



Sygn. akt III PK 65/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. M.
przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń Spółce Akcyjnej w W.
o zapłatę i naruszenie dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 stycznia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 30 grudnia 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 i sprawę w tym zakresie
przekazuje Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Skarga kasacyjna pozwanego pracodawcy została skierowana przeciwko wyrokowi Sądu Apelacyjnego w jego pkt 1, oddalającym apelację pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji zasądzającego od pozwanego łączną kwotę

80.000 zł zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu wobec powódki oraz łączną kwotę 10.789 zł tytułem odszkodowania za szkody wynikłe z: obniżenia wynagrodzenia za pracę w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich wywołane mobbingiem (4.900 zł), uzyskania pomniejszego dodatkowego wynagrodzenia rocznego za pracę ze względu na korzystanie ze zwolnień lekarskich spowodowanych mobbingiem pracodawcy (750,80 zł); szkody wynikłej z nieodprowadzania składek na dobrowolny pracowniczy program emerytalny w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich (2.638,59 zł), bezpodstawnego pozbawienia powódki premii uznaniowych za luty 2008 r. oraz w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2009 r. (2.500 zł) wobec niewyznaczania zadań premiowych powódce poddanej mobbingowi. Ponadto zaskarżony został pkt 2 tego wyroku, w którym Sąd Apelacyjny zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W sprawie tej ustalono, że powódka wniosła przeciwko pozwanemu pracodawcy pozew o zapłatę oraz o ochronę dóbr osobistych, w którym ostatecznie domagała się zasądzenia od pozwanego następujących roszczeń w łącznej sumie 812.526 zł, która obejmowała następujące kwoty: 297.423 zł brutto tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany stosowaniem mobbingu przez jej bezpośredniego przełożonego oraz nieprzeciwdziałaniem temu deliktowi prawa pracy przez jego przełożonych; 513.103 zł brutto tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wskutek nieuzasadnionego pomijania powódki w awansowaniu oraz nieprzyznawania jej podwyżek wynagrodzenia za pracę z powodu nieuzasadnionej dyskryminacji powódki polegającej na „molestowaniu psychicznym”; 439.936 zł brutto z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu „przez niewystawienie powódki do rezerwy kadrowej”; 21.700 zł, 14.000 zł i 16.000 zł z tytułu wykonywania różnych dodatkowych obowiązków pracowniczych; 2.500 zł tytułem nieuzasadnionego pozbawienia premii uznaniowych za luty 2008 r. oraz w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2009 r.; 2.500 zł z tytułu nieuzasadnionego pozbawienia podwyżek płacy zasadniczej od 1 kwietnia 2008 r. do „dnia wniesienia pozwu; a także 25.467 zł, w tym 4.500 zł z tytułu niewysłania powódki na studia podyplomowe, 4.900 zł z tytułu obniżonego wynagrodzenia za pracę w okresach zwolnień lekarskich spowodowanych mobbingiem pracodawcy, w których

otrzymywała zasiłek chorobowy w wysokości jedynie 80% wynagrodzenia, 3.100 zł z tytułu obniżonej „13 pensji” (z tych samych przyczyn) oraz kwoty 12.967 zł z tytułu pozbawienia powódki wpłat na pracowniczy program emerytalny w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich. W ocenie powódki, zarzucane pozwanemu zachowania naruszały ponadto jej dobra osobiste, ale w tym zakresie cofnęła powództwo za zgodą pozwanego, w konsekwencji Sąd pierwszej instancji umorzył w tej części postępowanie.

