



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa H. F.

przeciwko L. spółce z o.o. w W.

o zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną stosowaniem mobbingu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie

z dnia 17 listopada 2020 r., sygn. akt III APa 58/19, III APz 71/19,

T.L.

I. oddała skargę kasacyjną,

II. zasądza od pozwanej L. sp. z o.o. w W. na rzecz powódki H. F. 4.050 zł (cztery tysiące i pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z 17 listopada 2020 r. zmienił oddalający powództwo H. F. wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 26 czerwca 2019 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego pracodawcy L. Sp. z o.o. w W. na

rzecz powódki 100.000 zł z odsetkami od 20 kwietnia 2017 r. tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem, oddalając dalej idące powództwo oraz apelację powódki.

Powódka pozwem z 14 listopada 2016 r. wniosła o 150.000 zł tytułem zadośćuczynienia z odsetkami za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 8 maja 2008 r. do 23 września 2016 r. jako pracownik recepcji, a potem koordynator recepcji oraz kierownik recepcji. Początkowo pracowała w Placówce [...] a później w Centrum [...], którym kierował dyrektor P. P.. Od sierpnia 2009 r. podlegała A. S., kierownicze Centrum [...]. Kontrola oraz audyty na stanowisku kierownik recepcji kończyły się dla powódki wynikiem pozytywnym. Powódka jako kierownik recepcji była postrzegana zarówno przez współpracowników jak i klientów placówki jako osoba rzetelna i pracowita. Powódka została oceniona przez A. S. na ocenę mierną. Pomimo prób wyjaśnienia ze strony powódki przyczyn wystawienia jej tak niskiej oceny pracowniczej, nie uzyskała ona informacji zwrotnej. W notatce z dnia 10.11.2010 r. A. S. opisała powódce zastrzeżenia co do przestrzegania przez nią standardów T. („T.”). Wskazywała m.in.: brak zadbania o dostarczenie pacjentom informacji o zaistniałej sytuacji, brak kartki z informacją i prośbą o cierpliwość, brak zadbania o to aby pacjenci oczekujący mieli gdzie usiąść, brak wsparcia ze strony Kierownika Recepcji w koordynowaniu ruchu pacjentów, oraz co zostało podkreślone brak przykładu dla pracowników recepcji możliwości poważnego potraktowania Standardów T.. Powódka wielokrotnie zwracała się do swoich przełożonych z wnioskiem o racjonalne rozplanowanie zakresu obowiązków pomiędzy wszystkich pracowników. Prośby te pozostawały bez odzewu. Przełożona powódki wielokrotnie sygnalizowała na forum publicznym, że nie ma do niej zaufania, nie widzi możliwości dalszej współpracy. B. K. (podwładna powódki, pracująca u pozwanego od 2006 r. do 2010 r.) była świadkiem jak A. S. krzyczała na powódkę, mówiła, że powódka „nie ma racji, tak powinno być”. Raz słyszała jak A. S. powiedziała do powódki, że jest głupia. Powódka powiedziała świadkowi, że już nie może tego wytrzymać, że przełożona na nią krzyczy, ciągle jej coś nie pasuje, że każe jej ciągle zostawać po godzinach, a ona już nie ma siły. Powódka w tym okresie była odpowiedzialna za tzw. „szybkie” odpowiadanie na maile oraz rozpatrywanie wniesionych reklamacji. Z

uwagi na ogromną ilość korespondencji mailowej zarówno od pacjentów jak i od pracowników (lekarzy, pracowników administracyjnych), powódka nie była w stanie odpowiednio „szybko reagować na napływającą korespondencję”. Powódka wielokrotnie zgłaszała swoim przełożonym zaistniały problem. W marcu i kwietniu 2011 r. odbyły się spotkania kierowników recepcji z dyrektorem A. K.. Spotkania miały na celu ocenę kompetencji „miękkich” w celu sprawniejszego wdrażania standardów T. oraz kreowania właściwego modelu obsługi przez budowanie pozytywnej atmosfery w zespole. Raport z wynikami audytu został przedstawiony na spotkaniach dyrektorów regionalnych oraz na spotkaniu zarządu. Na spotkaniu regionu prezes zarządu zapowiedziała niezbędne zmiany na stanowiskach kierowniczych recepcji ze względu na niskie oceny kadry zarządzającej recepcjami. Wśród nisko ocenionych kierowników recepcji została wymieniona także powódka. Po tej ocenie i po uwzględnieniu tego, że powódka ma bardzo dobre kompetencje na poziomie koordynatora (wysokie kompetencje związane z wprowadzaniem grafików, rozliczaniem przyjętej gotówki, opracowywaniem plików excel itp.) A. S. zaproponowała powódce zmianę stanowiska pracy. A. S. pod nieobecność powódki poinformowała osoby podległe powódce, że jej obowiązki przejmie nowa osoba. Ocena związana z wdrażaniem Standardów T. a także decyzje związane z tą oceną zbiegły się w czasie z urlopem okolicznościowym powódki po śmierci ojca a następnie z jej nieobecnością spowodowaną zwolnieniem lekarskim. Powódka nie wiedziała o mających nastąpić zmianach. W dniu 1 września 2011 r. powódka objęła stanowisko koordynatora zespołu obsługi pacjenta z wynagrodzeniem 3.300 zł. Kierownikiem recepcji została W. S. (...). Powódka starała się o zatrudnienie na stanowisku kierownika recepcji, z którego odeszła W. S. (dotychczasowa bezpośrednia przełożona powódki). Jej aplikację M. K. (Menadżer ds. Obsługi Pacjenta) rozpatrzyła negatywnie. 1 sierpnia 2015 r. na stanowisko Kierownika Recepcji została powołana E. W..

Między powódką a E. W. istniał konflikt, od pierwszego dnia było widać niechęć powódki do E. W.. E. W. pod nieobecność powódki, przy M. W., komentowała, że powódka znowu jest na zwolnieniu, że znowu nie pomogła, że znowu coś zrobiła nie tak. E. W. powiedziała do powódki przy M. W., że nikt jej nie kazał pracować w nadgodzinach. Innym razem stwierdziła, że powódka jest

rozczochrana. Pewnego razu E. W. K. K. (pracowała z powódką od 2 sierpnia 2015 r. do października 2015 r.) wyrwała klawiaturę z dłoni i napisała maila niepochlebnego na powódkę i wysłała tego e-maila z komputera K. K. do siebie. Później E. W. poprosiła K. K. do siebie i powiedziała, żeby K. K. uważała na powódkę, bo ona jest nienormalna, jest chora psychicznie. E. W., w mailu z 21 sierpnia 2015 r. skierowanym do powódki wskazała, że powódka nie zareagowała na błędy w grafiku. Stwierdziła, że skoro zapisywała pacjenta i widziała błędy w grafiku, to albo powinna sama je usunąć lub zadzwonić do przełożonej. Panie wymieniły kilka maili w tej sprawie.

Dyrektor P. P. wiedział o konflikcie powódki z kierowniczką recepcji E. W.. Powódka mówiła mu kilka razy o tym. Powódka uważała, że kierowniczka recepcji nie nadawała się do tej funkcji i nie potrafi zarządzać zespołem. P. P. kilkakrotnie organizował spotkania celem znalezienia rozwiązań konfliktogennych sytuacji, w których udział brały zarówno koordynatorki jak i kierownicy recepcji. Jako że nie przyniosły one oczekiwanych efektów, z dwóch ostatnich spotkań sporządzono notatki służbowe (z 30 września 2015 r. i 15 października 2015 r.). Z notatek tych wynikało, że u podłoża konfliktu pomiędzy powódką a E. W., leżał przede wszystkim brak współpracy. Ów konflikt miał się odbijać negatywnie na wszystkich pracownikach recepcji. Powódka eskalowała ten konflikt wyłapując wszystkie potknięcia kierownika recepcji oraz „drukując duże ilości maili, które mają dowodzić złego podejścia do niej kierownika recepcji”. Powódka eskalowała negatywne relacje z pozostałymi członkami zespołu. Drugi koordynator recepcji – P. K. stwierdziła, że „atmosfera w zespole recepcyjnym jest zła a u niej osobiście powoduje stres i lęk przed ewidentnym zbieraniem „papierów” na nią przez p. H.”. W badaniu przeprowadzonym wśród pracowników Działów Obsługi Pacjentów placówek pozwanej, w ramach którego, to pracownicy recepcji poszczególnych placówek oceniali kierowników recepcji E. W. otrzymała najwyższą notę ze wszystkich placówek w W. (...).

