

Sygn. akt I PK 220/15

POSTANOWIENIE

Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa B. W.

przeciwko G. Spółce Akcyjnej w G.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 maja 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Nowym Sączu

z dnia 25 marca 2015 r., sygn. akt IV Pa 216/14,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**2. zasądza od pozwanej G. Spółki Akcyjnej w G. na rzecz
powódki B. W. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka B. W. domagała się zasądzenia od strony pozwanej G. S.A. w G. kwoty 9.920 zł tytułem odszkodowania za stosowanie mobbingu oraz kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. G. S.A. w G. wniosła o oddalenie powództwa. W pozwie wzajemnym domagała się zasądzenia od powódki B. W. kwoty 7.440 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w Nowym Targu wyrokiem z 4 czerwca 2014 r. zasądził od pozwanej G. S.A. w G. na rzecz powódki B. W. kwotę 25.000 zł tytułem

zadośćuczynienia pieniężnego w związku mobbingiem a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Oddalił także w całości powództwo wzajemne.

Wyrok został wydany w wyniku dokonania następujących ustaleń faktycznych. Powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 1 lutego 1994 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jako recepcjonistka. Pełniła równocześnie czasowo funkcję zastępcy dyrektora (od 19 września do 12 grudnia 2005 r.) oraz funkcję p.o. kierownika działu hotelowego (od 1 sierpnia do 15 grudnia 2008 r.). Następnie, 1 listopada 2009 r. uzyskała awans na stanowisko kierownika działu hotelowego. 18 września 2010 r. strona pozwana powołała T. M. na stanowisko dyrektora Pensjonatów „S.” i „L.” w Z.. Przez dłuższy czas, wykonując obowiązki kierownika działu hotelowego, powódka zmuszona była ponosić skutki uporczywego i mającego znamiona prześladowania zachowania dyrektora pensjonatów T. M.. Pretekstem do nękania, ośmieszania i zastraszania powódki, które miały na celu poniżenie jej oraz uchybienie jej godności, było wykrycie „nieprawidłowości” w zakresie anulowania rezerwacji dokonanych przez firmę P. (choćby nieprawidłowości te nie mogły obciążać powódki, lecz – ewentualnie – była dyrektor M. W.) oraz sformułowanie nieprawdziwych zarzutów rzekomego poświadczenia przez powódkę nieprawdy w skierowaniach, które były podstawą do ubiegania się przez gości z Ukrainy o udzielenie im wiz wjazdowych do Polski. Sąd Rejonowy ocenił, że zasadniczym celem takiego zachowania dyrektora T. M. jako osoby reprezentującej stronę pozwaną było skłonienie powódki do „dobrowolnego” zwolnienia się z pracy. Aby osiągnąć ten skutek, dyrektor M. dopuszczał się wobec powódki szeregu działań, naruszających jej dobra osobiste, mających charakter dokuczania, nękania i ośmieszania wobec innych osób, a zwłaszcza działań, które niewątpliwie zmierzały do jej poniżenia i naruszenia godności. Sąd Rejonowy przywołał zdarzenie z 11 października 2010 r., kiedy to dyrektor M., będąc w stanie po spożyciu alkoholu, krzyczał na powódkę, używając przy tym w stosunku do niej słów wulgarnych, oraz szereg innych sytuacji, w trakcie których dyrektor M. namawiał powódkę do spożywania alkoholu w miejscu pracy, podnosił na powódkę głos czy też odzywał się do niej, używając słów powszechnie uznawanych za nieprzyzwoite. W ocenie Sądu, podejmowane przez T. M. działania zmierzały do znalezienia pretekstu do

zwolnienia powódki z pracy, do szukania na nią „haków”, celowego opowiadania o tego rodzaju planach i zamiarach w obecności innych pracowników oraz osób pracujących w pensjonacie, także przy użyciu słów wulgarnych i pomówień. T. M. w bezpośrednich rozmowach z powódką lub rozsiewając za jej plecami plotki twierdził, że dopuszczała się ona nadużyć przy sporządzaniu skierowań, osiągając z tego tytułu korzyści majątkowe.

