



Sygn. akt II PK 226/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. S.  
przeciwko P.-PKS Sp. z o.o. we W.  
o odszkodowanie i zadośćuczynienie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 marca 2011 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we W.  
z dnia 20 maja 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu we W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy we W. Wydział Pracy wyrokiem z dnia 20 maja 2010 r. oddalił  
apelację powoda G. S. od wyroku Sądu Rejonowego dla W. Wydziału Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 lutego 2010 r. oddalającego przeciwko P. - PKS Sp. z o. o. we W. o zapłatę odszkodowania i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu oraz nie obciążył powoda kosztami zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej od 1 kwietnia 2003 r. do 5 listopada 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres określony, a następnie od 1 lipca 2004 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 kwietnia 2003 r. do 22 lutego 2004 r. powód wykonywał pracę na stanowisku inspektora ds. turystyki, od 23 lutego 2004 r. do 30 kwietnia 2004 r. na stanowisku st. inspektora ds. turystyki, od 1 maja 2004 r. do 31 października 2006 r. na stanowisku specjalisty ds. aut. przew. kraj. i zagranicznych i od 1 listopada 2006 r. do 5 listopada 2007 r. na stanowisku specjalista ds. komunikacji. W dniu 18 sierpnia 2007 r. prezes zarządu pozwanej przedłożył siedmiu pracownikom, w tym powodowi, do podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Byli oni również zobowiązani do podpisania oświadczenia, że nie wykorzystywali swoich stanowisk służbowych w celu osiągnięcia prywatnej korzyści majątkowej oraz nie narazili pracodawcy na straty finansowe w związku ze swoim działaniem. W drugiej połowie 2007 r. nastąpiło przeniesienie pracowników pozwanej dotychczas wykonujących pracę w budynku przy ul. K. do budynku położonego przy ul. S. we W., w którym jednak nie wszystkie pomieszczenia były wolne. Część ich była bowiem wdzierżawiana przez pozwaną podmiotom zewnętrznym, a nie upłynął jeszcze termin wypowiedzenia umów. Do momentu zwolnienia tych pomieszczeń, przeniesieni pracownicy zostali przydzieleni do dotychczas tam pracujących osób, a niektórzy z nich, w tym powód, przez pewien czas z uwagi na brak dostatecznej ilości miejsca, musieli świadczyć pracę na korytarzu, gdzie zostały postawione biurka. Z tego względu, na wniosek powoda wyznaczono mu jako miejsce służbowe pomieszczenie zlokalizowane pod powierzchnią peronu, które dotychczas było wykorzystywane przez związki zawodowe. Mieściło się ono w pokoju piwnicznym, nieodpowiadającym zasadom bhp, gdyż nie miało dostępu do światła dziennego i unosił się tam nieprzyjemny zapach z kanalizacji. Oprócz powoda pracowały tam jeszcze trzy osoby. W tym pomieszczeniu powód nie miał własnego stanowiska komputerowego i korzystał ze

stanowiska innej pracownicy. Nie mógł też korzystać z telefonu komórkowego, ponieważ nie było tam zasięgu sieci telefonii komórkowej. Z uwagi na specyfikę obowiązków pracowniczych powód większość czasu spędzał poza przydzielonym mu pomieszczeniem służbowym.

Sąd ustalił ponadto, że prezes zarządu pozwanej A. P. prezentował postawę arogancką wobec pracowników. Z rezerwą odnosił się również do powoda, którego "ignorował", nie odpowiadał mu na powitania, nie przychodził na umówione spotkania. „Wskazany sposób kontaktowania się z podwładnymi był stałą praktyką kierownictwa strony pozwanej. Powód nie był traktowany gorzej niż pozostali pracownicy strony pozwanej”.

W dniu 1 grudnia 2005 r. powód wystąpił o przeksięgowanie zaliczki 18.000 zł (Nr WOZ 5/05 z dnia 27 maja 2005 r.) z jego konta na konto innych rozrachunków pozwanej w związku ze złożeniem odwołania od nałożonej na stronę pozwaną kaucji w wysokości 4.002 Euro. Wystąpienie to ponowił w piśmie z dnia 8 sierpnia 2006 r. Pomimo to 18 października 2007 r. pozwana zwróciła się do powoda o rozliczenie tej zaliczki. Pismem z dnia 22 października 2007 r. powód wskazał, że w dniu 1 grudnia 2005 r. dokonał rozliczenia pobranej zaliczki.

