego jej Wydziału Ksiąg Wieczystych, zwrócić trzeba uwagę na zawarte w wyroku skonkretyzowanie działań mobbingowych przez stwierdzenie, że przypisane obwinionej uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie miało na celu poniżenie i wywołanie zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Jest to wyraźne zaostrenie winy obwinionej przez przypisanie jej działania celowego („mające na celu poniżenie i wywołanie zaniżonej oceny”), co oznacza dążenie z premedytacją przez „uporczywe i długotrwałe nękanie i zastraszanie” do spowodowania poniżenia i wywołania zaniżonej oceny przydatności zawodowej pracowników kierowanego przez obwinioną Wydziału. W ten sposób Sąd Dyscyplinarny pierwszej instancji, chociaż powołał się na mobbing w jego definicji z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, to jednocześnie pominął zawartą w tym przepisie alternatywną postać działań (zachowań), które nie są podejmowane „w celu”, ale tylko „powodujące ... poniżenie”.

Przypisanego obwinionej mobbingu stosowanego z premedytacją i to mobbingu obejmującego wszystkich pracowników Wydziału (zwłaszcza Tomasza S. i Bożenę P.), nie da się – jak to zasadnie zarzucili odwołujący się – logicznie wyprowadzić z ustaleń faktycznych, które zostały przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Ograniczając egzemplifikację powyższego twierdzenia do kwestii, z których wnioski narzucają się z pełną oczywistością, należy wskazać następujące:

Jeśli mobbing w postaci przedstawionej w sentencji wyroku Sądu Dyscyplinarnego obejmował wszystkich pracowników Wydziału Ksiąg Wieczystych, to jego podstawę faktyczną przedstawioną w uzasadnieniu tego wyroku stanowiłyby ustalenia dotyczące, po pierwsze, najogólniej biorąc, stylu pracy nowej – od dnia 1 marca 2002 r. – Przewodniczącej Wydziału. Z ustaleń tych wynika, że nowa Przewodnicząca miała za zadanie jak najszybsze zlikwidowanie zastanych zaległości i to przy niedostatecznej – według jej opinii – obsadzie administracyjnej. W dalszym ciągu opisu stanu faktycznego przedstawione zostały czynności Przewodniczącej Wydziału wyraźnie dotyczące sposobu wykonywania przez nią obowiązków kierowania Wydziałem i sposobów dyscyplinowania pracy poszczególnych pracowników. Chodzi tu o zwracanie uwagi na popełniane uchybienia związane z pracą w formie rozmów i w formie notatek umieszczonych w specjalnie prowadzonej teczce wydziałowej.

Do tych sposobów z zakresu stylu sprawowania funkcji przewodniczącej starającej się o „sprawność” wydziału należy także założenie z inicjatywy Przewodniczącej dzienników dla każdej z pracownic, dla odnotowywania ilości załatwionych spraw, nałożenie w tym zakresie obowiązków kontrolowania pracowników przez Kierownika Sekretariatu, dowiadywanie się przez Przewodniczącą czy „norma” została „wyrobiona”. Specjalne znaczenie miało chyba także

organizowanie przez Przewodniczącą „co pewien czas” spotkań integracyjnych, na które zapraszani byli pracownicy Wydziału.

Z tej części ustaleń faktycznych, które mają istotne znaczenie dla rekonstrukcji stylu, sposobu i celów działania obwinionej w stosunku do zadań Wydziału i w stosunku do jego pracowników – doprawdy nie wynika nic adekwatnego logicznie do sytuacji mobbingowania i to mobbingowania wszystkich „mając na celu ich poniżenie i wywołanie zaniżonej oceny przydatności zawodowej”.

