



Sygn. akt I PK 206/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa S.B.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w [...]

o zadośćuczynienie w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 8 sierpnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 9 lutego 2016 r.,

**I. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1. w części oddalającej
apelację powoda i zmienia wyrok Sądu Rejonowego a w [...] z
dnia 3 listopada 2015 r., w punktach 2., 3. i 4. w ten sposób, że:**

**1. zasądza od pozwanej P. Spółki Akcyjnej w [...] na rzecz
powoda S.B. dalszą kwotę 10.000 (dziesięć tysięcy) złotych z
ustawowymi odsetkami od dnia 7 czerwca 2012 r. do dnia
zapłaty;**

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. nakazuje pobrać od P. Spółki Akcyjnej w [...] na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego w [...] dalsze kwoty:

a) 500 (pięćset) złotych tytułem opłaty sądowej,

**b) 504 (pięćset cztery) złote tytułem zwrotu wydatków,
od których powód był zwolniony;**

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.030 (jeden tysiąc trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w [...], wyrokiem z 3 listopada 2015 r., zasądził od pozwanej P. Spółki Akcyjnej w [...] na rzecz powoda S.B. kwotę 10.000 złotych z ustawowymi odsetkami od 7 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem (pkt 1. wyroku), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2.), zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego (pkt 3.), orzekł o kosztach sądowych (pkt 4.) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.140,50 złotych (pkt 5.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 14 października 1996 r. do 31 marca 2014 r. Przełożoną powoda do 2013 r. była kierownik M.S.. Od 1 sierpnia 2006 r., za porozumieniem stron, powierzono powodowi obowiązki listonosza w Dziale Służby Zarządu Operacyjnego. Wówczas zdarzyło się w kwietniu 2008 r., że powód zakończył pracę po godzinie 20.00 (zmiana kończyła się o tej godzinie), a miał jeszcze przy sobie pieniądze za dwie sprzedane i nierozliczone koperty Pocztex-u. Z uwagi na późną porę i długi czas rozliczania się z kopert postanowił czynność tę odłożyć do dnia kolejnego (inni kurierzy czynili w takich sytuacjach podobnie). Koperty miały wartość ok. 20 złotych, a pieniądze powód miał przy sobie. M.S. skontrolowała powoda i za to poniósł karę – przeniesiono go ze stanowiska kuriera (na którym powód lubił pracować, sprawdzał się, osiągał dobre wyniki) na stanowisko asystenta w rozdzielni listów.

Inni kurierzy za podobne przewinienia nie byli karani tak surowo, a nawet w ogóle. Powód czuł się poniżany i obrażany przez M.S.. Odczuwał strach przed nią i jej kontrolami. Zachowania kierowniczkę odbierał jako nękanie. Czuł się mniej przydatny zawodowo. Przeniesienie odebrał jako degradację. Zaczął uważać, że nie nadaje się do niczego.

Powód zawarł z pozwaną umowę o używanie samochodu prywatnego do celów służbowych. W dniu 17 stycznia 2008 r. uległ wypadkowi komunikacyjnemu w czasie pracy. W tym samym dniu 17 stycznia 2008 r. nie rozliczył się z jednego doręczenia przesyłki. Kolejnego dnia inny pracownik odzyskał dowód doręczenia od odbiorcy przesyłki. W sierpniu 2009 r. okoliczność ta została wskazana jako przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W dniach 15 i 16 kwietnia 2008 r. powód podpisał listę obecności (wpisano także po 8 godzin pracy w tych dniach). W dniu 16 kwietnia 2008 r. po 3 godzinach pracy powód zgłosił awarię samochodu. W związku z tym „udzielono” mu urlopu na żądanie (kierownik nakazała powodowi wypisanie takiego wniosku). Od 17 kwietnia 2008 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Za dzień 16 kwietnia 2008 r. wypisał dzienną ewidencję pojazdu, wpisał stan licznika, godziny przejazdów, a ewidencję przekazał 2 czerwca 2008 r. (po powrocie ze zwolnienia chorobowego) M.S. do zatwierdzenia. Kierownik odmówiła, wpisując, że ewidencji nie przyjmuje do rozliczenia z uwagi na „brak podpisu kontrolera przy początkowym stanie licznika”. Powód doręczył 16 kwietnia 2008 r. sześć przesyłek, mimo to wpisano na listę, że w tym dniu nie świadczył pracy. Po pewnym czasie uzyskał na kartach podpis kontrolera, ale wypłaty za przejechane kilometry już nie otrzymał. Inni kurierzy, mimo składania kart drogowych do zatwierdzenia po zakończeniu miesiąca, otrzymywali rozliczenie poniesionych kosztów. W dniu 6 marca 2009 r. powód doręczał przesyłkę i omyłkowo (na skutek błędnego sumowania kwot) pobrał od adresata o 10 złotych za dużo. Kierownik M.S. uznała, że ze względu na naruszenie obowiązków pracowniczych należy ukarać powoda naganą.

W marcu 2009 r. powód skorzystał z pierwszej porady psychologicznej w Międzyzakładowej Przychodni Resortu Łączności w [...]. Z porad i terapii (co tydzień bądź co dwa) korzystał do czerwca 2010 r. Zgłosił się tam z powodu trudności w miejscu pracy związanych z relacjami interpersonalnymi z przełożonym

(z zaburzeniami zachowania, w silnym stresie sytuacyjnym, z zaburzeniami snu i koncentracji). W tym samym czasie, z takimi samymi problemami, zgłosiło się jeszcze kilka innych osób z działu powoda, z różnych stanowisk, podległych temu samemu przełożonemu. Osoby te, tak jak i powód, zgłaszały konfliktowe relacje z przełożonym, rozbieżność oczekiwań, zachwiane poczucie bezpieczeństwa w pracy. U powoda stwierdzono wówczas ostre objawy stresu sytuacyjnego, przejawiające się objawami psychosomatycznymi, depresyjnymi, nieracjonalnymi zachowaniami, problemami ze snem. W związku ze skargami wielu osób na zachowania M.S., psycholog J. S. kierowała na ten temat informacje do przełożonych pracowników. Mimo to nie podjęto działań, a doniesienia psychologa pozostały bez odpowiedzi. Był to jedyny przypadek, że dyrektor strony pozwanej nie podjął kroków zmierzających do wyjaśnienia sytuacji związanej z przejawami mobbingu. Wiele pracowników trafiało bezpośrednio do dyrektora w [...] ze skargami na M.S.. Dyrektor uważał, że M.S. jest wymagająca, ale popierał jej działania, ponieważ w jego ocenie należycie dbała o dyscyplinę pracy w Dziale. Dyrektor nie powołał zespołu ds. przeciwdziałania mobbingowi, który powinien powstać w przypadku sygnałów o istnieniu mobbingu. M.S. nie była wysłuchiwana w sprawie ewentualnego mobbingu. W 2012 r. karty historii choroby powoda „zagięły”, a w Archiwum Poczty nie odnaleziono żadnych wyników badań psychologicznych pracowników pozwanej. Znajdowały się tam wyłącznie karty zdrowia pracowników. Relacje powoda zgłaszane u psychologa były realne. Powód nie miał tendencji do wyolbrzymiania faktów. Natomiast każda z osób, które stawily się do zakładowego psychologa w latach 2008/2009, to byli mężczyźni z działu M.S.. W podobny sposób jak powód odbierali zachowania przełożonej, a także relacjonowali je psychologowi (np. drobiazgowość w wyłapywaniu drobnych błędów i wyciąganie z tego konsekwencji w formie nagan, zastraszanie utratą pracy). Następnie powoda skierowano do psychiatry, gdzie rozpoczął leczenie 30 listopada 2009 r., które do dziś kontynuuje. W listopadzie 2009 r., podobnie jak w całym okresie leczenia, rozpoznano u powoda zaburzenia adaptacyjne, umiarkowany epizod depresji, zalecono leki i wydano zwolnienia lekarskie od 30 listopada 2009 r. do 29 stycznia 2010 r. Podczas każdej wizyty u psychiatry powód podawał jako przyczynę zmian nastroju i samopoczucia okoliczności związane z pracą i jego

przełożoną. W maju 2012 r. powód nadal podawał lekarzowi poczucie mobbowania w pracy, wyczerpanie ciągłą pracą na nocnych zmianach, lęki związane z pracą. W okresie od 30 marca 2009 r. do 31 maja 2009 r. powód ponownie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego od 1 czerwca 2009 r. powód został przeniesiony na wniosek przełożonej M.S. ze stanowiska kuriera na stanowisko asystenta ds. opracowywania przesyłek EMS i Pocztex (stanowisko obsługi zaplecza). Na uzasadnienie tego przeniesienia formalnie podano „konieczność zwiększenia obsady przy czynnościach ekspedycyjno-rozdzielczych”. W istocie przyczyną przeniesienia był fakt ukarania powoda za nierozliczenie się z kwoty pobranej przy doręczeniu przesyłki Pocztex (wskazany później jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, a wcześniej będący podstawą udzielenia powodowi kary nagany). M.S. powierzyła powodowi wyłącznie obsługę infolinii oraz wykonywanie prostych czynności pomocniczych (ważenie przesyłek, naklejanie winietek z datownikiem, wiązanie worków). Wszystkie te czynności powód miał wykonywać pod nadzorem kontrolera bądź asystenta. Jednocześnie, powołując się na ograniczone zaufanie do powoda, odebrano mu uprawnienia do obsługi systemu ZST, dostęp do rozliczeń gotówkowych, do samodzielnych czynności związanych z opracowywaniem przesyłek EMS, Pocztex, Telegram Pocztowy. Powód podpisał wówczas porozumienie o przeniesieniu na stanowisko asystenta, choć wcześniej starał się protestować, że nie jest śmieciem, aby go tak ciągle przenosić. Wówczas usłyszał, że jak tego nie zrobi, to rozpocznie się procedura zwolnienia go z pracy.