Dyrektor Centrum [...] przy ul. [...] P. P. wielokrotnie starał się inicjować kontakt z powódką zarówno w miejscu pracy jak i poza pracą. Niektóre ze spotkań inicjowanych przez P. P. nie miały nic wspólnego z obowiązkami powódki, nosiły podtekst erotyczny. Dyrektor wielokrotnie wykonywał do powódki niczym

nieuzasadnione telefony używając przy tym zarówno telefonu prywatnego jak i służbowego. Zdarzyło się tak, że P. P. przekroczył granicę przyzwoitości. Raz wezwał powódkę do swojego gabinetu, gdzie zaproponował jej sex, mówiąc, że byłoby dobrze kochać się na tym biurku. Pracownicy Centrum [...] przy ul. [...] mieli pokój socjalny, w którym się przebierali. P. P. wszedł do tego pokoju, kiedy powódka była sama, w staniku i dotykał ją. Powódka powiedziała mu, że sobie tego nie życzy. Zdarzało się, że P. P. wywoływał powódkę na recepcję, głaskał ją po włosach. Proponował, że odwiezie powódkę do domu, powódka odmawiała. Powódka starała się utrzymać znajomość z P. P. tylko i wyłącznie na stopie służbowej. Jediną formą kontaktu powódki z dyrektorem była reakcja na polecenia służbowe, przesyłanie krótkich informacji tekstowych, kiedy była nieobecna w pracy. P. P. wielokrotnie w trakcie wykonywania przez powódkę pracy proponował jej nawiązanie bliższej znajomości o charakterze intymnym sugerując, że dzięki temu może ona uzyskać szczególne preferencje w miejscu zatrudnienia. Powódka nigdy nie wyraziła zgody na propozycje składane przez P. P.. W obawie przed nękaniami ze strony P. P. powódka wynajęła prywatnego detektywa, który prowadził obserwację jej domu w okresie od 21 grudnia 2015 r. do 22 lutego 2016 r. 21 grudnia 2015 r. o godzinie 15.48 P. P. przyszedł do mieszkania powódki. H. F. zapytała, czy napije się kawy lub herbaty. Po zrobieniu kawy wspólnie udali się do pokoju. P. P. mówił do H. F.: „choćbyś się przytuliła”, H. F. odpowiedziała: „to nie jest dobry pomysł”, na co P. P.: „to może chociaż tak troszkę boczek”, Powódka kiwnęła głową, że nie. Dalsza część rozmowy dotyczyła spraw związanych z pracą. Pod koniec wizyty P. P. ponowił swoje propozycje seksualne, na co H. F. stanowczo się nie zgodziła. P. P. stwierdził, że: „jesteś uparta jak osioł”. Po upływie 1,17 godziny P. P. wychodząc z mieszkania powódki, w przedpokoju udzielił wskazówek co do sposobu leczenia – H. F. była chora (przeziębiona, miała chrypkę, katar i kaszel), dodał też, że powódka nie odbiera telefonów i nie można umówić się z nią, ani spotkać, złożył życzenia świąteczne i wyszedł z mieszkania. 4 stycznia 2016 r. P. P. ponownie odwiedził powódkę w jej mieszkaniu. Po wejściu zaczął podziwiać włosy H. F. mówiąc: „o kolor włosów, proszę, no proszę, proszę, jakie piękne włosy, masz”, na co H. F. odpowiedziała: „włosy jak włosy”. P. P. stwierdził, że zmarzł i zapytał H. F., czy wie jak jest zimno i dotknął jej rękę. Powódka zaproponowała, że zrobi herbatę. P. P.

stwierdził, że zmarzył i chętnie udałby się pod kołderkę i zaproponował: „to co pójdziemy pod kołderkę i się rozgrzejemy?” H. F. zapytała: „czy uważasz, że Twoja propozycja sexu coś załatwia?”. P. P. powiedział, że to zawsze może coś załatwiać. Po zrobieniu herbaty P. P., rozpoczęli rozmowę w pokoju. Początkowo dotyczyła włosów H. F., następnie P. P. stwierdził, że w czwartek ma spotkanie z K. Ś. i będą rozmawiać o powódce. Na pytanie powódki, o czym będą rozmawiać, P. P. odpowiedział, że na razie nie wie, ale będzie mógł powiedzieć po spotkaniu, jeśli powódka się z nim spotka. H. F. dopytywała czy K. Ś. zmieniła zdanie, żeby jej nie wyrzucać z firmy. P. P. ponownie zaproponował udanie się „pod kołderkę”, H. F. odmówiła. P. P. stwierdził, że „podła jesteś nawet nie chcesz się przytulić”. Dalej rozmowa przebiegała w nerwowej atmosferze i dotyczyła spraw związanych z sytuacjami powstałymi w pracy. Po 1,5 godziny spotkanie dobiegło końca, P. P. opuszczając mieszkanie H. F. oznajmił, że będzie się z nią kontaktował po spotkaniu z dyrektorem regionu. Powódka wielokrotnie prosiła P. P. o zaprzestanie tego typu zachowań. Prośby powódki pozostawały, jednakże bez jakiejkolwiek reakcji (...).

Pozwana podjęła czynności prewencyjne mające na celu prowadzenie działań antymobbingowych. W regulaminie pracy pozwanej spółki od 2009 r. zawarto zapis zobowiązujący pracowników do przeciwdziałania mobbingowi. W 2013 r. w pozwanej spółce wprowadzony został regulamin przeciwdziałania mobbingowi w L. określający zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu w celu budowania pozytywnych relacji między pracownikami. Na podstawie ww. regulaminu została również powołana komisja antymobbingowa. Informacja o przyjęciu ww. regulaminu oraz powołaniu komisji antymobbingowej została przekazana m.in. Dyrektorom Placówek L. - wśród adresatów korespondencji mailowej byli także P. P. oraz A. S.. W celu ułatwienia i uproszczenia komunikacji pracowników i współpracowników pozwanej spółki z komisją etyczną został założony specjalny adres mailowy, o czym wszyscy zostali poinformowani w oddzielnej korespondencji mailowej. Pozwana przyjęła także standardy korporacyjne B. (the B. z siedzibą w L.), tj. podmiotu, który jest powiązany właścicielsko z pozwaną spółką, i politykę Speak Up. Informacja o jej wprowadzeniu i możliwości korzystania z niej została skierowana do wszystkich pracowników i współpracowników pozwanej spółki w oddzielnej korespondencji mailowej. Wszystkie dokumenty związane z polityką

Speak Up Policy były udostępnione wszystkim pracownikom i współpracownikom pozwanej spółki za pośrednictwem wewnętrznej sieci komputerowej. Wprowadzona polityka umożliwiała pracownikom i współpracownikom pozwanej spółki zgłaszanie swoich zastrzeżeń lub wątpliwości dotyczących zachowania nieuczciwego lub niezgodnego z prawem lub obowiązującymi standardami zarówno wewnątrz organizacji jak również, w przypadku, gdy u pracownika lub współpracownika zachodzi obawa, że zgłoszenie za pośrednictwem kanałów wewnętrznych może nie przynieść oczekiwanych rezultatów bądź też nie będzie on usatysfakcjonowany sposobem wyjaśnienia problemu wewnątrz organizacji - na zewnątrz. W ramach kanałów wewnętrznych pracownik lub współpracownik mógł zgłosić swój problem za pośrednictwem: swojego przełożonego: Kierownika Działu; Dyrektora Centrum [...] lub danego Departamentu; Departamentu Personalnego; Departamentu Prawnego; Speak Up Oficera – D. S., Dyrektora Personalnego L.; Komisji Etycznej, jako neutralnego i autonomicznego ciała powołanego przez Zarząd L.. Uruchomiono linię telefoniczną z bezpłatnym numerem działającym przez 24 h, także w dni wolne od pracy, zgłoszenie można było także przesłać on-line za pośrednictwem dedykowanej platformy do sygnalizowania problemów dostępnej dla wszystkich pracowników/współpracowników spółek wchodzących w skład B.. Pozwana organizowała również cykliczne czaty z prezesem zarządu, będące formą kontaktu z osobami reprezentującymi pracodawcę, w trakcie których można było również zgłaszać wszelkiego rodzaju nieprawidłowości w działaniu pozwanej spółki.

1 czerwca 2011 r. powódka zarejestrowała się w Poradni Zdrowia Psychicznego, na pierwszej wizycie mówiła o trudnej sytuacji rodzinnej (śmierć ojca) i o coraz bardziej obciążającej ją sytuacji w pracy, od 2 lat po zmianie kierownictwa. Podjęła systematyczne i długotrwałe leczenie. H. F. miała duże poczucie krzywdy, osaczenia, narastało w niej poczucie małej wartości. Pojawiły się stany lękowe, poczucie zagrożenia, nastawienia ksobne, następnie - zaburzenia koncentracji, pamięci, coraz trudniejsze radzenie sobie z obowiązkami zawodowymi, które wcześniej uważała, że ma opanowane. Dołączyły się dolegliwości somatyczne - nadciśnienie tętnicze, uporczywe bóle głowy, dolegliwości gastryczne, spadek łaknienia, zaburzenia snu. Podczas kolejnych wizyt w poradni następowała przejściowa poprawa stanu zdrowia powódki. Zaburzenia emocjonalne o obrazie

depresyjnym występujące u powódki pozostawały w bezpośrednim związku z długotrwałym stresem, którego doświadczała H. F. pracując u pozwanego, a które trwały nadal i nasilały się w związku z kolejnymi sytuacjami trudnymi.

Powódka do czasu zatrudnienia u pozwanego bez zakłóceń funkcjonowała w sferze społecznej i zawodowej. Była osobą dobrze adaptującą się do nowych środowisk, sprawnie radzącą sobie z trudnościami zawodowymi i życiowymi, podnoszącą swoje kwalifikacje, ambitną i doceniającą swoją wartość, możliwości. Po zatrudnieniu w pozwanej spółce spotkała się ze stresującym traktowaniem, a sytuacja taka utrzymywała się przez kilka lat, czemu powódka nie była w stanie zaradzić. Niekorzystne czynniki poza pracą (śmierć ojca), mogły przejściowo pogarszać nastrój (reakcja żałoby), ale nie spełniały kryteriów stresu decydującego o złym stanie psycho-somatycznym. Długotrwałe leczenie i izolacja od traumatycznej sytuacji w pracy u pozwanego przyniosły istotną poprawę samopoczucia. Stan zdrowia H. F. w ostatnich latach zatrudnienia u pozwanego, jej uszczerbek na zdrowiu, był spowodowany traumatyczną sytuacją w miejscu pracy. Inne przykre wydarzenia w życiu osobistym nie miały wpływu na jej stan psychosomatyczny w tym okresie.