W rozwlekłym, liczącym łącznie 186 stron, ale nieprofesjonalnie i nieporadnie sporządzonym uzasadnieniu, które nie spełnia wymagań należytego uzasadnienia wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c., bo zawiera w całości powielone obszerne 100-stronicowe uzasadnienie Sądu pierwszej instancji, (który przytaczał liczne dosłowne cytaty wyjaśnień stron, zeznań świadków, fragmenty opinii biegłych, rozmaite tabelki itp., co stanowiło niejako „stenogram” postępowania pierwszoinstancyjnego), a także powieloną dosłownie wielostronicową apelację strony pozwanej, Sąd Apelacyjny ogólnikowo wywodził, że „nawet hipotetycznie niewłaściwe postępowanie powódki nie usprawiedliwia bezprawnych zachowań mobbera, ani tym bardziej pasywnej postawy pracodawcy, zobowiązanego do przeciwdziałania zjawisku mobbingu”. Następnie Sąd ten podzielił pierwszoinstancyjne ustalenie, iż przełożony powódki, któremu zarzucała stosowanie mobbingu, „był osobą, która prezentowała niewłaściwe postawy oraz zachowania, nie tylko zresztą wobec powódki, czym *de facto* naruszał również obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, przewidziany w art. 100 § 2 pkt 6 k.p.” Ponadto ten przełożony niewłaściwie zarządzał Inspektoratem w K. oraz podległymi mu pracownikami, „a w szczególności wytwarzał złą atmosferę pracy, zaostrzał konflikty, upokarzał pracowników, co zresztą było powodem podjęcia przez pozwaną decyzji o wypowiedzeniu mu umowy o pracę”, uzasadnianej jego konfliktowością, apodyktycznością, używaniem wobec pracowników słów wulgarnych, pozbawionych szacunku, godzących w poczucie ich wartości. W innej sprawie o stosowanie mobbingu (wobec pracownicy M. W., ... 13/08) ustalono, że przełożony powódki „był osobą nerwową, o usposobieniu cholerycznym, wielokrotnie nie panował nie tylko nad własnymi emocjami („zrobił się czerwony”), ale również językiem ciała (po wypowiedzeniu wyzwisk zaczął

„chodzić po pokoju” i „machał rękami”) oraz słowami wypowiedzianymi pod adresem poszczególnych pracowników i samej powódki, powszechnie uznawanymi za obraźliwe, grubiańskie, dyskredytujące, czym zresztą tworzył bardzo negatywną atmosferę w podległym mu zakładzie pracy. Nie były to przypadki odosobnione, czy incydentalne, lecz typowe w codziennym funkcjonowaniu Inspektoratu, co najmniej tolerowane przez pozostałych przełożonych”. W tym miejscu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż pomimo odwołania się do ujawnionych w tej innej sprawie odbiegających od standardów kulturowych „patologicznych” reakcji przełożonego, Sąd Pracy nie uwzględnił roszczeń z tytułu stosowania mobbingu wobec innej pracownicy (M. W.).

Następnie Sąd Apelacyjny uznał, iż zeznania wskazanych przez Sąd pierwszej instancji świadków potwierdziły, że „powódka była obrażana w związku ze zgłaszanymi przez nią uwagami co do prawidłowości funkcjonowania jednostki”. W konsekwencji wywiódł, iż „nie ulega wątpliwości, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania powódki w zatrudnieniu, jak również mobbingowania powódki w rozumieniu art. 94³ § 2 i § 3 k.p., co skutkowało obiektywnym pogorszeniem stanu jej zdrowia szczegółowo opisanym i zdiagnozowanym z powiązaniem przyczynowym z zachowaniem P. Ż., w pełnych i wiarygodnych opiniach biegłych specjalistów, niezasadnie zresztą podważanych przez pozwaną”. Pozostałe proceduralne zarzuty apelującego pracodawcy dotyczące ustaleń faktycznych oraz oceny dowodów Sąd Apelacyjny ocenił jako bezzasadne. Ostatecznie Sąd ten konkludował, że zachowanie przełożonego powódki „przekraczało granice relacji służbowych i polegało na wyśmiewaniu i upokarzaniu powódki doprowadzając u niej do obniżenia poczucia przydatności zawodowej i ogólnego załamania kondycji psychicznej”. Była ona poddawana „niejednokrotnej agresji werbalnej, a także poniżającemu i szykanującemu ją traktowaniu przez przełożonego. Nie były to jednostkowe incydenty, które wywoływały u powódki „nierzadko bardzo silne reakcje psychiczne”. Ponadto „głównym działaniem mobbingowym było nastawienie dyrektora do pracownicy, który niejednokrotnie drwił z kompetencji powódki, nie mając do tego obiektywnych podstaw”. Takie zachowania były długotrwałe i uległy nasileniu „po tym jak powódka złożyła przeciwko dyrektorowi obciążające go zeznania w sprawie ... P 74/07”, które zmierzały „do wyeliminowania działań