Do 30 sierpnia 2009 r. powód korzystał z kolejnego zwolnienia lekarskiego. W dniu 31 sierpnia 2009 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na 30 listopada 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania zarówno ze strony osób nadzorujących, jak również współpracowników”. Gdy powód uprzedził M.S., że odwoła się do sądu od wypowiedzenia, kierownik zwracała się do niego wyłącznie podniesionym głosem, krzyczała na niego. W okresie wypowiedzenia powód miał natłok myśli, nie mógł spać, korzystał z porad psychiatrycznych, schudł kilkanaście kilogramów, stracił wiarę w siebie. Powód odwołał się od wypowiedzenia i Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z 29 stycznia 2010 r., XI P .../09,

przywrócił go do pracy u strony pozwanej na stanowisku asystenta, oddalając powództwo w zakresie przywrócenia na stanowisko listonosza. Jednocześnie Sąd umorzył (w związku z cofnięciem pozwu) postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez molestowanie, co miało się wiązać ze stronnictwym traktowaniem powoda, krzywdzeniem go, naruszaniem jego godności, powodującymi stres sytuacyjny i trwałą rozstrój zdrowia. Sąd uznał, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, przyczyny wypowiedzenia nie dotyczyły pracy powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku asystenta, ale drobnych uchybień sprzed 1,5 roku, mieszczących się w kategorii pomyłek. Pozwany pracodawca nie udowodnił w toku postępowania naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogłyby uzasadniać utratę zaufania do powoda zatrudnionego na stanowisku asystenta.

Po przystąpieniu do pracy w związku z wyrokiem sądowym powód złożył 21 czerwca 2010 r. wniosek urlopowy. Wnosił o udzielenie urlopu od 2 do 16 lipca 2010 r. (11 dni). Zazwyczaj wnioski urlopowe pracownicy składali kilka dni przed rozpoczęciem urlopu, który był wcześniej planowany. Pismem z 22 czerwca 2010 r. kierownik M.S. odmówiła udzielenia powodowi urlopu w tym czasie (wówczas z urlopu korzystały jednocześnie tylko dwie osoby), wskazując na „konieczność zapewnienia normalnego toku pracy” i brak możliwości udzielenia urlopu w miesiącach letnich każdemu z pracowników. Innym pracownikom nie odmawiała urlopu w okresie wakacyjnym. Powód nie był wcześniej uwzględniony w planie urlopów na 2010 r., ponieważ przed wyrokiem Sądu nie świadczył pracy. W ocenie M.S. żądanie urlopu powód powinien zgłosić 27 maja 2010 r., po przywróceniu do pracy. Powód „odwołał się” od odmowy do dyrektora, jednak wniosku nie uwzględniono. Po przystąpieniu do pracy na stanowisku asystenta w związku z wyrokiem sądowym powód nie otrzymał przez trzy miesiące szafki na swoje rzeczy, w tym ubrania, mimo że wiele razy upominał się o to. W tym czasie przeszedł szkolenie BHP po godzinach pracy. Powinien za to otrzymać dzień wolny, ale mimo starań, nie mógł go uzyskać. M.S. twierdziła, że nic nie wie o szkoleniu. Ostatecznie powód uzyskał dzień wolny 30 września 2010 r. Po przywróceniu powoda do pracy M.S. starała się unikać indywidualnych spotkań z powodem, aby nie było zarzutów nierównego traktowania. Wiedziała, że w poprzednim procesie

powód zarzucał jej molestowanie i nierówne traktowanie. Chciała więc uniknąć takich zarzutów w przyszłości. Z reguły do współpracowników zwracała się per „ty”. Po przywróceniu powoda do pracy w 2010 r. zmieniła formę i od tego momentu zwraca się do niego „pan”.

Za 2010 r. powód nie uzyskał premii dodatkowej, tzw. „świątecznej”, choć otrzymali ją inni pracownicy, nawet tacy, którzy byli wówczas na zwolnieniu i nie pracowali. W dniu 18 grudnia 2010 r. w sobotę powód miał zaplanowany w grafiku dzień wolny. Pracę miał świadczyć w tym dniu na zmianie popołudniowej inny pracownik, który jednak od 15 grudnia 2010 r. miał zwolnienie lekarskie. Kierownik zmiany stwierdziła brak obsady na rozdzielni przesylek w sobotę i wpisała na ten dzień zmianę dla powoda. Decyzję podjęła M.S. 15 grudnia 2010 r., mimo że powód informował, że nie może w tym dniu świadczyć pracy z uwagi na rodzinną uroczystość. W dniu 16 grudnia 2010 r. M.S. pisemnie poleciła powodowi stawienie się w pracy 18 grudnia 2010 r. w godzinach 14.00-22.00. Wcześniej takie polecenie wydała powodowi telefonicznie w związku z wpisami w książce dyżurów z 15 grudnia 2010 r. (pozostałe osoby, którym proponowała dodatkowe godziny, odmówiły pracy w sobotę). W tym celu M.S. zatelefonowała do powoda, który akurat podróżował samochodem z żoną. Powód rozmawiał wówczas przez zestaw głośnomówiący. M.S. polecenie „wykrzyczała”, nie uznała tłumaczeń powoda, że na sobotę ma inne plany i zobowiązania, nie podała dlaczego powód ma przyjść do pracy w wolną sobotę. Stwierdziła, że ona nie pyta powoda, czy może przyjść, tylko że nakazuje mu przyjście do pracy. Wykrzyczała także, że jeżeli powód nie przyjdzie, otrzyma naganę. Kopię pisemnego polecenia przekazano powodowi, który odmówił pokwitowania pisma. Ostatecznie powód stawiał się w pracy 18 grudnia 2010 r. na zmianie popołudniowej i pracę świadczył.

Gdy M.S. była przełożoną powoda w czasie pracy w rozdzielni listów, pracowała tam także żona powoda. W tym czasie w okresie Świąt Bożego Narodzenia M.S. wyznaczyła żonie powoda trzy kolejne zmiany poranne, a powodowi trzy kolejne zmiany popołudniowe w tych samych dniach. Gdy żona powoda prosiła, aby dokonać jakiejś zmiany, aby mogli choć jeden dzień świąt spędzić razem z dziećmi, M.S. odpowiedziała, że jej to nie obchodzi, że „będą się mijać w drzwiach”. Zasadą jest, że zmiany popołudniowe 12-godzinne oraz zmiany

nocne były i są najbardziej obciążone pracą (w godz. od 17.00 do 23.00, a później od 2.30 do 6.00). W 2010 r. powód pracował przeważnie na zmianach popołudniowych (14.00-22.00), a także nocnych (23.00-6.00). Działo się tak zwłaszcza po przywróceniu go do pracy, ponieważ przełożona uznała, że w związku z tym nie będzie zmieniała grafików innych osób, skoro brakuje jej pracowników na zmianach nocnych (zgodnie z zasadą dopisywania osoby przychodzącej w trakcie okresu rozliczeniowego do zmian najbardziej obciążonych pracą). Pozostali pracownicy (poza tymi, którzy sami zgłaszali wnioski o pracę w nocy) częściej pracowali na zmianach porannych. Więcej zmian porannych powód miał zaplanowanych w 2011 r., ale większość z nich była zmianami 12-godzinny (od 8.00 do 20.00). Natomiast w 2012 r. zmiany powoda przypadły przeważnie popołudniami i wieczorami, a zwłaszcza nocami (także w kolejnych latach). Powód zgłaszał przełożonej, że ma za dużo zmian nocnych, ale nie przynosiło to efektu w postaci zmian grafików. Część pracowników zgłaszała się do pracy na nocnych zmianach z uwagi na sytuację rodzinną i osobistą. Nie należał do nich powód.

Od 2010 r. na zarządzenie kierownik M.S. prowadzono „zeszyt usterek”, w którym wpisywano, za pisemnym potwierdzeniem pracownika, uchybienia pracowników (nieprawidłowości w pracy, niestosowanie się do regulaminów i zarządzeń). Wpisy te służyły ocenie pracownika, będącej podstawą do przyznania premii w określonej wysokości (ewentualnie jej obniżenia). Powód został tam wpisany pięć razy. W związku z wpisami do zeszytu usterek M.S. obniżała powodowi premie. Kierownik zasadniczo przydzielała premie grupie osób, która z nią ściśle współpracowała, a pomijała grupę innych osób (w tym powoda).

Uchwałą z 5 lipca 2011 r. wprowadzono u strony pozwanej „Wewnętrzną Politykę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w P. S.A.”. Pismem z 8 listopada 2011 r. pracownicy działu powoda, anonimowo, skierowali do dyrektora WER w [...] zawiadomienie dotyczące sytuacji w miejscu pracy. W piśmie zaznaczyli, że nie mogą ujawnić swoich nazwisk w obawie przed gnębieniem, szykanowaniem, działaniem na ich niekorzyść. Podkreślali, że w ich dziale ma miejsce mobbing, a decyzje podejmowane są błędnie przez kierownika zmiany D. G., na co zezwala kierownik M.S.. Pracownicy twierdzili, że M.S. nie potrafi kierować grupą osób, nie ma do tego predyspozycji. Ponadto zarzucali, że D. G.

nazywa pracowników złodziejami, kontrolerzy są chamscy, opryskliwi, nie mają wiedzy. Pracownicy wiele razy słyszeli od kierownictwa, że są „nieudaczeni”, że są „bandą wsiowych głupków” czy „baranów”. Atmosfera w dziale jest nie do wytrzymania, a pracownicy odchodzą. Pracownicy przekazali pismo dyrektorowi, prosili o rozmowę bez obecności M.S.. W trakcie rozmowy z dyrektorem przytaczali zarzuty wobec niej (także dotyczące złej atmosfery w dziale, braku kultury w kontaktach z pracownikami). Dyrektor zobowiązał się wyjaśnić zastrzeżenia (powołać komisję do zbadania istnienia ewentualnego mobbingu). Spotkanie protokołowano. Ostatecznie, w efekcie postępowania wyjaśniającego, dyrektor przekazał pracownikom, że nie ma uwag do M.S. w zakresie zgłaszanych wobec niej zarzutów. Nie przedstawił pracownikom żadnych dokumentów z podsumowania wyników postępowania, jakie w tej sprawie miało się toczyć, chociaż spotkanie z pracownikami było protokołowane. Na skutek postępowania wyjaśniającego wywołanego skargą pracowników z 8 listopada 2011 r. M.S. została ukarana karą porządkową. Nie ujawniono za jakie przewinienie.

Kiedyś, gdy powód pracował przez dwie kolejne noce, po jednej z nich odbywało się szkolenie dotyczące przesyłek lotniczych. Powód zgłosił M.S., że nie jest w stanie stawić się na szkolenie, ponieważ jest po nocnej zmianie (od 17.00 do 5.00), a następnie zaczyna kolejną nocną zmianę (szkolenie miało odbywać się od 11.00 do 16.00, a od 17.00 w tym samym dniu powód zaczynał kolejną nocną zmianę). M.S. zapowiedziała wówczas, że jeżeli powód nie stawi się na szkolenie, to postawi go do dyspozycji kadr. Za trzy miesiące zorganizowano takie samo szkolenie m.in. dla kurierów i osób, które wcześniej nie mogły być na szkoleniu z przyczyn organizacyjnych.

