

Wyrok z dnia 29 marca 2007 r.

II PK 228/06

Mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż z uwzględnieniem dorobku judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie S: Zbigniew Myszk
(sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 marca 2007 r. sprawy z powództwa Agnieszki W. przeciwko Łukaszowi P. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 3 marca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 3 marca 2006 r. wydanym po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Wągrowcu z dnia 30 listopada 2005 r. w sprawie z powództwa Agnieszki W. przeciwko Łukaszowi P. o zapłatę, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że: zasądzoną na rzecz powódki kwotę 3.000 zł podwyższył do 5.000 zł (pkt I); oddalił apelację pozwanego w całości oraz apelację powódki w pozostałej części (pkt II); nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (pkt III) oraz przyznał radcy prawnemu od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Poznaniu kwotę 1.098 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (pkt IV).

W sprawie tej ustalono, że powódka od dnia 21 czerwca 1998 r. była zatrudniona w Kancelarii Komornika Sądowego Rewiru [...] przy Sądzie Rejonowym w W. na stanowisku referenta. Od dnia 1 stycznia 2000 r. została zatrudniona na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 700 zł plus miesięczna premia uznaniowa, a od dnia 1 stycznia 2001 r. otrzymywała 1.300 zł miesięcznie oraz premię uznaniową. Początkowo pracodawcą powódki był komornik Wojciech W., który nie miał do jej pracy większych zastrzeżeń, a współpraca przebiegała bezkonfliktowo. Od dnia 1 września 2000 r. w kancelarii Wojciecha W. został zatrudniony w charakterze aplikanta komorniczego pozwany Łukasz P. Początkowo relacje pomiędzy powódką a pozwanym układały się poprawnie. Po pewnym jednak czasie powstał konflikt, którego podłożem była odmowa powódki spotkania się z pozwanym przy piwie. W tym celu strony spotkały się tylko raz, ale powódce towarzyszył mąż. Krótco po tym pozwany stał się „zaczepty” w stosunku do powódki, do której odnosił się wulgarnie, używając podniesionego głosu oraz aroganckich słów. Powódka reagowała w podobny sposób. Zdarzało się, że strony spierały się w obecności innych pracowników kancelarii, używały wyrażań, takich jak „cham” lub „idiota”, a pozwany nazywał powódkę „latawcem”, kiedy ta przebywała na poczcie. W grudniu 2002 r. pozwany umieścił numer telefonu komórkowego powódki w internecie, na skutek czego otrzymywała ona od nieznanymi mężczyzn propozycje natury seksualnej. Zdarzało się, że pozwany wypowiadał się negatywnie o rodzinie powódki, sugerując, iż jej teść dorobił się na kradzionym paliwie. Na te niewłaściwe zachowania zwrócił pozwanemu uwagę mąż powódki, co doprowadziło do okresowej poprawy relacji pomiędzy stronami.

W kwietniu 2003 r. pozwany objął kancelarię Wojciecha W., stając się pracodawcą powódki. Początkowo pozwany zamierzał zwolnić pracowników kancelarii ale odstąpił od tego po rozmowie z byłym komornikiem, który pouczył pozwanego, że przejął on kancelarię wraz z personelem. Wówczas pozwany odebrał powódce klucze do kancelarii, tłumacząc to brakiem zaufania do niej. Nie prowadziło to do załagodzenia wzajemnych relacji, przeciwnie pozwany już jako pracodawca powódki często wzywał ją do swojego gabinetu i za zamkniętymi drzwiami sugerował, iż lepiej będzie dla niej, jeśli zwolni się sama, zanim on to uczyni. Zdarzało się, iż używał pod adresem powódki słów, które świadczyły o lekceważącym stosunku względem jej osoby. Po wizytach w gabinecie pozwanego powódka była zdenerwowana, a w domu często płakała z powodu przykrości doznanych ze strony pozwanego.