mobbingowych poprzez wypowiedzenie P. Ź. stosunku pracy, z powołaniem się między innymi na jego niestosowne i niedopuszczalne zachowania wobec pracowników, noszące cechy mobbingu”. Uporczywe i długotrwałe działania mobbingowe przełożonego powódki wzmogły się po przywróceniu go na stanowisko dyrektora na podstawie „pozasądowej ugody” oraz „nakierowane były na zaniżenie oceny przydatności zawodowej, poniżenie pracownika, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. W takich okolicznościach sprawy Sąd Apelacyjny uznał, że zasądzone na rzecz powódki zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia wskutek mobbingu w kwocie 80.000 zł, (w tym 50.000 zł za niedozwolone zachowania mobbera oraz 30.000 zł za nie przeciwdziałanie mobbingowi przez jego przełożonych), nie było zbyt wygórowane ani rażąco zawyżone, „zwłaszcza w kontekście pierwotnego żądania powódki opiewającego na znacznie wyższą kwotę”. Natomiast apelujący pracodawca nie wykazał, aby „powódce nie została wyrządzona jakakolwiek krzywda podlegająca rekompensowaniu w postaci zadośćuczynienia”.

Dalej Sąd Apelacyjny podzielił zaskarżone orzeczenie pierwszoinstancyjne „w przedmiocie zasądzonych roszczeń z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu”. Ponadto uznał, że nieuzasadniony był apelacyjny zarzut rzeczy ugodzonej porozumieniem z dnia 31 marca 2010 r., argumentując, iż porozumienie rozwiązujące stosunek pracy nie pozbawiło powódki roszczeń z tytułu mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu, ponieważ identyczne porozumienia podpisywali inni pracownicy, którzy odchodzili z pracy w tym trybie, a pozwana nie wykazała, „by spornym porozumieniem były objęte roszczenia zgłoszone przez powódkę w innym procesie, tj. w procesie o roszczenia z mobbingu czy nierównego traktowania w zatrudnieniu”. Wreszcie Sąd Apelacyjny „nie odmówił słuszności” zaskarżonemu w apelacji rozstrzygnięciu o kosztach postępowania, „mając na względzie w szczególności charakter sprawy, roszczenia odszkodowawcze, konsekwencje zachowań mobbera w sferze zawodowej i prywatnej, konieczność toczenia postępowania dowodowego dla wykazania nagannego zachowania przełożonego oraz ustalenia w stanie faktycznym co do sytuacji materialnej i rodzinnej powódki”.