Pracownicy dostrzegali podział na tych, z którymi M.S. współpracuje (np. z D. G., byłym kurierem), i tych na tzw. czarnej liście. W okresie, gdy była przełożoną powoda, ciągle go kontrolowała (częściej niż innych pracowników), sprawdzała ilość przejechanych przez niego kilometrów, zwracała mu uwagę nawet na drobne uchybienia, które wyolbrzymiała (np. gdy powód przez przeoczenie nie odebrał od klienta dowodu odbioru przesyłki, a zdarzyło się to po jego powrocie z dłuższego zwolnienia lekarskiego spowodowanego wypadkiem komunikacyjnym w czasie

pracy). Gdy powód przypominał, że nie otrzymał jeszcze bonów żywnościowych, kierownik podeszła i rzuciła mu je na biurko.

Relacje powoda z M.S. były normalne do czasu, gdy została jego przełożoną w 2003 r. Wcześniej pracowali na równorzędnych stanowiskach. Również pracownicy działu powoda dostrzegali, że M.S. traktuje powoda inaczej, gorzej niż pozostałych, że powód „ma trudniej”. Pozostali pracownicy nie mieli takich trudności jak powód w uzyskaniu zamiany godzin pracy zaplanowanych w grafikach, czy w związku z wnioskami o urlop na żądanie, byli też lepiej traktowani w międzyludzkich relacjach, nie byli kontrolowani tak często jak powód. M.S. miała mało „ludzkie” podejście do spraw pracowników, polecenia przekazywała kategorycznie, używała obraźliwych zwrotów (np. „imbecyle” o pracownikach w rozmowie z inną osobą; mówiła, aby pracownik „już lepiej nie gadał”, aby pracownica „zamknęła się”, czy też że „przeniosła jedną dziewczynę na rozdzielnię listów, bo tam nawet mały mogą pracować”), eksponowała negatywne emocje i nie panowała nad sobą (mówiła głośno, wyrażała słowną agresję, krzyczała – także przez telefon, wyrażała to mimiką, wybuchła, była niegrzeczna), nie mówiła „dzień dobry”, gdy wchodziła do pomieszczenia, w którym byli pracownicy, ludzi traktowała przedmiotowo, była opryskliwa, odnosiła się z wyższością, zdawkowo odpowiadała na pytania, zbywała pracowników z ich problemami. Niektórzy pracownicy na tyle źle znosili zachowania M.S., że rezygnowali z pracy w dziale, przenosili się do innych działów, a nawet w ogóle rezygnowali z zatrudnienia. Pracownicy odczuwali zachowania przełożonej jako ciągłe poniżanie. Powód znosił sytuację w pracy przez wiele lat, licząc na to, że M.S. zmieni swoje zachowanie, „wyżyje się” i da powodowi spokój. Powód lubił swoją pracę i nie chciał jej zmieniać (zwłaszcza wobec trudnej sytuacji na rynku pracy i faktu, że nigdy wcześniej nie prowadził działalności gospodarczej), ale sytuacja związana z przedłużającym się stresem, a ostatecznie dwa procesy sądowe wymagające interakcji z pracodawcą w konfliktowych sytuacjach spowodowały, że powód w 2014 r. zrezygnował z dalszej pracy u strony pozwanej (skorzystał z programu dobrowolnych odejść za rekompensatą finansową). Powód nie był bardziej podatny na krytykę niż inni pracownicy. Był spokojny, cichy (przed wypowiedzeniem mu umowy w 2009 r. był odbierany jako weselszy). Przez wiele lat M.S. przenosiła się do tego samego działu co powód – za każdym razem, gdy

powód otrzymywał polecenie objęcia innego stanowiska. Zdarzało się przed 2009 r., że M.S. zwierzała się powodowi z osobistych problemów, w tym intymnych. Powód był tym zaskoczony, a koledzy podpowiadali mu, że być może oczekuje ona z jego strony zainteresowania seksualnego. M.S. wyznaczała wówczas powodowi dyżury na tych samych zmianach co własne, prosiła aby odwoził ją do domu, kierowała do powoda dziwne uśmiechy, spojrzenia. Powód odbierał to jako chęć zbliżenia się do niego, uważał, że jest to widoczne. Powód nie wykazywał zainteresowania przełożoną. M.S. w pewnym momencie zmieniła swoje zachowania. Wtedy zaczęła powoda częściej kontrolować, „czepiać się” wszystkiego, upokarzać go, kontrolować jego szafkę ubraniową, stosować kary porządkowe.

Współpracownicy nie mieli zastrzeżeń do powoda. Uważali go za dobrego pracownika. Zasadniczo powód był lubiany. Od czasu, gdy M.S. przestała kierować działem w 2013 r., atmosfera poprawiła się. Pracownicy nie są już tak zestresowani.

Podczas badania psychiatrycznego przeprowadzonego przez biegłą psychiatrę 29 września 2014 r. stwierdzono u powoda objawy zaburzeń depresyjnych, pozostających w związku z dotychczasową, utrzymującą się od lat sytuacją w pracy, a następnie także w związku z procesem sądowym. W ocenie lekarza psychiatry rozstrój zdrowia, jakiego powód doznał w związku z relacjami z przełożoną (powodujący m.in. niezdolność do pracy w okresie od listopada 2009 r. do stycznia 2010 r. i wymagający dalszego, nieprzerwanego leczenia psychiatrycznego), nadal się utrzymuje. Cierpienia powoda związane z opisywaną sytuacją w pracy miały umiarkowane natężenie, ale powód nadal odczuwa lęk związany z pracą. Stosowane dawki leków były i są duże. Rozstrój zdrowia związany z opisaną sytuacją spowodował u powoda uszczerbek na zdrowiu w wysokości 8% (z poz. 10a tzw. tabeli uszczerbkowej, *per analogiam*) i polega na zaburzeniach czynnościowych nerwicowych (bez przyczyny w urazie czaszkowo-mózgowym). W związku z sytuacją w pracy powód stracił zaufanie do ludzi.

Obecnie powód prowadzi własną działalność gospodarczą, z której uzyskuje dochód w kwocie ok. 2.500 złotych netto miesięcznie. Żona powoda nie pracuje, jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna. Powód ma na utrzymaniu troje dzieci. Nie posiada innych źródeł dochodu ani oszczędności. Odchodząc w marcu 2014 r. z pracy u strony pozwanej, otrzymał odprawę w wysokości ok. 20.000 złotych.

Podstawę ustaleń faktycznych w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia stanowiły dokumenty oraz opinie biegłych sądowych psychiatry i psychologa posiadające pełną wartość dowodową. Każda z opinii, zgodnie z wnioskami strony pozwanej, była uzupełniana przez biegłych pisemnie i ustnie na rozprawie. Strona pozwana nie przedstawiła dokumentów dotyczących postępowania wyjaśniającego prowadzonego w następstwie skargi pracowników działu powoda z 8 listopada 2011 r., dotyczącej m.in. zachowań kierownika M.S., ani też protokołów pokontrolnych. Zaniechała również przedstawienia dokumentacji dotyczącej zawiadomień kierowanych przez psychologa J. S. w 2009 r. do przełożonych M.S. i do działu kadr w sprawie podejrzenia zaistnienia mobbingu w związku ze skargami powoda i trzech innych pracowników na zachowania przełożonej: ich nękanie, poniżanie, zastraszanie itd. W każdym takim przypadku pozwana miała obowiązek prowadzić udokumentowane postępowanie wyjaśniające i przedstawić wnioski końcowe z ustaleń. Natomiast w tym przypadku nie wykazała inicjatywy dowodowej, co wiązało się z odpowiedzialnością za negatywny wynik procesu.

Zarzuty powoda dotyczyły m.in. tego, że od 2010 r. M.S. wyznaczała powodowi głównie zmiany nocne i popołudniowe, nie chciała uwzględniać jego wniosków o przydzielanie mu większej liczby zmian porannych, aby miał szansę na udział w życiu rodziny (spotkania z dziećmi i żoną). Dowody z dokumentów potwierdziły, że powód w istocie od 2010 r. pracował głównie na zmianach nocnych i popołudniowych 12-godzinnych. Nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach powoda, większości świadków, opiniach biegłych oraz zapisach w dokumentach (w tym w dokumentacji medycznej) zeznania świadka M.S., że wobec powoda zachowywała się poprawnie (nie nękała go, nie zastraszala, nie poniżała, nie ośmieszała, nie lekceważyła go itd. w sposób, który wywołałby u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej). Przełożona starała się nie demonstrować jawnej niechęci do powoda, jej zachowania miały charakter zakulisowy, przybierały formę pozornie uprawnionych zachowań i reakcji.

Oceniając ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady jest usprawiedliwione. Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Co najmniej od roku 2006/2007, gdy przełożoną powoda została M.S., do roku 2013, gdy przełożoną być przestała,

powód poddawany był stale, uporczywie i długotrwale nękanii i zastraszaniu, co ostatecznie już w 2008 r., z nasileniem w 2009 r., wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Powód odczuwał to jako poniżenie, a czasami także ośmieszenie w grupie współpracowników. Działania te nakierowane m.in. na powoda, a wielu przypadkach wyłącznie na niego, wywołały u niego rozstrój zdrowia, który utrzymuje się nadal, a zaburzenia czynnościowe mieszczą się w rozmiarze 8% uszczerbku na zdrowiu (na podstawie stosowanej *per analogiam* tzw. tabeli uszczerbkowej, stanowiącej załącznik do ustawy o wypadkach przy pracy).

Zgodnie z § 3 art. 94³ k.p., pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Roszczenie powoda było więc zasadne. Okoliczności ustalone w sprawie wskazują, że w przeważającym zakresie działania typowe dla mobbingu dotknęły powoda. Pracodawca jest zobowiązany do podejmowania działań antymobbingowych. U strony pozwanej zabrakło takiej inicjatywy ze strony przełożonych M.S.. Gdy wskutek mobbingu pracownik doznał rozstroju zdrowia, może na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie zgłoszone na podstawie art. 94³ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Powód wykazał zasadność przyznania na jego rzecz kwoty 10.000 złotych stanowiącej trzykrotność przeciętnego wynagrodzenia w kraju. Uszczerbek na zdrowiu biegli ocenili na 8%. Powód korzystał ze zwolnienia od lekarza psychiatry przez około dwa miesiące. W pozostałym okresie był w stanie świadczyć pracę, mimo utrzymywania się objawów depresyjnych. W tej sytuacji zasądzenie kwoty 20.000 złotych nie byłoby uzasadnione. W okolicznościach sprawy kwota ta była wygórowana, zważywszy że taką kwotę powód otrzymał, odchodząc z pozwanej po wielu latach pracy.