W lipcu i sierpniu powódka często korzystała z opieki nad chorym synem. Kiedy w sierpniu 2003 r. powódka poprosiła pozwanego o kolejny dzień opieki oraz dzień urlopu, które zamierzała wykorzystać na wizytę kontrolną z synem w szpitalu w P., a w kancelarii był okres urlopowy, pozwany podniesionym głosem odmówił powódce udzielenia dni wolnych i podał złożone przez nią wnioski, sugerując, że synem może zająć się ktoś inny. Powódka zareagowała na to z oburzeniem, odrzucając sugestie pozwanego. Ostatecznie skorzystała wówczas z dwóch dni opieki. W sierpniu oraz we wrześniu 2003 r. powódka skorzystała łącznie z 31 dni opieki, a następnie - z 9 dni zwolnienia chorobowego. W tym okresie pozwany zatrudnił Natalię S., której powierzył wykonywanie obowiązków pracowniczych powódki. Po powrocie do pracy powódka została poinformowana przez jedną z pracownic, że zamiast dotychczasowych zadań ma zajmować się pomaganiem w pracy Anieli W., co polegało między innymi na szukaniu akt. Zadania te, zdaniem pozwanego, nie wymagały szczególnych predyspozycji ani zaangażowania. Powódka odczuła to jako przydzielenie jej gorszej pracy. Pozwany nie tłumaczył powódce z jakiego powodu oraz na jak długo zmienił jej zakres obowiązków. Ponadto nadal nękał powódkę wezwaniami do gabinetu, sugerując zwolnienie jej z pracy. Używał wówczas wyrażenia lekceważących i obraźliwych w stosunku do powódki, np. „szmata”, co powódkę „wkurzało, jak co-dziennie tak tu przychodzę”. Szczególnie często pozwany wzywał powódkę w październiku 2003 r., sugerując, że zwolni ją gdyż nie może już dłużej patrzeć na jej „ryj”. Pismem z dnia 5 listopada 2003 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, nie podając przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Z uwagi na tę okoliczność powódka odwołała się do Sądu Rejonowego w Wągrowcu, który wyrokiem z dnia 10 grudnia 2003 r. przywrócił ją do pracy. W grudniu 2003 r. powódka dostała od pozwanego nagrodę świąteczną.

Od 6 listopada 2003 r. do 31 marca 2004 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Bała się wówczas chodzić do pracy, w szczególności obawiała się wezwań na rozmowy do gabinetu pozwanego. W dniu 20 listopada 2003 r. zgłosiła się do gabinetu lekarza psychiatry. Była wówczas smutna, przygnębiona i czuła się psychicznie wyczerpana. Psychiatra rozpoznała u niej reakcję lękowo-depresyjną na stres i stwierdziła niezdolność do pracy od 11 grudnia 2003 r. Podczas kolejnych wizyt lekarskich powódka czuła się lepiej, jednak w dalszym ciągu cierpiała na bezsenność i przygnębienie, co było diagnozowane jako reakcja lękowo-depresyjna, uzasadniająca korzystanie z dalszych zwolnień lekarskich w celu „ochrony powódki od

pracy”. W 2004 r. powódka zwróciła się o wskazanie jej na piśmie zakresu obowiązków przez pozwanego, który odpowiedział pisemnie, że obowiązek taki spoczywał na pracodawcy w momencie przyjmowania jej do pracy oraz że z zakresem obowiązków zapozna ją po jej powrocie do pracy. Jednocześnie w planie urlopów na 2004 r. pozwany wyznaczył powódce urlop w najmniej atrakcyjnych okresach: w lutym (10 dni) oraz marcu (16) dni, bez umożliwienia jej wypowiedzenia się co do tego planu. Pozostałym pracownikom pozwany przydzielił urlopy głównie w okresie wiosennym oraz letnim. Nie mieli oni też problemów z uzyskaniem urlopu w okresie przez nich wnioskowanym. W marcu 2004 r., gdy powódka chciała wrócić do pracy po okresie korzystania ze zwolnień lekarskich i wykorzystać kilka dni urlopu wypoczynkowego, pozwany udał się z nią do swojego gabinetu. Tam zatrzasnął przed nią drzwi, „co wywołało u niej wrażenie, że mogła zostać uderzona, gdyby nie to, że się odsunęła”. Następnie pozwany rozmawiał z nią w obecności innego pracownika, który był świadkiem rozmowy co do tego, że „może dam urlop, a może nie dam”. Powódka składała skargi na pozwanego do Państwowej Inspekcji Pracy, która nakazała pozwanemu informowanie pracowników o podstawowych prawach i obowiązkach związanych z porządkiem pracy, ale nie potwierdziła skarg powódki w sprawach wypłat wynagrodzeń i premii uznaniowych.

