



Sygn. akt I PK 165/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSA Agata Pyjas-Luty

w sprawie z powództwa A. T.
przeciwko N. Spółce z o. o. w W.
o zadośćuczynienie i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 21 grudnia 2012 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód A. T. po ostatecznie sprecyzowanym powództwie wystąpił przeciwko pozwanej N. Sp. z o.o. o zasądzenie kwoty 109.487 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem i kwoty 140.513 zł tytułem odszkodowania

za utracone zarobki w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 1 czerwca 2011 r. oraz odprawę emerytalną wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. Podniósł, że stosowany wobec niego mobbing miał polegać na zmianie miejsca świadczenia pracy przez oddelegowanie go z K. do W., powierzeniu nowego zakresu obowiązków niezgodnych z kwalifikacjami i dotychczas wykonywanymi czynnościami, bezzasadnym karaniu, zmuszaniu do posługiwania się technicznym językiem angielskim, niedostarczaniu odzieży roboczej, wydawaniu poleceń sprzecznych z prawem, nieprzeprowadzeniu badań specjalistycznych do pracy na wysokości i na braku przydzielenia zadań przy nakazie codziennego stawiania się w pracy. Tego rodzaju działania pozwanej doprowadziły powoda do rozstroju zdrowia w postaci schorzeń kardiologicznych oraz psychicznych, w następstwie których przebywał na zwolnieniu lekarskim i czego konsekwencją było rozwiązanie z pozwaną umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc że zarzuty powoda są bezpodstawne i nie znajdują potwierdzenia w relacjach, jakie miały miejsce między powodem a pozwaną, które nie wykazywały jakichkolwiek cech mobbingu. Działania pozwanej jedynie w subiektywnym poczuciu powoda miały cechy mobbingu i wynikały, w znacznym stopniu, z samego zachowania i biernej postawy powoda do podejmowania zadań w pracy.

W toku postępowania Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce, w wyniku wcześniejszych przejęć w trybie art. 23¹ k.p., od dnia 1 września 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z miejscem wykonywania pracy określonym jako obszar K. W dniu 1 października 2006 r. z uwagi na zmiany organizacyjne, uniemożliwiające zatrudnianie powoda na dotychczasowym stanowisku, pozwana zaproponowała powodowi, objętemu wówczas ochroną z art. 39 k.p., rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co on nie wyraził zgody. Wówczas pozwana postanowiła o zmianie powodowi stanowiska pracy i oddelegowaniu go, bez terminu, do nowego miejsca pracy w W. Powód wyraził zgodę na delegację i od 17 grudnia 2007 r. rozpoczął pracę w W. na stanowisku specjalisty ds. nadzoru. Delegacja wiązała się z koniecznością cotygodniowego dojeżdżania powoda do miejsca wykonywania pracy pociągami do W. i pobytu tam od poniedziałku do piątku oraz powrotu na

weekend do K. Po zapoznaniu się z nowym zakresem obowiązków oraz po zrealizowaniu wraz z innym pracownikiem kilku zadań powód wystąpił do pozwanej z prośbą o przekazanie nowego, innego zakresu obowiązków zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami. Powód posiada wykształcenie wyższe inżynierskie z zakresu elektryki i do czasu delegacji do W. zajmował stanowiska stosownie do tych kwalifikacji, a ostatnio pracował na stanowisku inżyniera ds. budowy i utrzymania sieci. Zajmował się, między innymi, przyłączami elektroenergetycznymi, przygotowywaniem i finalizowaniem umów o takie przyłącza i ich kontrolą, określaniem możliwości zasilania, ustalaniem zasad i warunków wykonania i finansowania przyłączy, zlecaniem i rozliczaniem prac budowlanych w zakresie branży elektrycznej, weryfikacją dokumentacji technicznej w zakresie tej branży, nadzorem inwestorskim w zakresie branży elektrycznej, wizytami na lokalizacji w ramach przeglądów technicznych. Nowo powierzone powodowi stanowisko specjalisty ds. nadzoru wymagało od powoda kwalifikacji do pracy ze sprzętem telekomunikacyjnym, znajomości technicznego języka angielskiego oraz uprawnień do pracy na wysokości. W ramach powierzonych czynności powód musiał sporządzać harmonogramy kontroli stacji bazowych, a następnie dokonywać kontroli tych stacji w zakresie telekomunikacyjnym. Kontrola polegała na sprawdzeniu, między innymi, za pomocą sprzętu alpinistycznego masztów o wysokości 40 m, czy stacja nadaje się do zamontowania sprzętu telekomunikacyjnego, ustalenia, jaki sprzęt jest wymagany i jak go zainstalować, a także obsługiwać i rozbudować. Zadania związane z kontrolą sprzętu wykraczały poza kwalifikacje powoda.