Zasądzone na rzecz powoda zadośćuczynienie pieniężne stanowi ekonomicznie odczuwalną wartość jako odpowiadające prawie czterokrotności jego dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia u strony pozwanej. Zadośćuczynienie powinno stanowić wymierną ekonomiczną kompensatę krzywdy,

ujawnionej w postaci doznanych cierpień psychicznych wskutek stosowania mobbingu przez pozwanego pracodawcę. O usprawiedliwionej, odpowiedniej wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje bowiem nie tylko rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, lecz także inne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy. Wysokość zadośćuczynienia zasądzona na rzecz powoda jest adekwatna do okoliczności sprawy. Szacując należną powodowi kwotę, Sąd Rejonowy miał także na uwadze, że powód nie stał się trwale niezdolny do pracy z powodu działań przełożonej (niezdolność do pracy z tego powodu trwała około dwóch miesięcy), jego cierpienia – jak podkreśliła biegła psychiatra – były umiarkowane, a oceniony przez nią uszczerbek na zdrowiu nie sięgnął maksymalnej wartości. W ocenie psychiatry rozstrój zdrowia, jakiego powód doznał w związku z relacjami z przełożoną M.S., wymagający dalszego, nieprzerwanego leczenia psychiatrycznego, utrzymuje się, zaś powód nadal odczuwa lęk związany z pracą. W związku z sytuacją w pracy powód stracił zaufanie do ludzi. Nadal ma obniżone poczucie swojej wartości, negatywne myśli związane z pracą, obniżoną radość z życia, obniżone poczucie bezpieczeństwa, zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, większą wrażliwość na sytuacje kiedyś obojętne, zwiększone napięcie emocjonalne, nastawienie lękowe, gotowość do reagowania wycofaniem i obniżeniem nastroju w sytuacjach dawniej obojętnych.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony postępowania.

Powód zaskarżył orzeczenie w części oddalającej powództwo. Pełnomocnik powoda zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 94³ § 3 k.p. i art. 445 § 1 k.c. w związku z 300 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię, polegającą na uznaniu, że kwota 10.000 złotych jest współmierna do doznanej krzywdy, podczas gdy w ustalonych okolicznościach zasądzono zadośćuczynienie w zaniżonej kwocie, nieadekwatnej do stopnia i rozmiaru doznanej krzywdy, intensywności i czasu trwania niewłaściwych zachowań wobec powoda, a także trwałości uszczerbku na zdrowiu. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie w miejsce kwoty 10.000 zł kwoty 20.000 zł

z ustawowymi odsetkami od 7 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania drugoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Z kolei strona pozwana zaskarżyła wyrok w zakresie uwzględniającym powództwo. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła: 1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 231 w związku z art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.; 2) sprzeczność ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym; 3) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 295 § 1 w związku z art. 291 § 1 pkt 1 k.p., art. 291 § 1 w związku z art. 8 k.p. i art. 94³ § 2 k.p. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w [...], wyrokiem z 9 lutego 2016 r., oddalił obie apelacje (punkt 1.) i orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym (pkt 2.).

Zdaniem Sądu Okręgowego obie apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Sąd Okręgowy ocenił apelację strony pozwanej jako nieuzasadnioną.

Spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył żądania zapłaty zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy wykazane przez powoda okoliczności uzasadniają jego twierdzenie, że był ofiarą działań lub zachowań go dotyczących lub skierowanych przeciwko niemu jako pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (tj. czy spełnione zostały przesłanki z

art. 94³ § 2 k.p.). Ponadto do wyjaśnienia, czy ewentualny mobbing wywołał u powoda rozstrój zdrowia, co uzasadniałoby przyznanie mu od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.).

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy, dochodząc do przekonania, że powód był przez kilka lat ofiarą mobbingu, nie naruszył reguł prowadzenia postępowania dowodowego oraz swobodnej oceny przeprowadzonych dowodów, logicznie argumentując, z jakich przyczyn i w jakim zakresie nie uwzględnił zeznań świadków strony pozwanej, oraz w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania powoda i powołanych przez niego świadków. Z zeznań tych wyłania się obraz przełożonej powoda M.S. jako osoby o niskiej kulturze osobistej, która nie tylko wobec powoda, lecz także innych pracowników, używała słów obraźliwych i obelżywych, krzyczała, niekiedy wymuszała wykonanie określonych poleceń, zastraszając zwolnieniem z pracy. Przełożona podważała zaufanie do powoda jako pracownika wśród innych pracowników. Potwierdzony został fakt karania powoda nawet za najmniejsze przewinienia w sytuacji, gdy sankcje te nie były stosowane wobec innych pracowników (pozbawieniem premii czy nawet przeniesieniem na inne, gorsze w jego odczuciu stanowisko pracy). Niezaprzeczalne są fakty częstszej niż w stosunku do innych pracowników kontroli powoda (także w zakresie rozliczania kilometrówki), pozbawienia go a następnie przeszukiwania jego szafki, zmuszenia powoda do złożenia wniosku o urlop na żądanie, zmuszenia go do stawienia się w pracy we wcześniej zaplanowanym dniu wolnym w sytuacji, gdy odmowa innych pracowników w tym samym dniu i z takich samych przyczyn została zaakceptowana, odmowy udzielenia urlopu wypoczynkowego w porze dogodnej dla powoda bez racjonalnego w okolicznościach sprawy uzasadnienia, a także planowania jego pracy na zmianach bardziej obciążonych, tj. 12-godzinnych popołudniowych lub nocnych.

W ocenie Sądu Okręgowego, osoby sprawujące funkcje kierownicze mają prawo do wydawania poleceń pracownikom i do takiej organizacji pracy, która zapewnia odpowiednią dyscyplinę przy realizacji przyjętych założeń. Jednakże czyniąc użytek z dyrektywnych kompetencji, pracodawca musi szanować pracowniczą godność (art. 11¹ k.p.) i respektować ukształtowane w zakładzie pracy

zasady współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Tymczasem, w przypadku powoda zasady te nie były przestrzegane. Niewłaściwe zachowania przełożonej uznać należy nie tylko za przejaw złej woli i braku kultury, lecz także – wobec ustalenia, że miały one charakter stały (występowały systematycznie na przestrzeni kilku lat) i wyraźnie skierowany przeciwko jednej osobie – za wyraz celowego dręczenia powoda, próbę jego ośmieszenia, poniżenia i zdyskredytowania w oczach innych współpracowników.

Istotne jest, że pracodawca, mimo ustalonych procedur w tym przedmiocie, faktycznie nie przeciwdziałał mobbingowi. W szczególności nie sposób przyjąć, że brak przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i sporządzenia odpowiednich dokumentów w następstwie skargi pracowników z 8 listopada 2011 r. spowodowany był nie złą wolą pracodawcy w zakresie przeciwdziałania tej patologii, lecz okolicznością, że skarga miała rzekomo dotyczyć jedynie niewłaściwej organizacji pracy i czasu pracy w dziale, w związku z czym zostały wyciągnięte konsekwencje służbowe wobec kierownik M.S..

Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Nie chodzi przy tym jedynie o to, aby sam nie stawał się mobberem. Musi ponadto eliminować przypadki występowania tej patologii między swymi podwładnymi i żądać poszanowania godności pracowników przez inne osoby. Niezależnie od tego, kto jest sprawcą mobbingu, odpowiedzialność za jego wystąpienie w zakładzie pracy ponosi zawsze pracodawca. Podstaw prawnych obowiązku przeciwdziałania mobbingowi należy poszukiwać – poza art. 94³ § 1 k.p. – również w art. 11¹ k.p., nakładającym na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, a także w art. 15 k.p., nakładającym na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w art. 94 pkt 10 k.p., zobowiązującym pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, czy wreszcie w art. 207 § 1 k.p., obciążającym pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca może, w celu przeciwdziałania mobbingowi, używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy

(wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238).

Nie można przyjąć, że pracodawca nie miał sygnałów dotyczących niewłaściwego traktowania pracowników, w tym powoda, przez kierownik M.S.. Z treści anonimowej skargi wynika bowiem wprost, że pracownicy skarżyli się na mobbing. W związku z tym, także w świetle wewnętrzzakładowych procedur, informacja ta nie mogła zostać zbagatelizowana. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, że podjął realne działania, mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. W rozpatrywanym przypadku żadne działania tego typu nie zostały podjęte. Nie zachodzą więc żadne okoliczności, które uwalniałyby pracodawcę od odpowiedzialności za mobbing stosowany na terenie zakładu pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, zebrany w sprawie materiał dowodowy, oceniony logicznie, potwierdza, że powód był ofiarą mobbingu.

Powód był zastraszany i poniżany przez przełożoną. Powtarzały się złośliwości w postaci częstych kontroli, a wychwytywane drobne błędy były niejednokrotnie pretekstem do ukarania go niewspółmiernego do okoliczności. Powód pracował na zmianach bardziej obciążonych pracą, a jego wnioski o zmianę tego stanu rzeczy czy też udzielenie dnia wolnego w terminie dla niego dogodnym – w odróżnieniu od wniosków innych pracowników – były zbywane. Przełożona przedstawiała powoda w niekorzystnym świetle, co doprowadziło do utraty zaufania do jego osoby przez niektórych pracowników. Bez wątplenia zachowania takie godziły w dobra osobiste powoda i nosiły znamiona uporczywej szyskany.

W przypadku dochodzenia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu nie jest wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może bowiem stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub

doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

W rozpoznawanej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że wedle wzorca ofiary rozsądnej, fakt dręczenia powoda nie miał miejsca. Zarówno rozstrój zdrowia powoda w sferze psychicznej, jak i jego związek przyczynowo-skutkowy z mobbingiem ustalonym przez Sąd, został wykazany za pomocą przedstawionej dokumentacji medycznej, która nie została podważona, oraz opinii biegłego psychologa i psychiatry. Biegła psychiatra oceniła, że przyczyną zaburzeń psychicznych powoda były negatywne zachowania przełożonej. Rozstrój zdrowia związany z opisaną sytuacją spowodował u powoda uszczerbek na zdrowiu i polega na zaburzeniach czynnościowych nerwicowych. Także podczas badania przez biegłego psychologa stwierdzono pełny związek sytuacji psychologicznej powoda z sytuacją w pracy, określaną przez powoda jako mobbing przez przełożoną. Badaniem psychologicznym nie stwierdzono innych niż sytuacja w pracy czynników, mogących wywołać zmiany w funkcjonowaniu psychicznym powoda. Rozstrój zdrowia został wywołany nadmierną krytyką przełożonej, jej działaniami zmierzającymi do obniżenia poczucia wartości u powoda i spadku jego zadowolenia z pracy. Dla powoda praca nie była miejscem bezpiecznym, powodowała strach, narastające poczucie gorszej wartości, poczucie ciągłej ekspozycji na krytykę, niesprawiedliwe oceny powoda przy jego prawidłowej postawie wobec pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można uznać, że roszczenia zgłoszone przez powoda są przedawnione. W tym zakresie Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółową analizę prawną, której nie sposób odmówić słuszności.