Tego rodzaju bezprawne działania dyrektora należało ocenić, zdaniem Sądu Rejonowego, jako czyny niedozwolone w rozumieniu art. 415 k.c., zwłaszcza że nie miały one charakteru incydentalnego, lecz trwały dłuższy okres, a na pewno przez czas od chwili objęcia stanowiska przez T. M. (18 września 2010 r.) do 20 stycznia 2011 r., kiedy powódka zachorowała i nie świadczyła już więcej pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że zachowania przedstawiciela pracodawcy miały charakter ciągły, powtarzalny i uporczywy, a nasilenie złej woli ze strony dyrektora M. było znaczne i trwało przez cały wskazany okres. Odnosząc się do orzecznictwa dotyczącego mobbingu, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przesłanka „długotrwałości nękania pracownika” w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku (por. wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSP 2008 nr 5-6, poz. 58). W rozważanym stanie faktycznym działania ze strony dyrektora M., które upokarzały powódkę i naruszały jej godność, trwały wystarczająco długo, aby z uwagi na charakter i stopień ich nasilenia spowodować u niej tak poważne skutki, jak potwierdzony przez biegłego lekarza rozstrój zdrowia.

Tym samym Sąd pierwszej instancji ocenił, że jeżeli doszło do nagromadzenia tak wielu zachowań skierowanych przeciwko powódce, zmierzających do wywołania skutków z art. 94³ § 2 k.p., trwających cztery miesiące, a przy tym działań wielokrotnych i stale powtarzanych, to doszło przez to do zaistnienia ustawowych przesłanek mobbingu w postaci długotrwałego i uporczywego nękania pracownika. Sąd Rejonowy jako nadużycie ze strony pracodawcy ocenił ciągle, a przy tym nieuzasadnione krytykowanie wykonywanej przez powódkę pracy, różnego rodzaju aluzje typu, że „będzie załatwiona”, „nigdzie pracy nie znajdzie”, unikanie przez dyrektora M. rozmów z powódką na tematy zawodowe, pozbawianie jej możliwości ustosunkowania się do zarzutów czy też

nieuzasadnione „wypraszenie” z gabinetu dyrektora. Jako ewidentny przejaw nękania powódki należało, zdaniem Sądu Rejonowego, potraktować wszystkie podejmowane przez pracodawcę działania, zmierzające do zgromadzenia materiałów obciążających powódkę i służących do pozbycia się jej ze Spółki. Były to działania jawne, zapowiadane przez dyrektora M. oraz realizowane nie tylko przez niego, lecz również przez kierownictwo pozwanej Spółki. Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy przyjął, iż powódka wykazała, że miały miejsce wobec niej działania mobbingowe w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. oraz że zgłoszone przez powódkę zarzuty nie brały się jedynie z jej subiektywnych ocen wynikających z osobistych przekonań, lecz miały charakter obiektywny.

Rozpatrując żądanie odszkodowania „za stosowanie mobbingu”, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie zasługiwało ono na uwzględnienie. Art. 94³ § 4 k.p. stanowi, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Sąd pierwszej instancji uznał, że jedyną przesłanką, warunkującą prawo do odszkodowania, jest rozwiązanie stosunku pracy na skutek mobbingu. W ocenie Sądu, jeżeli rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę następuje bez wypowiedzenia, to powinny zostać zachowane rygory określone w art. 55 § 1¹ k.p., a więc oświadczenie pracownika powinno być złożone na piśmie, wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a samo rozwiązanie umowy powinno nastąpić w terminie 1 miesiąca od wystąpienia mobbingu (art. 55 § 2 k.c. w związku z art. 52 § 2 k.p.). Ponieważ mobbing ma charakter ciągły, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (por. wyrok SN z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). W okolicznościach niniejszej sprawy, działania mobbingowe stosowane były przeciwko powódce do ostatniego dnia świadczenia przez nią pracy, tj. do 21 stycznia 2011 r., ponieważ w późniejszym czasie była ona nieobecna w pracy z powodu choroby. Natomiast do rozwiązania stosunku pracy z pozwanym pracodawcą doszło dopiero 22 lipca 2011 r., a więc po upływie 6 miesięcy od czasu, kiedy był stosowany wobec powódki mobbing. Zdaniem Sądu Rejonowego, na skutek uchybienia 1-miesięcznego terminu powódka utraciła prawo skutecznego rozwiązania stosunku pracy z powołaniem się na mobbing.