We wrześniu 2004 r. powódka rozwiązała z pozwanym stosunek pracy w trybie art. 55 §1¹ k.p. ze względu na brak poszanowania jej godności i dóbr osobistych przez pozwanego. Pozwany nie odwołał się od tego sposobu rozwiązania stosunku pracy, chociaż w piśmie z dnia 22 września 2004 r. zapowiadał, że podejmie takie działania na podstawie art. 61¹ k.p. Pozwany zarzucał powódce: lenistwo, niewydolność i zaległości w pracy, częste wychodzenie z pismami i aktami do innych instytucji, co zajmowało jej zbyt wiele czasu, kontaktowanie się w czasie pracy z akwizytorami, przyjmowanie obcych osób w miejscu pracy, liczne nieobecności w pracy z powodu choroby lub opieki nad dzieckiem, a także nieodpowiedni stosunek do jego osoby aroganckiego pracownika.

Powołani w sprawie biegli psycholog i psychiatra zdiagnozowali powódkę jako osobę wrażliwą o niskiej tolerancji na stres, która jednak reaguje na sytuacje stresogenne jak przeciętny człowiek. Nie występują u niej zaburzenia psychosomatyczne ani osobowościowe. Na skutek zachowań pozwanego powódka doznała rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń depresyjno-lękowych, które były skutkiem adaptacyjnej reakcji na stres. Ujawniły się u niej problemy psychologiczne w postaci bólów żołąd-

ka, bezsenności, lęklivosti, rozdrażnień i skłonności do płaczu. Zaburzenia te miały podłoże nerwicowe, ale były łagodne, jednak na skutek zachowań pozwanego powódka czuła się „gorszym pracownikiem”.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione co do istoty, podkreślając, że wprawdzie obowiązek przeciwdziałania mobbingowi został wyrażony *expressis verbis* w art. 94³ k.p. dopiero od dnia 1 stycznia 2004 r., jednakże nakaz taki był już wcześniej wywodzony z innych uregulowań prawa (art. 11¹, art. 15 oraz art. 207 k.p., art. 30 Konstytucji RP, art. 23, art. 24, art. 445 i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd ten uznał, że przesłanki długotrwałości i uporczywości zachowań mających charakter mobbingu wynikające z art. 94³ k.p. zostały spełnione, ponieważ trwały one przynajmniej od marca 2003 r. do lutego 2004 r. i miały na celu wyeliminowanie powódki z zespołu pracowników. Nie ulega też wątpliwości, że powódka doznała rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń lękowo-depresyjnych. Przy ocenie wysokości zasądanego zadośćuczynienia Sąd Rejonowy kierował się między innymi dotkliwością i intensywnością naruszeń dóbr powódki oraz skutkami tych naruszeń. Z uwagi na fakt, iż doznane przez powódkę zaburzenia miały charakter łagodny, a zachowania pozwanego noszące cechu mobbingu były wprawdzie uporczywe ale nie były drastyczne, Sąd ten uznał, że kwota 3.000 zł w pełni zrekompensuje doznaną przez powódkę krzywdę.