Pismem z dnia 5 listopada 2007 r. powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, do którego doszło przez: 1/ zmuszanie powoda do planowania i realizowania przewozów specjalnych zamkniętych niezgodnie z ustawą z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców; 2/ podważanie jego kompetencji i wiarygodności przez stwierdzenie niecelowości i nieopłacalności prowadzonej przez niego działalności przewozowej, 3/ przeniesienie jego stanowiska pracy z pomieszczeń biurowych do tunelu pod dworcem, które nie ma 2m wolnej powierzchni podłogi, 13m wolnej objętości pomieszczenia przypadającego na zatrudnionych pracowników, ani dostępu światła dziennego, co narusza przepisy bhp, a ponadto wykonywanie obowiązków pracowniczych jest w tym pomieszczeniu znacząco utrudnione, ponieważ nie ma tam telefonu stacjonarnego, a sieć komórkowa nie ma zasięgu, co utrudniało kontaktowanie się z kontrahentami zewnętrznymi oraz kierowcami Nie było tam też komputera, przez co każde pismo, rozliczenie za wykonane usługi lub odbiór poczty elektronicznej

wymagał wykonania tych czynności na komputerach innych pracowników, 4/ zmuszanie go do wykonywania pracy poza normatywnymi godzinami pracy przez obowiązek całodobowego dyżuru przez siedem dni w tygodniu w stosunku do przewozów na LG Philips (w okresie od dnia 22 do 29 października 2007 r. odbierał telefony od stacji kontrolnej w godzinach od 4.30 do 4.30 dnia następnego), co naruszało jego prawo do 11-godzinnego odpoczynku dobowego; 5/ stosowanie przez pracodawcę wobec powoda działań o charakterze mobbingowym przejawiających się w: przeniesieniu go jako jedynej osoby z grupy osób kierujących pracownikami do piwnicy-tunelu; rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o przywłaszczeniu i obrocie przez niego zaliczką pobraną w przedsiębiorstwie na opłatę mandatów w Hiszpanii oraz zmuszaniu go do podpisania „oświadczenia o nie wykorzystywaniu stanowiska służbowego w celu osiągnięcia korzyści materialnych”; bezskutecznym czterokrotnym umawianiu się prezesa zarządu na spotkanie w celu omówienia warunków prac i bez podania przyczyny, dlaczego żadne ze spotkań nie doszło do skutku, co wywoływało niepokój co do dalszej współpracy; stworzeniu przez zarząd sytuacji w zakładzie pracy, która spowodowała wysoce niekomfortowe warunki pracy, co potwierdzają dokonane zwolnienia dyscyplinarne, zwoływaniu nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeń Wspólników oraz brak reakcji ze strony związków zawodowych potwierdzały stan niepokoju wśród załogi przedsiębiorstwa. Pismem z 22 listopada 2007 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty odszkodowania w wysokości 15.540 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 listopada 2007 r. do dnia zapłaty, z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Domagał się też odszkodowania w kwocie 15.000 zł oraz zadośćuczynienia w kwocie 10.000 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę na skutek stosowania wobec niego mobbingu. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.117,08 zł brutto.

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2009 r., Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 15.345 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę

podstawowych obowiązków wobec pracownika. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 21 maja 2009 r. oddalił w tej sprawie apelację strony pozwanej.

Pozwem z dnia 15 lutego 2008 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 31.262,31 zł tytułem odszkodowania za mobbing wraz z ustawowymi odsetkami na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. oraz kwoty 18.500 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych wskutek stosowania wobec niego mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami na podstawie art. 23, art. 24 § 1 i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.