Z tych przyczyn żądanie zapłaty odszkodowania w wysokości 9.920 zł Sąd oddalił jako bezpodstawne.

Odmienne zdaniem Sądu Rejonowego należało ocenić roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia pieniężnego. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Sąd ustalił, że wskutek stosowanego przez pozwanego mobbingu, powódka doznała rozstroju zdrowia. Do ujawnienia u powódki zaburzeń lękowo-depresyjnych doszło jesienią 2010 r., schorzenia te nie miały charakteru samoistnych, lecz wywołane zostały czynnikami o charakterze zewnętrznym, w szczególności były bezpośrednim wynikiem sytuacji, w jakiej powódka znalazła się wówczas w pozwanej Spółce jako pracownik poddany ze strony pracodawcy zachowaniom o charakterze mobbingu. W efekcie powstałych wówczas schorzeń, powódka utraciła zdolność do pracy, a począwszy od 15 lutego 2011 r. musiała poddać się leczeniu, które kontynuuje aż do chwili obecnej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wysokość zadośćuczynienia powinna być odpowiednia, czyli powinna przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość, a równocześnie być utrzymana w rozsądnych granicach. Sąd uwzględnił stopień negatywnych konsekwencji dla powódki wynikających z rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu, a więc zmniejszone perspektywy na przyszłość i związaną z tym niepewność co do możliwości zarobkowania, utratę stabilizacji zawodowej, którą dotychczas posiadała, pracując prawie 20 lat w pozwanej Spółce i piastując w niej stanowiska kierownicze. Powódka znalazła się w nowej sytuacji osobistej. Sąd zwrócił uwagę na jej wiek (52 lata), stan cywilny (rozwódka) i świadomość schorzeń związanych z koniecznością długotrwałego leczenia oraz potrzebą znalezienia na to leczenie odpowiednich środków finansowych. W ocenie Sądu, kompensacji powinny też podlegać doznane przez powódkę cierpienia psychiczne, głębokie poczucie krzywdy, świadomość niesprawiedliwego potraktowania przez pracodawcę, rozmiar doznanych obrażeń i ich intensywność oraz wyrażane przez powódkę rozgoryczenie, pogłębione jeszcze zachowaniem strony pozwanej w trakcie procesu, chociażby przez stwierdzenie, że dochodzone roszczenia powódka „może sobie włożyć między bajki”. Sąd Rejonowy uznał, że

sumą odpowiednią z tytułu doznanej przez powódkę krzywdy jest kwota 25.000 zł. W pozostałym zakresie powództwo jako nieuzasadnione oddalił.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła pozwana G. S.A., zaskarżając wyrok w części i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części przez oddalenie powództwa głównego w całości i uwzględnienie powództwa wzajemnego, przy odpowiednim zwrocie kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu wyrokiem z 25 marca 2015 r. oddalił apelację pozwanej Spółki.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji dokonał właściwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zasadnie uznał, że opisane przez powódkę zachowania pracodawcy nosiły znamiona mobbingu. Orzeczenie Sądu pierwszej instancji zostało wydane na podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych. Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności. Wszystkie ustalenia Sądu pierwszej instancji znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebranym w sprawie, a ich ocena została dokonana prawidłowo i wszechstronnie. Ocena ta nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego i mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów.

Ponadto Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd Rejonowy prawidłowo wziął pod rozwagę nie tylko rozstrój zdrowia, lecz także inne okoliczności zachodzące po stronie powódki, istotne dla ustalenia rozmiarów krzywdy podlegającej kompensacie. Na skutek działań pracodawcy powódka utraciła zdolność do pracy, a począwszy od 15 lutego 2011 r. musiała poddać się leczeniu, które kontynuuje aż do chwili obecnej. Sąd prawidłowo uwzględnił też stopień negatywnych konsekwencji dla powódki, wynikających z rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu, a więc zmniejszone perspektywy na przyszłość i związaną z tym niepewność co do możliwości zarobkowania, utratę stabilizacji zawodowej, którą dotychczas posiadała, pracując prawie 20 lat w pozwanej Spółce i piastując w niej stanowiska kierownicze. Odpowiednio zwrócił też uwagę na to, że powódka znalazła się w nowej sytuacji, ma już 52 lata, musi żyć ze świadomością schorzeń związanych z koniecznością długotrwałego leczenia oraz potrzebą znalezienia na