Rozpoznając apelacje obu stron Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd pierwszej instancji interpretację art. 94³ § 2 k.p., który wnikliwie i dokładnie przeprowadził postępowanie, a także dokonał wszechstronnej oceny wiarygodności dowodów, która odpowiadała zasadom doświadczenia życiowego. Oceniając zarzuty zawarte w apelacji pozwanego Sąd Okręgowy uznał, że nie do końca została wyjaśniona geneza konfliktu stron w postaci trudności w zaakceptowaniu przez powódkę w roli przełożonego osoby pozwanego, który wcześniej był „równorzędnym” pracownikiem. Konflikt pomiędzy stronami mógł być też wywołany przekonaniem pozwanego, iż powódka nie wywiązuje się należycie z obowiązków pracowniczych, co jednakże nie miało znaczenia dla osądzenia sporu, ponieważ pozwany przejawiał w stosunku do powódki „postawy nacechowane pogardą, arogancją, a czasem nawet agresją”, które nie znajdowały usprawiedliwienia nawet, jeżeli konflikt był częściowo spowodowany przyczynami leżącymi po stronie powódki. Mobbing jest bowiem reakcją na pewne uchybienia w pracy pracownika, tyle że pracodawca powinien reagować zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego w celu dyscyplinowania pra-

cownika a nie dopuszczać się zakazanego mobbingu. Częste wzywanie do gabinetu, odmowa udzielenia urlopu lub opieki nad dzieckiem, połączona z podarciem składanych przez powódkę wniosków, zamknięcie z trzaskiem drzwi, używanie słów powszechnie uznanych za wulgarne lub obraźliwe, przydzielanie pracy poniżej możliwości powódki, nieinformowanie jej o zakresie obowiązków, wyznaczanie urlopu w mało atrakcyjnych miesiącach - podważały twierdzenie o krótkotrwałym konflikcie. Przeciwnie takie zachowania nosiły cechy długotrwałego i uporczywego nękania i zastraszania powódki, zmierzały do jej poniżenia, ośmieszenia i pozbycia się jej z pracy. Jedynie w czasie korzystania ze zwolnień od pracy, wywołanych sytuacją w miejscu pracy, pozwany nie miał możliwości szkodzenia powódce. O tym, że jej kłopoty zdrowotne były związane z sytuacją w miejscu pracy świadczy to, że aktualnie pracuje, a jej stan zdrowia jest dobry.

Natomiast uwzględniając częściowo apelację powódki Sąd drugiej instancji uznał co do zasady przytoczone w niej argumenty dotyczące zasad określania wysokości zadośćuczynienia. Niemniej jednak przyjął, że żądana przez powódkę kwota 28.000 zł jest zdecydowanie za wysoka. Z kolei zasądzona w pierwszej instancji kwota 3.000 zł wydaje się zbyt niska, aby faktycznie zrekompensować powódce doznaną przez nią krzywdę i nie była adekwatna do sytuacji materialnej pozwanego. Dlatego też Sąd ustalił wysokość zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł, która jest dla powódki ekonomicznie odczuwalna, gdyż stanowi prawie czterokrotność jej dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia. Przy ustalaniu wysokości tej kwoty Sąd miał także na względzie to, że zachowania pozwanego nie miały charakteru drastycznego, a część z nich nie miała charakteru mobbingu.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w punktach I i II, powołując się na niewłaściwą interpretację art. 94³ k.p. wskutek uznania, iż kwota 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia wyczerpuje roszczenie z tytułu doznanej przez skarżącą krzywdy w postaci rozstroju zdrowia. Okolicznością przemawiającą za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania są istniejące wątpliwości interpretacyjne w zakresie instytucji „zadośćuczynienia” na gruncie przepisów prawa pracy dotyczących mobbingu oraz kryteriów, reguł oraz podstaw prawnych ustalania wysokości zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem. Skarżąca podniosła, że w związku ze stosunkowo krótkim funkcjonowaniem instytucji zadośćuczynienia wskutek mobbingu na gruncie prawa pracy (od 2004 r.), wątpliwości interpretacyjne sprowadzają się do pytań: 1. czy adekwatnymi do ustalania zadośćuczy-