W tej sprawie Sąd Rejonowy oddalił powództwo uznając, że przytoczone przez powoda fakty dotyczące zachowania pozwanej nie dawały podstaw by zakwalifikować je jako przejaw mobbingu. Przeniesienie powoda (wraz z dwoma innymi pracownikami) do pomieszczenia służbowego pod tunelem dworca naruszało wprawdzie podstawowe obowiązki pracodawcy (w tym obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), ale nie było umyślnym, zamierzonym działaniem mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie powoda, czy też wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Powód nie wykazał przy tym, aby ta okoliczność deprecjonowała lub umniejszała jego wartość jako pracownika w oczach pozostałych współpracowników. Sąd nie uznał też za mobbing zobowiązania powoda do podpisania oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej i o niewykorzystywaniu stanowiska pracy dla własnych potrzeb, ponieważ oświadczenia te zostały stworzone „w celu oceny sytuacji prawnej panującej w spółce dokonywanej w ramach *due diligence*” i przedstawione do podpisu także innym pracownikom. Również rzekome rozpowszechnianie przez pozwaną informacji na temat przywłaszczenia przez powoda kwoty pobranej zaliczki oraz kilkakrotne przekładanie spotkań służbowych nie nosiło cech mobbingu. Sąd Rejonowy argumentował, że “możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika wówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest zatem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych”. Nie jest wystarczające “wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak smutku, przygnębienia, żalu i

innych negatywnych emocji”. Jakkolwiek zachowanie prezesa zarządu pozwanej A. P., który „ogólnie prezentował postawę arogancką i z rezerwą odnosił się do wszystkich pracowników”, było naganne, ale nie miało na celu poniżenia, ośmieszenia czy odizolowywania powoda od innych pracowników. Swoje twierdzenia powód opiera w dużej mierze na indywidualnych odczuciach, które nie znajdują potwierdzenia w ocenie innych pracowników. Nikt poza powodem nie zauważył, by był on traktowany w jakikolwiek sposób odmiennie czy “gorzej” niż pozostali pracownicy.

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji oraz uznał jego ustalenia za prawidłowe i przyjął je za własne. Sąd Okręgowy podkreślił, że wyrok z dnia 23 lutego 2009 r., zasądający na rzecz powoda odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę podstawowe obowiązki pracowników nie przesadzał o istnieniu mobbingu. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy wskazał, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) powinny być wykazane przez pracownika, który z tego zdarzenia (faktu) wywodzi skutki prawne. Na pracowniku spoczywał także ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. W ocenie Sądu Okręgowego nie były trafne zarzuty apelacji, że Sąd Rejonowy bezwzględnie wiąże przesłanki mobbingu z rozstrojem zdrowia, „choć wniosek taki można wysnuć w oparciu o jedno ze zdań uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, to jednak kontekst tego zdania, a przede wszystkim inne fragmenty uzasadnienia niewątpliwie przekonują, że Sąd Rejonowy nie uczynił tak (...)”. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił zarzut stworzenia przez Sąd Rejonowy „wzorca rozsądnej ofiary”, a rozważania w tym zakresie “mają charakter opisowego wprowadzenia do tematyki mobbingu przedstawionej w skrócie w uzasadnieniu tego sądu, aniżeli stanowią koronny punkt oparcia dla rozstrzygnięcia w sprawie”. Za niezasadne Sąd Okręgowy uznał też zarzuty błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że do mobbingu nie mają zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego, przyjmując, że “kwestia stosowania przepisów kodeksu cywilnego w zakresie mobbingu jest skomplikowana i nie można jest skwitować jedną krótką tezą. Tym niemniej szerokie rozważania teoretyczne zbędne w niniejszej sprawie, dlatego że po pierwsze powód ewidentnie swoje roszczenia opiera na przesłankach