Powód wielokrotnie zwracał się do pozwanej z prośbą o wyjaśnienie przyczyny zmiany zakresu powierzonych mu czynności i sygnalizował brak kompetencji do ich wykonywania. Pozwana na tak zadane pytania nie udzieliła powodowi żadnej odpowiedzi, jednakże skierowała go na cykl szkoleń mających na celu podniesienie poziomu jego kwalifikacji poprzez nauczanie korzystania z narzędzi niezbędnych do pracy na powierzonym mu stanowisku i ze sprzętu instalowanego w kontrolowanych stacjach oraz standardów instalacji, a także wprowadzania danych do systemu tzw. checklisty.

W zakresie powierzonych powodowi zadań odnośnie do sporządzania harmonogramu kontroli stacji pozwana nie określała precyzyjnie lokalizacji tych stacji, ani nie udostępniała powodowi systemu namierzania GPS, co uniemożliwiało mu poprawne sporządzenie harmonogramu. Według twierdzeń pozwanej, do lokalizacji stacji wystarczała mapa internetowa, gdyż wszystkie miejscowości mieściły się w rejonie W., a w razie powstałych wątpliwości powód mógł się konsultować z pracownikami działu lub z przedstawicielem firmy, która budowała stacje. Powód z tytułu niewykonania zleconego zadania, tj. harmonogramu w terminie, otrzymał od pozwanej karę porządkową w postaci nagany, która na skutek wniesionego przez niego odwołania wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 12 kwietnia 2011 r. została uchylona z przyczyn formalnych. Przydzielając powodowi samochód służbowy, pozwana ograniczyła mu możliwość korzystania z niego tylko dla celów służbowych i w godzinach pracy z obowiązkiem pozostawiania samochodu pod miejscem pracy w W. Powód nie mógł użyć samochodu celem przewiezienia do K. worków ze sprzętem do wspinania się po masztach, łącznie z rzeczami osobistymi powoda, odzieżą roboczą, sprzętem ratowniczym i przyrządami pomiarowymi. Pozwana wskazywała, że powód nie miał obowiązku przewożenia jakiegokolwiek aparatury pomiarowej i nigdy nie zgłaszał problemu z przewiezieniem aparatury pomiarowej z K. do W. W razie zaistniałej potrzeby mógł poprosić osoby z biura w K. o przewiezienie do W. sprzętu, albo skorzystać z taksówki celem dojazdu do dworców i do miejsca pracy.

Pozwana spółka wysyłała powodowi informacje w języku angielskim i polecała mu posługiwanie się instrukcją do przeprowadzania kontroli urządzeń stacji sporządzoną w całości w technicznym, specjalistycznym języku angielskim oraz nakazywała wprowadzanie do bazy danych również w języku angielskim. Swoją znajomość języka angielskiego powód ocenił jako podstawową, komunikatywną w mowie potocznej bez znajomości technicznego języka angielskiego. Według pozwanej, do zleconych powodowi czynności wystarczająca była znajomość elementarna języka angielskiego umożliwiająca skorzystanie ze słownika angielsko-polskiego.

W związku z wykonywanymi obowiązkami powodowi nie przydzielono odzieży roboczej. Powód zmuszony był do korzystania z własnych ubrań przy

wykonywaniu pracy, która niejednokrotnie wykonywana była w ciężkich warunkach tj. błocie, śniegu, śmieciach, przy jednoczesnej konieczności wchodzenia na maszty stacji. Powód po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy ostatecznie w maju 2008 r. otrzymał od pozwanego rekompensatę z tytułu zużytej do tej pory odzieży roboczej.

