



Sygn. akt I PSKP 20/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
Prezes SN Piotr Prusinowski
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. M.
przeciwko W. Spółce jawnej w C.
o odszkodowanie w związku z mobbingiem,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w C.
z dnia 25 kwietnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Powód B. M., po ostatecznym sprecyzowaniu w toku procesu swoich roszczeń, domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej W. spółki jawnej w C.:

1. kwoty 23.500 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem, którego doświadczył u pozwanego pracodawcy w okresie od marca 2010 r. do stycznia 2011 r., wraz ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu do dnia zapłaty;
2. kwoty 18.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z chorobą pracowniczą i chorobami zawodowymi;
3. kwoty 14.911 zł tytułem odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem.

Pozwana spółka (pracodawca) wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w C., wyrokiem z 29 października 2014 r., oddalił powództwo w całości w wyniku oceny, że roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej zadośćuczynienia za krzywdę i cierpienia psychiczne w związku ze stosowanym wobec niego mobbingiem (art. 94³ § 3 k.p.) jest nieuzasadnione, albowiem powód nie udowodnił, aby w okresie zatrudnienia u pozwanej podlegał mobbingowi. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że powód był obiektem niestosownych zachowań ze strony innych pracowników, którzy niejednokrotnie śmiali się niego w związku z jego niskim wzrostem. Pracownicy pozwanej zwracali powodowi uwagę na jego uwarunkowania fizyczne, był on obiektem ich żartów i dowcipów. Zachowanie to nie miało jednak na celu poniżenia pracownika, jego ośmieszenia lub zaniżenia jego samooceny, a żarty nie koncentrowały się wyłącznie na powodzie i z pewnością nie doprowadziły (ani nawet nie zmierzały) do wyizolowania go z grupy.

Konsekwencją oddalenia roszczenia powoda o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu było oddalenie także jego powództwa o zasądzenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez niego umowy o pracę na skutek mobbingu stosowanego przez pracodawcę (art. 94³ § 4 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwały także na uwzględnienie roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia za ból i cierpienie w związku z chorobą zawodową i chorobą pracowniczą, zgłoszone na podstawie art. 444 k.c. i art. 445 § 1 k.c. Jak bowiem stwierdzili biegli sądowi specjaliści z zakresu chirurgii i ortopedii oraz medycyny pracy, opisane przez

powoda schorzenia istniały już przed przydzieleniem (powierzeniem) mu zadań niezgodnych z jego kwalifikacjami. Powód przepracował w zawodzie murarza 35 lat, praca ta wpłynęła na powstanie u niego zmian ortopedycznych i neurologicznych. Sąd Rejonowy stwierdził, że co prawda powierzenie powodowi pracy przy docieplaniu budynków na wysokości, z ręcznymi pracami transportowymi, było niezgodne z zawartą z nim umową o pracę (rodzajem umówionej pracy), jednak nie doprowadziło u powoda do rozstroju zdrowia lub uszkodzenia ciała, co wyklucza możliwość przyjęcia odpowiedzialności strony pozwanej na podstawie art. 445 k.c. w ramach dochodzonego zadośćuczynienia oraz art. 444 k.c. w ramach dochodzonego odszkodowania.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w C. wniósł powód B. M., zaskarżając orzeczenie w części oddalającej powództwo co do kwoty 32.306 zł, na którą – zgodnie z oświadczeniem złożonym 6 kwietnia 2017 r. na rozprawie apelacyjnej – składały się: (-) kwota 9.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem z pierwotnie dochodzonej z tego tytułu kwoty 23.500 zł; (-) kwota 9.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z uszczerbkiem na zdrowiu w następstwie choroby pracowniczej i chorób zawodowych, z pierwotnie dochodzonej z tego tytułu kwoty 18.000 zł; (-) kwota 14.306 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę z powodu mobbingu, z pierwotnie dochodzonej z tego tytułu kwoty 14.911 zł, przy czym na kwotę 14.306 zł miały składać się (według oświadczenia powoda) wszystkie roszczenia odszkodowawcze dochodzone przez niego w niniejszym procesie.

Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z 30 kwietnia 2015 r., oddalił apelację powoda, dzieląc ustalenia faktyczne i oceny prawne Sądu Rejonowego.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną, domagając się uchylenia w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Skarżący zarzucił naruszenie licznych przepisów postępowania oraz przepisów prawa materialnego, w szczególności: art. 94³ § 2 k.p. w związku z art. 94³ § 3 k.p., art. 94³ § 4 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p., art. 444 k.c. i art. 445 k.c. w związku z art. 415 k.c. i art. 300 k.p., art. 229 § 4 k.p. oraz art. 236 k.p.

Sąd Najwyższy, wyrokiem z 20 października 2016 r., I PK 243/15 (LEX nr 2186566), uwzględnił skargę kasacyjną powoda – uchylił wyrok Sądu Okręgowego w C. w zaskarżonej części i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał, że doszło do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c., co polegało na uchyleniu się przez ten Sąd od rozpoznania podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 444 k.c. i 445 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez stwierdzenie, że roszczenia powoda o zadośćuczynienie z tytułu choroby zawodowej są przedwczesne, ponieważ jako roszczenia uzupełniające mogą być dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego dopiero po wyczerpaniu drogi postępowania przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych o jednorazowe odszkodowanie z tytułu choroby zawodowej. Tymczasem, zgodnie z poglądem ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu chorób zawodowych albo wypadków przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (w tym art. 444 k.c. i art. 445 k.c.), przed wyczerpaniem postępowania przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych o jednorazowe odszkodowanie.

Dalej Sąd Najwyższy stwierdził, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał zarzutów apelującego dotyczących niestosowania przez pozwaną środków zapobiegających chorobom zawodowym, dopuszczenia go do pracy na nowym stanowisku bez wymaganego aktualnego badania lekarskiego, niezgłoszenia właściwym organom przypadku podejrzenia choroby zawodowej, a także niestosowania się przez pracodawcę do obowiązków z zakresu BHP, wynikających z art. 226 k.p. w związku z § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz.U. z 2018 r., poz. 1139), z § 39 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650) oraz z art. 237³ § 2 k.p., art. 237⁴ § 1 k.p., art. 237⁶ § 1 k.p. i § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 2067), ograniczając się do lakonicznego stwierdzenia, że „nie było

przedmiotem badania Sądu naruszenie art. 42 § 4 k.p. wobec braku związku przyczynowego między szkodą, na którą powołuje się skarżący, a działaniem pracodawcy, z tych samych względów Sąd za niezasadne uznał pozostałe zarzuty". Oznacza to, że Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację, nie odniósł się do zdarzeń (okoliczności) zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialnoprawne.

Wreszcie odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesionych w ramach materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy dokonał pogłębionej wykładni art. 94³ § 2 k.p., który zawiera ustawową definicję mobbingu.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji uznały, że nie doszło do mobbingu, albowiem zachowania współpracowników wobec skarżącego (powoda) należały do kategorii „żartów i psikusów”, co dotyczyło również innych pracowników. Sądy orzekające nie wyjaśniły jednak, jakie zachowania można uznać za żarty ani dlaczego w ten sposób zakwalifikowały konkretne zachowania współpracowników w stosunku do skarżącego, zważywszy na ich częstotliwość i uciążliwość. W realiach sprawy trudno uznać za żarty zwracanie się przez młodszego, 30-letniego pracownika budowy do 59-letniego, niskiego wzrostu powoda słowami „oj malutki, malutki” kilkanaście razy dziennie, sugerowanie, że „nie otrzymał obuwia roboczego zimowego, bo jeszcze nie dorósł”, tym bardziej że skarżący nie odbierał tych komentarzy z rozbawieniem ani nie uznawał za żarty, interweniując w tej kwestii bez powodzenia u swojego przełożonego. Zdaniem powoda po tych interwencjach był jeszcze gorzej traktowany, odsuwany do gorszych, brudnych prac. Sąd Okręgowy wypowiedzi kierowane do skarżącego określił „drwinami z jego niskiego wzrostu” oraz przyznał, że „niektóre zachowania współpracowników były niestosowne i nieadekwatne”. Takie „zachowania współpracowników”, jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, powodowały, że w ostatnim okresie zatrudnienia skarżący chodził do pracy bez chęci. Odczuwał często ból nóg oraz ból głowy. Nie mógł spać, miał zawroty głowy, biegunkę. Zgłosił się do poradni zdrowia psychicznego i poddał się leczeniu na oddziale dziennym psychiatrycznym. Wobec tego nieprzekonujące jest uznanie, że powód tak opisanie zachowania