Powódka w trakcie pracy u pozwanego była niezdolna do pracy z powodu choroby m.in. od 26 października 2015 r. do 21 października 2016 r. 23 września 2016 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał długotrwałą niezdolność powódki do pracy spowodowaną chorobą. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.031 zł. (...).

Sąd uznał za wiarygodną sporządzoną w sprawie opinię z zakresu psychiatrii i psychologii. Pełnomocnik pozwanego wniósł zastrzeżenia do opinii, biegli uzupełnili opinię. Pozwany ponownie złożył zastrzeżenia do opinii i wniósł o sporządzenie opinii przez innych biegłych. Sąd oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z innych biegłych.

Sąd Okręgowy rozstrzygnął, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Zebrany materiał dowodowy nie dawał podstaw do stwierdzenia, że w stosunku do powódki był stosowany mobbing. Żadne z zachowań, na które

powołała się powódka w trakcie procesu nie są zachowaniami, które można by opisać jako działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika.

Między powódką a A. S. dochodziło do konfliktów dotyczących wykonywania przez powódkę pracy, jednak żadne z zachowań przełożonej powódki, w ocenie Sądu nie mogą być traktowane jako działania mobbingowe. Główny zarzut, który dotyczył pozbawienia powódki funkcji kierownika recepcji, w ocenie Sądu nie został udowodniony. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że taka sytuacja nastąpiła z uwagi na ocenę kompetencji miękkich kierowników recepcji. Oceny te nie były zainicjowane przez A. S., tylko przez dyrektora A. K. i prezesa zarządu. Niestety zbiegło się to z nieobecnością powódki w pracy z uwagi na śmierć ojca. W ocenie Sądu nie jest niewłaściwym zachowaniem się A. S. poinformowanie podwładnych powódki, że na skutek oceny kierownictwa spółki jej obowiązki przejmie inna osoba. Taka decyzja została podjęta przez pozwanego w oparciu o przeprowadzone oceny. Zachowanie A. S. nie wykraczało poza ogólnie przyjęte normy. Realizowała ona własne zadania wynikające z zajmowanego stanowiska. Nie można wysnuć, tak jak chce to powódka, że negatywna opinia przełożonej na jej temat stanowi zachowanie o charakterze mobbingowym. Z materiału dowodowego, w szczególności z korespondencji mailowej, a także z zeznań świadków wynika, że różnica zdań była, ale paniom udawało się jakoś dojść do porozumienia. Z okoliczności, o których zeznała B. K. nie da się wysnuć wniosku, że negatywne zachowania przełożonej miały charakter długotrwały i uporczywy. Świadek słyszała jak A. S. raz krzyczała na powódkę, raz powiedziała, że jest głupia. Żaden inny ze świadków nie zeznał, aby ktokolwiek kiedykolwiek krzyczał lub obrażał powódkę. W ocenie Sądu takie zachowania świadczą o braku kultury A. S., jednakże w sytuacji, gdy zdarzyły się tylko raz (żaden inny świadek nie przywołał takiej okoliczności), nie wyczerpują one przesłanek z § 2 art. 94³ k.p.

W trakcie procesu powódka starała się wykazać, że była mobbingowana przez E. W.. Panie pracowały ze sobą faktycznie około 3 miesięcy. E. W. rozpoczęła bowiem pracę jako kierownik recepcji, bezpośrednio przełożona powódki 1 sierpnia 2015 r. Wspólnie pracowały przez sierpień, wrzesień i październik 2015 r., gdyż powódka od 26 października 2015 r. była niezdolna do pracy i nie świadczyła pracy

do momentu rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego - 23 września 2016 r. Powódka po odejściu swojej dotychczasowej przełożonej W. S. złożyła wniosek o zatrudnienie jej na stanowisku kierownika recepcji. Jednak to manager ds. obsługi pacjenta M. K., która była odpowiedzialna za rekrutację na to stanowisko wybrała inną osobę, czyli E. W.. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka miała pretensje, że to nie ona objęła stanowisko kierownika recepcji i od początku była niechętna wobec nowej przełożonej. W ocenie Sądu sprawcą tego konfliktu była nie tylko nowa przełożona, która komentowała nieobecności powódki, jej fryzurę, czy też to, że nie reagowała w odpowiedni sposób na błędy, które pojawiły się w grafiku. Sprawcą konfliktu była też powódka, która uważała, że E. W. nie nadaje się do tej funkcji, nie potrafi zarządzać zespołem. Dyrektor centrum P. P. wiedząc o konflikcie kilkakrotnie w ciągu tych 3 miesięcy organizował spotkania mające na celu zażegnać konflikt między paniami.

Naganne odnośnie do powódki były zachowania P. P.. Powódka nie życzyła sobie innych kontaktów niż te wynikające ze stosunku pracy. Wielokrotnie dawała temu wyraz odmawiając, nie zgadzając się na propozycje wysuwane przez dyrektora. Mimo tego przełożony nadal składał propozycje, które dla powódki nie były do zaakceptowania, dotykał jej, mimo że ona się na to nie zgadzała. Odwiedzał ją w domu, gdzie ponownie czynił jej niestosowne propozycje. Sąd miał świadomość, że powódka znalazła się w trudnej sytuacji, bo z jednej strony obawa o utratę pracy a z drugiej strony natrętny przełożony, który ją napastuje. W ocenie Sądu zachowanie P. P. było naganne, jednak w żadnym wypadku nie spełniało przesłanek dotyczących zachowań mobbingowych. Być może doszło do naruszenia innych norm prawnych, jednak z racji dochodzonego przez powódkę roszczenia było to poza przedmiotem sporu. Powódka wystąpiła jedynie z powództwem o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, tak więc w niniejszym postępowaniu strony nie zgłaszały wniosków dowodowych, a sąd nie badał czy doszło do naruszenia innych norm z kodeksu pracy, czy też z kodeksu cywilnego. Sytuacja w pracy doprowadziła do rozstroju zdrowia powódki jednak nie wynikało to z zachowań mobbingowych pracowników pozwanego, bo takowych nie było. Jak wynika z opinii powódka jest osobą adoptującą się do nowych środowisk, radzącą sobie z trudnościami zawodowymi, ambitną i doceniającą swoją wartość. Natomiast w pracy u pozwanego powódka i jej

praca była oceniana inaczej, to spowodowało przeniesienie jej ze stanowiska kierownika recepcji na stanowisko koordynatora, czy też później niezatrudnienie powódki ponownie na stanowisku kierownika recepcji. Z tych przyczyn Sąd oddalił powództwo (pkt I wyroku) i na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami procesu (pkt II wyroku).

Pozwany wniósł zażalenie na postanowienie o kosztach (pkt II wyroku).

Powódka w apelacji zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego, wnosząc o jego zmianę i uwzględnienie powództwa.

Sąd Apelacyjny podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego. Jednocześnie Sąd Apelacyjny uznał dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę prawną w przeważającej części za błędną. Ocena ta pomija istotne fakty wynikające z poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń, oparta jest natomiast na faktach potraktowanych wybiórczo, przy tym, przede wszystkim, pozostaje w sprzeczności z treścią przepisu art. 94³ § 2 k.p., zawierającego legalną definicję mobbingu (...). Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing nie zależy od wykazania, aby jego działania były zawinione, czy nosiły znamiona bezprawności. Ustawodawca bowiem koncentruje się na celu i skutkach działań mobbingowych (zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników). Zachowanie mobbera polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika może, ale nie musi, bezpośrednio godzić w określone dobra prawne pracownika. Oznacza to, że warunki mobbingu określone w art. 94³ k.p. będą spełnione także w razie działań pracodawcy podejmowanych w granicach jego ustawowych uprawnień. Ponadto pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i stworzenia takich warunków i atmosfery pracy, w których mobbing nie będzie stosowany. Konsekwencją jest odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie wobec pracownika mobbingu przez innych pracowników nawet wówczas, gdy sam pracodawca mobbingu nie stosował, a nawet nie orientował się, że zjawisko takie występuje w jego firmie (...). Mobbing jest procesem złożonym z faz (etapów) stanowiących swoiste kontinuum od najbardziej niedostrzegalnych, subtelnych działań prześladowczych (mikrourazy), trudnych do wychwycenia i zidentyfikowania przez ofiarę, poprzez stopniowo nasilające się, coraz bardziej dokuczliwe akty agresji i obejmujące coraz, większe

obszary, czy też coraz bardziej liczniejsze segmenty życia zawodowego ofiary (czasem również społecznego), aż do skrajnych w swym charakterze, skonsolidowanych działań mobbingowych, wyniszczających pracownika psychicznie jak i fizycznie, powodujących całkowitą albo częściową niezdolność do pracy. Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych. Do pierwszej grupy można przykładowo zaliczyć molestowanie seksualne, dyskryminację, przemoc fizyczną. Do drugiej grupy zjawisk - działań nie będących mobbingiem i niewywołujących skutków prawnych można przykładowo zaliczyć: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menadżerskie. Zespół wypalenia zawodowego związany jest z frustracją odczuwaną w miejscu pracy, a spowodowaną m.in. brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy, nieadekwatnym do posiadanych umiejętności stanowiskiem, czy zbyt niskim wynagrodzeniem. Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu. Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną. Należy odróżnić też mobbing od braku kultury przełożonego przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń czy od różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy. Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej. Działania mobbingowe nie muszą mieć jednolitego nasilenia, mogą być nieregularne i stosowane przez pojedynczą osobę lub kilka osób działających w porozumieniu lub bez.