W dniu 14 stycznia 2008 r. powód poinformował przełożonych drogą e-mailową o konieczności pozostania dłużej w K. i poprosił o potraktowanie nieobecności w pracy jako urlopu na żądanie. Pozwana poinformowała powoda o konieczności wystąpienia o ten urlop drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych, zgodnie z przyjętą u pozwanej procedurą składania wniosków urlopowych. Powód podczas weekendu będący w K. nie posiadał dostępu do komputera służbowego i zmuszony był z tego powodu zrezygnować z urlopu.

Od marca 2008 r. powód zauważył znaczne zmniejszenie przydzielanych mu zadań, wobec czego kierował do przełożonych wiadomości e-mailowe z prośbą o przydzielenie nowych zadań do wykonania. W okresie od 3 do 8 kwietnia 2008 r. i 13 maja 2008 r. powód otrzymał zadanie przeprowadzenia kontroli 5 obiektów w zakresie zadań z branży energetycznej. W zleconych powodowi zadaniach, bliższych do tych, którymi zajmował się na poprzednim stanowisku elektroenergetyka, pozwana w dniu 16 czerwca 2008 r. nakazała powodowi realizowanie przyłączy elektroenergetycznych. Zadania te miały na celu wspieranie działań elektryka A. W. Jednakże zawieranie umów o przyłączenie wymagało od powoda posiadania pełnomocnictwa od zarządu pozwanej spółki uprawniającego do dokonywania takich czynności. Powód nie posiadał takiego pełnomocnictwa, więc pozwana zaleciła mu posługiwanie się imiennymi pełnomocnictwami innych osób.

Powód miał nakaz codziennego stawiania się do pracy w W. Z wydruków rejestru czasu pracy, tzw. WTR, powoda za okres od 2 stycznia do 24 lipca 2008 r. wynikało, że powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a rozliczenia czasu pracy świadczyły, że przebywał w miejscu pracy i był gotowy do jej wykonywania, jednakże w tym czasie albo wcale nie zlecano mu żadnych zadań albo powierzano nieliczne. Pozwana wskazywała, że wobec szeregu zastrzeżeń powoda,

podejmowała starania, by zapewnić mu pracę zgodną z jego oczekiwaniami. Od kwietnia 2008 r. powód otrzymał zadania z zakresu elektroenergetyki i następnie, by zapewnić efektywne wykorzystanie jego umiejętności i czasu pracy, na kolejnym etapie pozwana podjęła działania w celu skierowania powoda do odpowiedniego projektu, co wymagało określonego czasu i uzgodnień wewnętrznych, szczególnie w fazie zmian organizacyjnych firmy. Efektem tych działań było wyznaczenie powodowi nowego przełożonego oraz przypisanie powodowi zadań z projektu P. w nowym zespole. Powód od 19 czerwca 2008 r. miał pracować samodzielnie w ramach nowego projektu i realizować zadania z zakresu elektroenergetyki.

W dniu 18 czerwca 2008 r. powód zgłosił się do przychodni lekarskiej na konsultację, w wyniku której rozpoznano u niego nadciśnienie tętnicze i zalecono dalszą diagnostykę w postaci badania echa serca oraz przeprowadzenie badań koniecznych do oceny przydatności powoda do wykonywania pracy na wysokości. W dniu 20 czerwca 2008 r. powód uzyskał zaświadczenie uprawniające go do pracy na wysokości. W następstwie choroby serca od 25 czerwca 2008 r. do grudnia 2008 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i zmuszony jest brać leki do końca życia w modyfikowanych dawkach, a także powinien pozostawać pod stałą kontrolą w ramach wizyt lekarskich w przychodni.

W dniu 14 sierpnia 2008 r. powód zgłosił się do poradni psychiatrycznej z objawami wystąpienia zaburzeń psychicznych, uzyskał wówczas opiekę lekarską i zalecono mu zastosowanie środków psychotropowych o działaniu przeciwlękowym i przeciwdepresyjnym. W dniu 11 grudnia 2008 r. wobec ciągle pogarszającego się stanu zdrowia powód trafił do Szpitalnego Oddziału Ratunkowego w K. W rozpoznaniu stwierdzono napadowe migotanie przedsionków i nadciśnienie tętnicze.