W ocenie Sądu Okręgowego także apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Powód kwestionował wysokość zasądzonej na jego rzecz kwoty zadośćuczynienia, twierdząc, że jest zbyt niska, jeśli się zważy charakter działań podejmowanych przez przełożoną i akceptowanych przez pracodawcę, ich natężenie i wywołane skutki zdrowotne u powoda.

Sąd Okręgowy przypomniał, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny. Czynniki decydującymi o usprawiedliwionej, odpowiedniej wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia są między innymi: rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywność, czas trwania mobbingu, nieodwracalność następstw doznanej krzywdy itd.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy uwzględnił wszystkie wymienione okoliczności, mające wpływ na wysokość zadośćuczynienia. W szczególności miał na uwadze charakter prześladowań, czas ich trwania, intensywność, fakt, że pracodawca należycie nie przeciwdziałał mobbingowi, skutki zdrowotne, jakie miało to dla powoda, czas jego leczenia, rokowania na przyszłość oraz wartość ekonomiczną przyznanych świadczeń.

Złożone w sprawie opinie biegłych sądowych psychiatry i psychologa potwierdziły, że uszczerbek na zdrowiu powoda wyniósł 8% i nie sięgnął maksymalnej wartości z poz. 10a tzw. tabeli uszczerbkowej. Powód korzystał ze zwolnienia od psychiatry przez około dwa miesiące. W pozostałym okresie był w stanie świadczyć pracę, mimo utrzymywania się objawów depresyjnych. Choć u powoda, w chwili badania przez biegłych, stwierdzono nadal objawy zaburzeń depresyjnych wymagających leczenia farmakologicznego, to na skutek działań przełożonej nie stał się on osobą trwale niezdolną do pracy. I choć pracodawca, co słusznie podkreśla powód w apelacji, nieudolnie przeciwdziałał mobbingowi, nie stosując wprowadzonych u siebie w tym zakresie procedur, to i tak cierpienia powoda, w świetle opinii biegłych, miały charakter umiarkowany. W ocenie Sądu Okręgowego, mając więc na uwadze rozmiar doznanej przez powoda krzywdy i brak nieodwracalności jej następstw, nie sposób uznać, że dochodzone przez powoda zadośćuczynienie w kwocie 20.000 złotych nie jest zbyt wygórowane. Sąd Okręgowy zgodził się z oceną Sądu Rejonowego, że odpowiednia kwota zadośćuczynienia w tym przypadku wynosi 10.000 złotych. Biorąc zaś pod uwagę wysokość zarobków powoda u pozwanego oraz wysokość przeciętnego wynagrodzenia w kraju, uznać należy, że stanowi ono dla powoda ekonomicznie odczuwalną wartość (blisko 4-krotność wynagrodzenia powoda i 3-krotność

średniego wynagrodzenia w kraju) a zatem sumę odpowiednią w świetle wszystkich ujawnionych okoliczności sprawy.

Tym samym Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że brak było uzasadnionych podstaw do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo o zadośćuczynienie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w części, a mianowicie w zakresie punktu 1., w którym oddalono apelację powoda.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie art. 94³ § 3 k.p., przez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w całkowitym pominięciu w procesie kontroli instancyjnej wyroku Sądu pierwszej instancji funkcji prewencyjno-wychowawczej i represyjnej zadośćuczynienia, mimo że obydwie są dostrzegane i uznawane w judykaturze cywilistycznej, ukształtowanej na gruncie art. 445 § 1 i 448 k.c., a do jej dorobku odsyła z kolei Sąd Najwyższy w wyrokach, w których uzasadnieniu prowadzi rozważania na temat kryteriów ustalania wysokości zadośćuczynienia przysługującego na podstawie art. 94³ § 3 k.p.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda dalszej kwoty 10.000 złotych tytułem zadośćuczynienia, z ustawowymi odsetkami od dnia 7 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania we wszystkich instancjach, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik powoda podniósł, że jakkolwiek w przypadku zadośćuczynienia zasądzanego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, zwłaszcza art. 445 § 1 k.c., prymat wie dzie funkcja kompensacyjna tego świadczenia, to nie sposób pominąć także dwóch pozostałych funkcji, które rzutują na jego wysokość, a mianowicie funkcji prewencyjno-wychowawczej i represyjnej. Przyznane zadośćuczynienie powinno przedstawiać realną wartość dla pokrzywdzonego. Zasądzona kwota zadośćuczynienia nie może być więc symboliczna. Musi mieć charakter kompensacyjny i musi spełniać także

funkcję represyjną wobec sprawcy naruszenia. Suma ta powinna bowiem być „odpowiednia”, a jej określenie musi uwzględniać wszystkie okoliczności sprawy. Jeżeli zaś chodzi o instytucję zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, unormowaną w art. 448 k.c., to pojawiła się ona (począwszy od 28 grudnia 1996 r.) w miejsce *stricte* represyjnego żądania zasądzenia od sprawcy umyślnego naruszenia dóbr osobistych odpowiedniej sumy pieniężnej na rzecz Polskiego Czerwonego Krzyża. W obecnym stanie prawnym poszkodowany ma prawo dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zasądzenia odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny. Mimo tej zmiany, wielu autorów upatruje w zadośćuczynieniu zasądzanym na podstawie art. 448 k.c. świadczenia, które nadal zachowało (obok funkcji kompensacyjnej) funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą (por. M. Wild, *Przesłanki zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę w praktyce sądowej*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2010 oraz powołani tam autorzy). Nawet ci spośród przedstawicieli doktryny cywilistycznej, którzy sprzeciwiają się przypisywaniu instytucji zadośćuczynienia za krzywdę innych funkcji niż kompensacyjna, wyrażają poglądy redefiniujące pojęcie kompensaty w ten sposób, że zadośćuczynienie ma stanowić „satysfakcję dla poszkodowanego” (A. Szpunar, *Uwagi o funkcjach odpowiedzialności odszkodowawczej*, Państwo i Prawo 2003 z. 1, s. 17 i n., J. Kuźmicka-Sulikowska, *Funkcje cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej*, Przegląd Sądowy 2008 nr 9, s. 12 i n.). W klasycznym ujęciu element taki jest charakterystyczny dla funkcji represyjnej.

Na funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą zadośćuczynienia unormowanego w art. 448 k.c. wskazują w uzasadnieniach swoich wyroków Sądy Apelacyjne, przyjmując że funkcja kompensacyjna nie wyczerpuje celu, jaki zasadnie można łączyć z art. 448 k.c. Cel ten obejmuje także udzielenie pokrzywdzonemu satysfakcji, a jej uzyskanie możliwe jest wtedy, gdy wysokość zasądzanego zadośćuczynienia pieniężnego będzie dla sprawcy naruszenia i/lub innej osoby odpowiedzialnej za naruszenie odczuwalną „sankcją” majątkową. Określenie odpowiedniej sumy pieniężnej z tytułu zadośćuczynienia wymaga zatem uwzględnienia sytuacji majątkowej osoby odpowiedzialnej za naruszenie. Suma ta

powinna być tak dobrana, aby jej wysokość była majątkowo doniosła dla osoby odpowiedzialnej za naruszenie.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku brak odniesienia się do okoliczności, które świadczyłyby o wzięciu pod uwagę funkcji represyjnej i prewencyjno-wychowawczej zadośćuczynienia, mimo akcentowania tych elementów w uzasadnieniu apelacji. Sąd Okręgowy skoncentrował się na funkcji kompensacyjnej zadośćuczynienia, akcentując rozmiar doznanego przez powoda uszczerbku na zdrowiu, czas, przez który pozostawał niezdolny do pracy, czas trwania leczenia, wreszcie wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda, która była ogranicznikiem kwoty roszczenia.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik powoda uzasadnił występowaniem w rozpoznawanej sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy zadośćuczynienie przewidziane w art. 94¹ § 3 k.p. pełni obok funkcji kompensacyjnej także funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą, a jeśli tak, to czy okoliczności leżące u podstaw dwóch ostatnich powinny być uwzględniane przy określaniu wysokości zasądzanego na rzecz pracownika świadczenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co stało się przyczyną jej uwzględnienia.

Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z dosłownego brzmienia tego przepisu wynika, że pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach Kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę

wyrządzoną czynem niedozwolonym. Odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem jest bezwzględna. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004 nr 11, s. 13).

Zauważalne jest podobieństwo między art. 94³ § 3 k.p. i art. 445 § 1 k.c. W art. 445 § 1 k.c. przewidziana została możliwość dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, gdy wskutek czynu niedozwolonego osoba poszkodowana doznała uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia. Dochodzenie tego zadośćuczynienia jest jednak możliwe tylko wówczas, gdy spełnione są ustalone w Kodeksie cywilnym przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej określonego podmiotu za ten czyn (np. wina – art. 415 k.c.).

W art. 94³ § 3 k.p. ustawodawca uregulował w sposób szczególny odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Nie uregulował natomiast w sposób szczególny odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, które poniósł pracownik wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem (takie jak koszty leczenia, utrata zdolności do zarabkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość). W tym zakresie odpowiedzialność pracodawcy jest regulowana przepisami Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 444 k.c.). Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2009 r., II PK 105/09 (LEX nr 571904), stwierdził, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. i odszkodowania za szkodę majątkową związaną z rozstrojem zdrowia na podstawie przepisów prawa cywilnego. Trudno znaleźć wytłumaczenie zróżnicowania podstaw odpowiedzialności pracodawcy za szkodę majątkową i za krzywdę wywołane rozstrojem zdrowia, który jest następstwem mobbingu. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się tylko zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, a zatem podstawą odpowiedzialności strony pozwanej był niewątpliwie bezpośrednio

art. 94³ § 3 k.p., którego naruszenia zarzuca się w skardze kasacyjnej, bez konieczności odwoływania się do art. 445 § 1 k.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że 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 odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu 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.). Dlatego też, chociaż podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem nie są przepisy Kodeksu cywilnego, to jednak przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia sądy pracy kierują się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126 oraz OSP 2010 nr 6, poz. 68 z glosą M. Skąpskiego; zob. G. Jędrejek, *Sąd w sprawach mobbingowych*, Przegląd Sądowy 2010 nr 5, s. 33; E. Maniewska, *Z orzecznictwa Sądu Najwyższego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010 nr 12, s. 37).