Drugą grupę ustaleń, które odnoszą się do „stylu” kierowania Wydziałem przez obwinioną, stanowią fakty naganne, naganne w tym sensie, że taka ocena zawarta w przedstawionych ustaleniach stanu faktycznego w uzasadnieniu wyroku nie budzi sprzeciwu. Dotyczy to ustalenia, że Przewodnicząca „czasami zwracała się ... w sposób nieuprzejmy” do Zastępcy Kierownika sekretariatu, że „często przynosząc pracownikom akta nie kładła ich po prostu na biurku lecz rzucała je na blat biurka, nazywała pracowników leniami, na których trzeba bata, powiedziała referendarzowi Tomaszowi S., że jest głupi oraz, że „zdarzyło się, że obwiniona przyszła do pokoju referendarza, wyciągnęła z szafy akta, przeglądała je i rzucała na podłogę, a następnie kazała referendarzowi zbierać je”.

Z tej grupy ustaleń trudno wyprowadzić wnioski w zakresie opisanych w przypisanym obwinionej czynie działań w okresie od dnia 2 stycznia 2004 r. do marca 2006 roku, że były one uporczywe, długotrwałe, że były nękaniem i zastraszaniem a przede wszystkim, że odnosiły się do wszystkich pracowników Wydziału i były podejmowane „w celu ich poniżania i wywołania zaniżonej oceny”.

Osobno należy w tym zakresie wskazać na niejasne co do znaczenia ustalenia, że pracownicy nie otrzymali czasu wolnego „za spędzony czas po godzinach pracy” oraz, że „w grudniu 2005 roku obwiniona zabroniła kierownicze sekretariatu udzielenia urlopów wypoczynkowych pracownikom, ponieważ priorytetem było wówczas opanowanie grudniowego wpływu”. Nie wiadomo dlaczego tego rodzaju ustalenia miałyby świadczyć o działaniach i celach mobbingowych obwinionej. Niejasne i budzące poważne wątpliwości jest obarczanie Przewodniczącej Wydziału odpowiedzialnością za niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązków wobec pracowników w zakresie wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych i w zakresie udzielania należnych urlopów; nie wiadomo, czy chodzi tu o jakieś interwencje obwinionej w celu pozbawienia urlopów już zaplanowanych i ukrywanie przed organami pracodawcy wykonywania pracy ponad obowiązującą pracowników normę czasu pracy. Jednakże Sąd Dyscyplinarny nie ustalił tego, poprzestając na raczej niezrozumiałych zarzutach, które mogłyby być kierowane pod adresem pracodawcy, którym przecież przewodnicząca wydziału nie jest.

Inną grupą ustaleń stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku są te, które nie dotyczą – w każdym razie nie dotyczą bezpośrednio – zachowania i działań

Przewodniczącej Wydziału, ale „atmosfery” i odczuć pracowników Wydziału kierowanego przez obwinioną. W tym zakresie Sąd Dyscyplinarny ustalił, że po objęciu funkcji przez obwinioną popsuła się „atmosfera” i odczuli ją wszyscy pozostali pracownicy. Dalej następują ustalenia odczuć pracowników „chodzących na rozmowy” w sprawie popełnionych przez nich uchybień, że pracownicy bali się tych rozmów, chodzili na nie niechętnie, były nawet przypadki płaczu, że zaprowadzone przez Przewodniczącą sposoby, np. notatki składane do teczki wydziałowej traktowali jako przygotowywane „haki”.

Pomimo pewnej enigmatyczności ustaleń powyższej grupy być może, że przynajmniej logicznie pozostają one w zgodzie z przypisanym obwinionej rozmiarem jej czynu w zakresie czasowym i w zakresie podmiotowym, jakiejś totalności obejmującej wszystkich pracowników. Nie da się już jednak z zachowaniem reguł wnioskowania uwzględniającego doświadczenie życiowe – z powyższych faktów co do atmosfery i co do złego samopoczucia pracowników – wyprowadzić wniosków, że ustalone objawy niezadowolenia pracowników muszą koniecznie świadczyć o tym, że byli oni uporczywie i długotrwanie nękani oraz zastraszeni i to w premedytacyjnym (o czym była mowa wyżej) celu poniżenia i wywołania zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Takie wnioskowanie pozostawałoby w sprzeczności z pierwszą grupą ustaleń, z których wynika, że obwiniona objęła Wydział z zaległościami i starała się je opanować przez dyscyplinowanie pracowników. Musi zatem budzić poważne zastrzeżenia, że Sąd Dyscyplinarny nie starał się wyjaśnić przyczyn niezadowolenia pracowników, przyjmując zamiast tego jako założenie, jakoby podlegali oni wykonywanemu z premedytacją mobbingowi.

