



Sygn. akt I PK 243/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa B.M.

przeciwko W. Spółce jawnej w C.

o zadośćuczynienie i odszkodowanie w związku z mobbingiem, o

zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 30 kwietnia 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w C. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z dnia 29 października 2014 r. oddalił powództwo B.M. przeciwko pozwanej „W.” Spółce jawnej w C. o zadośćuczynienie oraz o odszkodowanie, a także orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód B. M., lat 59, z zawodu murarz, był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 1 czerwca 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku murarza. Powód był kierowany na badania lekarskie, zgodnie z terminem ich ważności, posiadał zaświadczenie dopuszczające go do pracy na wysokości powyżej 3 m, przechodził szkolenia w zakresie bhp. Pozwana posiadała kartę oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy, w której wyszczególnione były zakresy obowiązków na danym stanowisku. Od marca 2010 r. powód wykonywał obowiązki pracownika budowlanego, pracował przy docieplaniu oraz wykonywał prace cieśli, prace murarskie i prace wykończeniowe. Praktycznie każdy pracownik pozwanej wykonywał wszystkie prace w zależności od potrzeb budowy. Budowa, na której pracował powód, była dużą inwestycją, trwającą około 6 lat. Panowała na niej atmosfera rodzinna, nie było poważniejszych konfliktów pomiędzy pracownikami, a ponieważ praca była ciężka, pracownicy często żartowali zarówno z siebie, jak i z innych kolegów. Żaden z pracowników, poza powodem, nie zgłaszał uwag i zastrzeżeń do żartów kierowanych pod swoim adresem.

Za zabezpieczenia na budowie był odpowiedzialny bezpośredni przełożony powoda P. P. (zastępca kierownika budowy), a za ustawianie rusztowań T. W. Podczas montowania rusztowań należało stosować się do obowiązujących zasad montażu i przepisów w tym zakresie. Wzrost pracownika nie miał wpływu na wykonywanie prac na rusztowaniu ani prac związanych z docieplaniem. Powód nie był zbyt niski, aby podawać rusztowania, które unosiło się na wysokość jednego metra. Na budowie pracowali również inni pracownicy, którzy mierzyli niewiele ponad 160 cm wzrostu. Pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy powoda, było on oceniany przez przełożonych jako dobry pracownik, sumiennie wykonujący pracę, ale postrzegany też jako osoba konfliktowa.

Na budowie nie kontrolowano zachowań pracowników, którzy robili innym współpracownikom dowcipy, żarty. Przełożeni nie zwracali uwagi, gdy do powoda jeden z pracowników pozwanej zwracał się „oj malutki, malutki” kilkanaście razy dziennie, czy mówiono „że powód nie ma butów zimowych roboczych, bo jeszcze do nich nie dorósł”. Często zdarzały się „psikusy, żarty” w stosunku do innych pracowników polegające na wiązaniu sznurówek, wrzuceniu spodni roboczych na dach. W ostatnim okresie zatrudnienia powód chodził do pracy bez chęci. Odczuwał ból nóg oraz głowy. W dniu 27 lipca 2010 r. współpracownicy powoda włożyli jego rower na dach budy – melaminy, na wysokości około 2,5 metra. Powód udał się wówczas do bezpośredniego przełożonego P. P. domagając się znalezienia i ukarania winnych, ale kierownik odpowiedział, że to nie jest sprawa pracodawcy tylko między pracownikami. Po incydencie z rowerem powód źle się poczuł, nie mógł spać, miał zawroty głowy, biegunkę. W dniu 30 lipca 2010 r. zgłosił się do Poradni Zdrowia Psychicznego w C., gdzie rozpoznano u niego zaburzenia adaptacyjne. Leczenie kontynuował na Oddziale Dziennym Psychiatrycznym w C. od dnia 26 sierpnia 2010 r. do dnia 19 listopada 2010 r. z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych. W historii choroby wpisano nasilenie się objawów, które zaczęły się w latach 80-tych. W wywiadzie powód podawał wówczas, że: „koledzy robią mi psikusy”. Od dnia 3 stycznia 2011 r. do dnia 28 marca 2011 r. i od dnia 16 stycznia 2012 r. do dnia 20 lutego 2012 r. powód ponownie przebywał w Oddziale Dziennym Psychiatrycznym w C. z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych, podając w wywiadzie liczne przedłużające się problemy w życiu zawodowym. Rozpoznane u niego zaburzenia wystąpiły na podłożu ukształtowanych wcześniej cech osobowości, sposobów reagowania na stres i ukształtowanego wcześniej wzorca zachowań. W przeprowadzonych podczas pobytu w oddziale testach powód uzyskał wynik w postaci wysokiego poziomu lęku co, jako cecha, czyni jednostkę podatną na postrzeganie szerokiego zakresu obiektywnie niegroźnych sytuacji jako zagrażających i reagowanie na nie stanami lęku, nieproporcjonalnie silnymi w stosunku do wielkości obiektywnego niebezpieczeństwa. Zachowanie pracowników wobec powoda, w szczególności zwracanie się do niego „oj malutki, malutki”, wskazywanie, że nie otrzymał obuwia roboczego zimowego, bo jeszcze nie dorósł, włożenie roweru powoda na dach, przydzielanie mu zadań niezgodnych z

kwalifikacjami na stanowisku pracy przy dociepleniu, przekroczyły zdolności adaptacyjne powoda i mogły przyczynić się do wystąpienia objawów, które nałożyły się na jego wcześniejsze indywidualne predyspozycje i sposoby reakcji. Powód leczony był psychiatrycznie w związku z zaburzeniami adaptacyjnymi spowodowanymi indywidualnymi predyspozycjami lub wrażliwością, które odgrywają większą rolę w kształtowaniu się ryzyka wystąpienia i charakteru objawów. Występujący „lęk” jako cecha, nie została nabyta przez powoda w przeciągu kilku ostatnich wydarzeń i zatrudnienia w pozwanej Spółce. Stanowi niejako wzorzec zachowań w życiu dorosłym, który kształtuje się w okresie rozwojowym pacjenta, o czym świadczy wpis w historii choroby powoda o wcześniejszej dekompensacji stanu psychicznego.