to leczenie odpowiednich środków. W tym też kontekście zasądzenie powódce zadośćuczynienia na poziomie sześciokrotności jej wynagrodzenie, w sytuacji gdy zmuszona została do odejścia z pracy, z którą wiązała wielkie nadzieje, w której pracowała przez 20 lat i która dawała jej „pewność jutra”, jest adekwatne do rozmiaru szkody. Dodatkowo powinny być uwzględnione doznane przez powódkę cierpienia psychiczne, głębokie poczucie krzywdy, świadomość niesprawiedliwego potraktowania przez pracodawcę, zwłaszcza w sytuacji, gdy stawiane jej zarzuty co do jej pracy i osoby były nieprawdą.

Sąd Okręgowy podzielił też wnioski Sądu Rejonowego, że przy ocenie wysokości zasądzonej kwoty powinna być uwzględniona również postawa strony pozwanej w czasie procesu i lekceważący stosunek wobec twierdzeń powódki, które okazały się prawdziwe. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy nie zgodził się z twierdzeniem apelacji, że powódka chce sobie obecnym procesem zrekompensować dotychczasowe, niekoniecznie pomyślne na każdej płaszczyźnie, również osobistej, życie.

W rozstrzyganej sprawie niewątpliwie doszło do rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę na skutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Stosownie do art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Skoro u strony pozwanej dochodziło do działań o charakterze mobbingu, to powódka była uprawniona do złożenia swojemu pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Okoliczność, że dokonała tego po wymaganym ustawowo czasie, z naruszeniem miesięcznego terminu, nie niweluje samej podstawy tego rozwiązania. Dyspozycja art. 61¹ k.p. odnosi się do przypadku nieuzasadnionego, a nie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części dotyczącej oddalenia jej apelacji co do uwzględnienia powództwa głównego. Jako podstawy kasacyjne powołała: 1) naruszenie art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 444 k.c. i art. 445 k.c. oraz naruszenie art. 94³ § 4 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że na wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wpływają okoliczności takie jak

rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu, zmniejszone perspektywy na przyszłość, niepewność zarobkowania, utrata stabilizacji zawodowej, konieczność odejścia z pracy z powodu mobbingu, podczas gdy okoliczności te mogą być co najwyżej elementem wpływającym na rozmiar szkody, a co za tym idzie – wysokość odszkodowania określonego w art. 94³ § 4 k.p. i nie powinny być brane pod uwagę przy orzekaniu o wysokości zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p., w szczególności w sytuacji, gdy roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. wygasło wskutek niezachowania przez nią miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę, a zatem nie jest możliwe dochodzenie przedmiotowego odszkodowania jako części zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p. i sanowanie w ten sposób upływu terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę; 2) naruszenie art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że na wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wpływają okoliczności takie jak: rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu, zmniejszone perspektywy na przyszłość, niepewność zarobkowania, utrata stabilizacji zawodowej, konieczność odejścia z pracy z powodu mobbingu, podczas gdy okoliczności te nie są elementem wpływającym na rozmiar rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, a zatem nie powinny być brane pod uwagę przy orzekaniu o wysokości zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p., bowiem nie pozostają w adekwatnym związku przyczynowym ze skutkiem w postaci rozstroju zdrowia; 3) naruszenie art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że na wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wpływają okoliczności takie jak: wiek powódki, konieczność życia ze świadomością schorzeń i świadomością potrzeby znalezienia odpowiednich środków na leczenie, wiązanie z pracą „wielkich nadziei”, prowadzenie przeciwko powódce postępowania karnego oraz postawa strony pozwanej w czasie procesu i lekceważący stosunek wobec twierdzeń powódki, podczas gdy okoliczności te nie są elementami wpływającymi na rozmiar rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, a zatem nie powinny być brane pod uwagę przy