Nawet z zawartego w ustaleniach podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku opisu zdarzeń dotyczących Tomasza S. i Bożeny P. nie można wyprowadzić wniosku o celowym ich poniżaniu i wywoływaniu zaniżonej oceny. Nie chodzi wszak w sprawie, tak w opisie obwinienia jak i w czynie obwinionej opisanym w zaskarżonym wyroku, o jednostkowe naruszenia zasad uprzejmości i jednostkowe pogwałcenia wymagań co do odpowiedniego do powagi urzędu sędziowskiego traktowania podległych pracowników, ale o uporczywe i długotrwałe mobbingowanie w bardzo nieczym zamiarze. Z ustalonych incydentów, niezależnie od ich oceny, nie da się wyprowadzić wszystkich tych cech mobbingu. W tym zakresie – podobnie jak to wyżej podniesiono co do pozostałych ustaleń – rażące jest pominięcie przez Sąd Dyscyplinarny kontekstu najpierw okoliczności towarzyszących incydentowi, a następnie szerszego kontekstu „stylu” sprawowania stanowiska przewodniczącej wydziału przez obwinioną, celów jakie przed nią postawił Prezes Sądu i owego tła, można powiedzieć „merytorycznego”, dotyczącego jakości pracy, skoro Sąd Dyscyplinarny ustalił, iż ocena Przewodniczącej dotycząca uchybień i poziomu pracy Tomasza S. została potwierdzona ocenami wizytacji i ogólną oceną kwalifikacyjną.

Jeżeli budzą bardzo poważne zastrzeżenia już wnioski, które Sąd Dyscyplinarny wyprowadził z własnych ustaleń faktycznych, to w odwołaniach obwinionej i jej obrońcy zawarte są zasadne zarzuty wskazujące na to, że wadliwość zaskarżonego wyroku wynika przede wszystkim z niewyjaśnienia istotnych aspektów sprawy na skutek błędów w zakresie oceny zebranego w sprawie materiału.

Bardzo nieprzekonująca jest przedstawiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ocena wyjaśnień obwinionej, jako niewiarygodnych dlatego przede wszystkim, że „zmierzają one w oczywisty sposób do umniejszenia odpowiedzialności obwinionej za dokonane przewinienie”. Czyżby w oczach Sądu Dyscyplinarnego obrona była czymś nagannym, a tylko przyznanie się do winy uzasadniało wiarygodność sędziego? Trzeba podkreślić uwagi, które już wyżej podniesiono, że nie sposób przedmiotowej sprawy dyscyplinarnej, jej problemu zaistnienia (lub niezaistnienia) mobbingu i jego rozmiaru wyjaśnić bez uchwycenia zasadniczego stylu wykonywania obowiązków przez Przewodniczącą Wydziału, jej nastawienia zarówno do zadań wyznaczonych dla tego stanowiska jak i do pracowników Wydziału. Rażące jest w zaskarżonym wyroku pominięcie wszystkich tych niezbędnych okoliczności stanowiących tło incydentów i „atmosfery” przez wyżej zacytowane ogólnikowe „skwitowanie” wyjaśnień Przewodniczącej Wydziału jako niewiarygodnych. Jeżeli miały miejsce „incydenty” i gdyby nawet co do ich przebiegu obwiniona miała się z prawdą, to także nie stanowiłoby to – samo przez się – bez analizy całego tła, podstawy do wnioskowania o premedytacyjnie niecznych celach sędziego.

Podzielając zarzuty odwołujących się co do oceny zebranych w sprawie dowodów należy wskazać na uchybienia najistotniejsze.