współpracowników powinien odbierać wyłącznie w kategorii „żartów i psikusów”, skoro w stosunku do innych pracowników, mierzących niewiele ponad 160 cm, takie „żarty” nie miały miejsca. Zdaniem Sądu Najwyższego rację ma powód zarzucając, że Sąd Okręgowy nie uwzględnił tego, że zachowania współpracowników w stosunku do niego, występujące od marca 2010 r., przekroczyły jego zdolności adaptacyjne i mogły przyczynić się do wystąpienia objawów, które nałożyły się na jego wcześniejsze indywidualne predyspozycje i sposoby reakcji. W tym kontekście wcześniejsze korzystanie przez powoda z pomocy psychiatry (w latach 80-tych) nie wyklucza twierdzenia, że działania, jakim podlegał w miejscu pracy u strony pozwanej, przyczyniły się do pogorszenia stanu jego zdrowia. Przeciwnie, z ustaleń faktycznych wynika, że wcześniejsze dolegliwości powoda nie stanowiły wyłącznej przyczyny obecnego pogorszenia się jego stanu zdrowia, do którego doszło wskutek podlegania opisanym zachowaniom ze strony pracodawcy i współpracowników.

Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że odpowiedzialność pracodawcy określona w art. 94³ § 3 k.p. powstaje w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Stąd pracownik w pierwszej kolejności zobowiązany jest do wykazania, że był poddany mobbingowi, a dopiero kolejną przesłanką warunkującą jego roszczenie o zadośćuczynienie jest udowodnienie rozstroju zdrowia. Natomiast jeśli chodzi o odszkodowanie, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., to w istocie rzeczy występuje tylko jedna przesłanka warunkującą nabycie prawa do tego odszkodowania, a mianowicie rozwiązanie stosunku pracy wskutek mobbingu. Nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny. Sądy obu instancji, odnosząc się do tego żądania, uznały jedynie, że skarżący w toku procesu nie wykazał, aby opisane w jego pisemnym oświadczeniu z 17 stycznia 2011 r. zachowania innych pracowników mogły być uznane za mobbing. Natomiast brak jest ustaleń dotyczących postępowania, które prowadzone było przez Sąd Rejonowy w C. w sprawie VII P (...), zakończonego prawomocnym wyrokiem z 6 maja 2014 r., którym zasądzono na rzecz powoda od pozwanej spółki odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., co nie

pozwała odnieść się do zarzutu naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 94³ § 4 i 5 k.p. w związku z art 55 § 1¹ k.p.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, z uwzględnieniem stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy, Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z 6 kwietnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego z 29 października 2014 r. w punkcie 1. w części – co do roszczeń dotyczących zadośćuczynienia w związku z mobbingiem i zadośćuczynienia w związku z chorobą pracowniczą i chorobami zawodowymi – w ten sposób, że zasądził od pozwanej W. spółki jawnej w C. na rzecz powoda B. M. kwoty: 9.000 zł z odsetkami za opóźnienie od 8 listopada 2011 r. tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem oraz 9.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z chorobą pracowniczą i chorobami zawodowymi (pkt 1); uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 1. w części dotyczącej kwoty 14.306 zł z tytułu odszkodowania w związku z mobbingiem oraz w punkcie 2. i 3. i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w C., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego i postępowania przed sądem drugiej instancji (pkt 2); odrzucił apelację co do odsetek za opóźnienie od roszczenia z tytułu zadośćuczynienia w związku z chorobą pracowniczą i chorobami zawodowymi i co do odsetek za opóźnienie od roszczenia o odszkodowanie w związku z mobbingiem (pkt 3) oraz oddalił apelację w pozostałym zakresie co do odsetek od zadośćuczynienia w związku z mobbingiem (pkt 4).

Uzasadniając częściowe uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy argumentował, że w zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie w kwocie 14.306 zł dochodzonej w związku z mobbingiem doszło do nierozpoznania istoty sprawy, co rodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie w całości. Uznając bowiem pierwotnie, że w stosunku do powoda nie był stosowany mobbing, Sąd Rejonowy automatycznie przyjął, że nie mogło dojść do rozwiązania przez niego stosunku pracy z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 i 5 k.p.) i w ogóle nie badał zasadności roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.). Tymczasem, zgromadzony materiał dowodowy pozwala jednak na przyjęcie, że co najmniej współprzyczyną rozwiązania przez powoda umowy o pracę było stosowanie wobec niego mobbingu. Należy zwrócić

uwagę na treść prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., VII P (...), którym zasądzono od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 14.215,59 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.). Sąd Okręgowy podkreślił, że dla powstania roszczenia odszkodowawczego z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu mobbingu wystarczające jest, aby mobbing był jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy – nie musi to być przyczyna wyłączna. W konsekwencji roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu mobbingu co do zasady zasługuje na uwzględnienie. Ponieważ jednak przy pierwotnym rozpoznawaniu sprawy – uznając, że względem powoda nie był stosowany mobbing – Sąd Rejonowy nie dokonał jakiejkolwiek analizy materiału dowodowego co do istnienia i rozmiaru szkód wyrządzonych mobbingiem, w szczególności ich wysokości, a przez to nie została rozpoznana istota sprawy w tym zakresie, konieczne było uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części. Sąd Okręgowy podkreślił, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy powinien przeprowadzić postępowanie dowodowe w zakresie szkody wyrządzonej powodowi przez pozwaną na skutek mobbingu, mając na uwadze, że żądana przez niego kwota 14.306 zł obejmuje całość odszkodowania z tego tytułu, a więc także utracone zarobki i koszty zakupu leków, a wyrokiem Sądu Okręgowego w C. z 6 kwietnia 2017 r. przesądzona już została (negatywnie dla powoda) kwestia odsetek od tego roszczenia. Z uwagi na obszerność dotychczas zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz jego rozdrobnienie, uzasadnione byłoby wstępne zobowiązanie powoda do ponownego skomasowanego powołania wszystkich dowodów na poparcie roszczenia o odszkodowanie, a następnie poruszanie się w tak wyznaczonych granicach, z uwzględnieniem wniosków dowodowych składanych ewentualnie przez stronę przeciwną.

Rozpoznając sprawę ponownie (w zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie w kwocie 14.306 zł w związku z mobbingiem), Sąd Rejonowy ustalił, że powód B. M. był zatrudniony u pozwanej na podstawie kolejno zawartych umów o pracę od 1 czerwca 2007 r., na stanowisku murarza, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu z 17 stycznia 2011 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków, polegające, między innymi, na zmuszaniu powoda do wykonywania innej pracy niż ustalona w umowie o pracę, poniżaniu i ośmieszaniu go przez innych pracowników oraz pozbyciu się go z budowy w dniu 19 listopada 2010 r., które to zachowania stanowiły mobbing.

Powód wystąpił do sądu pracy z pozwem o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 14.215,59 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Prawomocnym wyrokiem z 6 maja 2014 r., wydanym w sprawie VII P (...), Sąd Rejonowy w C. zasądził od pozwanej na rzecz powoda na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. kwotę 14.215,59 zł z ustawowymi odsetkami (pkt 1); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt 2); wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.738 zł (pkt 3); orzekł o kosztach procesu i kosztach sądowych (pkt 4 i 5).