Powódka, na której spoczywał ciężar dowodu, wykazała, że w pozwanym zakładzie pracy był stosowany wobec niej mobbing. Wynika to z ustaleń Sądu Okręgowego, który w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku bardzo szczegółowo ustalił okoliczności i negatywne zachowania wobec powódki, posługując się niejednokrotnie dosłownymi fragmentami zeznań składanych przez świadków i

powódkę. Jednak z prawidłowych ustaleń dotyczących faktów odnoszących się do zachowań przełożonych wobec powódki, w większej części Sąd ten wyciągnął nieprawidłowe wnioski, błędnie negując te zachowania jako stanowiące przejawy mobbingu (...). Powódka zarzucała, że Sąd pierwszej instancji błędnie uznał, że zachowanie A. S. w stosunku do niej było jedynie przejawem braku kultury, podczas gdy rzeczone zachowanie nosiło znamiona mobbingu, ponadto naruszało jej dobra osobiste, na skutek czego doszło do rozstroju zdrowia powódki, a ponadto, że Sąd ten błędnie zakwalifikował zachowania wobec powódki E. W. i P. P., które, zdaniem Sądu Okręgowego były wprawdzie naganne, jednak również nie stanowiły mobbingu.

Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji dotyczące zachowań A. S. wobec powódki i, podobnie jak Sąd pierwszej instancji, ocenił je negatywnie. A. S. była przełożoną powódki, pełniącą wówczas funkcję kierownika recepcji, od sierpnia 2009 r. Zachowania A. S., które powódka odbierała, jako przejawy mobbingu to: nakładanie obowiązków w postaci pozostawania w pracy po godzinach pracy (czasami), wprowadzania grafików lekarskich do systemu, naliczania pensji lekarskich, kontrolowania i ewidencjonowania pracy lekarzy, za co powódka otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie. Ponad to A. S. wystawiła powódce ocenę mierną i nie odpowiedziała na próby wyjaśnienia okoliczności wystawienia tak niskiej oceny, pisała do powódki po godzinach pracy smsy z prośbą o kontakt, zgłaszała zastrzeżenia co do przestrzegania przez powódkę standardów T. („T.”) wskazując na konkretne uchybienia, nie reagowała na prośby powódki dotyczące racjonalnego rozplanowania zakresu obowiązków pomiędzy wszystkich pracowników, wielokrotnie sygnalizowała na forum publicznym, że nie ma do powódki zaufania i nie widzi możliwości dalszej współpracy, krzyczała na powódkę, mówiąc, że „powódka nie ma racji, że tak ma być”, raz powiedziała do powódki, że powódka jest głupia. Powódka skarżyła się innej pracownicy, że nie może już tego wytrzymać, że A. S. wciąż na nią krzyczy i każe pozostawać po godzinach, na co powódka nie ma siły. Ostatecznie, po niskiej ocenie kompetencji miękkich powódki, związanej z wdrażaniem Standardów T. A. S. zaproponowała powódce zmianę stanowiska pracy, a następnie, pod nieobecność powódki, poinformowała podległych powódce pracowników, że jej obowiązki przejmie inna osoba. Sytuacja ta zbiegła się w czasie z urlopem okolicznościowym powódki, po śmierci ojca, a następnie z jej

zwolnieniem lekarskim, przez co powódka nie wiedziała o mających nastąpić zmianach. A. S. traktując w opisany sposób powódkę w sposób rażący naruszała zasady współżycia społecznego oraz dobra osobiste powódki w postaci jej godności, jako człowieka i pracownika. W związku z tym, wskazanie przez Sąd pierwszej instancji, że między powódką a A. S. dochodziło do konfliktów dotyczących wykonywania przez powódkę pracy jest o tyle nieadekwatne do ustalonego stanu faktycznego, że to wobec powódki, a nie A. S. były skierowane opisane wyżej negatywne zachowania przełożonej, zaś stosunek podległości służbowej realnie uniemożliwia podległemu pracownikowi obronę, zwłaszcza wobec agresji przejawiającej się w krzyczeniu, lub używaniu wobec pracownika epitetów, nie mających nic wspólnego z konstruktywną krytyką. Sąd Apelacyjny uznał za niedopuszczalne zachowania przełożonego wobec pracownika polegające na krzyczeniu na niego, wyrażaniu publicznie braku zaufania i krytyki, zwłaszcza niekonstruktywnej, używania wobec pracownika obraźliwych, pejoratywnych epitetów. Jednocześnie Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że zachowania takie są poniżające dla pracownika, powodują zaniżenie samooceny, w tym zawodowej, lęk o utratę pracy oraz mogą powodować wyizolowanie z zespołu pracowników. Do tego dochodzi odmowa wyjaśnienia przyczyn wystawienia powódce miernej oceny oraz przekazania pod nieobecność powódki jej obowiązków, będące zachowaniami ewidentnie sprzecznymi z etyką menadżerską, którą powinien cechować szacunek do podległego pracownika. Wszystkie powyższe okoliczności świadczą nie tylko o braku elementarnej kultury i empatii przełożonej, ale również o braku podstawowych umiejętności sprawowania funkcji związanej z zarządzaniem podległymi pracownikami. Jednocześnie należało mieć na uwadze fakt, że powyższe sytuacje miały charakter jednorazowy na przestrzeni dwóch lat współpracy powódki z A. S., zaś po zakończeniu tej współpracy, w okresie po wrześniu 2011 r. do sierpnia 2015 r. powódka nie skarżyła się na zachowania mobbingowe. Wobec powyższego Sąd Apelacyjny, dzielając w tym zakresie wnioski Sądu pierwszej instancji, nie uznał traktowania powódki przez A. S., jako mobbing, jednocześnie dostrzegając niewłaściwość i szkodliwość zachowania przełożonej, w tym dla zdrowia powódki. Zauważyć należy, że powódka 1 czerwca 2011 r., czyli jeszcze w czasie podlegania służbowego A. S., zarejestrowała się w Poradni Zdrowia Psychicznego i podczas

wizyty zgłaszała m.in. pogarszającą się od 2 lat sytuację w pracy, poczucie krzywdy, osaczenia, małej własnej wartości, stany lękowe, poczucie zagrożenia, zaburzenia koncentracji pamięci, trudności w radzeniu sobie z obowiązkami zawodowymi. Zdiagnozowane zostały również dolegliwości somatyczne takie, jak nadciśnienie tętnicze, uporczywe bóle głowy, dolegliwości gastryczne, spadek łaknienia, zaburzenia snu. Podczas kolejnych wizyt, czyli już po zmianie podległości służbowej powódki, nastąpiła poprawa jej stanu zdrowia. Od 1 września 2011 r. powódka objęła stanowisko koordynatora zespołu obsługi pacjenta, zaś kierownikiem recepcji i bezpośrednią przełożoną powódki została W. S.. Kolejne incydenty, które powódka odbierała jako przejaw mobbingu miały miejsce dopiero od 1 sierpnia 2015 r., kiedy to przełożoną powódki została E. W.. Niezależnie zatem od tego, że zachowania A. S., nie zostały zakwalifikowane przez Sądy obu instancji jako mobbing, to nie można uznać ciągłości negatywnego traktowania powódki w pozwanym zakładzie pracy, nawet rozpatrywanego w kategoriach naruszenia dóbr osobistych.

Kolejnym okresem zatrudnienia, w którym powódka zgłaszała sytuacje mobbingu, był okres od 1 sierpnia 2015 r., kiedy to powódka podlegała E. W. która objęła stanowisko kierownika recepcji. Na to stanowisko równolegle aplikowała powódka z wynikiem negatywnym. Relacje między powódką i E. W. nie były dobre od początku ich współpracy. E. W. przy innym pracowniku komentowała, że powódka nadużywa zwolnień lekarskich, że nie pomaga, wyrażała krytykę jej pracy. Pozwalała sobie, również przy innym pracowniku na uwagi wobec powódki, że nikt jej nie kazał pracować w nadgodzinach, a także na negatywne komentarze dotyczące wyglądu powódki, w tym, że powódka jest rozczochrana. Szczególnie nagannym zachowaniem było to, że E. W. na komputerze innego pracownika napisała niepochlebnego maila na temat powódki i wysłała go na swój adres, a także ostrzegała innego pracownika, że należy uważać na powódkę, gdyż jest ona nienormalna i chora psychicznie. Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił, że E. W. zadawała powódce pytania i zmieniała temat, gdy powódka zaczynała odpowiadać, ponadto przy pacjentach i innych pracownikach krzyczała na powódkę, mając nieuzasadnione pretensje, informowała powódkę, że ma na nią „plik papierów” i że powódka nie będzie pracować w placówce. Zeznania świadków opisujących wskazane sytuacje nie zostały w żaden sposób podważone, zaś świadkowie nie mieli