Pogląd wyrażony w powyższym orzeczeniu spotkał się z krytyką niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy (por. M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, tezy do art. 94³ k.p.). Zdaniem tych autorów, podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone pracownikowi własnymi działaniami mobbingowymi może stanowić co do zasady art. 471 k.c., wyjątkowo art. 415 k.c. Różnica między odpowiedzialnością deliktową a odpowiedzialnością kontraktową w prawie cywilnym tkwi co do zasady w roli świadczenia odszkodowawczego. W przypadku odpowiedzialności deliktowej odszkodowanie stanowi świadczenie pierwotne, istniejące od momentu powstania zobowiązania, tj. od momentu wyrządzenia deliktu. Zupełnie inną rolę gra odszkodowanie w odpowiedzialności kontraktowej. W polskim systemie prawa cywilnego przyjmuje się, że stanowi ono świadczenie wtórne, następcze wobec świadczenia pierwotnego wynikającego ze zobowiązania. Odszkodowanie stanowi konsekwencję niewykonania lub

nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.). W tym kontekście nie sposób nadać odszkodowaniu (zadośćuczynieniu) za mobbing charakteru pierwotnego. Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, m.in. wspólnie z art. 11¹ k.p. lub 94 pkt 10 k.p., nakłada na pracodawcę obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności jego godność, oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników. Spektrum działań, jakie pracodawca podejmie w tym celu, nakierowanych także na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, pozostaje w jego gestii. Na tym tle widać jednak wyraźnie, że mobbing ma charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy, ujmując rzecz w pewnym uproszczeniu, do zatrudniania pracownika w warunkach wolnych od mobbingu. Nie sposób wobec tego uważać odpowiedzialności za mobbing za odpowiedzialność o charakterze deliktowym. Nie może o tym przesądzać podobieństwo do cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym. Ochrona ta rzeczywiście zapewniana jest przy użyciu instrumentów deliktowych (obok art. 24 k.c. w związku z art. 448 k.c.). Wynika to jednak z bezwzględnego charakteru dóbr osobistych.

Niezależnie od tego, za którym z tych poglądów przemawia więcej argumentów (czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za mobbing kształtuje się według wzorca odpowiedzialności deliktowej, czy też odpowiedzialności kontraktowej), nie ulega wątpliwości, że mobbing jest zjawiskiem negatywnym, niepożądanym, a interpretacja przepisów kształtujących odpowiedzialność pracodawcy za skutki mobbingu powinna uwzględniać cel, jakim jest całkowite wyeliminowanie tego zjawiska ze środowiska pracy. Z tej perspektywy wydawać by się mogło, że przypisanie odpowiedzialności za mobbing także funkcji represyjnej (zarówno w stosunku do mobbera, jak i w stosunku do pracodawcy odpowiedzialnego za przeciwdziałanie mobbingowi), jak i funkcji prewencyjno-wychowawczej (w stosunku do pracodawcy i wszystkich pracowników) jest właściwe a nawet pożądane. Jednak funkcje te realizują inne przepisy (np. administracyjne lub karne), a nie art. 94³ § 3 k.p. Przyjęcie koncepcji, zgodnie z którą odpowiedzialność pracodawcy za mobbing i jego skutki jest

odpowiedzialnością kontraktową, tym bardziej odsuwa na plan dalszy inne funkcje tej odpowiedzialności poza funkcją kompensacyjną.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że w przypadku zadośćuczynienia zasądanego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, zwłaszcza art. 445 § 1 k.c., prymat wiezie funkcja kompensacyjna tego świadczenia. Dwie pozostałe funkcje zadośćuczynienia, które mogą rzutować na jego wysokość, a mianowicie funkcja prewencyjno-wychowawcza i funkcja represyjna, nie mogą zdominować ani wyprzedzić funkcji kompensacyjnej.

Pełnomocnik skarżącego kładzie w skardze kasacyjnej nacisk na funkcję represyjną oraz funkcję prewencyjno-wychowawczą zadośćuczynienia za mobbing, wyprowadzając obie te funkcje z poglądów niektórych przedstawicieli doktryny, przywołanych w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. Wypada w związku z tym odnieść się do tego, co faktycznie napisali przytoczeni autorzy. W opracowaniu M. Wilda: *Przesłanki zadośćuczynienia za krzywdę związaną z uszkodzeniem ciała lub uszczerbkiem na zdrowiu w praktyce sądowej*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2011, wyraźnie podkreślono (str. 4), że „(...) podstawową funkcją zadośćuczynienia pieniężnego związanego z uszczerbkiem na zdrowiu jest funkcja kompensacyjna. Zadośćuczynienie zmierza do złagodzenia cierpień fizycznych i psychicznych przez „zwiększenie możliwości poszkodowanego nabywania dóbr i usług według własnego wyboru”. Wydaje się, że na gruncie art. 445 § 1 k.c., odmiennie niż na gruncie art. 448 k.c., zadośćuczynienie pełni wyłącznie funkcję „kompensacyjną” w tradycyjnym rozumieniu tego pojęcia. Funkcja ta zmierza do uśmierzania negatywnych emocji pokrzywdzonego przez umożliwienie mu cieszenia się pewnymi dobrami materialnymi. (...) Zadośćuczynienie określone w art. 445 § 1 k.c. nie pełni zatem funkcji represyjnej ani też funkcji „kompensacyjnej” w tak szerokim ujęciu, jak ma to miejsce w przypadku zadośćuczynienia określonego w art. 448 k.c. Nie chodzi o dostarczenie innych przeżyć zmierzających do zniwelowania odczuwanej krzywdy jak np. satysfakcja płynąca z reakcji porządku prawnego na zdarzenie, z wyrządzenia sprawcy pewnej dolegliwości, czy też z uzyskania poczucia bezpieczeństwa przed kolejnymi naruszeniami ze strony naruszcyciela (prewencja szczególna) lub innych potencjalnych naruszcycieli (prewencja ogólna)”. Dalej autor zwraca uwagę, że

„gdyby przypisywać zadośćuczynieniu funkcję represyjną, przyjmując, że środek ten jest nakierowany na wyrządzenie pewnej dolegliwości sprawcy naruszenia”, to dolegliwość ta musiałaby się wiązać z ustaleniem stopnia jego zawinienia oraz motywacjami sprawcy. „Stopień dolegliwości wyrządzanej sprawcy powinien też wiązać się z możliwościami majątkowymi sprawcy, zdolnością do poprawy etc. Jednym z elementów, które powinny w takiej sytuacji zostać wzięte pod uwagę jest sytuacja majątkowa sprawcy. Oddziaływanie prewencyjno-wychowawcze zadośćuczynienia będzie tym większe, im większe sumy będą zasądzone przez sąd”. Ostatecznie autor konkluduje, że „tego rodzaju okoliczności trafnie nie są jednak uwzględniane przy ocenie wysokości zadośćuczynienia za krzywdę. Stanowisko dopuszczające represyjną funkcję zadośćuczynienia z art. 445 § 1 k.c. byłoby tym bardziej wątpliwe, że w zakresie objętym regulacją tego przepisu funkcja represyjna jest z powodzeniem realizowana przez prawo karne”.

Przytoczone obszerne fragmenty opracowania, na które powołuje się pełnomocnik skarżącego, nie pozostawiają wątpliwości co do poglądów jego autora, że podstawową funkcją zadośćuczynienia za krzywdę związaną z uszczerbkiem na zdrowiu jest funkcja kompensacyjna.

Podobnie rzecz się przedstawia w przypadku poglądów innego autora przywołanego w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. W artykule A. Szpunara: *Uwagi o funkcjach odpowiedzialności odszkodowawczej*, Państwo i Prawo 2003 nr 1, s. 17 i n., jednoznacznie stwierdzono, że „w prawie polskim na pierwszy plan wysuwa się funkcja kompensacyjna odpowiedzialności odszkodowawczej. Należy ją uznać za funkcję główną, ściśle związana z istotą obowiązku odszkodowawczego. Natomiast pozostałe funkcje pełnią rolę uzupełniającą bądź posiłkową”.

Można zgodzić się z argumentacją uzasadnienia skargi kasacyjnej, że instytucja zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, unormowana w art. 448 k.c., która pojawiła się (począwszy od 28 grudnia 1996 r.) w miejsce żądania zasądzenia od sprawcy umyślnego naruszenia dóbr osobistych odpowiedniej sumy pieniężnej na rzecz Polskiego Czerwonego Krzyża (por. uzasadnienie uchwały pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNC 1974 nr 9, poz. 145), zawiera w sobie nadal pewne elementy represyjne, nie mają one jednak charakteru ani dominującego, ani nawet

równoprawnego z funkcją kompensacyjną (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 9 września 2008 r., III CZP 31/08, OSNC 2009 nr 3, poz. 36). W uchwale z 9 września 2008 r., III CZP 31/08, Sąd Najwyższy stwierdził, że po wyeliminowaniu z art. 448 k.c. wzmianki o winie, przesłanki obu roszczeń (o zasądzenie na rzecz poszkodowanego odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez niego cel społeczny) są tożsame, brak zatem przekonujących argumentów, które mogłyby przemawiać za represyjnym charakterem roszczenia o zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny. Trudno wprowadzić niekiedy rozgraniczyć funkcje kompensacyjną i represyjną, gdyż funkcje te przenikają się, w doktrynie jednak podkreśla się, że podstawowym celem prawa cywilnego w dziedzinie odpowiedzialności odszkodowawczej jest funkcja kompensacyjna, a pozostałe funkcje spełniają rolę uzupełniającą. Powszechnie przyjmuje się, że zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę pełni funkcję kompensacyjną, ponieważ zmierza przede wszystkim do wyrównania uszczerbku w dobrach prawnie chronionych i przywrócenia ich poprzedniego stanu. Innymi słowy, ma stanowić ekwiwalent pieniężny doznanej szkody niemajątkowej przez dostarczenie poszkodowanemu realnej korzyści ekonomicznej. Realizacja tej funkcji łączy się z uszczerbkiem w majątku osoby ponoszącej odpowiedzialność za naruszenie dobra osobistego, co z reguły stanowi dla niej pewną dolegliwość, dlatego niejako w tle funkcji kompensacyjnej pozostają funkcje represyjna i prewencyjno-wychowawcza, ale mają one jedynie charakter akcesoryjny. Po nowelizacji art. 448 k.c. i wyeliminowaniu przesłanki winy umyślnej trzeba przyjąć, że roszczenie o zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny pełni także funkcję kompensacyjną. Przemawia za tym z jednej strony tożsamość przesłanek, mających zastosowanie do obu roszczeń, z drugiej natomiast fakt zaliczenia roszczenia o zasądzenie sumy pieniężnej na cel społeczny do środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003 nr 4, poz. 56, oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7 lutego 2005 r., SK 49/03, OTK-A Zb.Urz. 2005 nr 2, poz. 13). Okoliczność, że oba roszczenia przewidziane w art. 448 k.c.

służą kompensacji szkody niemajątkowej wyrządzonej naruszeniem dobra osobistego nie oznacza, że są to roszczenia identyczne, każde z nich bowiem prowadzi do naprawienia szkody w odmienny sposób. Przedmiotem obu roszczeń jest wprowadzić świadczenie pieniężne, jednak jego spełnienie do rąk poszkodowanego jest inną formą naprawienia szkody niemajątkowej niż satysfakcja płynąca z faktu zasądzenia od sprawcy odpowiedniej kwoty pieniężnej na wybrany cel społeczny. Każde z roszczeń służy zatem w inny sposób naprawieniu (kompensacie) wyrządzonej szkody niemajątkowej.