Sąd Rejonowy wskazał, że w trakcie leczenia psychiatrycznego powód zgłosił się do Poradni Chirurgii Urazowej i Ortopedii w WSS w C. z uwagi na dolegliwości bólowe stawu biodrowego lewego oraz kolana lewego. W październiku 2011 r. był on hospitalizowany w Oddziale Chirurgii Urazowo - Ortopedycznej Szpitala w B. z rozpoznaniem uszkodzenia łąkotki przyśrodkowej kolana lewego, chondropatii II B kłykcia udowego po stronie przyśrodkowej, gdzie wykonano zabieg operacyjny artroskopii kolana lewego. W roku 2012 powód rozpoczął leczenie w Poradni Chirurgii Urazowej i Ortopedii w Miejskim Szpitalu Zespolonym w C., w którym był hospitalizowany w kwietniu 2013 r. Biegli lekarze sądowi stwierdzili u powoda: zapalenie okołostawowe barku prawego, zmiany zwyrodnieniowe stawów biodrowych szczególnie lewego w początkowym stadium, zmiany zwyrodnieniowe stawu kolanowego prawego w początkowym stadium, chorobę zwyrodnieniową stawu kolanowego lewego w początkowym stadium z cystą okołółątkową łąkotki przyśrodkowej, stan po usunięciu fragmentu łąkotki przyśrodkowej stawu kolanowego lewego z powodu zastarzałego uszkodzenia i chondromalacji chrząstki stawowej kłykcia przyśrodkowego kości udowej, stan po usunięciu cysty Beckera dołu podkolanowego lewego. Schorzenia lewego stawu kolanowego i lewego stawu biodrowego wystąpiły przed okresem przydzielenia powodowi zadań niezgodnych z kwalifikacjami, czyli przed wykonywaniem pracy przy dociepleniu na wysokości powyżej 3 metrów z ręcznymi pracami transportowymi (podnoszenie elementów rusztowania na wysokość około 2

metrów). Sąd Rejonowy ustalił, że praca powoda przez 35 lat w zawodzie murarza wpłynęła na powstanie u niego zmian w lewym stawie kolanowym, w którym doszło do zastarzałego uszkodzenia łąkotki przyśrodkowej i w prawym stawie barkowym w postaci zapalenia okołostawowego. Stwierdzone zmiany zwyrodnieniowe są w początkowym stadium rozwoju i mają podłoże samoistne, powstawały przez dłuższy okres czasu niż cztery i pół miesiąca. Zatem nie mogły powstać w czasie pracy powoda przy dociepleniu, a w sumie powód pracował w pozwanej Spółce w latach 2005 - 2006 oraz 2007 - 2011.

Powód po długotrwałej przerwie w pracy związanej z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim w dniu 19 listopada 2010 r. wszedł na budowę bez wiedzy pracowników nadzoru i został wyproszony z terenu budowy. Pismem z dnia 17 stycznia 2011 r. powód rozwiązał z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę. W piśmie tym zarzucił pracodawcy: 1) skierowanie do pracy od dnia 15 marca 2010 r. przy elewacji, co było sprzeczne z jego kwalifikacjami, praktyką zawodową oraz umową o pracę; to, że nie przechodził badań lekarskich w trakcie zatrudnienia; 2) prowadzenie nieprawidłowo ewidencji czasu pracy i dokumentacji płacowej, co skutkowało zaniżeniem jego świadczeń za okres 5 miesięcy; 3) utarczki z kierownikiem budowy na tle zmuszania go do wykonywania innej pracy niż wskazana w umowie o pracę, poniżenie i ośmieszenie przez włożenie roweru w dniu 27 lipca 2010 r. na dach melaminy, pozbycie się go z budowy w dniu 19 listopada 2010 r., które to zachowania stanowiły mobbing. Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 1 września 2012 r. (VII P .../12) oddalił powództwo pozwanej Spółki o zasądzenie od powoda odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, zaś wyrokiem z dnia 6 maja 2014 r. (VII P .../11) Sąd ten zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 14.215,59 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę i oddalił powództwo w pozostałej części. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca naruszył obowiązki związane z prowadzeniem ewidencji

czasu pracy, list wynagrodzeń, a ostatecznie naraził pracownika na zmniejszenie należności z tytułu choroby wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w C. decyzją z dnia 3 stycznia 2014 r. stwierdził u powoda chorobę zawodową - przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywania pracy pod postacią przewlekłego zapalenia okołostawowego barku prawego - wymienioną w poz. 19/4 wykazu chorób zawodowych oraz decyzją z dnia 7 stycznia 2014 r. chorobę zawodową - przewlekłą chorobę układu ruchu wywołaną sposobem wykonywania pracy pod postacią przewlekłego uszkodzenia łokotki - wymienioną w poz. 19/3 wykazu chorób zawodowych. Rozpoznane u powoda zmiany stawowe zostały określone jako zmiany przeciążeniowe, które powoduje zarówno praca murarza, jak i tynkarza. Zatrudnienie powoda przy dokonywaniu dociepleń nie spowodowało powstania choroby zawodowej, ale doprowadziło do ujawnienia się istniejącej już wcześniej choroby zawodowej, którą mogła spowodować praca w charakterze murarza, tynkarza. Zmiana rodzaju wykonywanej pracy nie spowodowała zatem u powoda choroby zawodowej, ale ujawniła rozwijające się od lat zmiany zwyrodnieniowe układu kostno - stawowego. Narażenie zawodowe powoda, co wskazano w uzasadnieniu decyzji stwierdzających choroby zawodowe, istniało bowiem od 2005 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powód nie udowodnił podlegania mobbingowi w okresie zatrudnienia w pozwanej Spółce. Z tego względu roszczenie o zadośćuczynienie za cierpienia i krzywdę w związku ze stosowanym mobbingiem, dochodzone na podstawie art. 94³ § 3 k.p., jest nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego, powód był obiektem niestosowanych zachowań, żartów i dowcipów innych pracowników, którzy niejednokrotnie śmiali się z jego niskiego wzrostu (zwracali uwagę na jego uwarunkowania fizyczne). Jednakże zachowania te nie miały na celu poniżenia, ośmieszania powoda lub zaniżania jego oceny. Żarty nie koncentrowały się wyłącznie na powodzie i nie doprowadziły ani nawet nie zmierzały do wyizolowania go z grupy. Zachowanie pracowników było sumą piętrzących się zadań i ich charakteru, co prowadziło do reakcji niestosownych i nieadekwatnych w określonej sytuacji (włożenie roweru powoda na dach melaminy). Zachowanie współpracowników względem powoda nie