nienia z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem będą na podstawie art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c., art. 24, 444 i 448 k.c., czy też z uwagi na specyfikę uregulowania zadośćuczynienia przez ustawodawcę w Kodeksie pracy przepisy tego Kodeksu, 2. czy w razie doznania rozstroju zdrowia wskutek mobbingu sądy przy orzekaniu wysokości należnego zadośćuczynienia powinny kierować się zasadami ogólnymi prawa pracy i ograniczeniami kwotowymi, w tym wysokością dotychczasowego wynagrodzenia pracownika, a w konsekwencji, 3. czy zadośćuczynienie uregulowane w art. 94³ k.p. ma w swej istocie charakter odszkodowawczy, mimo nazwy zbieżnej z instytucją Kodeksu cywilnego. W ocenie skarżącej kwota zadośćuczynienia powinna być ustalana indywidualnie, w zależności od okoliczności danej sprawy i być odpowiednia do stopnia zawinienia i złej woli sprawcy, a przede wszystkim powinna być adekwatna do doznanej krzywdy. Nie może więc być to kwota symboliczna, tym bardziej że na gruncie prawa polskiego zadośćuczynienie nie jest karą dla sprawcy, lecz wynagrodzeniem cierpienia dla pokrzywdzonego. Celem zadośćuczynienia jest umożliwienie poszkodowanemu zwiększonej konsumpcji i załagodzenie w ten pośredni sposób ujemnych doznań fizycznych i psychicznych. Bez znaczenia pozostaje natomiast kwestia stosunków społeczno-gospodarczych. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie miernikiem dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia była w istocie sytuacja finansowa obu stron postępowania. Nawet przy zastosowaniu takiego miernika nie można uznać żądanej przez skarżącą kwoty 28.000 zł za wygórowaną, gdyż w istocie stanowi ona ułamek dochodów pozwanego, tym bardziej że pokrzywdzony, choćby nawet był dobrze sytuowany, co nie ma miejsca w niniejszej sprawie, nie ma w żadnym razie obowiązku rekompensowania doznanej krzywdy z własnych środków.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw prawnych, ponieważ - wbrew jej twierdzeniom - przy zasądzeniu odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w postaci rozstroju zdrowia skarżącej Sąd drugiej instancji nie kierował się ogólnymi zasadami prawa pracy i ograniczeniami kwotowymi, w tym wysokością dotychczasowego wynagrodzenia skarżącej. Sąd ten w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał jedynie, że podwyższona do 5.000 zł wysokość zasądzonych na rzecz powódki zadośćuczynienia pieniężnego

stanowi ekonomicznie odczuwalną wartość jako odpowiadająca prawie czterokrotności jej dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia u pozwanego. Było to usprawiedliwione odniesienie się i dodatkowy sposób argumentacji dotyczący ustalenia odpowiedniej wysokości należnego skarżącej zadośćuczynienia na podstawie jednego z licznych kryteriów ustalania odpowiedniej jego wysokości, które powinno stanowić wymierną ekonomiczną kompensatę krzywdy skarżącej, ujawnionej w postaci doznanych przez nią cierpień psychicznych wskutek stosowania mobbingu przez pozwanego pracodawcę. Z takiego punktu widzenia sprawy zastosowanie przez Sąd drugiej instancji porównania podwyższonej kwoty zadośćuczynienia do dotychczasowych prawie czteromiesięcznych dochodów z zatrudnienia skarżącej nie sprzeciwiało się ogólnym zasadom (kryteriom) ustalania wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Wstępnie i dla porządku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że na gruncie przepisów prawa podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94² § 1-3 k.p., a nie bezpośrednio przepisy Kodeksu cywilnego, które w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy stosuje się odpowiednio i pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Wprawdzie w odniesieniu do wysokości zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę zarówno art. 94² § 3 k.p. jak i art. 445 (448 k.c.) mają niemal identyczne brzmienie, ponieważ zawarte w nich normy prawne przewidują zasądzenie (przyznanie) przez sądy „odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego”, to jednak instytucja mobbingu jest bez wątpienia kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie przepisów prawa pracy (art. 94³ § 1-5 k.p.), chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej zarówno z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu pieniężnym za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c. i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).