Mając na uwadze przytoczone ustalenia, Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z art. 94³ § 4 k.p., pracownik, który na skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W obecnej sprawie bezsporne jest, że powód rozwiązał z pozwaną umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. oraz że uzyskał już z tego tytułu odszkodowanie w kwocie 14.215,59 zł (zasądzone prawomocnym wyrokiem w sprawie VII P (...)). Podobnie nie ulega wątpliwości, że jedną z podanych przez powoda przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był stosowany względem niego mobbing. W obecnym postępowaniu przesądzone już zostało, że wobec powoda faktycznie był stosowany mobbing.

Sąd Rejonowy argumentował, że przysługujące pracownikowi na podstawie art. 94³ § 4 k.p. odszkodowanie ma określoną wartość minimalną (ryczałtową) i dla jego uzyskania w takiej właśnie kwocie nie musi on wykazać w postępowaniu sądowym poniesienia szkody. Jest to odszkodowanie o charakterze ryczałtu, którego wysokość nie zależy od rzeczywistej szkody wynikłej z mobbingu. W tym

aspekcie jest to odszkodowanie zbliżone do odszkodowania, jakiego może domagać się pracownik na podstawie art. 56 § 1 k.p. Sąd powołał się przy tym na stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16 (LEX nr 2453050), w którym przyjęto, że kwota odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p. ma charakter ryczałtowy w tym sensie, że pracownikowi w następstwie rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu przysługuje odszkodowanie w wysokości stanowiącej równowartość minimalnej płacy. Jeśli pracownik uważa, że w następstwie mobbingu poniósł szkodę w rozmiarze większym niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, to złożenie przez niego oświadczenia, o którym stanowi art. 94³ § 5 k.p., nie zwalnia go z obowiązku wykazania szkody w wysokości przekraczającej wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji powodowi przysługiwało w rozpoznawanej sprawie odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. wynika, że wynagrodzenie to od 1 stycznia 2011 r. wynosiło 1.386 zł. Ponieważ jednak powód w obecnym postępowaniu dochodził tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy w związku z mobbingiem kwoty 14.306 zł, to na ogólnych zasadach powinien był udowodnić poniesienie szkody wyższej niż 1.386 zł, pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym z rozwiązaniem umowy o pracę. W ustalonym stanie faktycznym mobbing stanowił jedną z przyczyn rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., z którego to tytułu uzyskał on już odszkodowanie w kwocie 14.215,59 zł, przy czym również i to odszkodowanie ma charakter ryczałtu, a zatem nie zależy od faktycznie poniesionej przez pracownika szkody.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w doktrynie wyrażany jest pogląd, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dochodzi do zbiegu podstaw żądania odszkodowania. Oprócz art. 94³ § 4 k.p. podstawę taką stanowi również art. 55 § 1¹ k.p. Odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. ma charakter ryczałtowy, a więc nie zależy od poniesienia szkody i jej wysokości. Odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. i minimalne odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. przysługują niezależnie od siebie, gdyż inny jest ich tytuł (ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w pierwszym przypadku i mobbing, który nie zawsze musi być ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy, w drugim przypadku). Jeśli pracownik chce uzyskać wyższe odszkodowanie niż suma tych dwóch odszkodowań, musi udowodnić poniesienie szkody przekraczającej wysokość tych odszkodowań, pozostającej w związku przyczynowym z rozwiązaniem umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu powodowi przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w kwocie 14.215,59 zł i odszkodowanie ryczałtowe na podstawie art. 94³ § 4 k.p. w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącego w 2011 r. 1.386 zł. Suma obu tych odszkodowań zryczałtowanych wynosi 15.601,59 zł i zarazem stanowi minimum należne pracownikowi na podstawie tych przepisów.

W obecnej sprawie powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 14.306 zł, a więc kwoty niższej niż suma odszkodowań z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. W związku z tym – uznając, że powód podlegał mobbingowi w miejscu pracy, a mobbing ten stanowił jedną z przyczyn rozwiązania przez niego stosunku pracy – Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie w zakresie kwoty stanowiącej różnicę między sumą obu ryczałtów (15.601,59 zł) a żadaną przez niego kwotą (14.306 zł), to jest co do kwoty 1.295,59 zł.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w sprawie zakończonej wyrokiem z 29 października 2014 r. Sąd Rejonowy w C. nie orzekał w przedmiocie odsetek od odszkodowania z tytułu mobbingu z uwagi na brak takiego roszczenia (o odsetki), a Sąd Okręgowy wyrokiem z 6 kwietnia 2017 r. odrzucił apelację w tym zakresie (co do odsetek) jako niedopuszczalną, uzasadniając to tym, że w sprawie nie występowały okoliczności z art. 383 k.p.c. umożliwiające rozszerzenie powództwa na etapie postępowania apelacyjnego. W związku z tym na obecnym etapie postępowania nie ma podstaw do orzekania o odsetkach.

Z tych przyczyn wyrokiem z 27 września 2018 r. Sąd Rejonowy w C. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.295,59 zł (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); wyrokowi w pkt 1. nadał rygor

natychmiastowej wykonalności (pkt 3); orzekł o kosztach sądowych i kosztach procesu (pkt 4 i 5).

Wyrok Sądu Rejonowego w C. powód zaskarżył apelacją, zaś pozwana wywiodła zażalenie na zawarte w jego treści rozstrzygnięcie o kosztach sądowych i kosztach procesu.

W osobiście sporządzonej apelacji B. M. zarzucił wyrokowi Sądu Rejonowego między innymi naruszenie art. 386 § 6 k.p.c. i art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p., przez przyjęcie, że stosowanie mobbingu było jedną z przyczyn rozwiązania przez niego umowy o pracę i wypłaty mu odszkodowania przez pracodawcę i powiązanie odszkodowania z tytułu mobbingu z odszkodowaniem z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w C. do ponownego rozpoznania, ewentualnie uwzględnienie apelacji i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy.

W uzasadnieniu apelacji powód zarzucił, że zasądzone na jego rzecz w sprawie VII P (...) Sądu Rejonowego w C. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. odszkodowanie w kwocie 14.215,59 zł nie dotyczyło mobbingu. Zgodnie z art. 94³ § 4 k.p. ma on prawo dochodzić od pracodawcy odrębnego odszkodowania z tytułu mobbingu, przy czym przepis ten nie określa sposobu rozwiązania umowy o pracę, a zatem w grę wchodzi obydwa sposoby określone w art. 30 § 1 k.p. (za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia). Ponadto powód zwrócił uwagę, że niezaprzeczalnie współprzyczyną rozwiązania przez niego stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym był mobbing. Przepisy art. 94³ § 4 i 5 k.p. wymagają jedynie wskazania mobbingu jako przyczyny przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Natomiast zakwalifikowanie mobbingu jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy i wypłata z tego tytułu odszkodowania wymagały zwrócenia uwagi na prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w C., w sprawie VII P (...), oraz rozważenia, czy było możliwe natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na mobbing, przy zastosowaniu art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 55 § 2 k.p. i art. 52 § 2 k.p., przede wszystkim w związku z określonym tam jednomiesięcznym terminem zawitym. W ocenie powoda zachowanie pracodawcy zostało udowodnione i polegało na tolerowaniu mobbingu w miejscu pracy, co zawsze jest ciężkim