interesu, żeby składać nieprawdziwe zeznania na korzyść jednej i niekorzyść drugiej strony procesu, przy czym nie podważa tych zeznań okoliczność, że część zeznających pracowników pozwanego nie była świadkiem zachowań mobbingowych skierowanych przeciwko powódce. H. F. kilka razy informowała o zachowaniach E. W. dyrektora placówki – P. P., który organizował spotkania w celu rozwiązania problemu, jednak nie przyniosły one efektu, a jedynie zdiagnozowano, że podłożem konfliktu obu Pań był „brak współpracy”. Sytuacje te miały miejsce w okresie do 25 października 2015 r. i po tej dacie, przy czym od 26 października 2015 r. powódka była niezdolna do pracy i korzystała ze zwolnienia lekarskiego, które było negatywnie komentowane przez E. W. na forum zakładu pracy. Gdy powódka była na zwolnieniu lekarskim od 26 października 2015 r. do jej mieszkania dwukrotnie przychodził P. P., który w czasie tych wizyt składał propozycje o podłożu seksualnym, ponawiając je pomimo sprzeciwu powódki i jej próśb o zaprzestanie takich zachowań. Powódka odbierała wizyty P. P. i jego awanse wobec niej jako nękanie. Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, że P. P. wcześniej, jak wynika z zeznań powódki - od końca września 2011 r., wielokrotnie starał się inicjować kontakt z H. F. zarówno w miejscu pracy, jak i poza pracą, przy tym część inicjowanych przez niego spotkań miała podtekst erotyczny. P. P. wykorzystywał swoją nadrzędność służbową wobec powódki, np. wzywając ją do gabinetu i proponując uprawianie seksu na biurku, czy molestując dotykiem w pokoju socjalnym, w którym powódka się przebiegała. P. P. wielokrotnie proponował powódce nawiązanie bliższej znajomości o charakterze intymnym, sugerując, że dzięki temu może ona uzyskać szczególne preferencje w miejscu zatrudnienia. Między innymi w czasie wizyty w mieszkaniu H. F. w dniu 4 stycznia 2016 r., na pytanie powódki: czy uważa, że jego propozycja seksu coś załatwia, P. P. odpowiedział, że to zawsze może coś załatwić. W czasie tej wizyty powódka rozmawiała z P. P. również o sytuacji w pracy. P. P. informował powódkę, że będzie o niej rozmawiał z dyrektorem regionu, przy czym na pytanie powódki odpowiedział, że nie wie na razie o czym będą rozmawiać, ale będzie mógł powiedzieć po spotkaniu, jeśli powódka się z nim spotka. Powódka nie wyrażała zgody na jego seksualne propozycje.

Sąd Apelacyjny stwierdził, iż Sąd pierwszej instancji błędnie ocenił, że opisane sytuacje, zachowania wobec powódki E. W. i P. P. nie nosiły znamion mobbingu. E.

W. w sposób intencjonalny podejmowała działania mające zaszkodzić powódce w środowisku pracowniczym, polegające w szczególności na wyrażaniu negatywnych uwag na temat pracy, zdrowia psychicznego i wyglądu powódki, wobec osób trzecich, a także wyrażając brak szacunku wobec pracy powódki i uprzedzając, że straci ona zatrudnienie w placówce. Niewątpliwie pracownik, którego praca, wygląd i stan zdrowia są negatywnie komentowane przez przełożonego na forum zakładu pracy, czuje się napiętnowany oraz wykluczony z zespołu pracowników. Poniżające wobec pracownika są również uwagi, że nikt mu nie kazał pracować w nadgodzinach, deprecjonują bowiem wartość jego pracy, sugerując, że jest zbędny i nie powinien liczyć na wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową. Z kolei wysyłanie niepochlebnego maila na temat powódki z komputera innego pracownika przez przełożoną – E. W., do samej siebie, nosi cechy preparowania negatywnych materiałów na powódkę i nie ma żadnego innego celu, poza zaszkodzeniem pracownikowi. Obiektywnie też opisane zachowania zmierzają do wykluczenia pracownika, bowiem inni pracownicy mogą unikać kontaktów z pracownikiem, który jest krytykowany i poniżany przez przełożonego. Takie zachowania należy zakwalifikować jako nękanie, poniżanie i ośmieszanie, ewidentnie zmniejszające samoocenę zawodową pracownika, prowadzące do zwątpienia w jakąkolwiek możliwość rozwoju zawodowego oraz mające negatywny wpływ na zdrowie. Istotne w opisanej relacji jest też to, że pracownik często nie potrafi w żaden sposób zareagować z obawy przed nasileniem wrogich działań i negatywnymi konsekwencjami w sferze służbowej wobec siebie, czy osób, od których dowiedział się o negatywnych sytuacjach skierowanych przeciwko niemu. Sąd pierwszej instancji uznał, że powyższe zachowania nie stanowią mobbingu, zaś między powódką a E. W. istniał konflikt, który powódka eskalowała. Powyższe wnioskowanie jest błędne, pozostając w całkowitym oderwaniu od zasad logiki i doświadczenia życiowego oraz ocenionego całościowo materiału dowodowego. Podkreślić, należy, że w relacji podległości - nadrzędności służbowej, przełożony ma silniejszą pozycję wobec podległego pracownika. Sąd pierwszej instancji szczegółowo opisał zachowania E. W., nie wskazując na żadne konkretne negatywne zachowania powódki wobec E. W., pomimo, że zdaniem tego Sądu to powódka eskalowała konflikt. Nie można uznać za eskalowanie konfliktu pisemnych wyjaśnień pracownika

wobec krytyki przełożonego, czy też skargi do dyrektora placówki na zachowanie i sposób zarządzania przez kierowniczkę recepcji. W ocenie Sądu Apelacyjnego sytuację, w której przełożony gnębi pracownika, tak, jak robiła to wobec powódki E. W. nie można nazwać „konfliktem”. Nawet jeśli powódka nie zgadzała się z przełożoną, uważała, że to ona powinna objąć stanowisko kierownika recepcji, to brak jest dowodów, aby kiedykolwiek zachowała się w podobny sposób wobec E. W.. Opisana sytuacja odbiła się bardzo negatywnie na zdrowiu powódki, co w sposób szczegółowy wskazał Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Okoliczność, że sytuacja mobbingowa miała miejsce przez okres od 1 sierpnia 2015 r., kiedy to przełożoną powódki została E. W., nie stoi na przeszkodzie w zakwalifikowaniu jej jako mobbing, zważywszy na nasilenie negatywnych działań wobec powódki, które trwały również po 25 października 2015 r. w postaci komentarzy przełożonej wobec pracowników, że powódka znów jest na zwolnieniu lekarskim oraz nękania przez P. P.. W tym miejscu należy podkreślić, że o ile ustawodawca nie wymienił wprost molestowania seksualnego, jako przejawu mobbingu, to jednak na gruncie niniejszej sprawy tak właśnie należało zakwalifikować zachowania P. P. wobec powódki. Molestowanie seksualne było tu ściśle związane z relacją zależności służbowej powódki od P. P., który sugerował, że nawiązanie z nim intymnych stosunków umożliwi uzyskanie preferencji w pracy, a wręcz pomoże w zachowaniu zatrudnienia, jeśli byłyby plany zwolnienia powódki. W czasie wizyty w mieszkaniu powódki w dniu 4 stycznia 2016 r. P. P. wprost wskazywał, że powódka może w ten sposób coś załatwić, a także sugerował uzależnienie treści rozmowy na temat powódki z dyrektorem regionu od tego, czy powódka się z nim spotka. Wobec powyższego nie sposób podzielić oceny Sądu pierwszej instancji jakoby zachowanie P. P. w stosunku do powódki było jedynie naganne i nienoszące znamion zachowań mobbingowych. Uznać należy, że w opisanych okolicznościach wielokrotnie poczynione, niestosowne propozycje, pomimo ewidentnego sprzeciwu powódki, niewątpliwie naruszały dobra osobiste powódki i dodatkowo nosiły znamiona mobbingu. W ocenie Sądu Apelacyjnego molestowanie seksualne stosowane przez przełożonego wobec podległego pracownika, połączone z sugestiami uzależnienia sytuacji w zatrudnieniu od wyrażenia zgody na propozycje seksualne, mieści się w przytoczonej we

wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia definicji mobbingu, będąc wręcz kwalifikowaną odmianą tego deliktu pracowniczego. Tego rodzaju zachowania były poniżające dla powódki, jako kobiety i pracownika, poprzez sugestie, że jej ewentualny rozwój zawodowy, a nawet zachowanie zatrudnienia, zależy od uległości wobec awansów mobbera, a ponadto ewidentnie umniejszały samoocenę zawodową H. F., wywoływały lęk o dalsze zatrudnienie, w przypadku odmowy wobec składanych propozycji, wywoływały poczucie bezsilności oraz braku perspektyw. Zaznaczyć należy, że P. P., pomimo odmowy ze strony powódki, wciąż ponawiał propozycje oraz sugestie, że ich przyjęcie może wpłynąć pozytywnie na sytuację powódki w pracy, co należy zakwalifikować jako nękanie o uporczywym i długotrwałym charakterze. Molestowanie seksualne przez P. P. miało miejsce od końca września 2011 r., jednak niewątpliwie w grudniu 2015 r. i w styczniu 2016 r., kiedy to P. P. odwiedzał powódkę w jej mieszkaniu, było ono połączone z usiłowaniami wymuszenia uległości powódki poprzez sugestie wpłynięcia na jej dalszą karierę zawodową. Wobec powyższego, w ocenie Sądu Apelacyjnego uznać należy, że molestowanie seksualne miało charakter długotrwały, przy tym od 1 sierpnia 2015 r. powódka była dodatkowo poddawana mobbingowi przez przełożoną E. W.. Sąd Apelacyjny w tym kontekście zaznacza, że zarówno opisane działania przełożonych: E. W., jak i P. P. należy ocenić jako szczególnie naganne i szkodliwe dla pracownika, co podlega uwzględnieniu na niekorzyść pracodawcy przy ocenie ich długotrwałości.