orzekaniu o wysokości zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ § 3 k.p., bowiem nie pozostają w adekwatnym związku przyczynowym ze skutkiem w postaci rozstroju zdrowia; 4) naruszenie art. 94³ § 4 k.p. w związku z art. 6 k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu mobbingu, wystarcza samo oświadczenie pracownika o takiej przyczynie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, podczas gdy przyczyna rozwiązania umowy przez pracownika podlega ogólnym regułom dowodowym, a w okolicznościach niniejszej sprawy nie zostało wykazane żadnym innym środkiem dowodowym poza oświadczeniem powódki, że zakończenie stosunku pracy spowodowane było mobbingiem, a zatem okoliczności tej nie można uznać za udowodnioną, co doprowadziło do naruszenia art. 94³ § 3 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż na wysokość zadośćuczynienia ma wpływ okoliczność rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, podczas gdy okoliczność ta może mieć znaczenie jedynie w przypadku udowodnienia rozwiązania umowy z powodu mobbingu, a i tak wtedy ma wpływ tylko na wysokość odszkodowania; 5) naruszenie art. 94³ § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że za długotrwałe w rozumieniu tego przepisu należy uznać zachowania T. M. wobec powódki, podczas gdy: (-) takie zachowania trwały co najwyżej około trzech miesięcy, tj. najwcześniej od powrotu powódki z urlopu w październiku 2010 r. maksymalnie do udania się powódki na zwolnienie lekarskie w styczniu 2011 r. (przy czym nie wskazano daty początkowej i końcowej tych działań), czego w stosunku do całego okresu zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce (20 lat) nie można uznać za okres długotrwały, (-) „*trwające nadal poczucie zagrożenia*”, o którym mowa w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie może mieć wpływu na ocenę długotrwałości zachowań o znamionach mobbingu, bowiem owo poczucie zagrożenia odnosi się do postępowania karnego prowadzonego przeciwko powódce, a nie do zachowań ze strony rzekomego mobbera, o czym świadczy całokształt materiału dowodowego oraz ustalenia faktyczne Sądu obu instancji, według których powódka nie dawała do zrozumienia, że osoby T. M. czy M. K. budzą u niej wspomnienia faktów, na których oparła swoje żądanie (co w ocenie skarżącej stoi w sprzeczności z ustaleniem Sądu Okręgowego, że „*trwające nadal poczucie zagrożenia*” miałyby odnosić się do

zachowań o charakterze mobbingowym), a ponadto dla oceny długości trwania mobbingu znaczenie ma jedynie czasokres podejmowania działań o takim charakterze, a bez znaczenia jest czas wystąpienia ewentualnych rzekomych skutków mobbingu; 6) naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 386 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i niedokonanie zmiany zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy oraz art. 385 k.p.c. przez jego błędne zastosowanie i oddalenie apelacji pozwanego jako bezzasadnej, podczas gdy powinna ona zostać uwzględniona.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztach zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa głównego wraz z odpowiednim orzeczeniem o kosztach postępowania w pierwszej i drugiej instancji oraz orzeczenie o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono wystąpieniem dwóch okoliczności: 1) potrzebą wykładni art. 94³ § 3 k.p. budzącego nie tylko poważne wątpliwości, lecz także rozbieżności w orzecznictwie, w szczególności wykładni na gruncie przepisów prawa pracy pojęcia zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną mobbingiem oraz 2) oczywistą zasadnością skargi w zakresie naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 94³ § 2 k.p. definiującego pojęcie mobbingu.

W ocenie skarżącej należy postawić sobie następujące pytania, na które odpowiedź nie jest jednoznaczna, lecz rodzi poważne wątpliwości, co wskazuje na potrzebę wykładni art. 94³ § 3 k.p.: 1) czy zadośćuczynienie za kwalifikowany mobbing (z rozstrojem zdrowia) ma kompensować tylko rozstrój zdrowia i jego następstwa, czy też ma kompensować całość traumy i szkód wywołanych mobbingiem, 2) czy zadośćuczynienie za krzywdę, o którym mowa w art. 94³ § 3 k.p., może mieć charakter represyjny, 3) jeżeli zadośćuczynienie za kwalifikowany mobbing (z rozstrojem zdrowia) ma kompensować tylko rozstrój zdrowia i jego