naruszeniem obowiązków pracodawcy. W obecnej sprawie powód domagał się nielimitowanego odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p., na które nie może mieć wpływu inne odszkodowanie. Odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. przysługuje pracownikowi za ujemne konsekwencje, które występują, gdy musi natychmiast odejść z pracy, pełni ono zarazem rolę kompensaty dla pracownika i sankcji dla pracodawcy, który doprowadził do tego, że pracownik musiał nagle i bez wypowiedzenia odejść z pracy. W ocenie powoda nie było żadnych podstaw do tego, aby w okolicznościach rozpoznawanej sprawy i przy rażącym naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków, pozbawić go odszkodowania z tytułu mobbingu dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. jedynie z uwagi na wcześniej otrzymane przez niego odszkodowanie z tytułu natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę (art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 55 § 2 i art. 52 § 2 k.p.). Powód w apelacji zarzucił ponadto, że Sąd Rejonowy błędnie nie orzekł o odsetkach, mimo że takie roszczenie było zawarte w pozwie, oraz błędnie obliczył wartość przedmiot sporu, co doprowadziło do błędnego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów sądowych i kosztów procesu.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją w imieniu powoda również jego pełnomocnik w zakresie pkt 1 i 2 w części oddalającej powództwo ponad kwotę 1.295,59 zł oraz w zakresie pkt 4 w części obciążającej powoda częścią kosztów sądowych. Pełnomocnik powoda zarzucił: (-) sprzeczność poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji wyprowadzanie przez ten Sąd logicznie błędnych wniosków z ustalonych przez siebie okoliczności, w tym ograniczenie wysokości odszkodowania należnego powodowi z tytułu rozwiązania umowy pracę z powodu mobbingu do kwoty 1.285,59 zł zamiast zasądzenia kwoty 14.306 zł; (-) naruszenie zasady słuszności (art. 102 k.p.c.), przez obciążenie powoda częścią kosztów procesu przez pominięcie przy tym pokrzywdzenia go przez pozwaną i jego trudnej sytuacji życiowej, w tym zdrowotnej. Pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa o odszkodowanie w całości, co do kwoty 14.306 zł, oraz nieobciążanie powoda kosztami sądowymi, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda podniósł, że Sąd Rejonowy trafnie przyjął, iż odszkodowania przyznane na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. przysługują niezależnie od siebie, gdyż inny jest ich tytuł, a mianowicie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę w pierwszym wypadku i mobbing w drugim. Tym samym niezrozumiałe jest rozstrzygnięcie tego Sądu, który połączył obydwie odszkodowania w jeden przypadek i uzależnił wysokość jednego z nich od drugiego, zwłaszcza że powód w pozwie, jak i w trakcie procesu, wielokrotnie opisywał poniesioną przez niego w wyniku mobbingu szkodę, objawiającą się m.in. negatywnymi skutkami mobbingu dla jego zdrowia psychicznego, a w konsekwencji koniecznością przyjmowania leków i ciągłego leczenia.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwana wniosła o jej oddalenie oraz obciążenie powoda kosztami postępowania za drugą instancję, w tym zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Ponadto pozwana zaskarżyła zażaleniem rozstrzygnięcie o kosztach sądowych i kosztach procesu, zarzucając naruszenie art. 98 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, a także art. 100 zdanie pierwsze k.p.c.

Powód wniósł o oddalenie zażalenia pozwanej.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda i zażalenia pozwanej Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z 25 kwietnia 2019 r., orzekł w następujący sposób: 1) z zażalenia pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w C. z 27 września 2018 r., VII P (...), w punkcie 5. w ten sposób, że odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej; 2) oddalił zażalenie pozwanej w pozostałym zakresie; 3) oddalił apelację powoda; 4) odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu strony pozwanej przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda okazała się bezzasadna, natomiast zażalenie pozwanej co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do *meritum* sprawy, przyjmując je za własne, jak również ich ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd. Zwrócił uwagę, że na obecnym etapie postępowania

przedmiotem rozpoznania i rozstrzygnięcia jest wyłącznie roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem. Nie są już tym samym objęte zakresem postępowania co do zasady skutki, jakie dla powoda wywołał stosowany w stosunku do niego mobbing (rozstrój zdrowia psychicznego i fizycznego), lecz wyłącznie szkoda doznana przez niego na skutek rozwiązania stosunku pracy w związku z mobbingiem.

W rozpoznawanej sprawie niesporne jest, że 17 stycznia 2011 r. powód złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. (bez zachowania okresu wypowiedzenia) z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W treści tego oświadczenia powód opisał trzy grupy przyczyn jego złożenia:

1. przydzielenie go do pracy przy elewacji, która była specyficzna i uciążliwa, a ponadto niezgodna z jego kwalifikacjami, umiejętnościami i praktyką zawodową; nieskierowanie go na okresowe profilaktyczne badania lekarskie; przekroczenie przewidzianego w art 42 § 4 k.p. maksymalnego czasu, na jaki pracownik może zostać przeniesiony do innej pracy;

2. naruszenie obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy i udostępniania jej na żądanie pracownika oraz zaniżanie świadczeń związanych z pracą;

3. liczne utarczki z kierownikiem budowy i innymi osobami, dotyczące długotrwałego zmuszania go do wykonywania innego zawodu niż ustalony w umowie o pracę oraz pracy, której nie mógł wykonywać, co powodowało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej; poniżenie i ośmieszenie go poprzez włożenie w dniu 27 lipca 2010 r. należącego do niego roweru na dach melaminy, na skutek czego powód doznał traumy, czego rezultatem było leczenie psychiatryczne; pozbycie się go z budowy w dniu 19 listopada 2010 r., co świadczy o izolowaniu go lub wyeliminowaniu z zespołu pracowników oraz zastraszaniu innych chcących mu pomóc, co stanowiło skierowany przeciwko niemu mobbing, w wyniku którego doznał krzywdy w postaci zmian ortopedycznych i psychiatrycznych.

Jest to jedyne oświadczenie powoda w przedmiocie rozwiązania łączącego go z pozwaną stosunku pracy. Żadnego innego oświadczenia w tym przedmiocie, zwłaszcza z powołaniem się wyłącznie na stosowany względem niego mobbing,

powód nigdy nie składał (okoliczność niesporna). W tej sytuacji, właśnie z uwagi na zawarcie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy również przyczyn wskazujących na stosowany względem powoda mobbing, możliwe było dochodzenie przez niego roszczeń określonych w art. 94³ § 4 k.p.

W doktrynie powszechnie i zgodnie przyjmuje się, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, w jakim trybie rozwiązał stosunek pracy z pracodawcą – za wypowiedzeniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jedynym warunkiem koniecznym nabycia prawa do tego odszkodowania jest to, aby rozwiązanie umowy o pracę było spowodowane stosowanym wobec pracownika mobbingiem. Różnica między przyjętym trybem rozwiązania umowy o pracę polega na tym, że gdyby powód zdecydował się na wypowiedzenie stosunku pracy z powodu mobbingu, to przysługiwałoby mu z tego tytułu wyłącznie odszkodowanie określone w art. 94³ § 4 k.p., natomiast w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, przysługuje mu odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. oraz odszkodowanie określone w art. 55 § 1¹ k.p. Dochodzi przy tym do zbiegu podstaw prawnych odszkodowań z różnych tytułów, a co za tym idzie nie są one wzajemnie zaliczalne – pracownikowi przysługuje suma obu tych odszkodowań.

Odszkodowanie określone w art. 55 § 1¹ k.p. jest odszkodowaniem całkowicie ryczałtowym, odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, bez konieczności wykazywania przez pracownika, że poniósł jakąkolwiek szkodę. Z kolei odszkodowanie określone w art. 94³ § 4 k.p. ma charakter częściowo ryczałtowy – do wysokości jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego odrębnymi przepisami (w realiach niniejszej sprawy jest to kwota 1.386 zł) przysługuje każdemu pracownikowi, który zasadnie rozwiązał stosunek pracy w związku ze stosowanym względem niego mobbingiem, bez konieczności wykazywania, że poniósł jakąkolwiek szkodę w takiej wysokości, natomiast powyżej tej kwoty odszkodowanie przysługuje pod warunkiem udowodnienia przez pracownika, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na skutek mobbingu poniósł określoną szkodę.

