



Sygn. akt III PK 167/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S.G.

przeciwko M. w W.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od pozwanego na rzecz adwokata D.Ż. kwotę 900 (dziewięćset) złotych, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód S.G. wniósł o zasądzenie od pozwanego M. Sp. z o.o. w W. kwoty 49.900 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu od dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za doznany skutek mobbingu rozstrój zdrowia.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 49.900 zł tytułem zadośćuczynienia za skutki mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 21 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty; oddalił dalej idące powództwo w zakresie odsetek ustawowych; przyznał od Skarbu Państwa na rzecz adwokata D.Ż. z Kancelarii Adwokackiej w W. kwotę 4.428 zł (w tym 23% podatku VAT) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu; nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 7.330,25 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych; nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.286,67 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że S.G. był zatrudniony w M. Sp. z o.o. w W. (M.) od dnia 1 lipca 2015 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny zawartej do dnia 30 września 2015 r., na stanowisku pracownika porządkowego – brygadzysty, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto. W dniu 1 października 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2016 r., na mocy której powód świadczył pracę na stanowisku pracownika porządkowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.750,00 zł brutto. Porozumieniem z dnia 14 stycznia 2016 r. podwyższono wynagrodzenie zasadnicze powoda do kwoty 1.850,00 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za okres od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2016 r., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.286,67 zł brutto.

Zarządzeniem Prezesa Zarządu nr 8/12 z dnia 4 lipca 2012 r. wprowadzono w pozwanym przedsiębiorstwie wewnętrzną politykę antymobbingową. Zgodnie z treścią zarządzenia, w razie stwierdzenia aktów mobbingu pracownicy zobowiązani zostali niezwłocznie powiadomić o tym pracodawcę, natomiast stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu uznawane było za

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogło stanowić postawę do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy, w szczególności kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę (§ 3 pkt 4 i 5 zarządzenia). W rozdziale III zarządzenia określono procedurę antymobbingową. Postanowiono, że każdy pracownik, jeżeli uzna, iż został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy. Za przedstawiciela pracodawcy uważa się dyrektora ds. personalnych, co nie wyłącza prawa pracownika do dokonania zgłoszenia u swojego bezpośredniego przełożonego lub w szczególnych przypadkach bezpośrednio na ręce członka zarządu (§ 4 zarządzenia). W myśl § 5 zarządzenia, pracodawca każdorazowo w ciągu 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, która ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna. W § 6 zarządzenia ustalono, że komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni roboczych od dnia powołania. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi. Z posiedzenia komisji sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania. Zgodnie z postanowieniami końcowymi, kierownicy komórek organizacyjnych mieli obowiązek zapoznać podległych im pracowników z treścią zarządzenia, natomiast dział kadr miał obowiązek zapoznać z treścią zarządzenia nowo przyjętych pracowników.

Powód był zatrudniony w zajezdni autobusowej nr 9 mieszczącej się przy ulicy O. w W.. Jego bezpośrednim przełożonym był T.S. - koordynator ds. usług porządkowych. T.S. został zatrudniony na tym stanowisku w kwietniu 2015 r.

Zatrudnienie powoda u pozwanego przypadło na okres zmian dotyczących współpracy spółki z podmiotami zewnętrznymi w zakresie sprzątnięcia taboru. Powód był jednym z pierwszych pracowników porządkowych zatrudnionych na terenie zajezdni. Powód przeszedł szkolenie stanowiskowe i od dnia 1 lipca 2015 r. świadczył pracę na stanowisku brygadzysty - pracownika porządkowego w hali zajezdni autobusowej nr 9. Hala zajezdni autobusowej liczyła ponad 1000 m². Oprócz powoda, na stanowisku brygadzysty pracę wykonywało jeszcze kilku innych pracowników, w tym między innymi J.H. oraz M.B.. Powód posiada wykształcenie

średnie - ukończył Technikum Elektryczne i był jedną z najlepiej wykształconych osób zatrudnionych na stanowisku brygadzysty - pracownika porządkowego. Strona pozwana zatrudniała do prac porządkowych głównie osoby z podstawowym wykształceniem oraz osoby bezdomne i z uzależnieniami. Do obowiązków osób zatrudnionych na stanowisku brygadzysty, w tym do powoda, należało kontrolowanie listy obecności, rozdysponowanie pracy pomiędzy pracownikami, przygotowywanie stanowiska pracy, sprawdzenie stanu środków sprzątających oraz w razie potrzeby świadczenie usług porządkowych, co miało miejsce najczęściej w przypadku nieobecności danego pracownika. Zgodnie z ustaleniami stron, powód miał świadczyć pracę na pierwszej zmianie.