W skardze kasacyjnej pozwany pracodawca zarzucił naruszenie następujących przepisów prawa procesowego: 1/ niezastosowania art. 386 § 2 k.p.c. i art. 379 pkt 5 k.p.c. oraz błędnego zastosowania art. 285 § 1 k.p.c., wynikające z oddalenia wniosku „o zobowiązanie biegłych psychologa i psychiatry do złożenia wyników testów jakim została poddana powódka, które to testy były wyłącznie znane powódce oraz biegłym”, a przez to uniemożliwienie procesowego podważania dowodu z opinii biegłych, że powódka doznała uszczerbku na zdrowiu „w wyniku rzekomego stosowania mobbingu”, 2/ naruszenia art. 285 § 1 k.p.c. wskutek zaniechania konfrontacji biegłych z zakresu informatyki i fonoskopii w zakresie rozbieżności wydanych w sprawie opinii, 3/ błędnego zastosowania art. 299 w związku z art. 304 k.p.c. wskutek przeprowadzenia dowodu z wyjaśnień powódki „bez wskazania okoliczności” oraz zaniechanie krytycznej oceny tego dowodu, co stanowiło obrazę art. 233 § 1 k.p.c., 4/ błędnego zastosowania art. 385 k.p.c. oraz naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. „przez niewskazanie podstawy prawnej zasądzenia odszkodowania w wysokości 10 789 zł”, a „z ostrożności procesowej niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3d} KP wynikające z nieodróżniania przypadków nierównego traktowania w zatrudnieniu od wyrównania szkody w związku ze stosowaniem mobbingu”.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego wskutek: 1/ niewłaściwego zastosowania art. 352 i art. 65 § 2 k.c. oraz błędnej wykładni art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez bezpodstawne przyjęcie, że w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy powódka nie zrzekła się wszystkich roszczeń do pozwanego pracodawcy wobec niewymienienia „wszystkich stosunków Stron, których ono dotyczy”, 2/ niewłaściwego zastosowania art. 94³ § 3 k.p. i błędnej wykładni art. 94³ § 1 k.p. przez zasądzenie tytułem „dodatkowego zadośćuczynienia” kwoty 30.000 zł wskutek naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, 3/ niewłaściwego zastosowania art. 94³ § 3 k.p. przez przyjęcie, że powódka doznała uszczerbku na zdrowiu wskutek mobbingu „wobec braku ustalenia i porównania zachowania powódki z wzorcem osoby rozsądnie oceniającej i zachowującej się adekwatnie do zaistniałej sytuacji tj. pojęciem „ofiary rozsądnej”, 4/ niewłaściwego zastosowania art. 94³ § 2 k.p. przez przyjęcie, że „incydentalne sytuacje sporów pomiędzy powódką i przełożonym na tle

wykonywania konkretnych zadań miały prowadzić do rozstroju zdrowia powódki”, 5/ niewłaściwego zastosowania art. 94³ § 3 k.p. przez przyznanie powódce „zadośćuczynienia w rażąco wygórowanej kwocie, nieadekwatnej do stopnia i rozmiaru doznanej krzywdy, intensywności i czasu trwania rzekomo niewłaściwych zachowań wobec powódki, braku trwałości uszczerbku na zdrowiu”. Na tych podstawach skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 3 oraz ewentualnego uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji w pkt I, IV.2, IV.3 oraz VI i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje, w tym o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy, chociaż nie wszystkie zarzuty skarżącego były uprawnione. Bezzasadny okazał się proceduralny zarzut kontestujący oddalenie wniosku skarżącego o zobowiązanie biegłych psychologa i psychiatry do „złożenia wyników testów jakim została poddana powódka”. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że pozwany pracodawca nie ma prawa, i nie może zasadnie ani skutecznie żądać dostępu do wyników specjalistycznych badań medycznych pracownika objętych tajemnicą lekarską oraz ochroną jego dóbr osobistych, które zostały uwzględnione w uzyskanej opinii sądowo-lekarskiej od bezstronnych biegłych psychologa i psychiatry (art. 282 § 1 k.p.c.), którzy wskazali usprawiedliwione przyczyny takiej odmowy. Bezpodstawne i bezzasadne były także zarzuty do opinii biegłych z zakresu informatyki i fonoskopii, które ponadto, w ocenie Sądu Najwyższego, nie miały istotnego znaczenia dla osądzenia sprawy, ponieważ brak reakcji, a w szczególności nieprzeciwdziałanie przez pracowników jednostki nadrzędnej nad pozwanym ostremu i długotrwałemu konfliktowi pomiędzy powódką a jej przełożonym oraz tolerowanie odbiegających niekiedy od standardów kulturowych relacji międzypracowniczych w pozwanym zakładzie pracy nie wymagało takich dowodów. W konsekwencji oczywiście chybiony okazał się kasacyjny zarzut nieważności postępowania, który miał wynikać z odrzuconych wniosków dowodowych skarżącego. Nieuwzględnienie wniosków dowodowych skarżącego w