W doktrynie powszechnie przyjmuje się, że w przypadku pracownika, który rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z

mobbingiem, dochodzi do zbiegu odszkodowań i jeżeli pracownik uzyskał odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p., to aby uzyskać dalsze odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. w kwocie przekraczającej wysokość jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę, musi on udowodnić, że poniósł szkodę wyższą niż suma tych dwóch odszkodowań ryczałtowych. Sąd Okręgowy podzielił przytoczony pogląd, albowiem prowadzi on w istocie do równości pracowników, którzy rozwiązywali stosunek pracy w związku z mobbingiem za wypowiedzeniem i bez zachowania okresu wypowiedzenia – w każdym przypadku w celu uzyskania odszkodowania w kwocie wyższej niż ryczałtowe obligując ich do udowodnienia poniesienia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na skutek stosowania względem nich mobbingu szkody wyższej niż ryczałt. Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, otrzymał bowiem za okres wypowiedzenia wynagrodzenie za pracę, zaś pracownik, który rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia, za taki sam okres wypowiedzenia otrzymał odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za ten czas. W istocie pracownicy ci znajdują się zatem w takiej samej sytuacji i celem uzyskania odszkodowania w kwocie wyższej niż ryczałt przewidziany w art. 94³ § 4 k.p., obaj muszą wykazać wyższą szkodę, wynikającą *stricte* z rozwiązania stosunku pracy na skutek mobbingu.

W rozpoznawanej sprawie powód z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z mobbingiem domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 14.306 zł. Mając zatem na uwadze poczynione uwagi, oczywiste jest, że na poczet tej kwoty zaliczyć należy zasądzone na rzecz powoda wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w sprawie VII P (...), odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. z tytułu rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika w kwocie 14.215,59 zł. Zestawienie tych kwot (14.306 zł i 14.215,59 zł) daje różnicę wynoszącą 90,41 zł i taką też kwotę Sąd Rejonowy, nie mogąc orzekać ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.), powinien był zasądzić na rzecz powoda, mimo że była ona niższa niż odszkodowanie ryczałtowe przewidziane w art. 94³ § 4 k.p. Jednocześnie, mimo dostrzeżenia opisanego uchybienia (Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda

kwotę 1.295,59 zł), Sąd Okręgowy nie mógł zmienić rozstrzygnięcia w tym zakresie, albowiem pozwana nie wniosła apelacji od wyroku z 27 września 2018 r., wobec czego niemożliwe było orzekanie w postępowaniu apelacyjnym na niekorzyść powoda.

Odmierna koncepcja powoda przedstawiona w apelacji, opierająca się na tym, że w sprawie VII P (...) nie doszło do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu mobbingu, lecz wyłącznie odszkodowania z powodu wadliwego prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy, wadliwego obliczania wysokości wynagrodzeń i innych przyczyn wskazanych w oświadczeniu z 17 stycznia 2011 r. niewiążących się z mobbingiem, jest błędna. Należy zwrócić uwagę, że Sąd Okręgowy jest w rozpoznawanej sprawie związany wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w sprawie VII P (...), i nie ma w istocie żadnej możliwości badania, jakie kwoty częściowe składają się na zasądzoną tym wyrokiem kwotę odszkodowania ryczałtowego z art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości 14.215,59 zł. Jest to zresztą w świetle treści powołanego przepisu niemożliwe, albowiem przewiduje on jedno ryczałtowe odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, niezależnie od tego, ile tych naruszeń było i ilu różnych obowiązków dotyczyły.

Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że powód złożył pracodawcy tylko jedno oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, w którym zawarł zarówno przyczyny niezwiązane z mobbingiem (pkt 1 i 2 oświadczenia), jak i z mobbingiem bezpośrednio związane (pkt 3 oświadczenia). Tym samym, skoro Sąd Rejonowy w sprawie VII P (...) uznał tę czynność prawną powoda za zasadną i przyznał mu z tego tytułu odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., to oczywiste jest, że musiało ono dotyczyć wszystkich przyczyn rozwiązania stosunku pracy zawartych w oświadczeniu z 17 stycznia 2011 r. Oświadczenie z 17 stycznia 2011 r. jest jedynym złożonym przez powoda oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną, i gdyby nie obejmowało ono mobbingu, należałoby przyjąć, że *de facto* nigdy nie rozwiązał on stosunku pracy w związku z mobbingiem.

Jednocześnie, powracając do sprawy VII P (...) Sądu Rejonowego w C., Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd ten w ogóle nie poddał analizie ostatniej grupy przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazanej przez powoda w oświadczeniu z 17 stycznia 2011 r. i tym samym w żaden sposób (pozytywnie ani negatywnie) nie wypowiedział się, czy mobbing był uzasadnioną podstawą rozwiązania przez powoda stosunku pracy łączącego go z pozwaną. Niemniej, skoro w sprawie tej doszło do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., to należało uznać, że jest to odszkodowanie za czynność prawną powoda obejmującą rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, z uwagi na wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu z 17 stycznia 2011 r., w tym również dotyczące mobbingu. Gdyby czysto hipotetycznie przyjąć, że odszkodowanie zasądzone na rzecz powoda z art. 55 § 1¹ k.p. faktycznie nie dotyczyło rozwiązania stosunku pracy w związku z mobbingiem, a tym samym na poczet szkody z art. 94³ § 4 k.p. nie zaliczałoby się odszkodowania uzyskanego przez niego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a mimo to mógłby on w odrębnym postępowaniu dochodzić odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p., to byłby on w sposób zupełnie nieuprawniony istotnie uprzywilejowany w stosunku do pracownika, który prawidłowo (formalnie i merytorycznie) rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu mobbingu, któremu odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p.c. zaliczałoby się na poczet szkody z art. 94³ § 4 k.p. Takie nierówne traktowanie podmiotów i to polegające na uprzywilejowaniu pracownika, który wadliwie rozwiązał stosunek pracy z powodu mobbingu, w sposób rażący naruszałoby zasadę równości wobec prawa i społeczne poczucie sprawiedliwości.

Odnośnie do podnoszonej przez powoda w apelacji kwestii odsetek od odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy w związku z mobbingiem Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwem z 3 października 2011 r. powód nie wnosił o zasądzenie na jego rzecz odsetek od odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w związku z mobbingiem. Roszczenie o odsetki zgłosił on jedynie w zakresie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu stosowanego względem niego w okresie od marca 2010 r. do stycznia 2011 r. W konsekwencji wyrokiem z 29 października 2014 r. Sąd Rejonowy nie orzekał w przedmiocie odsetek od odszkodowania za

rozwiązanie umowy o pracę w związku z mobbingiem. Co prawda w apelacji od tego wyroku powód zgłosił roszczenie o odsetki od odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p., jednakże – ponieważ apelacja w tym zakresie została wniesiona od nieistniejącego roszczenia – została ona przez Sąd Okręgowy w C. odrzucona w pkt 3 wyroku z 6 kwietnia 2017 r. i w związku z tym roszczenie to nie uzyskało bytu prawnego na obecnym etapie postępowania, a tym samym zasadnie Sąd Rejonowy w zaskarżonym obecnie wyroku nie orzekał w tym przedmiocie.

Z tych przyczyn apelacja powoda co do *meritum* sprawy okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu w całości na mocy art. 385 k.p.c.

Sąd Okręgowy uwzględnił natomiast częściowo zażalenie pozwanej dotyczące rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach sądowych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w C. wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten „w całości”.

Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia:

1) przepisów prawa materialnego: a) art. 94³ § 4 k.p. przez błędną wykładnię, polegającą na uzależnieniu wysokości odszkodowania z tytułu mobbingu od wysokości otrzymanego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na naruszenie praw pracowniczych, a przez to przyjęcie, że odszkodowanie z tytułu mobbingu w wysokości przekraczającej kwotę jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia przysługuje, jeżeli pracownik wykaże, że poniósł szkodę wyższą niż suma odszkodowań z art. 55 § 1¹ k.p. i z tytułu mobbingu; b) art. 94³ § 4 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. przez błędną wykładnię, a w konsekwencji zaliczenie na poczet odszkodowania z tytułu mobbingu odszkodowania uzyskanego przez powoda z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, zasądzonego na rzecz powoda w kwocie 14.215,59 zł wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w sprawie VII P (...), podczas gdy odszkodowania te są w pełni od siebie niezależne, są przyznawane pracownikowi z różnych tytułów i na innej podstawie prawnej; c) art. 94³ § 4 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że roszczenie o odszkodowanie z powodu mobbingu ma na celu wyłącznie zrekompensowanie szkody doznanej przez pracownika z związku z

rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu, a nie szkody, jaką wyrządził stosowany wobec pracownika mobbing w ogólności, podczas gdy odszkodowanie to powinno rekompensować pracownikowi szkodę wywołaną działaniami mobbingowymi i nie ogranicza się wyłącznie do następstw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.; d) art. 94³ § 4 k.p. w związku z § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. przez niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji zasądzenie jako kwoty odszkodowania z tego tytułu kwoty w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie, to jest kwoty 1.295,59 zł, podczas gdy zgodnie z tym rozporządzeniem od 1 stycznia 2011 r. minimalne wynagrodzenie wynosiło 1.386 zł; e) art. 94³ § 4 k.p. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że minimalną wysokość odszkodowania z tytułu mobbingu wyznacza minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2011 r., to jest w roku poddania powoda zachowaniom mobbingowym, podczas gdy przepis nie wskazuje, że miarodajne dla ustalenia wysokości odszkodowania jest minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w okresie dokonanego naruszenia, zaś znaczny upływ czasu między doświadczeniem przez powoda mobbingu ze strony pozwanego pracodawcy oraz istotna zmiana w tym okresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz charakter prawny odszkodowania za mobbing, przejawiający się również koniecznością stworzenia mobberowi dolegliwości, czyni zasadnym ustalenie wysokości odszkodowania za mobbing przy uwzględnieniu co najmniej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dacie orzekania o wysokości roszczenia; f) art. 55 § 1¹ k.p. przez uznanie, że w odszkodowaniu za rozwiązanie z inicjatywy pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych zawiera się odszkodowanie z tytułu mobbingu, gdyż szkoda powoda ogranicza się do utraty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, podczas gdy odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z inicjatywy pracownika stanowi formę rekompensaty dla pracownika i sankcji dla pracodawcy, który swoim postępowaniem doprowadził do

tego, że pracownik złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

2) przepisów postępowania, mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 386 § 6 k.p.c. w następstwie nieuwzględnienia przez Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy wskazań zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w C. z 6 kwietnia 2017 r. co do dalszego prowadzenia postępowania w przedmiocie odszkodowania za mobbing, w szczególności konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie wysokości szkody wyrządzonej powodowi w związku ze stosowanym wobec niego mobbingiem, które to orzeczenie Sądu Okręgowego w C. z dnia 6 kwietnia 2017 r. w konsekwencji przesądziło, że powodowi należy się odszkodowanie za mobbing w wysokości przekraczającej wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę; b) art. 6 k.c. w związku art. 232 k.p.c. przez błędne zastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że roszczenie powoda z tytułu odszkodowania za mobbing w pracy jest nieudowodnione ponad kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, w szczególności wobec sytuacji, że powód na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w sprawie VII P (...), uzyskał odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości odpowiadającej wysokości jego trzykrotnego wynagrodzenia, to jest kwotę 14.215,59 zł, podczas gdy kwota odszkodowania z tytułu mobbingu została zasądzona w zaniżonej i nieadekwatnej do rozmiaru szkody powoda kwocie, na którą składają się koszty zakupu leków, koszty wizyt lekarskich w związku z doznany przez powoda skutek mobbingu rozstrojem zdrowia, różnica między wysokością przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę z tytułu zatrudnienia u pozwanego a wysokością zasiłku chorobowego pobieranego przez powoda przez okres 174 dni, bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie przez powoda stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, przy wskazaniu, że przebywanie przez powoda na zwolnieniu chorobowym było powodowane schorzeniami zdrowotnymi powstałymi w następstwie mobbingu.

Powołując się na te podstawy skargi kasacyjnej, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. z 25 kwietnia 2019 r. oraz poprzedzającego to orzeczenie wyroku Sądu Rejonowego w C. z 27 września 2018 r. w części, to jest w zakresie pkt. 1 i 2, w jakim oddalono powództwo ponad kwotę

1.295,59 zł, i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w C. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący przedstawił do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy istotne zagadnienia prawne:

1. Jaka zachodzi relacja między odszkodowaniem określonym w art. 55 § 1¹ k.p. a odszkodowaniem określonym w art. 94³ § 4 k.p.? Czy są to roszczenia od siebie całkowicie niezależne?

2. Czy w sytuacji spełnienia przez pracownika warunków do nabycia obu odszkodowań: z tytułu mobbingu i z tytułu rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, dopuszczalne jest ich sumowanie jako wartości ryczałtowych, a następnie, czy dopuszczalne jest ustalenie szkody majątkowej doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem przy pomniejszeniu jej z urzędu o wysokość otrzymanego odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.?

3. Jaki jest zakres szkody, którą ma zrekompensować odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p.? Czy odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. ogranicza się wyłącznie do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu? Czy odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. ma na celu kompensatę skutków, jakie wywołał stosowany wobec niego mobbing w ogólności?

4. Czy odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. pełni rolę rekompensaty dla pracownika i rolę sankcji dla pracodawcy za to, że doprowadził do złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia?

5. Czy dopuszczalne jest potrącenie przez sąd z urzędu z kwoty stanowiącej dolną granicę odszkodowania za doświadczenie mobbingu kwoty stanowiącej nadwyżkę względem odszkodowania ryczałtowego z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych praw pracowniczych?

6. Czy odszkodowanie, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., pełni też funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą wobec pracodawcy, który stosował

mobbing? A jeśli tak, to czy okoliczności te powinny być uwzględniane przy ustalaniu wysokości odszkodowania za mobbing?

7. Czy dolną granicę odszkodowania za mobbing stanowi wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w czasie, gdy pracownik był poddawany mobbingowi, czy wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w roku wytoczenia powództwa o zapłatę odszkodowania, czy wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w czasie orzekania o odpowiedzialności pracodawcy za mobbing i jej zakresie? A w sytuacji uznania, że dolną granicę odszkodowania za mobbing stanowi wysokość minimalnego wynagrodzenia, ustalona na podstawie przepisów wykonawczych obowiązujących w okresie poddawania pracownika zachowaniom mobbingującym, to czy długotrwałość postępowania sądowego, przy jednoczesnym wzroście wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, powinna być uwzględniana przy ustaleniu wysokości odszkodowania za mobbing?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenia na jej rzecz od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona. Dotyczy to w szczególności naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 94³ § 4 k.p.

1. Pierwsza kwestia wymagająca rozstrzygnięcia dotyczy relacji między odszkodowaniem przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. a odszkodowaniem uregulowanym w art. 94³ § 4 k.p. w sytuacji, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu mobbingu, traktując brak przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę (art. 94³ § 1 k.p.) jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). Rozstrzygnięcie tej kwestii było konieczne, ponieważ powód otrzymał już wcześniej (zasądzone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w sprawie VII P (...)) odszkodowanie ryczałtowe z art. 55 § 1¹ k.p. w wysokości 14.215,59 zł (odpowiadającej trzykrotnemu wynagrodzeniu za pracę), a w obecnej