Po pierwsze, dla wyjaśnienia okoliczności w zakresie oceny zadań Wydziału, stylu pracy Przewodniczącej Wydziału, przyczyn tego wszystkiego co zbiorczo nazwano atmosferą i niezadowoleniem pracowników Wydziału, trzeba było wyjaśnienia obwinionej i zeznania świadków „konfrontować” z bogatym zbiorem przeprowadzonych w sprawie dowodów z dokumentów. Takiej analizy Sąd w uzasadnieniu wyroku nie przedstawił. Jest ona niezbędną chociażby dla uchwycenia przyczyn „atmosfery” w Wydziale, gorszej niż panowała przed objęciem stanowiska przewodniczącej przez obwinioną i przyczyn ogólnego niezadowolenia pracowników. Trzeba przecież mieć pewność, że te wrażenia wynikły na skutek mobbingu i to wykonywanego z premedytacją, a nie z surowości zmienionej dyscypliny pracy. Jeżeli świadkowie relacjonują o frustrujących ich „hakach”, to znaczenia takich ich wrażeń, na ile wyrażają one subiektywne odczucia być może powstałe niezależnie od intencji (zamiaru, celu) Przewodniczącej, nie sposób uchwycić bez analizy treści tych „haków”, przechowywanych w teczce wydziałowej. Ponieważ notatki będące owymi „hakami” są rzeczową informacją o dostrzeżonych uchybieniach z podaniem – najczęściej w uprzejmej formie („proszę wyjaśnić”, „dziękuję za wyjaśnienie”) –

zalecenia zmierzającego do unikania dostrzeżonego błędu, to doprawdy nic nie wskazuje na to, że te notatki, teczka wydziałowa, a także dzienniczki nie były niczym innym jak tylko pomysłem na usprawnienie pracy.

Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na pismo obwinionej do Prezesa Sądu Rejonowego z dnia 27 sierpnia 2004 r., które zawiera relację o sposobach dyscyplinowania pracowników między innymi przez: „permanentne szkolenie przez Kierownika Sekretariatu pracowników w zakresie stosowania informacji sądowej i bieżące informowanie mnie na piśmie o poważniejszych lub często zdarzających się uchybieniach” a także o zmianie podziału czynności w Wydziale: „celem zwiększenia odpowiedzialności pracowników sekretariatu za terminowe wysyłanie pism oraz wzmoczenie nadzoru kierownika nad pracą całego sekretariatu”.

Przykładem na to, że Przewodnicząca nie kierowała się – w każdym razie na pewno nie na zasadzie jakiejś długotrwałej postawy – celami mobbingu, może być jej pismo do Prezesa Sądu Rejonowego z dnia 2 lipca 2004 r., w którym prosi o interwencję w sprawie zwiększenia obsady administracyjnej Wydziału, powołując się między innymi na długotrwałe przemęczenie pracowników i że są nieprawidłowości, których nie można zlikwidować dotychczasową obsadą.

Jeżeli chodzi o zeznania świadków, to chociaż – z odmiennym niż w stosunku do obwinionej – obdarzeniem ich wiarygodnością, Sąd Dyscyplinarny zdaje się przywiązywać znaczenie tylko do relacji świadków o okolicznościach dla obwinionej niekorzystnych, pomijając natomiast te części zeznań, które nie są odpowiednie do przyjętej konstrukcji działań i celów mobbingu. Jaskrawą sprzecznością między zeznaniami świadków, przecieży uznanych przez Sąd za wiarygodnych, a przypisanym obwinionej czynem mobbingowym, mającym obejmować wszystkich pracowników Wydziału, są w szczególności bezpośrednie zaprzeczenia niektórych pracowników, tak np. Urszula L. zeznała, że: „Pani sędzi bardzo zależało na tym, aby wydział dobrze wypadł” a także, iż: „W stosunku do mnie pani sędzia odnosiła się dobrze, dla mnie nie była zła, ja i pani Bożena P. byliśmy po imieniu z przewodniczącą”, a w innym miejscu: „obwiniona była w pracy bardzo rzetelna i chciała by wydział zlikwidował zaległości”. O poprawnym stosunku Przewodniczącej zeznali także świadkowie J. K., B. K. oraz Agnieszka T.