wywołało u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, powodującej lub mającej na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Samo subiektywne przeświadczenie pracownika, że określone zachowanie polegające na nękanii, zastraszaniu i wywołaniu zaniżonej oceny przydatności zawodowej, ośmieszanie go, nie jest wystarczającą przesłanką dla przypisaniu pracodawcy zachowań mobbingowych. Według Sądu Rejonowego, nawet gdyby uznać, że zachowania współpracowników wobec powoda, powierzenie mu pracy przy docieplaniu wbrew treści umowy o pracę oraz posiadanym kwalifikacjom wypełniało przesłanki mobbingu, to nie można przyjąć, iż u powoda nastąpił rozstrój zdrowia. Rozpoznane u niego zaburzenia wystąpiły na podłożu ukształtowanych wcześniej cech osobowości, sposobów reagowania na stres i ukształtowanego wzorca zachowań. Stąd wymienione wyżej zachowania współpracowników przekroczyły zdolności adaptacyjne powoda i mogły przyczynić się do wystąpienia objawów, które nałożyły się na jego wcześniejsze indywidualne predyspozycje i sposoby reakcji. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, że konsekwencją nieuwzględnienia roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu było oddalenie powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika wskutek mobbingu stosowanego przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił także roszczenia powoda o zadośćuczynienie za ból i cierpienie w związku z chorobą oraz dwoma operacjami na lewym kolanie, zostawienie blizn oraz doprowadzenie do choroby lewego biodra, jakie nabył on w związku z warunkami pracy w pozwanej Spółce, zgłoszonego na podstawie art. 444 k.c. i art. 445 § 1 k.c. Jak bowiem wskazali biegli lekarze sądowi z zakresu chirurgii i ortopedii oraz medycyny pracy dolegliwości lewego stawu kolanowego i lewego stawu biodrowego wystąpiły przed przydzieleniem powodowi zadań niezgodnych z kwalifikacjami. Powierzenie powodowi pracy przy docieplaniu budynków na wysokości z ręcznymi pracami transportowymi było niezgodne z zawartą umową o pracę, ale taki stan nie doprowadził do rozstroju zdrowia czy uszkodzenia ciała, co wyklucza możliwość przyjęcia odpowiedzialności pozwanej na podstawie art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. odnośnie dochodzonego przez powoda zadośćuczynienia oraz na podstawie art. 444 k.c. co do odszkodowania.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód domagając się jego zmiany przez zasądzenie na jego rzecz kwoty 32.306 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 r. oddalił apelację (pkt 1) oraz orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt 2 i 3).

Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną Sądu pierwszej instancji przyjmując, że powód nie wykazał, aby był poddawany mobbingowi od marca 2010 r. do końca zatrudnienia w pozwanej Spółce. Brak było podstaw do uznania za działania mobbingowe: przeniesienie powoda do innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę, nawet gdy przeniesienie to nie spełniało wymagań formalnych, ewentualnego braku odpowiedniej odzieży roboczej i narzędzi pracowniczych, wskazywanych w apelacji naruszenia przepisów z zakresu bhp, jak też uniemożliwienia przedkładania zwolnień lekarskich bezpośrednio na budowie, incydentu z włożeniem roweru powoda na dach melaminy, drwin kolegów z jego niskiego wzrostu czy wyproszenia powoda z budowy. Powód bowiem nie udowodnił, by działania te spełniały łącznie wszystkie przesłanki mobbingu z art. 94³ § 2 k.p., a więc polegały na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu oraz że podejmowane były w celu wywołania u powoda zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia oraz wyizolowania go z grupy. Żarty dotyczyły również innych pracowników, a nie tylko powoda. Mimo, że niektóre zachowania współpracowników były niestosowne i nieadekwatne, to nie uzasadniały stwierdzenia mobbingu. Wobec tego nie doszło do naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi wynikającego z art. 94³ § 1 k.p. Sąd Okręgowy podniósł, że zadośćuczynienie przysługuje w razie wykazania, że doszło do rozstroju zdrowia pracownika wskutek mobbingu. Natomiast u powoda nie doszło do rozstroju zdrowia wskutek wskazywanych przez niego działań. Z opinii biegłego z zakresu psychiatrii wynika, że zachowania współpracowników wobec powoda, jak też przydzielanie mu zadań niezgodnych z jego kwalifikacjami przekroczyły jego zdolności adaptacyjne i mogły przyczynić się do wystąpienia objawów, które jednak nałożyły się na wcześniejsze indywidualne predyspozycje i