Należy zwrócić uwagę, że nic nie stało na przeszkodzie, aby powód swoje roszczenia odszkodowawcze (o naprawienie krzywdy związanej ze stosowaniem wobec niego mobbingu) wyprowadził nie tylko z art. 94³ § 3 k.p., lecz także z art. 11¹ k.p. oraz art. 24 k.c. w związku z art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wówczas odwołania do funkcji zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (art. 448 k.c.) miałyby oparcie w konstrukcji roszczenia. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że zakres roszczeń, które przysługują pracownikowi przeciwko pracodawcy w związku z mobbingiem, wywodzonych bezpośrednio z przepisów prawa cywilnego, jest szeroki. Są nimi, obok roszczeń z art. 94³ § 3 i 4 k.p., klasyczne roszczenia cywilnoprawne, w szczególności: 1) o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 k.p.c.); 2) o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem (art. 11¹ k.p. oraz art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c.); 3) o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie k.c.); 4) o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. i art. 448 k.c.); na marginesie – pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. (przepis ten stanowi odpowiednik art. 445 § 1 k.c.) oraz na podstawie art. 448 k.c., ponieważ zdrowie jest również dobrem osobistym (art. 23 k.c.); 5) o naprawienie szkody majątkowej wyrządzonej

naruszeniem dóbr osobistych (art. 24 § 2 k.c. oraz art. 415 i n. k.c.); 6) o naprawienie szkody wyrządzonej rozstrojem zdrowia spowodowanym mobbingiem, np. kosztów leczenia (art. 444 k.c.). Katalog tych roszczeń opiera się na kwalifikacji mobbingu nie tylko jako naruszenia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³ § 1 k.p.), lecz także jako deliktu (wykroczenia przeciwko prawu), którego istota zawsze polega na naruszaniu dóbr osobistych pracownika (takich jak godność, dobre imię, zdrowie). W obecnym stanie prawnym należy przyjąć, że pracownik może skorzystać z cywilnoprawnych roszczeń służących ochronie tych dóbr (art. 24 § 1 i 2 k.c.). W grę wchodzi przede wszystkim roszczenie niemajątkowe (o zaniechanie działania zagrażającego dobru osobistemu, a w razie dokonanego naruszenia – o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków), nie można jednak wykluczyć roszczeń majątkowych (na co pozwala art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. oraz art. 24 § 2 k.c., przewidując możliwość domagania się przez poszkodowanego naruszeniem jego dóbr osobistych zadośćuczynienia oraz odszkodowania według przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych). Podstawę dochodzenia od pracodawcy roszczeń majątkowych (zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu mobbingu) stanowi w pierwszej kolejności art. 94³ § 3 i 4 k.p. Odwołanie się do możliwości traktowania mobbingu jako przypadku naruszenia dóbr osobistych pozwala także na zastosowanie ochrony przewidzianej w Kodeksie cywilnym dla ochrony tych dóbr (art. 448 k.c.), jednak powód w rozpoznawanej sprawie nie powoływał się na tę konstrukcję, a w każdym razie nie uwzględnia jej w podstawach skargi kasacyjnej.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nawet przeprowadzenie przez Sąd Okręgowy szczegółowej analizy funkcji represyjnej oraz funkcji prewencyjno-wychowawczej zadośćuczynienia z art. 94³ § 3 k.p. nie miałyby wpływu na treść orzeczenia. Można odnieść wrażenie, że teoretyczne rozważania dotyczące zagadnienia funkcji odpowiedzialności odszkodowawczej stanowią dla skarżącego jedynie pretekst do wykazania niewspółmierności zasądzonego na jego rzecz zadośćuczynienia do skali i ciężaru gatunkowego uchybień pracodawcy. Skarżący zwraca uwagę na pominięcie przez Sąd odwoławczy takich okoliczności, jak ekonomiczna „odczuwalność” dla pracodawcy zasądzonej kwoty, bodziec do zmian funkcjonowania pracodawcy, skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi,

faktycznie jednak chodzi o zakwestionowanie wysokości zasądzonego zadośćuczynienia jako nieadekwatnej do rozmiaru krzywdy powoda.

Na marginesie wypada zauważyć, że akcentowana przez pełnomocnika skarżącego funkcja prewencyjna i represyjna najpełniej jest realizowana przez przepisy prawa publicznego, w szczególności taką funkcję należy przypisać art. 218 § 1a k.k. (według którego podlega karze, kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego).

Powyższe rozważania pozwalają przejść do zasadniczej kwestii podniesionej w skardze kasacyjnej, a mianowicie wysokości zadośćuczynienia.

Jak wspomniano wcześniej, art. 94³ § 3 k.p. jest wzorowany na art. 445 § 1 k.c. Przepis ten przyznaje pracownikom, którzy skutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy, jednak konstrukcja zadośćuczynienia z Kodeksu pracy zawiera też sporo różnic w stosunku do rozwiązań przyjętych w Kodeksie cywilnym. Odmienności te zaakcentował w wyroku z 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126), Sąd Najwyższy stwierdzeniem, że podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p., a nie bezpośrednio przepisy Kodeksu cywilnego. Mobbing jest instytucją prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są przewidziane w prawie pracy. Wobec tego sądy pracy osądzają sprawy o mobbing przede wszystkim na podstawie art. 94³ § 3 k.p., chociaż kierują się dorobkiem judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.). Konsekwencją tych wytycznych jest to, aby w procesie ustalania odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia 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.

Roszczenie ofiary mobbingu o zasądzenie odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci

rozstroju zdrowia, przy czym musi to być rozstrój zdrowia w kategoriach medycznych (stwierdzany przez lekarzy leczących poszkodowanego pracownika lub przez biegłych lekarzy w toku postępowania sądowego). Nie jest w tym przypadku wystarczające do zasądzenia zadośćuczynienia z art. 94³ § 3 k.p. ani subiektywne odczucie danej osoby, ani też wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5).

Według przeważającego stanowiska judykatury, wyrażonego chociażby w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09 (OSNP 2011 nr 9-19, poz. 125), kodyfikacja instytucji mobbingu nie ograniczyła 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. Podstawy odpowiedzialności zawarte w Kodeksie cywilnym będą mogły zostać wykorzystane w takich przypadkach mobbingu, który nie doprowadził do rozstroju zdrowia u pracownika lub w sytuacji, gdy nastąpiło naruszenie dóbr osobistych pracownika, o których mowa w art. 11¹ k.p. w zw. z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., jakie nie wyczerpywało ustawowych cech mobbingu.

Pojęcie „odpowiednia suma” użyte w art. 94³ § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym. W orzecznictwie przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być „odpowiednia” w tym znaczeniu, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Należy też mieć na uwadze, że art. 94³ § 3 k.p. chroni szczególnie cenne dobro, jakim jest zdrowie, wobec tego zasądzenie przez sąd zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadkach doznania przez osobę zatrudnioną ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (ciężkiego rozstroju zdrowia) prowadziłoby do niepożądanego

deprecjacji tego dobra. Z wyroku Sądu Najwyższego z 3 lutego 2000 r., I CKN 969/98 (LEX nr 50824) wynika, że przy ocenie „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość.

Obowiązek zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej spoczywa na pracodawcy w związku z naruszeniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy pracownik, który doznał rozstroju zdrowia, był prześladowany przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy) czy też przez innego pracownika. Odpowiedzialność za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a okoliczności te – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) – powinny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku spoczywa więc ciężar udowodnienia, że w wyniku nękania (mobbingu) doznał rozstroju zdrowia. Konsekwencją utrzymania ogólnych reguł dowodowych w sprawach o mobbing jest również to, że pracownik musi udowodnić okoliczności uzasadniające wysokość dochodzonego zadośćuczynienia. Czynniki decydującymi o usprawiedliwionej, odpowiedniej wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia są między innymi: rozmiar doznanej krzywdy wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywność, czas trwania mobbingu, nieodwracalność następstw doznanej krzywdy itp. W wyroku z 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14 (LEX nr 1628944), Sąd Najwyższy przyjął, że zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje od pracodawcy w jednej kwocie z konkretnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do

ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie ustalono (i ustalenia te są wiążące w postępowaniu kasacyjnym – art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że powód był poddawany działaniom o charakterze mobbingu przez kilka lat. Sąd Rejonowy ustalił, że co najmniej od roku 2006/2007, gdy przełożoną powoda została M.S., do roku 2013, gdy przełożoną być przestała, powód był poddawany stale, uporczywie i długotrwale nękanii i zastraszaniu, co już w 2008 r. wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a ostatecznie nasilenie tych zachowań w 2009 r. doprowadziło do jego rozstroju zdrowia – powód najpierw zwrócił się w marcu 2009 r. o pomoc do psychologa zakładowego J. S., a od listopada 2009 r. podjął leczenie zaburzeń adaptacyjnych (potem także zaburzeń depresyjnych) u lekarza psychiatry i z leczenia psychiatrycznego korzystał jeszcze w 2014 r. podczas badania przez biegłego lekarza psychiatrę w toku postępowania sądowego.