następstwa, to czy ma kompensować tylko następstwa szkody niemajątkowej, czy też także szkody o charakterze majątkowym, i czy jeżeli pracownik domaga się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powołaniem się na mobbing i roszczenie to z powodów formalnych zostaje oddalone, to czy dopuszczalne jest zasądzenie zadośćuczynienia, które obejmuje także elementy kompensaty za szkody o charakterze majątkowym związane z utratą pracy ze względu na mobbing, a nie na rozstrój zdrowia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wniosku zwrócono uwagę, że okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania nie pozostaje w związku z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia prawomocnych orzeczeń sądów drugiej instancji, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi

kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

1. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca starała się uzasadnić potrzebę wykładni art. 94³ § 3 k.p. budzącego – w jej ocenie – poważne wątpliwości i wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Istnienie potrzeby dokonania wykładni przepisów prawnych wymaga wykazania przez skarżącego, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie oraz przedstawienia, na czym polegają związane z nimi wątpliwości lub też opisanie rozbieżności występujących na tym tle w orzecznictwie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 kwietnia 2015 r., I CSK 691/14, LEX nr 1678062).

Skarżąca powołuje w uzasadnieniu wniosku wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego i na podstawie ich analizy sugeruje występowanie trzech odmiennych poglądów dotyczących zakresu zadośćuczynienia dochodzonego na podstawie powołanego przepisu. W pierwszej kolejności nawiązuje do też wyroków Sądu Najwyższego: z 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126), z 7 maja 2009 r., III PK 2/09 (OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5), z 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12 (LEX nr 1511151) oraz postanowienia z 21 stycznia 2013 r., II PK 228/12 (LEX nr 1284750), w których przyjęto, że zadośćuczynienie dochodzone przez pracownika na podstawie art. 94³ § 3 k.p. ma kompensować całokształt doznanej krzywdy.

Powołując się natomiast na tezy wyroków Sądu Najwyższego: z 2 października 2009 r., II PK 105/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125), z 10 października 2012 r., II PK 68/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 204) oraz z 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14 (LEX nr 1628944), skarżąca stara się uzasadnić pogląd przemawiający za wąskim rozumieniem pojęcia zadośćuczynienia, które ma kompensować jedynie szkodę niemajątkową wywołaną rozstrojem zdrowia. Pogląd skarżącej o rozbieżności w orzecznictwie, rzekomo oparty na analizie orzecznictwa

Sądu Najwyższego, należy jednak uznać za błędny. Powołane przez nią wyroki nie stanowią o rozbieżności w orzecznictwie i nie przeczą szerokiemu ujęciu zakresu kompensacji szkód związanych z mobbingiem. Przedmiotem wykładni w wyroku z 2 października 2009 r., II PK 105/09, nie był przepis, który stanowi podstawę powołanych rozbieżności, tj. art. 94³ § 3 k.p. Rozpatrywana sprawa dotyczyła bowiem odszkodowania dochodzonego przez ofiarę mobbingu na podstawie art. 94³ § 4 k.p., nie zaś zadośćuczynienia. Wywód przeprowadzony w powołanym wyroku nie odnosił się do zakresu szkody, jaka miałaby być rekompensowana zadośćuczynieniem. Skarżąca wyprowadza również błędne wnioski z wyroku z 10 października 2012 r., II PK 68/12, w którym zwrócono jedynie uwagę na konieczność związku między rozstrojem zdrowia a mobbingiem. W powołanej sprawie ustalono, że do mobbingu nie doszło, co wyraźnie podkreślił Sąd Najwyższy w cytowanym przez skarżącą fragmencie uzasadnienia, zaznaczając, że określone w art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą. Ostatecznie, także z zacytowanego wyroku z 22 stycznia 2015 r., III PK 65/14, nie można wywieść tezy o rozbieżności w orzecznictwie sądowym. Sam skarżący powołuje powyższy wyrok w dwóch kontekstach, z jednej strony ma on świadczyć o ograniczeniu zakresu kompensacji szkody związanej z rozstrojem zdrowia, z drugiej o rozwiązaniu kompromisowym, niewyjaśnionym precyzyjnie przez skarżącego. W tym ostatnim wyroku akcentuje się, że zasądzone zadośćuczynienie powinno być odpowiednie, w celu rozsądnej kompensaty finansowej ustalonego konkretnie rozstroju zdrowia oraz cierpień psychofizycznych poszkodowanego mobbingiem pracownika. Wysokość zadośćuczynienia zależy bowiem od konkretnie ustalonego stopnia, rozmiaru, intensywności i czasokresu stosowania mobbingu wobec pracownika 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.