sposoby reakcji. Objawy te wystąpiły u powoda na podłożu ukształtowanych wcześniej cech osobowości, sposobów reagowania na stres i ukształtowanego wcześniej wzorca zachowań. Z kolei, wobec nie wykazania przez powoda działań mobbingowych, bezzasadne było roszczenie o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego nie było również podstaw do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia w związku z chorobą, jakiej doznał on podczas zatrudnienia w pozwanej Spółce przy pracach powierzonych sprzecznie ze stanowiskiem wskazanym w umowie o pracę, polegających na docieplaniu budynków. Z opinii biegłych z zakresu chirurgii urazowej i ortopedii oraz medycyny pracy wynikało, że zmiana rodzaju wykonywanej przez powoda pracy murarza na pracę przy docieplaniach nie spowodowała choroby układu kostno-stawowego. W związku z tym nie doszło do naruszenia art. 444 k.c. i 445 k.c. w związku z art. 300 k.p. Samo przedstawienie dokumentów świadczących o istnieniu chorób zawodowych nie jest wystarczającym dowodem dla przyjęcia, że choroby powstały wskutek i w związku z pracami przy dociepleniach. Odnosząc się do dokumentów potwierdzających choroby zawodowe, Sąd Okręgowy zaznaczył, że stwierdzenie chorób zawodowych nie oznacza przyjęcia odpowiedzialności pozwanej za stan zdrowia powoda ani związku między naruszeniem sprawności organizmu z warunkami pracy, w których pracował powód przy docieplaniach. Sąd ten wskazał, że roszczenia uzupełniające z tytułu rozpoznanych chorób zawodowych mogą być dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego dopiero po wyczerpaniu drogi przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o jednorazowe odszkodowanie z tytułu choroby zawodowej. Z tego względu roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu choroby zawodowej podlega oddaleniu, jako przedwczesne. Ponadto wobec braku związku przyczynowego między szkodą, na którą powoływał się powód a działaniem pracodawcy, przedmiotem badania Sądu Okręgowego nie było naruszenie zaskarżonym wyrokiem przepisów wskazanych w apelacji a to: art. 42 § 4 k.p., art. 226 k.p. w związku z § 4 rozporządzenia z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy różnych pracach transportowych (Dz.U. z 2000 r. Nr 26, poz. 313 ze zm.), § 39 rozporządzenia z dnia z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (jednolity tekst:

Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.), art. 227 k.p., art. 229 § 1 pkt 2 i § 4 k.p., art. 235 § 1 k.p., art. 237³ § 2 k.p., art. 237⁴ § 1 k.p., art. 237⁶ § 1 k.p. oraz § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie badań pracowników (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) oraz art. 244 k.p.c. i 232 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony w całości skargą kasacyjną powoda, który domagał się uchylenia w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, a także zasądzenia od pozwanej Spółki na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie:

1) naruszenia przepisów postępowania, a w szczególności: a) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 217 § 1 k.p.c. przez wadliwe uzasadnienie i lakoniczne wskazanie dlaczego nie uwzględniono poszczególnych zarzutów apelacji, ewentualnie poprzestanie Sądu Okręgowego na stwierdzeniu, że część z postawionych zarzutów nie ma związku przyczynowego ze szkodą a działaniem pracodawcy, co uniemożliwia jednoznaczną rekonstrukcję podstaw rozstrzygnięcia, b) art. 233 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. przez ustalenie stanu faktycznego bez rozważenia treści prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 6 maja 2014 r. (VII P .../1) wraz z ustaleniami poczynionych w tamtym postępowaniu, c) art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c., art. 381 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. oraz z art. 382 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c., a także art. 278 § 1 k.p.c. i art. 286 k.p.c. przez bezpodstawne i nieuzasadnione oddalenie złożonych przez skarżącego wniosków dowodowych, a w konsekwencji przyjęcie, że jedynie skarżący uznawał zachowania pozwanej za działania mobbingowe oraz nie wystąpił u niego rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, d) art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. przez przyjęcie, że ocenne zeznania świadków [...] stanowiły dowód na okoliczność, iż na budowie panowała atmosfera rodzinna, nie było poważniejszych konfliktów, żaden z pracowników nie zgłaszał uwag i zastrzeżeń do żartów kolegów oraz że osoba odpowiedzialna za ustawianie rusztowań kontrolowała montaż tych rusztowań, które były odpowiednio zabezpieczone,

wszyscy pracownicy przechodzili szkolenia z zakresu bhp we właściwym czasie i we właściwy sposób, u pozwanej była karta oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy, e) art. 233 § 1 k.p.c. i 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 Okręgowy oparł się jedynie częściowo na dowodach z dokumentów, a odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej albo w ogóle nie odniósł się do innych dowodów z dokumentów, z zeznań świadków w zakresie w jakim twierdzili, że włożenie roweru nie jest żartem oraz że skarżący nie uskarżał się na ból nóg, posiadał aktualne zaświadczenie lekarskie dopuszczające do pracy w charakterze „dociepleniowca”, a nadto uznając skarżącego za osobę konfliktową bez wyjaśnienia, na czym owa „konfliktowość” miałyby polegać;

2) naruszenia prawa materialnego, a w szczególności:

a) art. 94³ § 2 k.p. w związku z art. 94³ § 3 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że działania pozwanej nie nosiły znamion mobbingu, podczas gdy nawet krótkotrwale, ale intensywne ośmieszanie i poniżanie pracownika, przeniesienie go bez jego zgody do pracy przekraczającej jego możliwości psychofizyczne sprzecznie z zawartą umową o pracę, bez aktualnego orzeczenia o stanie zdrowia, mającej szkodliwy wpływ na jego zdrowie, sekowanie go wywołujące ogromny stres, poczucie niepewności, zaniżenia samooceny przydatności zawodowej, może być w pełni wystarczające, aby wyczerpać znamiona mobbingu zwłaszcza, że skarżący uważał się za nieprzydatnego do pracy, czuł się wyobcowany wręcz wyalienowany z grona tzw. „pozytywnych” pracowników, a w konsekwencji został niejako zmuszony do rozwiązania umowy o pracę,