zakresie dalszej niedopuszczalnej lub zbędnej weryfikacji uzyskanych opinii biegłych sądowych w żadnym razie nie prowadziło do nieważności postępowania, skoro skarżący pracodawca nie był całkowicie pozbawiony możliwości obrony praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. Ponadto nieuwzględnienie niedopuszczalnych lub zbędnych wniosków dowodowych pozostawało bez jakiegokolwiek, w tym bez istotnego wpływu na wynik sprawy w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Kolejny proceduralny zarzut naruszenia art. 299 w związku z art. 304 k.p.c., który miał wynikać z „zaniechania krytycznej oceny złożonych przez Powódkę wyjaśnień i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów” oraz prowadzić do „obrazy” art. 233 § 1 k.p.c., był bezpodstawny, ponieważ zarzuty dotyczące ustalenia faktów oraz oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.). Wreszcie nieuzasadniony okazał się zarzut błędnej wykładni porozumienia z dnia 31 marca 2010 r. rozwiązującego stosunek pracy, ponieważ Sąd Apelacyjny nie naruszył w sposób kwalifikowany zarzucanych podstaw tego kasacyjnego zaskarżenia (art. 353 k.c. i art. 65 § 2 k.c.) w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., skoro pozwany wiedział, że był w sporze o świadczenia z tytułu mobbingu i nierównego traktowania powódki, która stanowczo i wyraźnie wykluczała rezygnację i „nie zrzekła się roszczeń dochodzonych w innych procesach sądowych”.

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione. W szczególności, pomimo nadmiernie obszernego uzasadnienia Sąd Apelacyjny ewidentnie naruszył art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c., nie wskazując konkretnej podstawy prawnej zasądzonych przez Sąd pierwszej instancji roszczeń odszkodowawczych powódki w łącznej kwocie 10.789 zł. Ogólnikowe „skwitowanie” tego zakresu apelacyjnego zaskarżenia jednozdaniowym zwrotem, że „Sąd Apelacyjny podziela również rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzonego roszczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnienia” zasługiwało na zdecydowaną krytykę kasacyjną już dlatego, że z braku jakiegokolwiek, w tym należytego uzasadnienia niemożliwa była kasacyjna weryfikacja zaskarżonego orzeczenia w tym zakresie. Nawet z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji, który uwzględnił częściowo roszczenia odszkodowawcze powódki, nie wynika na jakiej podstawie prawnej Sąd ten zasądził dalsze roszczenia odszkodowawcze. Nie

wiadomo bowiem, czy stanowiły one rekompensatę za „utracone dochody” lub „inne szkody majątkowe” wynikłe z mobbingu, czy zasądzono te roszczenia i dlaczego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji uznał, że „odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy opiera się na art. 18^{3c} w związku z art. 18^{3d} kp, a gdyby to budziło wątpliwości niewątpliwie także na podstawie art. 415 kc. w związku z art. 300 kp”. Niejednoznaczne dywagacje pierwszoinstancyjne w zakresie roszczeń odszkodowawczych związanych z mobbingiem, które miałyby być mieć oparcie w przepisach art. 415, 430 lub 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., są kontrowersyjne, zważywszy na uregulowane roszczenie odszkodowawcze z tytułu mobbingu, które przysługuje tylko w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę wskutek tego deliktu prawa pracy (art. 94³ § 4 i 5 k.p.), oraz unormowane roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę z rozstroju zdrowia wskutek mobbingu (art. 94³ § 3 k.p.). Taka całościowa regulacja sankcji prawa pracy za stosowanie mobbingu zdaje się wykluczać (*a contrario* do art. 300 k.p.) dochodzenie innych niż wyraźnie uregulowane w Kodeksie pracy roszczeń, zwłaszcza za potencjalne szkody wynikające z uzyskiwania niższych świadczeń chorobowych ze stosunku pracy w okresie niezdolności do pracy spowodowanej mobbingiem. Może to oznaczać, że żądanie zrekompensowania części „utraconego” wynagrodzenia za pracę w okresie usprawiedliwionego niewykonywania pracy wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, w którym pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy, oraz zrekompensowanie innych utraconych świadczeń (szkód) ze stosunku pracy, nie ma konkretnej podstawy prawnej w prawie pracy. Alternatywnie można rozważać, że tego typu dalsze „szkody” zwiększają rozmiar rozstroju zdrowia oraz poczucie krzywdy spowodowanej mobbingiem, która podlega jednej rekompensacie w ramach zasądzenia odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 94³ § 3 k.p. Natomiast dopuszczenie dalszej lub innej odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego wymagałoby wykazania luki w prawie pracy oraz wskazania konkretnej podstawy prawnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej za skutki mobbingu niezaspokojone roszczeniami prawa pracy. W tym zakresie w zaskarżonym wyroku