wskazanych w kodeksie pracy. Po drugie zaś zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala nawet przyjąć, aby doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w rozumieniu kodeksu cywilnego”. W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że ogólna atmosfera w pracy była „zła”, prowadzone swego rodzaju politykę mająca na celu wyeliminowania dotychczasowej kadry kierowniczej przez czasowość tej sytuacji, gdyż jej ramy wyznacza właśnie czas urzędowania nowego Prezesa Spółki. Jednakże w sześciomiesięcznym okresie jego urzędowania nie można doszukać się działań mobbingowych względem powoda, co nie oznacza, że działania podejmowane przez pracodawcę były zgodne z regulacjami chroniącymi pracowników. Działanie te kwalifikują się jednak jako naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, a nie jako mobbing.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1/ art. 378 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. przez wadliwe uzasadnienie wyroku i niewskazanie dlaczego nie uwzględniono poszczególnych zarzutów apelacji, co powoduje że nie jest możliwa jednoznaczna rekonstrukcja podstaw rozstrzygnięcia sprawy, 2/ art. 233 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. i art. 180 § 1 pkt 4 k.p.c. przez ustalenie stanu faktycznego bez należytego rozważenia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. bez rozważenia treści prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 23 lutego 2009 r., wraz z uzasadnieniem oraz ustaleń poczynionych w tamtym postępowaniu, mimo wcześniejszego zawieszenia postępowania z powodu uzależnienia rozstrzygnięcia tej sprawy od wyniku postępowania w sprawie [...], 3/ art. 217 § 1 k.p.c., art. 224 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 381 k.p.c. i art. 328 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie złożonego w apelacji wniosku dowodowego oraz w konsekwencji przyjęcie, że tylko jeden pracownik Spółki (powód) uznawał zachowania jej prezesa za działania o charakterze mobbingu, 4/ art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 258 k.p.c. i 259 pkt 1 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. przez przyjęcie, że ocenne zeznania świadków A. G. i T. R. stanowiły dowód na okoliczność, że skarżący chciał, aby jego stanowisko pracy znajdowało się w piwnicy oraz że potwierdził to świadek R. Ź., a także przez dopuszczenie dowodu i

danie wiary zeznaniom tego świadka, pomimo że skarżący podważył jego wiarygodność, 5/ art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd oparł się jedynie na nielicznych dowodach z dokumentów, a odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej większości dowodów z dokumentów, a także zeznaniom świadków B. Z. i M. M. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na: a) odrębnym rozważeniu w świetle definicji mobbingu każdego z działań i zachowań pracodawcy - oddzielnie, a nie jako sekwencji lub kombinacji różnych zdarzeń, których jedynie łączna ocena wskazuje na zaistnienie mobbingu, b) przyjęciu, że skoro pracodawca nie osiągnął skutku w postaci ośmieszenia lub poniżenia powoda przez umieszczenie jego stanowiska pracy w piwnicy i pozbawienie go narzędzi pracy, a inni pracownicy nie zaczęli traktować skarżącego w „gorszy” sposób, to nie doszło do mobbingu, c) przyjęciu, że skoro inni pracownicy pozwanej nie uznawali zachowań pracodawcy za naruszające godność osobistą i noszące cechy mobbingu, to nie miał on miejsca w stosunku do skarżącego, d) uznaniu, że przy ocenie mobbingu niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca „ofiary rozsądnej”, e) uznaniu, że w zakres definicji mobbingu określonej tym przepisem wchodzi także przesłanka rozstroju zdrowia jako niezbędny skutek niedozwolonych zachowań pracodawcy, 2/ art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w związku z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oraz art. 23 k.c. i 24 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że podstawą dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych przez stosowanie mobbingu jest wystąpienie u pracownika rozstroju zdrowia w wyniku mobbingowych zachowań pracodawcy, „a także naruszenie w związku z powyższym przepisów postępowania, a to art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. przez przyjęcie, że na Powodzie spoczywa ciężar udowodnienia rozstroju zdrowia”, 3/ art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p. w związku z art. 94 pkt 10 k.p. i art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 23 i 24 k.c. przez błędną jego wykładnię polegającą na: a) nieuznaniu, że naruszają godność osobistą i inne dobra osobiste pracownika oraz stanowią mobbing zachowania pracodawcy polegające na zmuszeniu skarżącego do podpisania upokarzającego oświadczenia, rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji na jego temat dotyczących