b) art. 94³ § 2 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na: przyjęciu, że nie doszło do mobbingu, skoro pracodawca nie osiągnął skutku w postaci ośmieszenia lub poniżenia skarżącego przez przeniesienie go do innej pracy, przekraczającej jego możliwości psychofizyczne, nieprzydzielanie lub przydzielanie mu wybrakowanych narzędzi pracy, niewydanie środków ochronnych (nakolanników, butów, odzieży); przyjęciu, że skoro żarty nie koncentrowały się wyłącznie na skarżącym i z pewnością nie doprowadziły ani nie zamierzały do wyizolowania go z grupy, to nie doszło do mobbingu; że zachowanie

współpracowników polegające na zwracaniu się do skarżącego „oj, malutki, malutki” kilkanaście razy dziennie, mówienia o nim, „że nie ma butów zimowych roboczych bo jeszcze do nich nie dorósł”, czy „włożenie roweru na dach melaminy” nie miało na celu poniżenia, ośmieszenia lub zaniżania jego oceny, ponieważ skarżący jest jednostką podatną na postrzeganie szerokiego zakresu obiektywnie niegroźnych sytuacji jako zagrażających i reagowanie na nie stanami lęku, nieproporcjonalnie silnymi w stosunku do wielkości obiektywnego niebezpieczeństwa; przyjęciu, że skoro inni pracownicy pozwanej nie uznawali powyższych zachowań za naruszające godność osobistą i noszące cechy mobbingu, to nie miał on miejsca w stosunku do skarżącego oraz uznaniu, iż w zakres definicji mobbingu wchodzi także przesłanka rozstroju zdrowia jako niezbędny skutek niedozwolonych zachowań pracodawcy; przyjęcie, że pracodawca będący mobberem ma działać z określonym celem (zamiarem) w postaci doprowadzenia do poniżenia lub ośmieszenia pracownika, co wskazuje na konieczność przypisania mobberowi winy umyślnej,

c) art. 94³ § 3 k.p. przez błędną wykładnię i oddalenie żądania zadośćuczynienia w związku z przyjęciem, że u skarżącego nie doszło do rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, podczas gdy z załączonych do akt sprawy decyzji stwierdzających choroby zawodowe nie można w sposób jednoznaczny wykluczyć, że do rozstroju zdrowia nie doszło,

d) art. 94³ § 4 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wobec niewykazania przez skarżącego mobbingu, bezzasadne jest roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy,

e) art. 444 k.c. i art. 445 k.c. w związku z art. 415 k.c. oraz art. 300 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powierzenie skarżącemu pracy przy dociepleniu budynków nie doprowadziło do jego rozstroju zdrowia czy uszkodzenia ciała mimo przedstawienia szczegółowej dokumentacji stwierdzającej choroby zawodowe,

f) art. 229 § 4 k.p. przez jego niezastosowanie w zakresie, w jakim pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,

g) art. 236 k.p. przez jego niezastosowanie w zakresie, w jakim pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na tej podstawie stosować właściwe środki zapobiegawcze.

W uzasadnieniu podstaw skargi wskazano, że Sąd Okręgowy rozpoznając apelację nie uwzględnił całego szeregu uchybień proceduralnych jakich dopuścił się Sąd pierwszej instancji. Skarżący zaznaczył, że Sądy obu instancji błędnie zrozumiały instytucję mobbingu i błędnie zinterpretowały art. 94³ § 2 i 3 k.p. Podniósł, że dla zasadności żądania odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. nie jest niezbędną przesłanką wystąpienie rozstroju zdrowia, a stwierdzenie choroby zawodowej nie wyklucza przyjęcia, iż dane schorzenie powstało w okresach wskazywanych przez skarżącego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, mimo że nie wszystkie sformułowane w niej zarzuty, oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398³ § 1 k.p.c., są uzasadnione.

Rozpoczynając rozważania od zarzutów zgłoszonych w procesowej podstawie skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że trafnie wskazuje skarga na uchybienie art. 378 § 1 k.p.c. Przepis ten nakłada na sąd drugiej instancji obowiązek ponownego rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza zarówno zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale też nakaz wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia, a w konsekwencji kognicję sądu odwoławczego, a także złożone wnioski dowodowe, których sąd ten nie musi uwzględnić, ale ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia. Jest to istotne zwłaszcza, gdy w apelacji kwestionuje się ocenę dowodów i ustaleń poczynionych w pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666). Ponadto sąd

drugiej instancji w ramach ustalonego stanu faktycznego stosuje z urzędu właściwe prawo materialne. Dlatego sąd rozpoznający apelację powinien odnieść się do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., V CSK 504/15, LEX nr 2054102 i powołane tam orzeczenia czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14, LEX nr 1663405).

W tym kontekście należy mieć na względzie, że w apelacji podniesiono zarzut naruszenia art. 444 k.c. i 445 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie, że mimo przedstawienia dokumentów stwierdzających u skarżącego choroby zawodowe, ujawnione w krótkim czasie po przeniesieniu go do pracy przy docieplaniach, brak było podstaw do stwierdzenia uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia skarżącego, a tym samym brak przesłanek do przyznania mu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Sąd Okręgowy uchylił się od rozpoznania tych zarzutów, stwierdzając, że roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu choroby zawodowej są przedwczesne, ponieważ jako roszczenia uzupełniające mogą być dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego dopiero po wyczerpaniu drogi przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o jednorazowe odszkodowanie z tytułu choroby zawodowej. Istotnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 lipca 1998 r., II UKN 155/98 (OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 495), Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający, a pracownik nie może dochodzić odszkodowania i renty na podstawie art. 444 k.c. przed rozpoznaniem jego roszczeń o świadczenia przysługujące na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (materię tę regulują obecnie przepisy ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1242 ze zm.). Niemniej jednak pogląd ten nie jest w żadnym razie utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przeciwnie, ma on odosobniony charakter. Należy bowiem podkreślić, że już w wyroku z dnia 19 maja 1969 r., II PR 159/69 (OSNC 1970 nr 4, poz. 64), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że orzeczenia organów rentowych w zakresie inwalidztwa