Biegła lekarz psychiatra stwierdziła u powoda we wrześniu 2014 r. objawy zaburzeń depresyjnych, pozostające w związku z dotychczasową, utrzymującą się od lat sytuacją w pracy. Biegła psychiatra oceniła, że rozstrój zdrowia, jakiego powód doznał w związku z relacjami z przełożoną (powodujący m.in. niezdolność do pracy w okresie od listopada 2009 r. do stycznia 2010 r. i wymagający dalszego, nieprzerwanego leczenia psychiatrycznego), nadal się utrzymuje. Cierpienia powoda związane z opisywaną sytuacją w pracy miały umiarkowane natężenie, ale powód nadal odczuwa lęk związany z pracą. Stosowane dawki leków były i są duże. Rozstrój zdrowia związany z opisaną sytuacją spowodował u powoda uszczerbek na zdrowiu w wysokości 8% (z poz. 10a tzw. tabeli uszczerbkowej, *per analogiam*) i polega na zaburzeniach czynnościowych nerwicznych. Nawet jeżeli stopień zaburzeń psychiatrycznych był umiarkowany (według ocen biegłego lekarza psychiatry uszczerbek na zdrowiu wynosił 8%), to zważywszy na długotrwałość utrzymujących się zaburzeń stanu zdrowia powoda (od listopada 2009 r. do września 2014 r.), wymagających wspomagania terapeutycznego i farmakologicznego, nie można uznać, że kwota zadośćuczynienia odpowiadająca

trzykrotności wysokości jego wynagrodzenia u strony pozwanej jest „odpowiednią sumą” mającą zrekompensować doznaną krzywdę. Na „odpowiedniość” tej sumy powinny mieć wpływ ustalone okoliczności, choćby to, że powód przez sześć lat był uporczywie i długotrwale nękanym i zastraszonym, a przykłady owego dręczenia znalazły wyraz choćby w tym, że w 2010 r. powód pracował przeważnie na zmianach popołudniowych (14.00-22.00), a także nocnych (23.00-6.00), ponieważ takie zmiany wyznaczała mu przełożona, wbrew jego prośbom o zmianę grafików. Więcej zmian porannych powód miał zaplanowanych w 2011 r., ale większość z nich była zmianami 12-godzinnymi (od 8.00 do 20.00). Natomiast w 2012 r. zmiany powoda przypadały przeważnie popołudniami i wieczorami, a zwłaszcza nocami. To również musiało mieć wpływ na stan jego zdrowia psychicznego, ze względu na poczucie krzywdy, trudności adaptacyjne, poczucie zagrożenia, zwłaszcza gdy przełożona każdą próbę dyskusji z jej poleceniami traktowała jako niesubordynację i groziła zwolnieniem z pracy (a przecież powód doświadczył już wcześniej nieuzasadnionego wypowiedzenia mu umowy o pracę w 2009 r., co okupił stresem i dwumiesięcznym zwolnieniem lekarskim). Rozstrój zdrowia powoda nie może być odnoszony tylko do dwumiesięcznego zwolnienia lekarskiego od 30 listopada 2009 r. do 29 stycznia 2010 r. Skoro powód jeszcze we wrześniu 2014 r. (data badania przez biegłą lekarz psychiatrę w toku postępowania) przyjmował leki antydepresyjne, to znaczy, że nadal nie był w pełni zdrowy. Jest wiele chorób, które nie wymagają długotrwałego zwolnienia lekarskiego i pozwalają świadczyć pracę, jednak nie ulega wątpliwości, że w czasie przyjmowania leków antydepresyjnych pracownik nie jest w pełni zdrowy (przyjmuje leki właśnie po to, żeby mógł normalnie funkcjonować, w tym świadczyć pracę, co nie jest równoznaczne z pełnią zdrowia). Oznacza to, że jak długo powód wymagał leczenia (wspomagania farmakologicznego i terapeutycznego), tak długo można mówić o rozstroju jego zdrowia. Ponieważ stan ten trwał około sześciu lat (2009 – 2014), przyznanie powodowi zadośćuczynienia odpowiadającego mniej więcej sześciokrotności jego ostatniego wynagrodzenia za pracę u strony pozwanej (3.150 zł) nie może być uznane za wygórowane.

Nie bez znaczenia dla wysokości zadośćuczynienia, które ma przynieść poszkodowanemu wymierną satysfakcję, jest postawa pozwanego pracodawcy. Jak

wynika z ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), strona pozwana kilkakrotnie zignorowała sygnały o nieprawidłowym zachowaniu przełożonej powoda M.S., noszącym ewidentne znamiona mobbingu, co stanowiło istotne naruszenie obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Powód od marca 2009 r. korzystał z pomocy psychologa J. S. z Międzyzakładowej Przychodni Resortu Łączności w [...], do której zgłosił się z powodu trudności w miejscu pracy związanych z silnym stresem sytuacyjnym w relacjach z przełożonymi. Korzystał z terapii psychologicznej do czerwca 2010 r. Nie był jedyną osobą, która w podobnym czasie zgłosiła się z powodu kłopotów zdrowotnych, mających swoje źródło w relacjach służbowych z M.S.. Psycholog J. S. zgłosiła to kierownictwu strony pozwanej. Mimo przekazania przez zakładowego psychologa informacji o zaobserwowanym problemie, strona pozwana nie podjęła w tym zakresie żadnych działań i był to jedyny przypadek, kiedy dopuszczono się takiego zaniechania po interwencji psychologa. Uchwałą z 5 lipca 2011 r. strona pozwana ustanowiła „Wewnętrzną Politykę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w P. S.A.". W dokumencie tym zakazano stosowania mobbingu i dyskryminacji oraz przewidziano procedurę postępowania w razie zaistnienia mobbingu. Mimo to, gdy 8 listopada 2011 r. wpłynęła do dyrekcji (anonimowa) skarga pracowników Węzła Ekspedycyjno-Rozdzielczego w [...], formułująca zarzuty dotyczące między innymi używania wobec nich określeń obraźliwych, uwłaczających godności pracowników, zastraszania ich, poniżania, nie powołano przewidzianej wspomnianą uchwałą komisji antymobbingowej ani nie przeprowadzono postępowania wyjaśniającego. Podobnie stało się po późniejszej rozmowie dyrektora z niektórymi pracownikami w tej samej sprawie. Wielu pracowników trafiało bezpośrednio do dyrektora ze skargami na M.S.. Dyrektor nie powołał zespołu do spraw przeciwdziałania mobbingowi, a M.S. nie była wysłuchiwana w związku ze skargami pracowników w sprawie ewentualnego mobbingu. Dyrektor uważał, że M.S. jest wymagająca wobec pracowników, ale popierał jej działania, ponieważ w jego ocenie należyście dbała o dyscyplinę.

Jak wynika z dokonanych ustaleń faktycznych, powód nie był jedynym pracownikiem strony pozwanej, który zetknął się z niedopuszczalnym zachowaniem przełożonej. Przełożona powoda miała przez wiele lat poczucie bezkarności

właśnie ze względu na brak stosownej reakcji dyirekcji strony pozwanej nawet w przypadku, gdy fakty mobbingu zostały ujawnione, choćby w skierowanym do dyrektora zawiadomieniu psychologa zakładowego lub w skargach pisemnych i osobistych pracowników. Brak stosownej reakcji ze strony kierownictwa pracodawcy pogłębiał stres, frustrację i dyssatisfakcję powoda, co przenosiło się na stan jego zdrowia psychicznego (trudności adaptacyjne, epizod depresyjny, nerwicę sytuacyjną). Również te okoliczności muszą być brane pod uwagę przy ocenie wysokości zadośćuczynienia.

Sąd Najwyższy ocenił, że zasądzona na rzecz powoda kwota zadośćuczynienia w wysokości 10.000 złotych nie jest „odpowiednią sumą”, która może zrekompensować rozmiar krzywdy powoda – ponad pięcioletni okres poddawania go mobbingowi, związany z tym rozstrój zdrowia wymagający leczenia u lekarza specjalisty z dziedziny psychiatrii (od listopada 2009 r. do co najmniej września 2014 r., w tym dwumiesięcznego zwolnienia lekarskiego od 30 listopada 2009 r. do 29 stycznia 2010 r.), i terapii psychologicznej (od marca 2009 r. do czerwca 2010 r.) i przyjmowania leków antydepresyjnych. Długotrwałość mobbingu oraz długotrwałość jego następstw dla zdrowia powoda uzasadniają przyznanie mu tytułem zadośćuczynienia łącznej kwoty 20.000 złotych, czyli takiej, o jaką powód wystąpił w pozwie. Jest to kwota odpowiadająca około 6-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda (Sąd Rejonowy nadał swojemu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.140,50 złotych, co oznacza, że takie było wynagrodzenie powoda za jeden miesiąc w ostatnim okresie zatrudnienia). Wyplacona powodowi odprawa w kwocie 20.000 złotych z tytułu programu dobrowolnych odejść nie ma żadnego przełożenia na wysokość zadośćuczynienia, ponieważ należała się powodowi z innego tytułu. W żaden sposób nie może wpłynąć na obniżenie zadośćuczynienia.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że na wysokość zadośćuczynienia nie powinna mieć wpływu sytuacja majątkowa zobowiązanego (dłużnika), ponieważ wysokość „odpowiedniej kwoty” (art. 445 k.c.) powinna być relatywizowana do rozmiaru krzywdy uprawnionego (wierzyciela). Chociaż więc można się zgodzić z pełnomocnikiem powoda (argumentacją przedstawioną w uzasadnieniu skargi kasacyjnej), że kwota 10.000 złotych nie byłaby dla

pozwanego – P. S.A. – odczuwalna ekonomicznie, nie byłaby też żadnym bodźcem do zmian funkcjonowania jednostki, w której zatrudniony był powód, w taki sposób, aby pracodawca faktycznie był zainteresowany (jeśli nie przez względy moralno-etyczne, to chociaż ekonomiczne) skutecznym przeciwdziałaniem mobbingowi przez rzetelne stosowanie wprowadzonych u siebie procedur, to jednak argumenty te nie miały decydującego znaczenia przy ustalaniu wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. Zasądzenie dodatkowej kwoty 10.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia powoda spowodowany mobbingiem oznacza, że łącznie z tego tytułu powód powinien otrzymać od strony pozwanej kwotę 20.000 złotych. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania (przed Sądami pierwszej i drugiej instancji oraz przed Sądem Najwyższym) oraz o kosztach sądowych jest konsekwencją wyroku reformatoryjnego, ponieważ powód wygrał w całości sprawę, co oznacza obciążenie kosztami sądowymi wyłącznie strony pozwanej oraz konieczność pokrycia kosztów wynagrodzenia pełnomocnika powoda za reprezentowanie powoda przed sądami pierwszej i drugiej instancji i w postępowaniu kasacyjnym przed Sądem Najwyższym.