sprawie domaga się dodatkowego odszkodowania wywodzonego z art. 94³ § 4 k.p. Należy wyraźnie podkreślić, że roszczenia o zasądzenie odszkodowania (w ryczałtowej wysokości) na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. oraz odszkodowania (w ryczałtowej wysokości) na podstawie art. 94³ § 4 k.p. są od siebie niezależne w tym znaczeniu, że pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków wobec pracownika i wśród tych naruszeń znalazł się mobbing, należą się obydwa odszkodowania ryczałtowe – i to z art. 55 § 1¹ k.p., i to z art. 94³ § 4 k.p. Jednocześnie, jeżeli wśród przyczyn rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia znalazły się zarówno okoliczności (dotyczące naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika) związane z mobbingiem i okoliczności niezwiązane z mobbingiem, to pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. należy się tylko jedno, a nie dwa odszkodowania (dwukrotność odszkodowania ryczałtowego z art. 55 § 1¹ k.p.). Ponieważ na rzecz powoda została już prawomocnie zasądzona kwota ryczałtowego odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. – prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w sprawie VII P (...) – w obecnej sprawie nie mógł już domagać się (drugiego) odszkodowania na tej podstawie prawnej. Mógł natomiast domagać się odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. i o takie odszkodowanie wystąpił. Odszkodowanie to może być dochodzone albo w wysokości zryczałtowanej (nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów), albo w wysokości odpowiadającej rzeczywistej szkodzie (ustalanej na podstawie art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powód dochodził odszkodowania, które miało pokryć jego rzeczywistą szkodę, a nie odszkodowania w wysokości ryczałtowej. Twierdził przy tym, że jego szkoda polega na majątkowych konsekwencjach rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, w szczególności na jego szkodę składają się koszty zakupu leków, koszty wizyt lekarskich w związku z doznany przez niego wskutek mobbingu rozstrojem zdrowia, a ponadto różnica między wysokością przysługującego mu wynagrodzenia za pracę z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej a wysokością zasiłku chorobowego pobieranego przez okres 174 dni, bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie przez powoda stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia,

przy jednoczesnym twierdzeniu, że przebywanie na zwolnieniu chorobowym było spowodowane rozstrojem zdrowia powstałym w następstwie mobbingu. Tego rodzaju szkody nie pokrywa odszkodowanie ryczałtowe zasądzone na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

W sytuacji spełnienia warunków nabycia przez pracownika obydwu odszkodowań – z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.) i z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) – dopuszczalne jest ich sumowanie jako wartości ryczałtowych. Możliwe jest też ustalenie szkody majątkowej doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem w szerszym rozmiarze niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W takiej sytuacji nie jest jednak możliwe przyznanie pracownikowi zarówno odszkodowania ryczałtowego (w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – art. 94³ § 4 k.p.) i jednocześnie odszkodowania odpowiadającego pełnej wysokości szkody (ustalanej z uwzględnieniem regulacji art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W takim znaczeniu odszkodowanie ryczałtowe podlega „zaliczeniu” na odszkodowanie odzwierciedlające pełną szkodę. Nie można określić tego zaliczenia jako „pomniejszenia z urzędu” odszkodowania odpowiadającego pełnej szkodzie o wysokość odszkodowania ryczałtowanego odpowiadającego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Odszkodowanie powinno odpowiadać rozmiarowi szkody i co do zasady (według reguł prawa cywilnego) nie może przewyższać szkody. Stąd odszkodowanie w pełni kompensujące poniesioną przez pracownika szkodę majątkową nie jest już dodatkowo „wzmacniane” odszkodowaniem ryczałtowym w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2. Bardziej skomplikowana jest sytuacja, w której pracownik otrzymał wcześniej ryczałtowane odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia także (między innymi) z powodu mobbingu a obecnie domaga się na podstawie art. 94³ § 4 k.p. pełnego wynagrodzenia szkody. Możliwość (dopuszczalność) ustalenia odszkodowania w pełnej wysokości, odpowiadającego rozmiarowi szkody majątkowej doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem, z uwzględnieniem („pomniejszeniem jej z urzędu” o wysokość) odszkodowania ryczałtowego otrzymanego na podstawie

art. 55 § 1¹ k.p. zależy od tego, jaką szkodę miałoby kompensować odszkodowanie wypłacone na tej ostatniej podstawie i w jakiej relacji pozostaje to odszkodowanie do okoliczności przedstawianych przez poszkodowanego pracownika jako uzasadnienie domagania się dalszego odszkodowania art. 94³ § 4 k.p.

Co do zasady ryczałtowe odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. ma kompensować przede wszystkim wynagrodzenie utracone w związku z natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika. Gdyby więc uzasadnieniem dla pełnego odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. miało być utracenie zarobków, jakich pracownik mógł się spodziewać, gdyby stosunek pracy nie został rozwiązany, wówczas kwota wypłacona na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. mogłaby zostać „zaliczona” na odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p. inaczej rzecz ujmując, odszkodowanie za utracone zarobki mogłoby zostać „pomniejszone z urzędu” o kwoty wypłacone ryczałtowo, mające co do zasady kompensować tę samą szkodę (ten sam rodzaj szkody). Jeżeli jednak pracownik domaga się od byłego pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. odszkodowania, które dotyczy innych szkód niż zarobki utracone w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (np. kosztów wizyt lekarskich, zakupu leków, innych wydatków związanych z leczeniem lub psychoterapią jako następstwem mobbingu, zarobków utraconych z powodu choroby będącej następstwem mobbingu za okres przed rozwiązaniem umowy o pracę), wówczas nie ma podstaw do pomniejszania (pełnego) odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. o kwotę wypłaconą tytułem odszkodowania ryczałtowego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Skoro odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. nie rekompensuje szkód powstałych przed rozwiązaniem umowy o pracę, to nie ma podstaw, aby „zaliczać” je na odszkodowanie (albo „odliczać” od odszkodowania) ustalonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. w pełnej wysokości szkody powstałej w związku z mobbingiem przed lub po rozwiązaniu umowy o pracę, ale nie obejmującej zarobków utraconych wskutek rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu.

Z tej przyczyny zasadnicze zastrzeżenia budzi dokonana przez Sąd Rejonowy (i zaakceptowana przez Sąd Okręgowy) operacja matematyczna polegająca na odliczeniu od sumy odszkodowań ryczałtowych – wynikających z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. – kwoty dochodzonej w obecnym postępowaniu.

Zasada prawa cywilnego, zgodnie z którą odszkodowanie przyznane na różnych podstawach prawnych i z różnych tytułów, mające jednak kompensować tę samą szkodę (w tym przypadku będąca następstwem mobbingu, który stał się przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia), nie może przekraczać rozmiaru tej szkody, została przez Sądy Rejonowy i Okręgowy zastosowana w sposób zbyt uproszczony.

Zasądzenie lub odmowa zasądzenia odszkodowania przekraczającego granice ryczałtowych odszkodowań z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. (oddalenie powództwa o odszkodowanie) musi być poprzedzone ustaleniem rozmiaru szkody (art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ustalenie to musi się opierać na twierdzeniach faktycznych powoda (wierzyciela), bo to on powinien oświadczyć, jakie elementy składają się na doznaną szkodę (np. utracone zarobki, nadzwyczajne wydatki, w tym koszty leczenia itp.). Dopiero jednoznaczne określenie przez poszkodowanego, na czym polega doznana przez niego szkoda i co się na nią składa, pozwala sądowi ustalić jej rozmiar (wymiar finansowy) i w dalszej kolejności podjąć decyzję o ewentualnym zaliczeniu wypłaconych już wcześniej ryczałtowych odszkodowań na odszkodowanie należne w związku z rzeczywiście poniesioną szkodą (w granicach *damnum emmergens* i *lucrum cessans*).

W postępowaniu przed Sądem Okręgowym nie doszło do ustalenia, co się składa na dochodzoną przez powoda kwotę 14.306 zł, chociaż powód podawał kilkakrotnie, że dochodzone odszkodowanie ma kompensować koszty zakupu leków oraz zarobki utracone przed rozwiązaniem umowy o pracę – co zostało określone jako różnica między należnym powodowi wynagrodzeniem za pracę a wynagrodzeniem chorobowym oraz zasiłkami chorobowymi wypłaconymi powodowi w związku z niezdolnością do pracy. Powód łączył niezdolność do pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę z mobbingiem. Związek przyczynowy między mobbingiem a czasową niezdolnością do pracy powinien być wykazany (udowodniony) przez powoda, zwłaszcza że powód powoływał się równocześnie na inne przyczyny niezdolności do pracy (choroby pracownicze a nawet chorobę zawodową). Na podstawie art. 94³ § 4 k.p. powód może domagać się odszkodowania za szkody wyrządzone mobbingiem (związane bezpośrednio z

mobbingiem), a nie za inne szkody, dla których podstawę prawną mogłyby stanowić np. przepisy prawa cywilnego (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. albo art. 415 i nast. k.c. w związku z art. 300 k.p.).

3. Odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p. ma kompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem. Odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. nie ogranicza się zatem tylko i wyłącznie do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (na przykład w postaci zarobków utraconych przez pracownika po rozwiązaniu umowy o pracę). Założenie przyjęte w tej kwestii przez Sąd Okręgowy jest oczywiście błędne. Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu jest warunkiem dochodzenia odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p. Nie jest to jednak równoznaczne z możliwością dochodzenia wyłącznie naprawienia szkody obejmującej uszczerbek powstały bezpośrednio w wyniku rozwiązania tej umowy. Odszkodowanie to ma na celu kompensatę wszelkich negatywnych dla pracownika skutków majątkowych, jakie wywołał stosowany wobec niego mobbing w ogólności, w tym również wydatków poniesionych na koszty leczenia związane z rozstrojem zdrowia będącym następstwem mobbingu zarówno przed, jak i po ustaniu stosunku pracy. Może tu chodzić na przykład o koszty wizyt lekarskich u lekarzy specjalistów (psychiatry), koszty zakupu niezbędnych leków, koszty terapii psychologicznej. Naprawienie szkody może obejmować również uszczerbek w zarobkach spowodowany rozstrojem zdrowia, jeżeli przed rozwiązaniem umowy o pracę pracownik był niezdolny do pracy z powodu mobbingu i nie otrzymywał w związku z tym pełnego wynagrodzenia (a jedynie wynagrodzenie chorobowe albo zasiłek chorobowy).

W tym kontekście błędny jest pogląd Sądu Okręgowego, że na obecnym etapie postępowania przedmiotem rozpoznania i rozstrzygnięcia sądu jest wyłącznie roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem. Tym samym nie są już objęte zakresem postępowania co do zasady skutki, jakie dla powoda wywołał stosowany w stosunku do niego mobbing (rozstrój zdrowia psychicznego i fizycznego), lecz wyłącznie szkoda doznana przez niego na skutek rozwiązania stosunku pracy w związku z mobbingiem. Szkoda, o jakiej stanowi art. 94³ § 4 k.p., nie musi wynikać

z rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu. Nie obejmuje zatem wyłącznie utraconych zarobków w następstwie rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu. Szkoda, której naprawienia może domagać się pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu, może obejmować różne uszczerbki majątkowe, których przyczyną był sam mobbing, a nie bezpośrednio rozwiązanie umowy z powodu mobbingu.

Jeśli chodzi o samą wysokość odszkodowania za szkodę majątkową doznaną przez powoda w związku z mobbingiem, należy uwzględnić przy ustalaniu jej rozmiaru okoliczności faktyczne przedstawiane przez powoda (jego pełnomocnika) w kolejnych pismach procesowych oraz na rozprawie przed Sądem Rejonowym. Uzasadnienie faktyczne żądanej kwoty 14.306 zł zostało przedstawione między innymi w piśmie procesowym z 27 września 2017 r. (k. 1075-1078 i załącznikach do tego pisma – np. k. 1079) oraz na rozprawie z 21 listopada 2017 r. (k. 1110 v). Co do zasady na żądane przez powoda odszkodowanie składają się przede wszystkim koszty zakupu leków oraz różnica między wysokością wynagrodzenia za pracę w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę i wysokością świadczeń z tytułu choroby otrzymanych w tym czasie od pracodawcy (wynagrodzenie chorobowe) oraz z ZUS (zasiłki chorobowe). Co do tych uszczerbków majątkowych (wydatków – w postaci kosztu zakupu leków oraz utraconych korzyści – w postaci różnicy między wysokością wynagrodzenia za pracę i wysokością świadczeń z tytułu choroby) na powodzie spoczywa ciężar wykazania ich rozmiaru oraz związku przyczynowego ze stosowanym wobec niego mobbingiem. W związku z otrzymaniem ryczałtowanego odszkodowania (zasądzonego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.) należy przyjąć, że wyrównanie zarobków utraconych przez powoda bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę między innymi z tytułu mobbingu zostało zrekompensowane tym odszkodowaniem.

4. Odszkodowaniu ryczałtowemu wypłaconemu pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (w przypadku powoda zasądzonemu wyrokiem Sądu Rejonowego w C. z 6 maja 2014 r., w odrębnej sprawie VII P (...), w kwocie 14.215,59 zł) należy przypisać jednocześnie funkcję kompensacyjną, polegającą na naprawieniu szkody obejmującej zarobki utracone przez pracownika w wyniku rozwiązania

umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli ze skutkiem natychmiastowym, oraz funkcję prewencyjno-represyjną, polegającą na nałożeniu na pracodawcę swoistej sankcji za to, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, co stało się przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Odszkodowanie ryczałtowe z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w następstwie naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891). Nie oznacza to jednak, że odszkodowanie to nie stanowi – a co najmniej może stanowić – naprawienia szkody polegającej na utracie zarobków bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Kwestia ta nie wymaga szerszych rozważań, ponieważ na obecnym etapie postępowania powód nie uzasadnia swoich roszczeń odszkodowawczych odwołaniem się do zarobków utraconych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

5. Odszkodowanie w zryczałtowanej wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (art. 94³ § 4 k.p.) – ze względu na swoją funkcję – nie może być pomniejszane o kwoty wypłacone z innych tytułów (np. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.). A zatem nie jest dopuszczalne potrącenie przez sąd „z urzędu” z kwoty stanowiącej dolną granicę odszkodowania za doświadczenie przez pracownika mobbingu (w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę) kwoty stanowiącej nadwyżkę w stosunku do odszkodowania ryczałtowego z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych praw pracowniczych (przyznanego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.). Operacja matematyczna przeprowadzona przez Sąd Rejonowy (i zaakceptowana przez Sąd Okręgowy) jest nieprawidłowa i niezrozumiała.

6. Również odszkodowanie ryczałtowe, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., pełni przede wszystkim funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą wobec

pracodawcy, który nie przeciwdziałał mobbingowi. Dlatego należy się pracownikowi w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych, niezależnie od rozmiaru poniesionej szkody majątkowej. Taka funkcja dotyczy wszystkich odszkodowań ryczałtowych. Jeżeli jednak pracownik domaga się odszkodowania w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę, musi wykazać (udowodnić) rozmiar szkody. Do ustalenia wysokości odszkodowania ma zastosowanie art. 322 k.p.c.

7. Ostatnią kwestią podnoszoną przez skarżącego jest to, czy dolną granicę odszkodowania za mobbing stanowi wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w czasie, gdy pracownik był poddawany mobbingowi, czy wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w roku wytoczenia powództwa o zapłatę odszkodowania, czy też wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w czasie orzekania o odpowiedzialności pracodawcy za mobbing i jej zakresie.

Tak postawiona kwestia wymaga rozstrzygnięcia z uwzględnieniem treści art. 316 k.p.c. oraz art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z tego ostatniego przepisu wynika, że jeżeli naprawienie szkody ma nastąpić w pieniądzu (a nie przez przywrócenie stanu poprzedniego), wysokość odszkodowania powinna być ustalona według cen z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili. Datą ustalenia odszkodowania jest data wydania przez sąd wyroku, skoro sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy.

Długotrwałość postępowania sądowego, przy jednoczesnym wzroście wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z upływem czasu trwania tego postępowania, powinna być uwzględniana przy ustaleniu wysokości odszkodowania za mobbing w zryczałtowanej wysokości. Oznacza to, że sąd pracy powinien zasądzić zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p., biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania, a nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu. W rozpoznawanej sprawie oznacza to – przy ponownym rozpoznaniu sprawy – uwzględnienie przez Sąd Okręgowy wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w dacie wyrokowania, a nie w dacie rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu.

Przedstawione rozważania prowadzi do wniosku, że zaskarżony wyrok narusza art. 94³ § 4 k.p. w zakresie dotyczącym ustalenia rozmiaru szkody spowodowanej mobbingiem, co stanowiło wystarczającą przesłankę do jego uchylenia w zaskarżonej części.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 k.p.c.