zabrakło jakichkolwiek adekwatnych rozważań, które poddawałyby się weryfikacji kasacyjnej na gruncie krytyki tego zakresu zaskarżenia zawartej w skardze kasacyjnej. Zasygnalizowane przez Sąd pierwszej instancji „alternatywne” podstawy prawne uwzględnienia takich roszczeń odszkodowawczych z tytułu nierównego traktowania powódki Sąd Apelacyjny skwitował bowiem jednozdaniową akceptacją „rozstrzygnięcia w przedmiocie zasądzonego roszczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu”, tyle że nastąpiło bez jakiegokolwiek ustalenia i uzasadnienia wystąpienia potencjalnych okoliczności oraz przesłanek nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu. W konsekwencji ten niewyjaśniony dla prawidłowego wyrokowania zakres zaskarżenia wymaga ponownego jednoznacznego osądu apelacyjnego w sposób możliwy do potencjalnej weryfikacji kasacyjnej.

Usprawiedliwione okazały się także kasacyjne zarzuty naruszenia art. 94³ § 3 k.p. już dlatego, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jakie konkretne zdarzenia lub okoliczności Sąd Apelacyjny zakwalifikował jako ekscesy mobbingu ze strony przełożonego powódki, którym nie przeciwdziałali inni jego przełożeni z jednostki nadrzędnej. Brak jednoznacznych ustaleń (wiedzy) o konkretnych zdarzeniach mobbingowych oraz ich długotrwałym i uporczywym przebiegu skierowanym na złośliwe pozbycie się powódki z pracy wyklucza kasacyjną weryfikację kontestowanej zasadności zarzutu zasądzenia rażąco zawyżonego zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu o nieujawnionej skali i rozmiarze. Sąd Apelacyjny nie wymienił także konkretnego rodzaju oraz rozmiaru rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem oraz spowodowanej rozstrojem zdrowia krzywdy. Takich okoliczności Sąd Najwyższy nie może się domyślać ani poszukiwać w wielostronicowym uzasadnieniu, jeżeli nie wskazał ich Sąd Apelacyjny w sposób wymagany do kasacyjnej weryfikacji zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy akceptuje stanowisko, że niektóre z wymienionych przez Sąd pierwszej instancji ekscesów przełożonego powódki, polegające na złośliwym, ewidentnie małostkowym lekceważeniu, obrażaniu się na powódkę lub obrażaniu powódki, demonstracyjnym unikaniu z nią kontaktów służbowych, poniżaniu w obecności innych pracowników, pozbawianiu dostępu do informacji i adresów mailowych, pomijaniu w przydzielaniu obowiązków pracowniczych czy izolowaniu

powódki, którym towarzyszyła ewidentna eskalacja osobistego i zawodowego ostrego konfliktu, a ten przełożony (P. Ż.) otwarcie i uporczywie zmierzał do pozbycia zatrudnienia podległej powódki w nieskrywanym „odwecie” za jej niekorzystne zeznania, złożone w procesie o przywrócenie do pracy tego przełożonego, a także w „nepotycznej” reakcji na krytyczną ocenę wykonywania niektórych obowiązków pracowniczych przez jego brata, mogły być ocenione jako stosowanie mobbingu, jeżeli doprowadziły do udowodnionego psychosomatycznego rozstroju zdrowia poddanej mobbingowi powódki. Konkretnie rzecz ujmując, złośliwie małostkowe zachowania przełożonego, który otwarcie zmierzał do zwolnienia skonfliktowanej z nim powódki z pracy w nieskrywanym „odwecie” za jej niekorzystne zeznania, złożone w procesie o przywrócenie do pracy tego przełożonego, a także w „nepotycznie” nieuzasadnionej reakcji na jej krytyczne zastrzeżenia dotyczące wykonywania niektórych obowiązków pracowniczych przez jego brata, mogą wyczerpywać znamiona mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.), zwłaszcza gdy doprowadziły do udowodnionego rozstroju zdrowia poddanej mobbingowi powódki. W tym zakresie Sąd Najwyższy nie podzielił przeciwnych nieuzasadnionych i nieuprawnionych dywagacji skarżącego, że tego rodzaju ekscesy mobbingowe nie wyczerpują „ustawowych cech kwalifikowanego deliktu prawa pracy”.