Sąd Apelacyjny miał na uwadze przyjęte przez zakład pracy procedury antymobbingowe, jednak zaznaczył, że istnienie formalnych procedur nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy procedury te nie są skuteczne. Pomimo obowiązujących procedur, osoby zajmujące kierownicze stanowiska w zakładzie pracy, w tym dyrektor placówki medycznej, w której pracowała powódka, traktowały ją w sposób, który należy zakwalifikować, jako mobbing. Za ich zachowanie odpowiada pracodawca, niezależnie od obowiązujących w zakładzie pracy zapisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi.

Nie budzi wątpliwości, że opisane sytuacje w pracy, począwszy od okresu podległości służbowej A. S., spowodowały rozstrój zdrowia powódki, skutkując wystąpieniem u niej objawów opisanych szczegółowo w uzasadnieniu zaskarżonego

wyroku i przytoczonych we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia. Trafnie Sąd pierwszej instancji ustalił, że zaburzenia emocjonalne powódki o obrazie depresyjnym, pozostawały w bezpośrednim związku z długotrwałym stresem, którego H. F. doświadczała pracując w pozwanym zakładzie, a które nasilały się w związku z kolejnymi trudnymi sytuacjami, zaś powódka nie była w stanie temu się przeciwstawić. Poza traumatyczną sytuacją w miejscu pracy, inne przykre wydarzenia w życiu powódki nie miały wpływu na jej stan psychosomatyczny. Do czasu zatrudnienia w pozwanym zakładzie H. F. funkcjonowała bez żadnych zakłóceń w sferze społecznej i zawodowej.

W konkluzji Sąd Apelacyjny uznał, że powódka była poddawana w pozwanym zakładzie pracy opisanym działaniom mobbingowym i że wywołały one jej rozstrój zdrowia, a tym samym uznał za trafny zarzut apelacji naruszenia przepisów art. 94³ § 2 i § 3 k.p. Sąd Apelacyjny przyznając kwotę 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną w tych okolicznościach krzywdę, miał na uwadze okres trwania mobbingu, uciążliwość działań mobbingowych dla pracownika, w tym szczególnie rażący charakter molestowania seksualnego i sposobu wymuszania uległości na pracowniku przez dyrektora jednostki, w której pracowała powódka, konsekwencje tych zachowań dla zdrowia ofiary mobbingu, oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia H. F., którego wartość za okres dwóch lat pracy wynosi 96.744 zł, a także funkcję represyjną zadośćuczynienia wobec pracodawcy. W ocenie Sądu Apelacyjnego przyznana kwota zniweluje poczucie krzywdy doznanej przez powódkę, a jednocześnie skłoni pracodawcę do podjęcia działań zapobiegających wystąpieniu zjawiska mobbingu na przyszłość. Sąd Apelacyjny jednocześnie oddalił powództwo o kwotę przekraczającą przyznane zadośćuczynienie, uznając, że odpowiada ono rozmiarowi krzywdy powódki, która obecnie pracuje w nowym miejscu oraz nie doznaje już dolegliwości zdrowotnych związanych z mobbingiem, wobec czego przyznanie wyższej kwoty nie znajduje uzasadnienia. Sąd Apelacyjny przyznał jednocześnie odsetki od zasądanego zadośćuczynienia od dnia 20 kwietnia 2017 r., tj. od daty po upływie 2 tygodni od dnia doręczenia odpisu pozwu traktowanego jako wezwanie do zapłaty. Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że roszczenie odsetkowe pozostaje w ścisłym związku z terminem spełnienia świadczenia. Sąd Apelacyjny mając na uwadze zarzuty apelacji, nie kwestionował,

że powódka doznała w zakładzie pracy na skutek opisanych zachowań przełożonych, naruszenia dóbr osobistych w postaci zdrowia, godności, jako kobiety i pracownika, jednak miał też na uwadze, że zasądzone zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną stosowaniem mobbingu pochłania ewentualne zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych powódki.

Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok orzekając o przyznaniu zadośćuczynienia za krzywdę wraz z odsetkami w wysokości ustawowej za opóźnienie oraz na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałym zakresie. Zażalenie strony pozwanej jako nieuzasadnione oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 94³ § 1 k.p. w zw. art. 94³ § 3 k.p. poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie i nieuznanie, że obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi stanowi zobowiązanie starannego działania a nie zobowiązanie rezultatu,

b) art. 94³ § 1 k.p. w zw. art. 94³ § 3 k.p. poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie i nieuznanie, że pozwany nie może ponosić odpowiedzialności za ewentualny mobbing wobec powódki, z uwagi na dołożenie przez pozwanego należytej staranności w wykonaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, zamiast uznania, że pozwany nie może ponosić odpowiedzialności za ewentualny mobbing wobec powódki, z uwagi na dołożenie przez niego należytej staranności w wykonaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi,

c) art. 94³ § 2 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że zachowania P. P. i E. W. względem powódki w trakcie jej zatrudnienia u pozwanego spełniały przesłanki mobbingu określonego w wymienionym przepisie, zamiast uznania, że zachowania P. P. i E. W. względem powódki w trakcie jej zatrudnienia u pozwanego nie spełniały przesłanek mobbingu określonego w wymienionym przepisie,

d) art. 94³ § 3 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i zasądzenie zadośćuczynienia w rażąco wygórowanej wysokości,

II. naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik spraw, a to art. 286 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232

k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. oraz w zw. z art. 3 k.p.c. poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie i nie dopuszczenie przez Sąd II instancji dowodu z opinii innych biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność (potwierdzenie faktów) wskazanych w pkt 2 postanowienia z dnia 22 lutego 2018 r. wydanego przez Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w sprawie o sygnaturze akt XXI P 193/16, zamiast dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii innych biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność (potwierdzenie faktów) wskazanych w pkt 2 postanowienia z dnia 22 lutego 2018 r. wydanego przez Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w sprawie o sygnaturze akt XXI P 193/16. Przy czym opisane naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy bowiem dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii innych biegłych mogłoby pozwolić na dokonanie innych ustaleń faktycznych niż te poczynione przez Sąd I i II instancji, zgodnie z którymi stan zdrowia H. F. w ostatnich latach zatrudnienia u pozwanego, jej uszczerbek na zdrowiu był spowodowany traumatyczną sytuacją w miejscu pracy, które to ustalenia poczynione zostały w oparciu o opinię biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii sporządzoną w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowanie kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

1. Zarzut pierwszy materialny niezasadnie zawęża pojęcie mobbingu do działania celowego (z uzasadnienia „*dla prawidłowego uznania zaistnienia mobbingu konieczne jest ustalenie celu działania osoby stosującej mobbing*”). Jeśli skarżący przyjmuje, że podstawą odpowiedzialności jest wina w ujęciu zamiaru kierunkowego (działania celowego), to nie jest to wykładnia prawidłowa, gdyż wina umyślna to także zamiar ewentualny (godzenie się na skutek). Ponadto nie można wykluczyć też winy

nieumyślnej w postaci lekkomyślności, gdy sprawca jest świadomy naruszenia norm, lecz bezpodstawnie zakłada (przypuszcza), że nie dojdzie do niepożądanego skutku. Nieumyślny stopień winy nie wyłącza mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18 i szeroko powołane w nim orzecznictwo oraz doktryna).

Ustalone w sprawie zachowanie P. P. w jego subiektywnej ocenie mogło nie być mobbingiem, jednak w ocenie obiektywnej zasadnie zostało zakwalifikowane jako mobbing. Sąd mógł uznać takie zachowanie w miejscu pracy i w miejscu zamieszkania jako molestowanie seksualne powódki, składające się na mobbing (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 i § 6 k.p. w zw. z art. 94³ § 2 k.p.). Zamiar P. P. wyraźnie rozmiął się z wolą powódki, a jej zachowanie było niezmiennie. Powódka nie godziła się i nie dozwalała na wkraczanie w jej sferę wolności osobistej. Jak ustalono było to nękanie o uporczywym i długotrwałym charakterze. Powódka wystarczająco jasno komunikowała, że nie akceptuje zachowania przełożonego i pozostawała tylko w relacji pracowniczej a nie uczuciowej. Innymi słowy brak zamiaru P. P. mobbingowania powódki nie ma znaczenia, gdyż ochrona przed mobbingiem ma charakter powszechny (ustawowy), podlega obiektywnej ocenie, zatem nie decyduje subiektywna wola i ocena działającego. Sprawca molestowania seksualnego nie musi mieć takiego zamiaru, znaczenie ma to jak jego zachowanie ocenia i odbiera osoba molestowana.

Wbrew ustaleniom stanu faktycznego jest też stwierdzenie skargi kasacyjnej, że relacja E. W. „*stanowiła modelowy przykład wzajemnych zachowań, która nie mogą być kwalifikowane, jako mobbing lecz jako konflikt osobisty*”. Kwestia ta nie została pominięta przez Sąd Apelacyjny, który rozróżnił konflikt i mobbing. W tym zakresie wiążą ustalenia faktyczne, że przełożona w sposób intencjonalny podejmowała działania mające zaszkodzić powódce w środowisku pracowniczym, polegające w szczególności na wyrażaniu negatywnych uwag na temat pracy, zdrowia psychicznego i wyglądu powódki, wobec osób trzecich, a także wyrażając brak szacunku wobec pracy powódki i uprzedzając, że straci ona zatrudnienie w placówce. W sprawie nie było podstaw, aby poprzestać na konflikcie. Mobbing był wyraźny i oceny tej nie zmienia zarzut o krótkim okresie wspólnej pracy (3 miesiące), gdyż długotrwałość mobbingu nie jest sztywno określona w ustawie a ponadto

negatywne zachowanie wobec powódki nie ograniczało się tylko do działania E. W., bowiem w sprawie ustalono, że już wcześniej powódka była molestowana przez przełożonego dyrektora P. P.. 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. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06).