przywłaszczenia sobie kwoty 18.000 zł zaliczki, unikaniu rozmów ze skarżącym i traktowaniu go „jak powietrze”, umieszczeniu jego stanowiska pracy w pomieszczeniu piwnicznym i pozbawieniu go podstawowego wyposażenia na stanowisku pracy, b) przyjęcie, że zachowania pracodawcy nie nosiły cech mobbingu, bowiem takie same zachowania dotyczyły także innych pracowników pozwanej, c) przyjęcie, że naganne zachowania pracodawcy nie nosiły cech mobbingu, bowiem były stałą praktyką kierownictwa pozwanej Spółki, „a także naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 w związku z art. 231, 230 i 316 § 1 KPC przez przyjęcie, że wspomniane oświadczenie zostało przedłożone pracownikom do podpisu ‘w ramach due diligence’ oraz że sposób odstawiania przez pracodawcę kwestii zaliczki nie stanowił naruszenia dóbr osobistych skarżącego”, 4/ art. 24 § 1 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300, art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że nie jest możliwe dochodzenie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych pracownika na skutek stosowania mobbingu przez pracodawcę.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest potrzeba wykładni art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. przez wyjaśnienie: 1/ „czy w świetle definicji mobbingu zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 KP, w celu ustalenia czy doszło do stosowania mobbingu, każde z działań i zachowań pracodawcy dotyczących lub skierowanych przeciwko pracownikowi należy rozpatrywać oddzielnie, czy też należy dokonać ich łącznej oceny jako kombinacji lub sekwencji różnych zdarzeń - działań i zachowań pracodawcy”, 2/ „czy, aby uznać konkretne okoliczności za noszące cechy mobbingu, musi dojść do ośmieszenia pracownika oraz w związku z tym do jego gorszego traktowania przez innych pracowników”, 3/ „czy w zakres definicji mobbingu określonej przepisem art. 94<sup>3</sup> § 2 KP wchodzi także przesłanka rozstroju zdrowia jako niezbędny skutek zachowań pracodawcy oraz czy podstawą dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne za naruszenie dóbr osobistych poprzez stosowanie mobbingu jest wystąpienie u pracownika rozstroju zdrowia w wyniku mobbingowych zachowań pracodawcy.” W sprawie występuje także istotne zagadnienie prawne, czy w przypadku stosowania przez pracodawcę wobec pracownika mobbingu pracownik może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego również z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika dokonanego

stosowaniem mobbingu na podstawie art. 24 § 1 i art. 448 k.c. w związku z art. 300, art. 11<sup>1</sup> i art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., czy też wyłącznie zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu rozstroju zdrowia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.

W tym stanie rzeczy skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania, także postępowania kasacyjnego, w tym opłaty skarbowej od złożenia dokumentów potwierdzających udzielenie pełnomocnictw (34 zł) oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie jako oczywiście nieuzasadnionej oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa kasacyjnego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargę kasacyjną należało uznać za usprawiedliwioną z powodu enigmatycznego uzasadnienia, że „zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala nawet przyjąć, aby doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w rozumieniu kodeksu cywilnego”. Takie negatywne „skrótowe” skwitowanie roszczeń, które - wbrew stanowisku Sądu Apelacyjnego - powód wywodził nie tylko, choć przede wszystkim z mobbingu pracodawcy, ale który (powód) przecież już w pozwie żądał „odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę zarówno w oparciu o przepisy Kodeksu pracy (art. 94<sup>3</sup> § 3), jak i przepisy Kodeksu cywilnego (art. 23, 24 i 448 KC w zw. z art. 300 i 11<sup>1</sup> KP)”, nie odpowiadało i nie spełniło rygorów wymaganych od prawidłowego uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c.), co wykluczało kasacyjną weryfikację zaskarżonego wyroku w części kasacyjnych zarzutów naruszenia art. 24 § 1 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 11<sup>1</sup> k.p.

Wstępnie i dla porządku Sąd Najwyższy uznał, że zarzut wadliwego uzasadnienia zaskarżonego wyroku co do nieprawidłowego osądu stosowania mobbingu przez pozwanego pracodawcę nie był usprawiedliwiony, ponieważ Sądy obu instancji wszechstronnie i wyczerpująco oceniły w ramach przysługującej im autonomii jurysdykcyjnej (art. 233 § 1 k.p.c.), która nie poddaje się kontroli kasacyjnej (art.