Równocześnie jednak w tym istotnym dla prawidłowego osądu sprawy zakresie Sąd Apelacyjny bezzasadnie ograniczył się swoje rozważania i wywody do ogólnikowych i w dużej mierze teoretycznych sformułowań oraz kontrowersyjnej kwalifikacji (przez Sąd pierwszej instancji) stosunku przełożonego do powódki jako mobbingu niektórych z takich zachowań (np. „używania w rozmowach z powódką władczego tonu ('zobowiązuje')”, wydawania poleceń, które wprawdzie nie należały do jej bezpośrednich obowiązków, ale były powinnościami do wykonania za nieobecnych pracowników. Konkretnie rzecz ujmując, Sąd Apelacyjny nie wymienił w zasadzie żadnych indywidualnych zdarzeń lub zachowań przełożonego powódki, które Sąd pierwszej instancji uznał za ekscesy mobbingowe (k. 2528v i 2529), a także nie ocenił konkretnej skali, przebiegu, rozmiaru i czasokresu stosowania mobbingu, ani nie wskazał na ich skutek w postaci konkretnego rozstroju zdrowia, (według biegłych były to poddające się leczeniu farmakologicznemu „zaburzenia

adaptacyjne o obrazie zespołu depresyjnego umiarkowanego” oraz „objawy somatyczne”), które doprowadziły do zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia za krzywdę w istotnym rozmiarze 80.000 zł (według skarżącego „więcej niż roczna pensja brutto powódki”). Nie powinno przy tym podlegać kontrowersji, że ani wysoki status majątkowy (zamożność) pracodawcy (mobbera) ani wielkość (rozmiar) dochodzonych przez pracownika roszczeń z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem nie usprawiedliwiają zasądzenia zadośćuczynienia w rażąco wygórowanej wysokości, ewidentnie przekraczającej odpowiednią sumę rekompensaty za rodzaj i rozmiar krzywd doznanych wskutek spowodowanego mobbingiem „umiarkowanego” psychosomatycznego rozstroju zdrowia powódki (art. 94¹ § 3 k.p.). Wysokość zadośćuczynienia zależy bowiem od konkretnie ustalonego stopnia, rozmiaru, intensywności i czasokresu stosowania mobbingu wobec pracownika (powódki) oraz indywidualnie ustalonego rozmiaru krzywdy i okresu wymaganego do wyeliminowania skutków pokrzywdzenia, które wymagają odpowiedniej kompensaty lub złagodzenia intensywności doznanych cierpień psychofizycznych wynikających z udowodnionego rozstroju zdrowia wskutek stosowania mobbingu. Zasądzone zadośćuczynienie powinno być odpowiednie w celu rozsądnej rekompensaty finansowej ustalonego konkretnie rozstroju zdrowia oraz cierpień psychofizycznych poszkodowanej mobbingiem powódki, która jednak nie powinna formułować ani nie może oczekiwać zasądzenia roszczeń w oczywście zawyżonej wysokości, ponad ustalony rozmiar krzywd wynikających z udowodnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem pracodawcy.

Nie powinno też budzić wątpliwości, że zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje od pracodawcy zawsze w jednej kwocie z konkretnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Zawinione nie przeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3 k.p.),

a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych.

Równocześnie jednak wyżej ujawnione braki w ustaleniach faktycznych i subsumpcji prawnej uniemożliwiały kasacyjną weryfikację kontestowanej wysokości zasądzonego zadośćuczynienia, które już *prima facie* zostało przyznane w ewidentnie zawyżonej wysokości. Z tych samych przyczyn niemożliwe było merytoryczne odniesienie się do wszystkich szczegółowych zarzutów, polemiki i kontrowersji prawnych zawartych w skardze kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁵ k.p.c.