2. Zarzut drugi materialny nie jest zasadny, gdyż pracodawca ma zapobiegać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), co nie oznacza, że gdy dokłada należytej staranności a mimo to nie zapobiega mobbingowi, to nie odpowiada za mobbing. Mimo wymaganej staranności pracodawcy mobbing może wystąpić, wówczas pracodawca odpowiada nie tylko za swoje zachowanie, ale także za zachowanie innych osób. W orzecznictwie trafnie przyjmuje się, że pracodawca ponosi w takiej sytuacji ryzyko osobowe i organizacyjne (wskazany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18). Odpowiedzialność za mobbing jest zasadniczo odpowiedzialnością kontraktową, ale może być też odpowiedzialnością deliktową, bo nie można zadekretować wyłączenia tej podstawy odpowiedzialności (art. 415 k.c., art. 443 k.c.). Nie zamyka to jednak oceny ze względu na własne uregulowanie mobbingu w prawie pracy (art. 94³ k.p., art. 300 k.p.).

Z tej przyczyny jest to szersza odpowiedzialność kontraktowa, która nie pozwala uznać, że można ustalić brak odpowiedzialności pracodawcy, stosując zwykłą miarę staranności wymaganą od dłużnika przy wykonywaniu zobowiązania (art. 355 k.c. i art. 471 k.c.). Rzecz w tym, że miara staranności ogólnie wymagana w stosunkach danego rodzaju nie jest nieprzekraczalną granicą oceny w przypadku mobbingu, albowiem zakaz mobbingu wobec pracownika jest odrębną i samodzielną regulacją prawa pracy, co pozwala również na stwierdzenie, że mobbing nie jest ograniczony też przesłanką winy dłużnika w niewykonywaniu lub w nienależytym wykonaniu zobowiązania (art. 471 k.c.). Mobbing to sytuacja obiektywna, czyli nawet niezależna od przesłanki winy dłużnika w prawie cywilnym, w którym nie ma też prawnej definicji winy (inaczej jest w prawie karnym), stąd zawinienie graniczy często z samą bezprawnością, czyli z samym naruszeniem zakazu mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.). Uprawnia to stwierdzenie, że warunkiem odpowiedzialności pracodawcy może

być naruszenie staranności, dla której punktem odniesienia jest zakaz mobbingu a nie sam obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Z tej przyczyny, że odpowiedzialność za mobbing jest odpowiedzialnością ustawową, czyli powszechnie chroniącą każdego pracownika i dlatego odrębną od regulacji umownych (kontraktów), a więc niezależną od indywidualnej umowy pracodawcy z pracownikiem. Zawarcie takiej umowy byłoby nieskuteczne, gdyż ustawowa odpowiedzialność za mobbing nie może być wyłączona w drodze umowy. Taka umowa byłaby sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 94³ k.p. i art. 300 k.p.). Sumując, odpowiedzialność kontraktowa ma więc to samodzielne znaczenie, że mobbing nie musi być deliktem, jednak z mocy powszechnej regulacji ustawy powstaje zobowiązanie określone w art. 94³ k.p., czyli niezależne nawet od woli pracodawcy i mobbingowanego pracownika.

Potwierdza to wskazaną już w orzecznictwie podstawę odpowiedzialności pracodawcy za mobbing na zasadzie ryzyka osobowego i organizacyjnego pracodawcy, czyli odpowiedzialność wynikającą z ustawy. Ochronie podlega bowiem indywidualny stan pracownika, co najmniej psychosomatyczny przed mobbingiem opisanym w ustawie, czyli przed działaniem zakazanym, wykraczającym poza podporządkowanie i zwykłą podległość pracownika poleceniom pracodawcy, właściwą w danym zatrudnieniu, czyli poprzez działania nakierowanie na osobę pracownika (art. 94³ § 2 k.p.). Formalne uregulowania prawne w zakładzie pracy (wewnętrzne) nie zawsze są skuteczne, tak samo jak nie zawsze są skuteczne regulacje powszechne (ustawowe) mimo dość powszechnej informacji o zakazie mobbingu przekazywanej w mediach. W tej sprawie przykładem jest ustalony mobbing stosowany przez przełożonego wobec powódki, od którego to w pierwszej kolejności można było wymagać przestrzegania procedury antymobbingowej i właściwego zachowania.

Rację ma zatem Sąd Apelacyjny, że istnienie formalnych procedur nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności za mobbing, w sytuacji, gdy procedury te nie są skuteczne. Problem nie może być zatem redukowany do zobowiązania rezultatu albo starannego działania, gdyż jak wyżej wskazano odpowiedzialność za mobbing ma źródło w ustawie i dlatego ma charakter powszechny a nie umowny (art. 471 k.c.), czyli odpowiedzialność jest niezależna od umowy starannego działania czy rezultatu.

Oznacza to, że nie ma podstaw do ustalenia kontratypu wyłączającego odpowiedzialność za mobbing z tej przyczyny, że skoro odpowiedzialność określona jest bezpośrednio w ustawie, to również kontratyp wyłączający odpowiedzialność powinien być określony w ustawie. Brak jest takiego kontratypu do ustawowego zakazu mobbingu z art. 94³ k.p. Oznacza to, że nie ma odpowiedzialności za mobbing, tylko wtedy, gdy nie spełniają się ustawowe przesłanki odpowiedzialności za mobbing z art. 94³ k.p.

3. Zarzut procesowy nie jest zasadny, gdyż opinia biegłych złożona przed Sądem pierwszej instancji składała się na materiał sprawy i mogła być uwzględniona przez Sąd Apelacyjny jako dowód w sprawie. Nie można zatem stwierdzić naruszenia art. 382 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.c. Sąd powszechny sam ocenia znaczenie i wartość dowodu w sprawie (art. 227 k.p.c.) oraz uznaje, czy sprawa jest wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Sąd Apelacyjny mógł uznać, że dotychczasowa opinia biegłych jest wystarczająca w sprawie i dlatego nie jest konieczne ponawianie dowodu z opinii biegłych, zwłaszcza, że mobbing to sytuacja faktyczna i kwalifikacja prawna, o której decyduje Sąd a nie biegli sądowi. Wywołana w skardze kwestia, iż opinia biegłych nie mogła potwierdzać mobbingu nie podważa ustaleń stanu faktycznego, które wiążą w ocenie zarzutów skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wiele faktów ustalonych przez Sąd powszechny nie jest kwestionowanych przez skarżącego. Materiał sprawy nie sprowadza się tylko do opinii biegłych, którą poprzedzały inne dowody, w tym zeznania świadków. Celem opinii było ustalenie związku stanu zdrowia powódki z pracą albo z innymi czynnikami, niezwiązanymi z pracą. Innymi słowy o stanie faktycznym i mobbingu decydowały przede wszystkim inne dowody a nie tylko opinia biegłych. Z tej przyczyny nie jest zasadny i konsekwentny zarzut procesowy, bo z jednej strony skarżący nie zgadza się, aby biegli decydowali o ustaleniach dotyczących mobbingu a z drugiej chce ponowienia takiego dowodu przez innych biegłych. Tym bardziej, iż zarzut skargi dotyczący naruszenia art. 286 i 278 k.p.c. nie wskazuje na wadliwość lub mankamenty metodyczne albo merytoryczne opinii biegłych. Art. 232 k.p.c. nie został naruszony, gdyż po przedstawieniu stanu faktycznego przez powódkę wykazanie braku mobbingu obciążało pozwanego, jako że rozkład ciężaru dowodu może odpowiadać sytuacji z art. 471 k.c. a nie z art. 415 k.c., czyli na powódce nie ciążył obowiązek wykazania

wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. To pozwany pracodawca, jako z mocy ustawy odpowiedzialny za mobbing (nawet gdy nie jest sprawcą mobbingu), wykazuje w procesie brak mobbingu. W sprawie została sporządzona opinia uzupełniająca przez biegłych w związku z zastrzeżeniami pozwanego.

4. Zarzut kwestionujący wysokość zasądzonego „zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną stosowaniem mobbingu” nie prowadzi do zmiany zaskarżonego orzeczenia z następujących przyczyn.

Skarżący zarzucił naruszenie art. 94³ § 2 k.p. poprzez nieprawidłowe zastosowanie i zasądzenie zadośćuczynienia w rażąco wygórowanej wysokości. Nie określa jednak w jakiej części zasądzone zadośćuczynienie jest „rażąco wygórowane”. Podkreśla się to, gdyż zasądzone zadośćuczynienie stanowi odszkodowanie nie tylko za rozstrój zdrowia, czyli za szkodę z art. 94³ § 2 k.p. Chodzi o to, że prócz rozstroju zdrowia, zasądzona kompensata obejmuje także dobra osobiste. Wynika to z tej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku (str. 53 uzasadnienia), w której podano, że *„zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną stosowaniem mobbingu pochłania ewentualne zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych”*. Taki składnik szkody był w sprawie i w ten sposób został ujęty w rozstrzygnięciu i uzasadnieniu. Znaczenie ma też trzeci element decydujący o wysokości zadośćuczynienia (odszkodowania w tej formie), czyli zadośćuczynienie za krzywdę wynikającą ze *„szczególnie rażącego charakteru molestowania seksualnego”* (str. 52 uzasadnienia). Takie ujęcie składowych zadośćuczynienia (kompensaty cywilnej) wynika z wskazanych elementów szkody (krzywdy), przy czym uprawnione jest formalne i materialne wyodrębnienie kompensaty za molestowanie seksualne, bowiem może składać się na mobbing lub może być też samodzielnie oceniane jako podstawa odszkodowania, co w tym rozstrzygnięciu wzmacnia nie tylko kompensacyjną funkcję zadośćuczynienia (odszkodowania) lecz wymaga i prowadzi do potrzeby realizacji funkcji prewencyjnej a nawet represyjnej świadczenia, które zasądził Sąd powszechny, a co pozwala stwierdzić, że objęty skargą wyrok odpowiada prawu (art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c.).