Z przeprowadzonej w sądowym postępowaniu opinii biegłej sądowej lekarza kardiologa wynika, że powód cierpi na schorzenie samoistne w postaci nadciśnienia tętniczego od 15 lat, którego najczęstszym powikłaniem jest migotanie przedsionków. U powoda w dniu 25 czerwca 2008 r. doszło po raz pierwszy do napadu migotania przedsionków z zasłabnięciem i znacznie podwyższonym ciśnieniem. Biegła uznała, że stres w okresie pracy mógł się przyczynić do nasilenia objawów chorobowych, lecz nie był przyczyną choroby serca powoda, która jest schorzeniem samoistnym.

Biegli sądowi psychiatra i psycholog rozpoznali u powoda zaburzenia adaptacyjne depresyjno-lękowe wywołane przez opisane przez powoda stresogenne warunki pracy, które były swoistym czynnikiem wyzwalającym u niego zaburzenia adaptacyjne. W opinii biegłych stopień nasilenia rozpoznawanych zaburzeń adaptacyjnych ogranicza powoda w pełnieniu ról społecznych, a powód powinien podjąć intensywną psychoterapię.

W dniu 19 grudnia 2008 r. w związku z szykanami, a w następstwie tego wobec spowodowanego rozstroju zdrowia, powód skierował do pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazał, że z dniem 29 grudnia 2008 r. rozwiązuje umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podał mobbing. Pozwana oświadczyła, że powód nigdy nie informował przełożonych, że jego ograniczone zaangażowanie w pracy, w okresie przejściowym, stanowiło dla niego sytuację stresującą czy ośmieszającą go, o tych okolicznościach pozwana dowiedziała się dopiero z treści oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 94³ § 1 k.p., pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Odpowiada on za własne działania, ale także za zachowanie o charakterze mobbingowym podległych mu pracowników. Podnosi odpowiedzialność za całokształt funkcjonowania zakładu pracy oraz panującą w nim atmosferę. Za mobbing, zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., uważa się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Jednocześnie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik, który w skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, na podstawie art. 94³ § 4 k.p. ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W ocenie Sądu Okręgowego, już samo oddelegowanie powoda do pracy w W. nosiło znamiona mobbingu. Delegacja pracownika poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy bądź jego stałe miejsce pracy, ma charakter wyjątkowy w ciągu obowiązków pracowniczych zatrudnionego. Delegowanie powoda do W. w intencji pozwanego miało na celu wyeliminowanie powoda z grona współpracowników. Pozwana liczyła na rozwiązanie stosunku pracy przez powoda ze względu na niedogodności, z jakimi związana była jego praca w ciągu tygodnia poza miejscem jego stałego zamieszkania i poza miejscem świadczenia pracy określonym w umowie o pracę. Po oddelegowaniu powoda do pracy w W. powód otrzymał od pozwanego do wykonania zadania, które nie były zgodne z jego kompetencjami. Powód nie miał ani wykształcenia telekomunikacyjnego, ani uprawnień zawodowych, a także doświadczenia zawodowego do wykonywania powierzonych mu prac z zakresu kontroli stacji telekomunikacyjnych. Dopiero w kwietniu 2008 r. pozwana zleciła powodowi prace z zakresu jego kompetencji, które w istocie wykonane zostały w ciągu kilku dni, a dopiero od 19 czerwca 2008 r. powód miał brać udział w pracach zespołu dotyczących projektu P., które odpowiadałyby jego kwalifikacjom zawodowym, lecz jak się okazało, nie miał z kolei stosownych pełnomocnictw do wykonywania tego typu pracy. W późniejszym czasie powód przestał dostawać jakiekolwiek zadania. Zmuszony był do cotygodniowego dojeżdżania do W. i pozbawiony był możliwości wykazania swoich umiejętności w pracy. Sąd wskazał, że celem pozwanej było ośmieszenie albo poniżenie powoda poprzez nieprzydzielanie mu nowych zadań, takie działanie mogło mieć na celu wyeliminowanie go z zespołu pracowników. Działania pracodawcy polegające na ustawicznym wywoływaniu u powoda poczucia, że nie jest w tej pracy przydatny, spowodowały, iż powód doznał nie tylko rozstroju zdrowia, co zmusiło go do korzystania z porad specjalistów, ale również została zachwiana jego pewność siebie, wiara we własne siły. Ponadto Sąd stwierdził, że zlecenie powodowi posługiwania się technicznym językiem angielskim, w sytuacji, gdy znał ten język jedynie na poziomie komunikatywnym, zmuszało go do proszenia o pomoc współpracowników, potęgując u nich negatywne odczucia, co u powoda wywoływało stres. Zdaniem Sądu, działania pozwanej wywoływały obniżenie oceny przydatności powoda do pracy. Taki charakter, według Sądu, miało