powypadkowego nie wiążą sądu powszechnego. Dlatego też nawet stwierdzenie przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa (KIZ) braku podstaw do zaliczenia pracownika do którejkolwiek grupy inwalidzkiej nie przesądza o tym, że może on być inwalidą z wypadku w zatrudnieniu w stopniu niższym od wymaganego do uznania go za inwalidę III grupy. Dotyczy to wszystkich wypadków, gdy utrata zdolności do pracy zarobkowej jest niższa niż 45%, co jednak nie usprawiedliwia wniosku, że wówczas szkoda w rozumieniu art. 161 § 2 k.z. nie istnieje i że roszczenie o jej wyrównanie przez rentę jest nieuzasadnione. Sąd Najwyższy podkreślił również, że istotną przesłanką warunkującą przyznanie poszkodowanemu odpowiedniej renty uzupełniającej z art. 161 § 2 k.z. (w obecnym stanie prawnym art. 444 § 2 k.c.) jest jedynie wykazanie szkody, polegającej na utracie w całości lub części zdolności do pracy zarobkowej lub na zmniejszeniu widoków powodzenia w przyszłości i to bez względu na to czy szkoda ta może być oceniana jako znaczna, czy też niewielka. Rozmiar szkody będzie wpływał tylko na wysokość ewentualnej renty, która winna być odpowiednia. Z kolei w wyroku z dnia 8 czerwca 1994 r., II PRN 3/94 (OSNAPIUS 1994 nr 5, poz. 87), Sąd Najwyższy uznał, że inwalidztwo II grupy wywołane schorzeniami samoistnymi, nie wyłącza dochodzenia renty uzupełniającej (art. 444 § 2 k.c.) z tytułu występującego obok niego inwalidztwa III grupy spowodowanego chorobą zawodową. Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadek przy pracy jest bowiem całkowicie odrębna od tej, którą ponosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych na mocy ustawy wypadkowej. Odmienne są zasady i zakres tej odpowiedzialności - w przeciwieństwie do odpowiedzialności organu rentowego, odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy nie jest w żaden sposób limitowana i jej zakres jest wyznaczany wielkością poniesionej przez pracownika szkody. Charakterystyczny jest jednocześnie relatywnie surowszy reżim dla dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych według Kodeksu cywilnego. W postępowaniu sądowym mającym na celu ustalenie cywilnoprawnej odpowiedzialności pracodawcy wykluczony jest jakikolwiek automatyzm. Wysokość ewentualnie zasądzanych przez sąd świadczeń powinna być dostosowana do konkretnych okoliczności oraz rozmiaru krzywdy doznanej przez konkretnego pracownika. Na ocenę rozmiaru szkody poniesionej przez pracownika w wyniku wypadku przy

pracy czy choroby zawodowej, co do zasady wpływ będą jednak miały uprzednio przez niego uzyskane świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W wyroku z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 243/14 (LEX nr 1813472), Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że art. 444 § 2 k.c. może być podstawą prawną samodzielnego roszczenia. Co więcej, możliwe jest także dochodzenie przez pracownika od pracodawcy odszkodowania i zadośćuczynienia za szkodę i krzywdę wyrządzoną czynem niedozwolonym nawet wtedy, gdy zdarzeń wywołujących szkodę nie można zakwalifikować jako wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz.192). Występując z powództwem uzupełniającym pracownik nie może powołać się w postępowaniu sądowym jedynie na sam fakt wypadku przy pracy czy istnienie choroby zawodowej, która zostały stwierdzone stosownymi dokumentami, lecz jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, to jest: 1) ciążącą na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, 2) poniesioną szkodę (np. uszczerbek na zdrowiu), 3) związek przyczynowy między zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody i jej rozmiarem, co wpływa na wysokość należnego odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 293/04, LEX nr 158059). Wobec tego dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu chorób zawodowych czy wypadków przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (w tym art. 444 k.c. i art. 445 k.c.) przed wyczerpaniem postępowania przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych o jednorazowe odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 244/10, OSNP 2012 nr 11 -12, poz. 135).

Skarżący w apelacji wskazywał, że pozwana wbrew obowiązkom wynikającym z art. 227 k.p., art. 229 § 1 pkt 2 i § 4 k.p. oraz art. 235 § 1 k.p. nie zastosowała środków zapobiegających chorobom zawodowym, dopuściła skarżącego do pracy na nowym stanowisku bez wymaganego aktualnego badania lekarskiego, nie zgłosiła właściwym organom przypadku podejrzenia choroby zawodowej, a także w sposób zawiniony i bezprawny nie zastosowała się do obowiązków z zakresu bhp, wynikających z art. 226 k.p. w związku z § 4 rozporządzenia z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy

przy różnych pracach transportowych, § 39 rozporządzenia z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny prac oraz z art. 237³ § 2 k.p., art. 237⁴ § 1 k.p., art. 237⁶ § 1 k.p. i § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie badań pracowników. Tymczasem Sąd Okręgowy w ogóle nie rozpoznał apelacyjnych zarzutów dotyczących niezastosowania przez Sąd pierwszej instancji powyższych przepisów, ograniczając się do lakonicznego stwierdzenia, że „nie było przedmiotem badania Sądu naruszenie art. 42 § 4 k.p. wobec braku związku przyczynowego między szkodą, na którą powołuje się skarżący a działaniem pracodawcy, z tych samych względów Sąd za niezasadne uznał pozostałe zarzuty”. A zatem Sąd Okręgowy rozpoznając apelację nie odniósł się do zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne. Ocena prawidłowości zastosowania prawa materialnego (art. 445 k.c. w związku z art. 444 k.c.) musi być odniesiona do prawidłowo i wyczerpująco (z punktu widzenia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej) ustalonego stanu faktycznego. Z uwagi bowiem na hipotetyczny charakter przesłanek wskazanych w normie prawa materialnego dopiero porównanie ich z prawidłowo ustalonym i przyjętym przez sąd orzekający stanem faktycznym można uznać za stosowanie tego prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2006 r., III CSK 135/05, LEX nr 201033). Nie można prawidłowo rozstrzygnąć sprawy (a Sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę, a nie apelację - por. art. 378 § 1 k.p.c.), jeżeli wcześniej nie ustali się wszystkich faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Ustaleń takich Sąd Okręgowy nie poczynił skoro nie rozpoznał apelacyjnych zarzutów zmierzających do wykazania bezprawnego działania pracodawcy. Należy zgodzić się z poglądem skarżącego, że pracodawca zobowiązany jest nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, ale również do zagwarantowania pracownikom faktycznego bezpieczeństwa. Zawinione uchybienia pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa pracy, pozostające w związku przyczynowym z zaistniałą szkodą, mogą prowadzić do ziszczenia się dyspozycji art. 415 k.c., przy czym bezprawność czynu pracodawcy ustala się w odniesieniu do granic jego obowiązków. Zakres tych obowiązków jest w orzecznictwie zakreślony szeroko (por. wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 636; z dnia 11 maja 2005 r., III CK 652/04, LEX nr 151668; z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 88). I tak uchybieniem pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa może być nie zapewnienie sprawnych narzędzi pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 522/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 374 i z dnia 14 września 2000 r., II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 191). Na zasadzie art. 415 k.c. odpowiada również pracodawca, który zatrudnia pracownika na niewłaściwie przygotowanym stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 367), a także w razie wadliwej organizacji pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 2004 r., II UK 371/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 427; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108). Oznacza to, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. ma miejsce także w wypadku niezapewnienia bezpiecznych warunków pracy, gdy wskazania w tym względzie nie wynikają z norm prawnych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315). Ponadto dla roszczeń uzupełniających z tytułu choroby zawodowej istotne jest odniesienie się do całego okresu, w którym skarżący narażony był na jej powstanie choroby, a nie tylko okresu pracy, który doprowadził do jej ujawnienia.

Nie są natomiast uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia pozostałych licznych przepisów postępowania, w szczególności: art. 217 § 1 i 2 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 233 k.p.c., art. 232 k.p.c. art. 316 § 1 k.p.c. Wymienione przepisy normują postępowanie przed sądem pierwszej instancji, a w postępowaniu odwoławczym stosowane są jedynie odpowiednio. Zarzut ich naruszenia przez sąd drugiej instancji wymaga więc dla swej skuteczności przytoczenia odnoszącego się do postępowania apelacyjnego art. 391 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r., II PK 260/09, LEX nr 590229). Skarga kasacyjna jest bowiem środkiem zaskarżenia wyroku sądu drugiej instancji (art. 398 § 1 k.p.c.), a Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach swoich kompetencji jurysdykcyjnych i jest związany podstawami skargi (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy zupełnie wyjątkowo może skontrolować postępowanie prowadzone przed sądem pierwszej instancji – wówczas gdy skarżący w odpowiedni sposób

skonstruuje zarzuty procesowe (np. co do nieuwzględnienia przez sąd drugiej instancji nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, czego dotyczy art. 378 § 1 *in fine* k.p.c.). Nie jest wprawdzie wyłączone stawianie w skardze zarzutów naruszenia przepisów postępowania, muszą być one jednak, dla swojej skuteczności, połączone z zarzutami skierowanymi przeciwko czynnościom sądu odwoławczego. Takiej konstrukcji podstawy skargi kasacyjnej skarżący nie zastosował, w związku z czym postawione zarzuty naruszenia prawa procesowego nie mogą być uwzględnione. Dodatkowo należy stwierdzić, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych i oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi, dlatego art. 233 § 1 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej, jako że dotyczy jednoznacznie i bezpośrednio oceny dowodów i zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, nie może on stanowić podstawy skargi kasacyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366, dnia z 10 czerwca 2014 r., I PK 309/13, LEX nr 1494015). Sąd nie może też naruszyć art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. bowiem przepisy te są źródłem uprawnień strony, a nie źródłem obowiązków sądu. Określają one negatywne skutki prawne powstające dla strony w razie zaniechania skorzystania przez nią z przysługujących jej uprawnień. Sąd nie może więc dopuścić się naruszenia przepisów, które określają jedynie, jakie fakty mogą być przedmiotem dowodu. Brak jest również podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c., ponieważ pierwsze zdanie tego artykułu określa obowiązki stron, a nie sądu, natomiast zdanie drugie art. 232 k.p.c. jest źródłem uprawnienia sądu dopuszczenia z urzędu dowodu nie wskazanego przez stronę, ale do sądu należy wówczas ocena, co do potrzeby skorzystania przezeń z tego uprawnienia. Uzasadnienie skargi kasacyjnej jest ponadto dość lakoniczne co do uzasadnienia tego zarzutu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2014 r., IV CSK 503/13, LEX nr 1467131).

Odnosząc się z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesionych w ramach pierwszej podstawy skargi kasacyjnej w pierwszej kolejności uwypuklić należy, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko

pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść ustawowej definicji mobbingu, co prawidłowo zauważa Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu powinny być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594 czy z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika więc, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815). Definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga też, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Co więcej, w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III UK 2/09 (OSNP 2011 nr 17-18 poz. 230), Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się za możliwością przyjęcia istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (brak zamiaru). Pogląd ten został powtórzony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230 z glosą H. Szewczyk, GSP-Prz. Orz. 2011 nr 2, s. 179 -186), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Również w

orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania za mobbing nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1282545; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407 czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III Pa 60/05, LEX nr 215691). Wobec tego zgodzić należy się z twierdzeniem skarżącego, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.

Trzeba także wskazać, że definicja kodeksowa mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.) nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. W judykaturze przyjęto, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (zob. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06). Jednocześnie w jednym z ostatnich orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można wykluczyć, że wystarczający może być okres 5 tygodni, zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice (por. wyrok z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815). Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza

rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości).