W ocenie składu orzekającego, nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej „odpowiedniej” wysoko-

ści należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywd, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005 nr 2, poz. 40). Nie zawsze w pełni mierzalny (wymierny) charakter tych okoliczności sprawia, że sąd ma normatywną swobodę w ustalaniu odpowiednich sum tytułem należnego zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, co sprawia, że korygowanie jego wysokości w kwotach zasądzonych przez sądy niższej instancji jest możliwe i dopuszczalne tylko wówczas, gdy stwierdza się oczywiste naruszenie ogólnych zasad (kryteriów) ustalania wysokości zadośćuczynienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 102/05, dotychczas niepublikowany).

Trzeba jednak zwrócić uwagę na pewne różnice odnoszące się do zasad przyznawania odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na gruncie przepisów Kodeksu pracy w porównaniu do reguł Kodeksu cywilnego, które wynikają z tego, że zadośćuczynienie w prawie cywilnym przysługuje na ogół z tytułu tzw. krzywdy niematerialnej, co oznacza, że powinno ono rekompensować uszczerbek o charakterze niemajątkowym, tymczasem zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną krzywdę wskutek mobbingu przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać - w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia - nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy - w przypadku spowodowanej rozstrojem zdrowia utraty zatrudnienia - także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia

szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytym, a przeto trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 k.p.

Ponadto przy zasądzeniu zadośćuczynienia należy uwzględnić usprawiedliwione założenie, że zasądzone świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przeto utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia wskutek mobbingu.

Przekładając powyższe refleksje ogólne na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy zdecydowanie zdyskwalifikował zasadność dochodzenia zadośćuczynienia w dalszym zakresie przez skarżącą, która domagała się zasądzenia łącznie kwoty 28.000 zł w celu „umożliwienia poszkodowanemu zwiększonej konsumpcji (szeroko pojętej) i załagodzenia w ten pośredni sposób ujemnych doznań fizycznych i psychicznych”, które oceniała jako długotrwałe, rozległe, a także te, „które zapewne wystąpią w przyszłości”, podkreślając potrzebę zastosowania miernika sytuacji finansowej stron, w szczególności kryterium dochodów pozwanego pracodawcy wielokrotnie przewyższających zgłoszone roszczenie w kwocie 28.000 zł, która „stanowi jedynie mały ułamek rocznych dochodów pozwanego i nie wpłynie znacząco na jego stan majątkowy”. Tymczasem z miarodajnych, bo wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że nie wszystkie zachowania pozwanego pracodawcy nosiły cechy mobbingu. Natomiast zachowania mobbingowe, w których powstaniu znaczenie miała również „trudność w zaakceptowaniu przez powódkę sytuacji, w której jej przełożonym stała się osoba, będąca w stosunku do powódki równorzędnym pracownikiem”, miały wprawdzie charakter uporczywy i długotrwały, ale nie były drastyczne, a wywołany nimi rozstrój zdrowia został określony jako „łagodny”, a w każdym razie przemijający, który nie ograniczył jej zdolności do wykonywania pracy w nowym miejscu zatrudnienia. W takich okolicznościach sprawy, zasądzeniu przez Sąd drugiej instancji znacznej kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za ustalony nieznaczny rozstrój zdrowia powódki w żadnym razie i w żadnym stopniu nie można było postawić zarzutu oczywistego naruszenia usprawiedliwionych zasad (kryteriów) ustalania wysokości tego świadczenia. Dlatego Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