398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), że pozwany pracodawca nie stosował wobec skarżącego mobbingu także dlatego, że zachowania pozwanego pracodawcy uznane wyrokiem Sądu Okręgowego we W. z dnia 21 maja 2009 r., za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec powoda nie spowodowały u niego rozstroju zdrowia. W tym zakresie Sąd Najwyższy potwierdza stanowisko, że nie każdy przypadek lub przypadki ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - z osobna lub razem uwzględniane mogą być *eo ipso* uznane za stosowanie mobbingu. I tak nawet nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające - tak jak w rozpoznawanej sprawie - na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania skarżącego lub prezentowaniu wobec niego postawy „aroganckiej” obojętności czy niedostrzegania obecności powoda w miejscu pracy, którego przełożony miał traktować „jak powietrze” lub „ignorował” jego aktywność pracowniczą, nie zawsze mogą być kwalifikowane jako zachowania wyczerpujące cechy kwalifikowanego deliktu prawa pracy, jakim jest mobbing pracodawcy, wymagający wykazania długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.). Opisane zachowania przełożonego były niewątpliwie naganną „normą” stosowaną przezeń również wobec innych pracowników, która wszakże wedle oceny Sądów obu instancji nie wyczerpywała cech mobbingu. Sąd drugiej instancji przekonująco wykazał, że przeniesienie powoda wraz z dwoma innymi pracownikami do pracy w niewielkim pomieszczeniu, które nie spełniało warunków bhp, nie było stosowaniem mobbingu, ale wynikiem potrzeb pracodawcy dotkniętego „przejściowymi” trudnościami lokalowymi, który z tego powodu nie redukował zatrudnienia. Towarzyszące temu okresowemu przeniesieniu wady nieuszczelności „okolicznej” kanalizacji powinny być usunięte przez miejscowe przedsiębiorstwo kanalizacyjne lub zlikwidowane przez uzupełnienie wody w „syfonach” instalacji wodno-kanalizacyjnej. Jeżeli było to niemożliwe, a powód czuł się pokrzywdzony przeniesieniem z przejściowego miejsca świadczenia pracy „na korytarzu” do małego zamkniętego pomieszczenia, to mógł w trybie art. 210 § 1 k.p. powstrzymać się od wykonywania pracy w

warunkach nieodpowiadających przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy lub stwarzającej bezpośrednio zagrożenie dla jego zdrowia lub życia i zawiadomić i tym pracodawcę, pozostając w gotowości do kontynuowania zatrudnienia w bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy. Takie potencjalne powstrzymanie się od wykonywania pracy w pomieszczeniu niezapewniającym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w rozumieniu art. 207 § 2 pkt 1 k.p. nie groziło powodowi negatywnymi sankcjami prawa pracy, a ich ewentualne zastosowanie przez pozwanego pracodawcę mogłoby być przeciwieństwem wysoce prawdopodobnej pozytywnej weryfikacji sądowej dla powoda, zważywszy na późniejsze uznanie (wyżej wymienionym wyrokiem Sądu Okręgowego we W. z dnia 21 maja 2009 r.), tej okoliczności za uzasadnioną przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez powoda z przyczyny ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

W podobny sposób skarżący mógł reagować i kategorycznie odmówić podpisania skierowanego do wszystkich pracowników „blankietowego” i bezprawnego oświadczenia o niewykorzystywaniu stanowiska służbowego w celu osiągnięcia prywatnej korzyści majątkowej oraz o nienarażaniu pracodawcy na straty finansowe, albo przeciwdziałać zmuszaniu go (skarżącego) do permanentnego pełnienia 24-godzinnych dyżurów w każdym dniu tygodnia pracy wbrew imperatywnym gwarancjom pracowniczego wypoczynku. Natomiast w razie wątpliwości pracodawcy co do prawidłowości rozliczenia się skarżącego z zaliczek pobranych i przekazanych pośrednikowi zagranicznemu na pokrycie karnych mandatów wymierzanych kierowcom pozwanego w Hiszpanii, pracodawca w wyjaśnieniu spornej kwestii rozliczenia finansowego nie mógł być krępowany groźbą odwołania się do instytucji mobbingu, która nie może być przeszkodą w ustaleniu rzeczywistego stanu rzeczy istotnych dla ochrony interesów pracodawcy, choćby następnie podejrzenia pracodawcy okazały się nieuprawnione lub bezpodstawne.