Pomimo tego, że powód realizował obowiązki z należytą starannością, jego relacje z bezpośrednim przełożonym T.S. od samego początku nie układały się dobrze, nie z winy powoda. Powód, wbrew zasadom obowiązującym w spółce, nie otrzymał od przełożonego ubrania roboczego, wobec czego zobowiązany był świadczyć pracę we własnej odzieży. Jako jedyny brygadzysta otrzymywał od T.S. stałe polecenie mycia felg autobusów, bez względu na to, czy wszyscy pracownicy byli na zmianie. Mycie felg autobusów we własnej odzieży sprawiało, że odzież ta nie była już zdatna do użytku. Mycie felg nie należało do najprostszych czynności: wymuszało pozostawanie w pozycji klęczącej oraz stałe używanie zimnej wody. Powód był jedynym pracownikiem, któremu T.S. zlecał permanentne mycie felg autobusów. Zazwyczaj brygadziści wykonywali różne prace porządkowe w zależności od potrzeb, tj. sprzątanie autobusów, przez wycieranie kurzu, zamiatanie i mycie podłogi, mycie sufitów. Ponadto, powód był jedynym brygadzystą, któremu T.S. polecił sporządzanie grafików pracy brygadzystów. Sporządzone przez powoda grafiki wymagały uprzedniej akceptacji przełożonego. Zgodnie z podziałem zadań, sporządzenie grafików nie należało do obowiązków brygadzystów, a spoczywało w gestii koordynatora ds. usług porządkowych T.S.. Powód zgodnie z poleceniem przełożonego przygotowywał grafiki pracy brygadzystów, a następnie przedstawiał je do zatwierdzenia T.S., który nigdy nie zatwierdzał przygotowanych przez powoda grafików i wprowadzał w nich liczne zmiany, zarzucając powodowi, że nie potrafi prawidłowo wykonać tego zadania. Powód na jego polecenie

poprawiał kilkakrotnie grafiki, a na samym końcu T.S. wprowadzał w życie pierwszą wersję przedstawioną przez powoda.

Eskalacja konfliktu pomiędzy powodem i jego przełożonym nastąpiła w momencie, gdy T.S. dowiedział się, że powód jest w związku z partnerką M.F., która jest zatrudniona u strony pozwanej w dziale odpowiedzialnym między innymi za kontrolę stanu czystości taboru. Od tego czasu przełożony domagał się od powoda udzielania mu informacji o niezapowiedzianych kontrolach czystości, sugerując, że skoro jest on w związku z M.F., to na pewno posiada informacje na ten temat. Powód odmówił przełożonemu udzielania takich informacji, tłumacząc, że M.F. obowiązuje tajemnica zawodowa.

Ponadto w czasie pełnienia przez powoda zmiany na stanowisku brygadzysty doszło do zdarzenia polegającego na wyniesieniu przez pracowników porządkowych i jednego brygadzystę z pomieszczenia technicznego mopów i innych narzędzi pracy, co zostało utrwalone na monitoringu i rodziło podejrzenie zaboru mienia na szkodę pozwanej spółki. Incydent został zauważony przez powoda w ciągu kilku minut i niezwłocznie zgłoszony między innymi T.S.. Przełożony oznajmił powodowi, że nie może nic uczynić w tej sprawie, bo sprawcy w trakcie wynoszenia mienia spółki nie byli na zmianie, więc jego ten problem nie dotyczy. W stosunku do pracowników, którzy wynieśli sprzęt z pomieszczenia technicznego, nie zostały wyciągnięte żadne konsekwencje. Osoby te tłumaczyły, że ich działanie stanowiło formę kontroli pracowników spółki mającą na celu zweryfikowanie, czy zabór mienia zostanie zauważony. Wśród pracowników chodziły pogłoski, że to T.S. zlecił pracownikom kradzież sprzętu.