W niniejszej sprawie Sady obu instancji uznały, że nie doszło do mobbingu bowiem zachowania współpracowników wobec skarżącego należały do kategorii „żartów i psikusów”, dotyczących również innych pracowników, nie tylko skarżącego. Ich występowanie związane było z tym, że „prace budowlane prowadzone były przez stałą ekipę budowlaną przez okres około 6 lat, na budowie przebywały osoby młode w wieku 30 lat”. Sady orzekające nie wyjaśniły jednak jakie zachowania można uznać za żarty ani dlaczego w ten sposób zakwalifikowały konkretne zachowania współpracowników w stosunku do skarżącego, zważywszy na ich częstotliwość i uciążliwość. Według słownikowego znaczenia żart to „wypowiedź lub zachowanie mające kogoś rozśmieszyć” (słownik języka polskiego PWN), czyli jest to coś, co zostało powiedziane lub zrobione dla rozrywki, tak, aby kogoś rozśmieszyć. W realiach tej sprawy trudno uznać za żarty zwracanie się przez młodszego, 30-letniego pracownika budowy do 59-letniego, niskiego wzrostu skarżącego, słowami „oj malutki, malutki” kilkanaście razy dziennie, sugerowanie, że „nie otrzymał obuwia roboczego zimowego, bo jeszcze nie dorósł”. Tym bardziej, że skarżący nie odbierał tych komentarzy z rozbawieniem, ani nie uznawał za żarty, interweniując w tej kwestii bez powodzenia u swojego bezpośredniego przełożonego. Zdaniem skarżącego był on wówczas jeszcze gorzej traktowany, odsuwany do gorszych, brudnych prac. Podkreślenia wymaga, że istnieją też „ponure żarty”, które śmieszą tylko opowiadającego, mające na celu między innymi ośmieszenie i poniżenie osoby w stosunku do której taki żart jest skierowany. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy wypowiedzi w stosunku do osoby skarżącego określił „drwinami z jego niskiego wzrostu” oraz przyznał, że „niektóre zachowania współpracowników były niestosowne i nieadekwatne”. A zatem skarżący z powodu swojego wzrostu mógł się czuć gorszy od pozostałych pracowników brygady zajmującej się docieplaniem budynków. Takie „zachowania współpracowników”,

jak wynika z ustaleń leżących u podstaw zaskarżonego wyroku, powodowały, że w ostatnim okresie zatrudnienia skarżący chodził do pracy bez chęci. Odczuwał często ból nóg oraz ból głowy. Po incydencie z rowerem nie mógł spać, miał zawroty głowy, biegunkę. W dniu 30 lipca 2010 r. zgłosił się do poradni zdrowia psychicznego i poddał się leczeniu na oddziale dziennym psychiatrycznym. Wobec tego nieprzekonujące jest uznanie, że skarżący tak opisane zachowania współpracowników powinien odbierać wyłącznie w kategorii „żartów i psikusów”, skoro w stosunku do innych pracowników mierzących niewiele ponad 160 cm, z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, aby takie „żarty” miały miejsce. W 1984 r. Heinz Leymann w pracy „The definition of Mobbing at Workplaces” zwracał uwagę, że działaniami mobbingowymi mogą być żarty i wyśmiewanie, które mogą zaburzyć społeczny odbiór danej osoby.

Rację ma skarżący zarzucając, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił tego, iż zachowania współpracowników w stosunku do skarżącego występujące od marca 2010 r. przekroczyły jego zdolności adaptacyjne i mogły przyczynić się do wystąpienia objawów, które nałożyły się na jego wcześniejsze indywidualne predyspozycje i sposoby reakcji. W tym kontekście wcześniejsze korzystanie przez skarżącego z pomocy psychiatry (w latach 80 – tych) nie wyklucza stwierdzenia, że działania jakim podlegał on w miejscu pracy przyczyniły się do pogorszenia stanu jego zdrowia. Przeciwnie z ustaleń faktycznych wynika, że wcześniejsze dolegliwości skarżącego nie stanowiły wyłącznej przyczyny obecnego pogorszenia się jego stanu zdrowia, do którego doszło wskutek podlegania opisanym wyżej zachowaniom ze strony pracodawcy i współpracowników. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14, OSP 2016 nr 4, poz. 34 z glosą M. Szablowskiej – Juckiewicz, OSP 2016 nr 4, poz. 34).

W orzecznictwie i doktrynie nie budzi wątpliwości, że odpowiedzialność pracodawcy określona w art. 94³ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w

kategoriach medycznych. Stąd pracownik w pierwszej kolejności zobowiązany jest do wykazania, że był poddany mobbingowi, a dopiero kolejną przesłanką warunkującą jego roszczenie jest udowodnienie rozstroju zdrowia. Natomiast jeśli chodzi o odszkodowanie, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., to w istocie rzeczy występuje tylko jedna przesłanka warunkującą nabycie prawa do tego odszkodowania, a mianowicie rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu. Nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010 nr 17 -18, poz. 209 z glosą L. Mitrusa, OSP 2011 nr 10, poz. 102). Zwrócić jednak należy uwagę, że Sądy obu instancji odnosząc się do tego żądania uznały, iż skarżący w toku procesu nie wykazał, aby opisane w pisemnym oświadczeniu woli z dnia 17 stycznia 2011 r. działania mobbingowe mogły być uznane za mobbing. Natomiast brak jest w tym zakresie ustaleń dotyczących postępowania, które prowadzone było przez Sąd Rejonowy w C. w sprawie VII P .../11 zakończonej prawomocnym wyrokiem z dnia 6 maja 2014 r., którym zasądzono na rzecz skarżącego odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., aby móc odnieść się do zarzutu naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 94³ § 4 i 5 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. O prawidłowym zastosowaniu prawa materialnego można mówić dopiero wtedy, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania wyroku pozwalają na ocenę tego zastosowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 5 października 2012 r., IV CSK 89/12, LEX nr 1275008, z dnia 10 kwietnia 2014 r., II UK 393/13, LEX nr 1475166).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.