Podsumowując – w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie występuje sugerowana przez skarżącą rozbieżność co do zakresu kompensacji szkody

niemajątkowej dochodzonej na podstawie art. 94³ § 3 k.p. Za dominujący i podtrzymywany w kolejnych orzeczeniach należy uznać pogląd wyrażony w wyroku z 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126), zgodnie z którym mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż z uwzględnieniem dorobku judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).

Powołany przez skarżącą problem interpretacji art. 94³ § 3 k.p. nie znajduje uzasadnienia także w odniesieniu do kryteriów przyjętych przez Sąd *meriti* dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia. W rozpoznawanej sprawie wysokość zadośćuczynienia nie była determinowana faktycznie poniesionymi kosztami (wydatkami), czyli uszczerbkiem majątkowym, a jedynie na rozmiar krzywdy powódki (stresu, frustracji, dyssatisfakcji, negatywnie odbijających się na jej zdrowiu psychicznym) miały wpływ takie okoliczności jak: konieczność poddania się leczeniu, konieczność odejścia z pracy z powodu mobbingu, utrata stabilizacji zawodowej, niepewność zarobkowania, zmniejszenie perspektyw na przyszłość. Okoliczności te nie służyły ustaleniu rozmiaru szkody (w postaci np. utraconych korzyści), lecz stanowiły elementy stanu faktycznego, mające uzasadniać ustalony przez Sąd Okręgowy rozmiar krzywdy powódki, rozumianej jako negatywne przeżycia, cierpienia psychiczne.

2. Skarżąca powołała się również na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej jako argument przemawiający za przyjęciem jej do rozpoznania. Stwierdziła, że w rozpatrywanej sprawie kwestionowane zachowanie rzekomego mobbera nie wypełniało wszystkich znamion mobbingu, a także że zasądzone zadośćuczynienie jest rażąco wygórowane.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej

instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323).

Za oczywiście chybiony należy uznać pierwszy zarzut, w którym skarżąca podważa ocenę długotrwałości czynów mobbingowych, powołując się na relację trwania tych zdarzeń (kilka miesięcy) do długości zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce (20 lat). Skarżąca pomija jednocześnie podstawową okoliczność, że sprawcą mobbingu była osoba zatrudniona już w trakcie świadczenia pracy przez powódkę. Zdarzenia kwalifikowane jako mobbing zaczęły się pojawiać zaraz po powierzeniu stanowiska dyrektora T. M. i trwały cały czas aż do dnia, kiedy powódka zachorowała w wyniku stosowania mobbingu i zaprzestała świadczenia pracy z tego powodu. 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. Z art. 94³ § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Oczywiście chybiona jest więc argumentacja sprowadzająca się do arytmetycznego wyliczenia stosunku między długotrwałością działań mobbera a długością zatrudnienia. Nawet kilkumiesięczne intensywne działania o charakterze mobbingu mogą wystarczyć do tego, aby rozwinęła się pełna paleta niepożądanych skutków takich działań, w tym rozstrój zdrowia mobbowanego pracownika.

Nie można także uznać złożonej skargi za oczywiście uzasadnioną z powodu zasądzenia rażąco wygórowanego zadośćuczynienia. Powołując się na tezę wyroku Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03 (OSNC 2005 nr 2 poz. 40), skarżąca w żaden sposób nie wykazuje kwalifikowanego, bo dostrzegalnego bez konieczności głębszej wykładni, naruszenia kryteriów, jakie powinien uwzględnić sąd zasądzając zadośćuczynienie. Powyższy zarzut sprowadza się więc do polemiki z rozstrzygnięciem Sądu. Zadośćuczynienie odpowiadało 10-miesięcznemu wynagrodzeniu powódki za pracę. Trudno uznać je za wygórowane w sposób rażący, jeśli się uwzględni czas niezdolności powódki do

pracy spowodowanej mobbingiem (powódka kontynuowała leczenie jeszcze w czasie postępowania przed Sądem Rejonowym w 2014 r.).

W świetle powyższego należy uznać, że skarżący nie wykazał żadnej z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Z powyższych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.