Na gruncie tego rodzaju okoliczności, które skarżący nadal subiektywnie odbiera i ocenia jako stosowanie mobbingu przez pozwanego pracodawcę, sądowe zweryfikowanie spornej kwalifikacji prawnej stosowania lub nieprzeciwdziałania mobbingowi wymaga często koniecznego ujawnienia i wykazania przez pracownika

obiektywnego skutku (potwierdzenia) kontrowersyjnego mobbingu w postaci udowodnionego rozstroju zdrowia, który pozostawałby w związku przyczynowo-skutkowym ze stosowaniem bezprawnych i niedozwolonych zachowań o ustawowo określonych cechach tego kwalifikowanego deliktu prawa pracy. Oznacza to, że w trudnych do osądzenia sytuacjach dotyczących spornej kwalifikacji mobbingu niekiedy nie jest możliwe sądowe potwierdzenie tego deliktu prawa pracy bez udowodnienia rozstroju zdrowia u pracownika, zwłaszcza w okolicznościach, które nie dają się jednoznacznie i bez wątpliwości zakwalifikować jako wyczerpujące cechy mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>4</sup> § 1 k.p. Inaczej rzecz ujmując, sądowe stwierdzenie stosowania mobbingu wobec pracownika, który z tej przyczyny nie wykazuje rozstroju zdrowia, jest możliwe i prawidłowe tylko w razie niebudzącego wątpliwości ujawnienia zachowań pracodawcy lub osoby, za którą pracodawca odpowiada, jednoznacznie wyczerpujących ustawowe cechy tego kwalifikowanego deliktu prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie takie okoliczności nie wystąpiły, przeto bezpodstawne i nieuzasadnione były roszczenia skarżącego o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu stosowania niestwierzonego w sprawie mobbingu. Niezależnie od tego Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w skardze kasacyjnej skarżący nie zawarł, a zatem nie kontestował już podstawy prawnej nieuwzględnionego żądania zasądzenia odszkodowania za stosowanie mobbingu (art. 93<sup>4</sup> § 4 k.p.).

Wobec niestwierdzenia w rozpoznawanej sprawie stosowania mobbingu przez pozwanego pracodawcę nie było niezbędne odnoszenie się do podniesionej w skardze kasacyjnej możliwości dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika „dokonanego stosowaniem mobbingu”, który nie wywołał rozstroju zdrowia, skoro wyniki poddanego kontroli kasacyjnej postępowania sądowego nie wykazały stosowania przez pozwanego pracodawcę mobbingu, a skarżący nawet nie utrzymywał, że kontestowane zachowania pracodawcy spowodowały u niego rozstrój zdrowia. Tym niemniej należy wskazać, że w utrwalonej judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o mobbingu polegało na jednoznacznym określeniu odpowiedzialności pracodawcy za wyraźnie i najdalej idące skutki mobbingu, który spowodował rozstrój zdrowia (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.) lub

doprowadził do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy wskutek mobbingu pracodawcy (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.). W tym zakresie dominuje stanowisko, że kodyfikacja instytucji mobbingu nie ograniczyła - w stosunku do poprzedniego stanu prawnego - prawnych możliwości dochodzenia przez poszkodowanego lub pokrzywdzonego pracownika roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, dotyczących w szczególności ochrony dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904). Oznacza to, że brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zasądzenia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11<sup>1</sup>k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika. Uwzględnienie takich roszczeń wymaga jednak bądź niebudzącego wątpliwości stwierdzenia stosowania mobbingu, będącego kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, nawet jeśli mobbing nie doprowadził rozstroju zdrowia u pracownika, albo wykazania naruszenia konkretnych dóbr osobistych pracownika niespełniających wprawdzie cech mobbingu, które wszakże podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. W tym ostatnim zakresie dotyczącym potencjalnej odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracownika, które nie wynikały i nie były mobbingiem, pracodawcę obciąża ciężar dowodu, że nie naruszył konkretnie wskazanych (nazwanych) dóbr osobistych pracownika, które nie wyczerpywały ustawowych znamion mobbingu lub nie prowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika. W tych zakresach zabrakło w zaskarżonym wyroku dostatecznego uzasadnienia, w tym oceny prawnej, że „zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala nawet przyjąć, aby doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w rozumieniu kodeksu cywilnego”. Skoro w motywach zaskarżonego wyroku (jego uzasadnieniu) zabrakło konkretnych i rzeczowych argumentów, które mogłyby potwierdzić lub uzasadnić negatywne stanowisko, że nie doszło do

naruszenia dóbr osobistych skarżącego, który niezmiennie pozostaje w odmiennym przekonaniu, przeto nie była możliwa obiektywna kontrola kasacyjna zaskarżonego wyroku. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c.

/tp/