domaganie się przez pozwaną podpisania przez powoda porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w czasie, gdy powód w związku z ochroną przedemerytalną był objęty zakazem wypowiedzenia umowy o pracę i w sytuacji, gdy z uwagi na swój wiek wiedział, że nie znajdzie zatrudnienia. Ponadto Sąd uznał, że oddelegowanie powoda do pracy do W. w warunkach nieodpowiadających jego kondycji fizycznej z uwagi na wiek (62 lata), gdy zmuszany był do wchodzenia na maszty o wysokości 40 metrów celem sprawdzania stanu urządzeń, których funkcjonowania nie znał oraz ze zobowiązaniem go do wykonywania zadań wykraczających poza posiadane przez niego kompetencje i wykształcenie z zakresu elektrycznego, przez nakazanie sporządzania raportów stanu urządzeń telekomunikacyjnych, miało cechy mobbingu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, również żądanie pozwanej, by powód wystąpił o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych, którymi w czasie weekendu nie dysponował, gdyż nie posiadał dostępu do komputera służbowego, co zmusiło go do zrezygnowania z urlopu, w istocie miało na celu jego upokorzenie i było przejawem stosowanego wobec niego mobbingu.

Kierując się powyższymi okolicznościami Sąd uznał, że działania pozwanej wobec powoda wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, miały na celu jego poniżenie i ośmieszenie z zamiarem wyeliminowania go z zespołu współpracowników i w konsekwencji doprowadziły do rozwiązania przez powoda stosunku pracy. Sąd uznał, że odpowiednim zadośćuczynieniem za stosowany wobec powoda przez pozwaną mobbing będzie kwota 30.000 zł, stanowiąca odpowiednik trzykrotnego wynagrodzenia powoda. Ustalając zadośćuczynienie na taką kwotę, Sąd wziął pod uwagę wiek powoda, czas trwania i częstotliwość mobbingu, czas trwania jego cierpień, konieczność podjęcia leczenia w postaci psychoterapii oraz bardzo dobrą sytuację ekonomiczno - organizacyjną pozwanego. Z drugiej strony Sąd miał na względzie zdolność powoda do pracy, która świadczy o tym, że ograniczenia w pełnieniu przez niego ról społecznych w związku ze schorzeniem psychicznym, na które zwracali uwagę biegli, nie były dotkliwe, zaś przy chorobie serca aktywność zawodowa nie jest wyłączona, a jedynie ograniczona.

Odnosnie do dochodzonego pozwem odszkodowania wobec rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek stosowania względem niego mobbingu, Sąd Okręgowy zważył, że zasadnym będzie zasądzenie z tego tytułu kwoty 112.860 zł, stanowiącej odszkodowanie w wysokości utraconego zarobku miesięcznego w wysokości 7.051 zł, bez premii, za okres od stycznia 2009 r. do daty nabycia prawa do emerytury powszechnej, pomniejszonej o kwotę uzyskiwanej od marca 2009 r. wcześniejszej emerytury.

Biorąc to pod uwagę, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 2 maja 2012 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda w pkt 1) kwotę 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami od 10 września 2009 r.; w pkt 2) kwotę 112.860 zł tytułem odszkodowania, a w pkt 3) dalej idące powództwo oddalił.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją obie strony.

Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, iż zachowania podejmowane przez pozwaną w stosunku do powoda wyczerpywały znamiona mobbingu. Zaakcentował w szczególności, że działania pozwanej nacechowane były chęcią dokuczenia powodowi przez powierzanie pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, deprecjonowanie jego przydatności zawodowej, zmierzanie do ośmieszenia w gronie współpracowników. Za przejaw takich działań Sąd uznał także nieprzydzielanie powodowi jakichkolwiek zadań w pracy, czy uniemożliwienie skorzystania przez powoda z urlopu „na żądanie”. Mobbing stosowany przez pozwaną wobec powoda doprowadził w konsekwencji do rozstroju jego zdrowia, a także skutkował po jego stronie istotnymi cierpieniami moralnymi. W ocenie Sądu odwoławczego, działania te stanowiły swoistą „zemstę” pozwanego na powodzie za to, że odmówił rozwiązania stosunku pracy z pozwaną na mocy porozumienia stron. Pozwana podjęła działania mobbingowe w stosunku do powoda w celu wymuszenia na nim zgody na rozwiązanie stosunku pracy, skoro powód był już w czasie przejścia zakładu pracy przez pozwaną pracownikiem, którego dotyczyły ochronne regulacje Kodeksu pracy odnoszące się do pracowników, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ostatecznie z powodu stosowania wobec niego praktyk, których treść wyczerpuje znamiona pojęcia mobbingu, powód rozwiązał stosunek pracy z pozwaną. Sąd Apelacyjny ocenił zasądzoną na rzecz powoda przez Sąd pierwszej

instancji tytułem zadośćuczynienia kwotę 30.000 zł za znaczną, mieszczącą się w zakresie „odpowiedniości”, o jakiej stanowi art. 94³ § 3 k.p. i nie znalazł podstaw do jej zmiany, uznając apelację powoda w tym zakresie za bezzasadną.

Odnośnie do podniesionych w apelacji zarzutów pozwanej Sąd Apelacyjny uznał za zasadny tylko zarzut naruszenia art. 94³ § 4 w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 361 § 1 i § 2 k.c., art. 415 k.c. przez ich niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, że powodowi przysługuje w niniejszej sprawie odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu, jakie powód otrzymywałby u pozwanej aż do przejścia na emeryturę bez rozważenia przyczynienia się powoda do szkody, w szczególności przez pozostawanie bez pracy po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką. W tym zakresie Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy.

Z tych względów Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 r. w pkt 1) oddalił apelację powoda; w pkt 2) z apelacji pozwanej uchylił zaskarżony wyrok w pkt 2,4-7 i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania; w pkt 3) oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie.

Pozwana wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku w zakresie zawartym w pkt 3, tj. w części oddalającej apelację pozwanej, podnosząc zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegający na nieustosunkowaniu się przez Sąd Apelacyjny do istotnych zarzutów podniesionych w apelacji pozwanej tj.:

- zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, co miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy, nieracjonalny, a także nielogicznie oraz sprzecznie z treścią dowodów, a w konsekwencji przyjęcie wadliwych ustaleń faktycznych szczegółowo wskazanych w punkcie II.2. apelacji pozwanej;

- zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 94³ § 3 w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 444 i art. 445 k.c. przez jego błędne zastosowanie i przyznanie powodowi zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia także w zakresie

choroby serca, podczas gdy z opinii biegłego wynika, że stres wprawdzie nasilił objawy chorobowe nadciśnienia tętniczego, „lecz nie był przyczyną choroby serca u powoda, która jest schorzeniem samoistnym”, na które powód cierpi od przeszło 15 lat;

- zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 444 i art. 445 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu szeregu istotnych okoliczności mających znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia w kwocie „odpowiedniej” - mimo że Sąd pierwszej instancji wskazał na okoliczności, jakie winny być brane pod uwagę przy ustalaniu odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia i w przeważającej mierze okoliczności te ustalił - co w konsekwencji doprowadziło do przyznania powodowi zadośćuczynienia w kwocie rażąco wygórowanej, które to uchybienia Sądu Apelacyjnego doprowadziły do nierozpoznania sprawy w granicach apelacji, czyniąc w konsekwencji zapadłe rozstrzygnięcie nieprawidłowym, a przeprowadzenie kontroli kasacyjnej wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonym zakresie niemożliwym.