Trzeba tu zwrócić uwagę na zeznania osób, które – według zaskarżonego wyroku – były mobbingowane ze szczególną intensywnością. Otóż świadek Bożena P. zeznała między innymi, że: „nie spotkałam się z takimi zarzutami Przewodniczącej, że chce mnie dyscyplinarnie zwolnić” i podkreśliła, że chociaż pozbawienie Tomasza S. obsługi sekretarskiej „odbierano” jako szykanę, to ona sama jest pewna, iż: „jeżeli chodzi o pracowników sekretariatu, to cel był jeden, opanowanie wpływu”. Z kolei świadek Tomasz S., który był ofiarą – według Sądu – incydentów najbardziej poniżających, nie potwierdził w swych zeznaniach tego, że wynikało to z chęci

poniżenia go. Zeznał w tej kwestii, że trudno mu powiedzieć jaki był cel zachowania Przewodniczącej i że: „może chciała mi pomóc”.

Zasadnie w odwołaniu obwinionej zwrócono uwagę na pominięcie, w odniesieniu do zarzutów dotyczących referendarza Tomasza S., dokumentacji składającej się z notatek kierowanych do niego przez Przewodniczącą. W notatkach tych znajdują się informacje o dostrzeżonych błędach z ich opisem oraz z prośbą o usunięcie błędów. Pozostają one w sprzeczności z oceną Sądu Dyscyplinarnego o pozbawieniu Tomasza S. merytorycznej pomocy. Z kolei w związku z ustaleniem o nękanii Tomasza S. przez pozbawienie go dostępu do komputera po godzinach pracy obwiniona twierdzi, że wydała stosowne zarządzenie ze względu na potrzebę ochrony danych osobowych. Wyjaśnienie powyższe uwiarygodnia notatka z dnia 1 lipca 2005 r., w której wskazuje się na potrzebę uzgadniania pozostania w pracy po godzinach. Kwestii specjalnego zakresu obowiązków Tomasza S. dotyczy pisemne wystąpienie Przewodniczącej do Prezesa Sądu Rejonowego z dnia 13 lipca 2005 r., w którym oprócz informacji o budzącym zastrzeżenia poziomie pracy tego referendarza, poinformowano również o: „licznych zarządzeniach kierowanych na jego ręce, rozmowach dyscyplinujących i podobnych”, a przede wszystkim o tym, że zgodnie z ustnymi zaleceniami sędziego wizytatora powierzono Tomaszowi S. zajmowanie się od dnia 1 stycznia 2005 r. „wyłącznie najprostszymi rodzajami spraw”. Nie wiadomo dlaczego Sąd Dyscyplinarny bez rozpatrzenia dowodów dotyczących intencji Przewodniczącej i jej zarządzeń uzgadnianych z wizytatorem oraz Prezesem Sądu, także te zarządzenia interpretował jako akty nękania mobbingowego.

Wnioski z dotychczas rozpatrzonych zarzutów obwinionej i jej obrońcy, aż nadto wystarczają dla stwierdzenia zasadniczych wadliwości zaskarżonego wyroku. Z sentencji tego wyroku, przypisującej obwinionej popełnienie czynu ujętego w schemacie definicji zachowań i działań mobbingu, wyłania się obraz Przewodniczącej Wydziału, która tak naprawdę poświęciła się wyłącznie nękanii wszystkich pracowników powierzonego jej Wydziału i to po to tylko ażeby ich poniżyć i wywołać zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Tymczasem taki wizerunek obwinionej nie ma pokrycia w ustaleniach faktycznych, które Sąd pierwszej instancji poczynił, a i te są wadliwe, bo oparte na budzącej zastrzeżenia ocenie wyjaśnień obwinionej i zeznań świadków z pominięciem istotnej części zebranych w sprawie dowodów.

W tej sytuacji Sąd Najwyższy – Sąd Dyscyplinarny uznał za przedwczesne rozpoznanie nie tylko odwołań Krajowej Rady Sądownictwa i Ministra Sprawiedliwości w zakresie kary, ale także pozostałych zarzutów obwinionej i jej obrońcy (art. 436 k.p.k.).

Mając na uwadze powyższe, stosując art. 437 § 2 k.p.k. i art. 348 pkt 2 i 3 k.p.k. w zw. z art. 128 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, Sąd Najwyższy – Sąd Dyscyplinarny orzekł jak w sentencji.