Zgodnie z dyrektywą 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego

traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy „molestowanie seksualne” to sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy. Art. 18 dyrektywy stanowi, że Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych porządków prawnych środki niezbędne do zapewnienia faktycznego i skutecznego zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami Państw Członkowskich, przy czym musi się to odbywać w sposób odstraszający i proporcjonalny do poniesionej szkody.

Skoro molestowanie seksualne jest szczególnym molestowaniem, które może składać się na mobbing, to również odszkodowanie za molestowanie seksualne powinno decydować o wysokości zadośćuczynienia obejmującego całościową kompensatę szkody wynikającej z mobbingu. Wynika z to z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. i § 6 k.p., art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 94³ § 3 k.p. W tym ujęciu zadośćuczynienie za mobbing, które obejmuje też nękanie czy molestowanie seksualne wpływa również na wysokość świadczenia, realizując przy tym cele i funkcje odszkodowania określone w art. 18 dyrektywy 2006/54. Taki kierunek wykładni i stosowania prawa potwierdza orzecznictwo (por. choćby wyroki Sądu Najwyższego: z 9 maja 2019 r., III PK 50/18; z 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16).

Sąd powszechny nie wyeksponował należycie wszystkim elementów szkody, co nie oznacza, że należało uwzględnić wnioszek skarżącego o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Jak wskazano nie ma ku temu podstaw, gdyż pozostałe zarzuty materialne skargi oraz procesowy nie są zasadne. W takiej sytuacji szkoda, która wymaga kompensaty, to sfera stanu faktycznego i jak wskazano nie jest jednolita, gdyż prócz rozstroju zdrowia obejmuje także naruszenie dóbr osobistych i szkodę wynikającą z molestowania seksualnego. Szkoda to sfera stanu faktycznego.

Jako że skarżący nie podważył ustaleń stanu faktycznego Sądu powszechnego, to nie podważył też szkody decydującej o wysokości dochodzonego w sprawie zadośćuczynienia.

Skarżący nie wskazuje w zarzucie ani w uzasadnieniu w jakiej części zadośćuczynienie jest „rażąco wygórowane”. Ustawa stanowi o kompensacie szkody w formie zadośćuczynienia, o którym decyduje sąd powszechny, przy czym w art. 94³ § 3 k.p. nie ma granicy minimalnej (tak jak w art. 94³ § 4 k.p.) i maksymalnej. Jest oczywiste, że granice te wyznacza szkoda, a ta jak wskazano składa się z trzech elementów: rozstroju zdrowia, dóbr osobistych i odszkodowania za molestowanie seksualne.

Nie powinno być kwestionowane, iż zasądzona kwota 100.000 zł ma zatem kompensować także *„szczególnie rażący charakter molestowania seksualnego i sposób wymuszania uległości na pracowniku przez dyrektora jednostki”*, a ponadto *„pochłania ewentualne zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych powódki”*. Tak wynika z analizy uzasadnienia zaskarżonego wyroku (str. 52, 53). Zarzut skargi natomiast nie dotyczy kwestii szkody wynikającej z molestowania i z naruszenia dóbr osobistych. Zarzut skargi nie może też pomijać podstawowej szkody, jaką jest rozstrój zdrowia powódki, czyli że zaburzenia emocjonalne powódki o obrazie depresyjnym, pozostawały w bezpośrednim związku z długotrwałym stresem, którego doświadczała pracując w pozwanym zakładzie, a które nasilały się w związku z kolejnymi trudnymi sytuacjami, zaś powódka nie była w stanie temu się przeciwstawić.

Na tym tle nie jest zasadny zarzut, że Sąd drugiej instancji oceniając wysokość należnego zadośćuczynienia kierował się w głównej mierze funkcją represyjną zadośćuczynienia, gdyż znaczenie miała również kompensata krzywdy wynikającej z rozstroju zdrowia, szkody wynikającej z naruszenia dóbr osobistych powódki skutkiem mobbingu oraz odszkodowanie za molestowanie seksualne, które prócz samej kompensacji powinno realizować też funkcję prewencyjną a nawet represyjną. Innymi słowy decydują regulacje prawa materialnego (a nie *„fragmenty z komentarzy piśmiennictwa”*).

Okres mobbingu nie był krótki, bowiem wedle ustaleń (str. 50 uzasadnienia wyroku) *„Molestowanie seksualne przez P. P. miało miejsce od końca września 2011 r., jednak niewątpliwie w grudniu 2015 r. i styczniu 2016 r., kiedy to P. P. odwiedzał powódkę w jej mieszkaniu, było ono połączone z usiłowaniami wymuszenia uległości powódki poprzez sugestie wpłynięcia na jej dalszą karierę zawodową”*. W ocenie

Sądu Apelacyjnego „*molestowanie seksualne miało charakter długotrwały, przy tym od 1 sierpnia 2015 r. powódka była dodatkowo poddawana mobbingowi przez przełożoną E. W. ...*”.

Negatywnej oceny zarzutu skargi nie zmienia odwołanie się przez skarżącego do wdrożenia procedury antymobbingowej, skoro nie była skuteczna, tym bardziej, że sprawcami mobbingu byli przełożeni powódki, od których w pierwszej kolejności należało wymagać przestrzegania zakazu mobbingu i nierównego traktowania pracownika.

Na tym tle zarzut pominięcia konieczności uwzględnienia „*życiowej stopy społeczeństwa*” również traci na znaczeniu, gdyż nie jest to sprawa o zadośćuczynienie na podstawie art. 445 k.c., czyli zależne od krzywdy wynikającej z uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia – art. 444 k.c. (deliktowej szkody na osobie). Wówczas można miarkować wysokość zadośćuczynienia ze względu na tzw. „*życiową stopę społeczeństwa*”, choć nie jest to główny wykładnik, bowiem nadal pierwszoplanowe znaczenie ma indywidualna szkoda, która decyduje o wysokości kompensaty. W przypadku mobbingu pracownika zakres ochrony i szkoda nie są tożsame, dlatego przesłanki ustalenia zadośćuczynienia na podstawie art. 445 k.c. nie są wprost przenoszone do ustalenia zadośćuczynienia za mobbing. Różnica wynika nie tylko z samodzielnej i odrębnej podstawy materialnej, ale przede wszystkim z szerszej podstawy faktycznej, czyli szkody, którą należy ustalać jako przesłankę zadośćuczynienia za mobbing, zwłaszcza, gdy – jak w tej sprawie – prócz rozstroju zdrowia, obejmuje naruszenie dóbr osobistych i odszkodowanie za molestowanie seksualne.

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że zadośćuczynienie za mobbing jest szczególnie indywidualne, gdyż co do zasady nie kompensuje szkody majątkowej i dlatego zadośćuczynienia nie ustala się wedle z góry ustalonego algorytmu, korespondującego przykładowo z zarobkami za określony czas zatrudnienia pokrzywdzonego pracownika. Zarzut skarżącego w tej części może być bezprzedmiotowy, gdyż ze względu na argumentację uzasadnienia można przyjąć, iż Sąd Apelacyjny odwołując się do zarobków powódki za okres dwóch lat miał na uwadze argument przemawiający za tym, że powódka nie może domagać się wyższego zadośćuczynienia w sprawie, a nie że wysokość zadośćuczynienia jest

pochodną od jej wynagrodzenia za okres dwóch lat (96.744 zł). Podobnie nieefektywne może być pytanie zarzutu wskazujące na brak korelacji wysokości zasądzanego zadośćuczynienia z okresem mobbingu, bowiem skarżący za datę początkową wskazuje sierpień 2015 r., choć Sąd Apelacyjny ustalił początek mobbingu już w 2011 r., co jak wskazano wiąże w sprawie i z tej perspektywy rzutuje na wysokość zadośćuczynienia, bowiem jego wysokość zależy też od czasu trwania mobbingu.

Innymi słowy kwestie i argumenty wskazane w zarzucie nie pozwalają na stwierdzenie, iż zadośćuczynienie jest „rażąco wygórowane” i dlatego został naruszony art. 94³ § 3 k.p. Generalnie w przypadku szkody niemajątkowej spowodowanej mobbingiem należy, podobnie jak przy odpowiedzialności za krzywdę z deliktu, mieć na uwadze wysokość zadośćuczynienia określoną przez osobę pokrzywdzoną, jako że to jej indywidualną szkodę ma kompensować ta forma odszkodowania. W sprawach o zadośćuczynienie określone uznanie należy pozostawiać również Sądowi powszechnemu.

Sumując, z przyczyn wyżej podanych zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniały uwzględnienia jej wniosków i dlatego została oddalona (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. i § 2 pkt 7, § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (wpz 100.000 zł, stawka minimalna 10.800 zł x 75% x 50%).

[SOP]

(r.g.)