Skarżąca powołała się również na pierwszą podstawę skargi kasacyjnej, wskazując na naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 94³ § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu przez Sąd Apelacyjny na rzecz powoda zadośćuczynienia z tytułu mobbingu pomimo braku ustaleń faktycznych w zakresie wszystkich przesłanek warunkujących uznanie konkretnego zachowania pozwanej za mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p.;

- art. 94³ § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dla stwierdzenia mobbingu w rozumieniu powyższego przepisu nie jest wymagane udowodnienie bezprawności działań-zaniechań sprawcy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu nakazuje przyjąć, iż wykazanie bezprawności danego działania-zaniechania stanowi przesłankę konieczną dla zakwalifikowania go jako mobbing.

Pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonym zakresie, tj. w jego punkcie 3, i przekazanie w tej części sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w

zaskarżonym zakresie, tj. w jego punkcie 3, i oddalenie powództwa również w części dotyczącej zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda tytułem zadośćuczynienia kwoty 30.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 września 2009 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, choć nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Wskazać przede wszystkim należy, że zarzuty skarżącej odnoszące się do braku prawidłowego ustosunkowania się przez Sąd odwoławczy do wszystkich zarzutów apelacyjnych pozwanej nie wymagają szczegółowych rozważań, albowiem dla stwierdzenia zasadności skargi kasacyjnej nie ma to decydującego znaczenia. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Apelacyjny, choć nie wyartykułował tego wyraźnie, zaakceptował ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, a w ocenie Sądu Najwyższego, ten stan faktyczny nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia, ażeby wobec powoda stosowany był mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p., co jest równoznaczne z koniecznością stwierdzenia niewłaściwego zastosowania tego przepisu prawa materialnego, zarzucanego w skardze kasacyjnej. Podnieść należy w tym miejscu, że nie ma natomiast podstaw do uwzględnienia twierdzeń pozwanej o naruszeniu przez Sąd Apelacyjny tego samego przepisu przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że dla stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane udowodnienie bezprawności zachowania sprawcy.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z ustawowej definicji wynika zatem, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek

mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Wbrew stanowisku skarżącej, Sąd Najwyższy w przywołanym w uzasadnieniu skargi wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21 – 22, poz. 321) nie wyraził poglądu odmiennego, albowiem wskazując że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, dodał, że jest tak „co do zasady”, rozwijając to określenie w uzasadnieniu orzeczenia o wyraźne stwierdzenie, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń). Natomiast wskazanie przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09 (OSNP 2011 nr 17 – 18, poz. 230), na który również powołuje się skarżąca, że „za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne działania lub zachowania mobbera”, należy uznać za pewien skrót myślowy, biorąc pod uwagę, że w stanie faktycznym tej sprawy chodziło nie o działania bezprawne, ale będące realizacją uprawnień przełożonego wobec pracownika, które powódka oceniała jako naganne, a Sąd Najwyższy nie wykluczył możliwości zakwalifikowania ich w kategorii mobbingu.

Zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 94³ § 2 k.p., przez błędną jego wykładnię okazał się więc nieuzasadniony, ale skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, albowiem, jak już powiedziano, doszło do niewłaściwego zastosowania tego przepisu do stanu faktycznego ustalonego w sprawie.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje,

że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny, uznając działania pozwanej za „nacechowane chęcią dokuczenia powodowi”, przyjął, choć wyraźnie tego nie wyartykułował, że były one wyrazem nękania powoda, bez podjęcia jednak jakichkolwiek rozważań odnośnie do tego, czy miały one cechy uporczywości i długotrwałości. Już z tego względu, wobec niestwierdzenia przez Sąd drugiej instancji wystąpienia wszystkich ustawowych cech mobbingu, uznanie, że powód został poddany mobbingowi nastąpiło z naruszeniem art. 94³ § 2 k.p. Poza tym, zważywszy że nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, nieprzekonujące jest uznanie przez Sąd, że wymienione przez niego zachowania strony pozwanej wobec powoda miały taki charakter. Trudno przede wszystkim za nękanie (dokuczanie, dręczenie) uznać delegowania powoda do W. i związanych z tym uciążliwości, skoro odbyło się ono za jego zgodą, którą wyraził dobrowolnie, zdając sobie sprawę, że z uwagi na zmiany organizacyjne u pracodawcy nie ma dla niego miejsca pracy w K. Również kwestie związane z przydzielaniem powodowi w okresie delegacji różnych zadań do wykonania, czy też okresowego braku tych zadań, nie mogą być postrzegane w kategoriach nękania, skoro nie budzi wątpliwości w ustalonym stanie faktycznym, że strona pozwana, nie mogąc zapewnić powodowi pracy na dotychczasowym stanowisku, dokładała wszelkich starań, aby uwzględnić wszystkie jego liczne zastrzeżenia do powierzanych mu kolejno obowiązków i znaleźć mu zajęcie zgodne z jego oczekiwaniami. Wynika to wprost z sekwencji wydarzeń ustalonych w sprawie, a świadczących o skierowaniu powoda najpierw na cykl szkoleń mających na celu podniesienie kwalifikacji do wykonywania zadań na pierwotnie powierzonym stanowisku w okresie delegacji do W., a następnie, wobec dalszych zastrzeżeń powoda, przydzielenie mu okresowo obowiązków w branży energetycznej, w której powód czuł się kompetentny, aż po przypisanie zadań z nowego projektu P., w ramach którego od 19 czerwca 2008 r. powód miał pracować samodzielnie, zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Także eksponowanego przez Sąd takiego

zachowania pozwanej, jak domaganie się, by powód wystąpił o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych, pomijając to, czy odpowiadało obowiązującym przepisom i czy powód w danej chwili miał dostęp do tych narzędzi, trudno uznać za przejaw nękania powoda, skoro takie wymagania stawiano nie tylko jemu, lecz także innym pracownikom.

Brak jest również przesłanek do stwierdzenia, że działania pozwanej, związane z powierzaniem powodowi określonych obowiązków w czasie delegacji do W., miały na celu poniżenie, czy ośmieszenie powoda, a w konsekwencji wyeliminowanie z grona współpracowników przez zmuszenie do rozwiązania stosunku pracy osoby w okresie ochronnym. Biorąc bowiem pod uwagę przyczynę, dla której powód nie mógł być dalej zatrudniony na zajmowanym stanowisku (zmiany organizacyjne u pracodawcy), pozwana mogła skorzystać z uprawnienia przewidzianego przez art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) i wypowiedzieć mu dotychczasowe warunki pracy i płacy, których nieprzyjęcie przez pracownika spowodowałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 42 § 3 k.p.). Skoro zaś tego nie uczyniła, oferując powodowi dalsze zatrudnienie, to niekonsekwencją razi uznanie przez Sąd, że jej opisane wyżej starania dla zapewnienia powodowi pracy zgodnej z jego oczekiwaniami miałyby być ukierunkowane na doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i

mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 – 10, poz. 114) .

Jak wyżej wskazano, obiektywna ocena wyeksponowanych przez Sąd działań pozwanej nie daje żadnych podstaw do stwierdzenia, ażeby powód poddawany był w ten sposób mobbingowi, a tym samym okoliczność, że z uwagi na swoją indywidualną wrażliwość postrzegał te zachowania jako stresujące, co doprowadziło do określonych zaburzeń zdrowotnych, nie może doprowadzić do uznania, że mobbing miał rzeczywiście miejsce.

Biorąc to pod uwagę, Sąd Najwyższy uznał, że okoliczności faktyczne ustalone w sprawie niniejszej nie dawały żadnych podstaw do stwierdzenia mobbingu wobec powoda, a zatem zarzut skarżącej naruszenia art. 94³ § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie podlegał uwzględnieniu, w czego konsekwencji orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).