Z dniem 30 września 2015 r. miała zakończyć się umowa o pracę zawarta z powodem na okres próbny. Do dnia zakończenia okresu próbnego powód nie został poinformowany o tym, czy strona pozwana będzie chciała kontynuować z nim współpracę i na jakich warunkach. Wobec tego, w dniu 1 października 2015 r. powód wspólnie ze swoją partnerką M.F. udał się do siedziby dyrekcji, gdzie dowiedział się, że umowa o pracę zostanie z nim podpisana, jednakże na stanowisku pracownika porządkowego. Powód był zdziwiony taką decyzją pracodawcy. Tego samego dnia spotkał się z dyrektorem ds. przewozu i eksploatacji Z.F.. Podczas spotkania Z.F. oznajmił, że nie będzie podważał decyzji

T.S. w sprawie powierzenia powodowi stanowiska zwykłego pracownika porządkowego, jednocześnie dodając, że z dniem 1 stycznia 2016 r. M. przejmie sprzątanie w zajezdni nr 4 przy ul. P. i wtedy kandydatura powoda na stanowisko brygadzysty będzie wzięta pod uwagę w pierwszej kolejności. W sprawie degradacji ze stanowiska powód zwrócił się również o pomoc do Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej, którego był członkiem. Przewodnicząca związku T.W. zwróciła się bezpośrednio do T.S. z prośbą o wyjaśnienie przyczyny zmiany stanowiska pracy powoda. Przełożony odpowiedział lakonicznie: „Bo ja tak chcę”, odmawiając dalszych wyjaśnień w sprawie. Z uwagi na zainteresowanie sprawą ze strony przewodniczącej związku zawodowego, zorganizowano kolejne spotkanie. Na spotkaniu z dyrektorem ds. przewozu i eksploatacji Z.F. w sprawie degradacji powoda ze stanowiska brygadzysty obecni byli: powód, T.W. oraz J.K. - dyrektor ds. personalnych. Podczas spotkania wysłuchano powoda. Dyrektor ds. przewozu i eksploatacji obiecał, że wyjaśni sprawę. Z.F. spotkał się jeszcze osobiście z T.S., który wyjaśnił dyrektorowi, że powód nie nadaje się na stanowisko brygadzysty, gdyż ma problem z układaniem grafików i nie ma odpowiednich predyspozycji do kierowania brygadą porządkową. Wobec tego, Z.F. podjął decyzję, że pozostawi powoda na stanowisku pracownika porządkowego.

Z momentem przejęcia przez powoda obowiązków pracownika porządkowego od dnia 1 października 2015 r., T.S. zaczął go jeszcze gorzej traktować. Mimo tego, że przełożony nadzorował pracę w innych zajezdniach, tj. na zajezdni nr 4 i 10, to głównie bywał w zajezdni nr 9. Wbrew obowiązującej procedurze, powód nie otrzymał ubrań roboczych i w dalszym ciągu mył felgi we własnym ubraniu, po czym w dniu 5 listopada 2015 r. na polecenie T.S. otrzymał używaną odzież roboczą. Wręczenie powodowi używanej odzieży roboczej miało na celu jego poniżenie, gdyż wszyscy inni pracownicy dostawali nową odzież roboczą. Fakt otrzymania przez powoda używanego ubrania roboczego był szeroko komentowany przez pracowników na forum zakładu pracy. Ponadto T.S. polecił brygadzystom, aby powierzali powodowi wyłącznie czyszczenie felg. Przy wszystkich pracownikach T.S. powiedział do A.N. - „Niech przyjdzie robol i pomyje felgi”, wyraźnie dając do zrozumienia, że chodzi mu o powoda. Powód był jedynym pracownikiem, któremu permanentnie powierzano tylko jednego rodzaju czynności,

tj. mycie felg w autobusach. Mycie felg powodowało, że powód był przemoczony i brudny. Przełożony naśmiewał się z powoda w obecności innych pracowników i obrażał go. Wielokrotnie przychodząc do M.B. (ówcześnie T.) sugerował, żeby schować powodowi narzędzia pracy oraz przy wszystkich pracownikach śmiejąc się z powoda, mówił: „Dzisiaj mamy zajaca, który kica w prywatnych ciuszkach”, „plebs (chodzi o powoda) siedzi i się uczy”. T.S. polecił brygadzystom oraz podległym im pracownikom, aby nie rozmawiali z powodem. Pracownicy obawiając się reakcji przełożonego, w momencie, gdy był on w pracy, nie rozmawiali z powodem. Ponadto T.S. ignorował powoda. Gdy powód zwracał się do przełożonego z jakimś pytaniem, ten odwracał się do niego tyłem, nie udzielając żadnej odpowiedzi lub odpowiadając zdawkowo. Właścicielka firmy podwykonawczej A.W. była również świadkiem sytuacji, w której T.S. stanął naprzeciwko powoda, gdy ten zbierał coś z podłogi i znajdował się w pozycji klęczącej, tak aby głowa powoda znajdowała się na wysokości krocza T.S., uwłaczając godności powoda. Nadto zdarzało się, że T.S. ostentacyjnie gasił papierosa na dopiero co posprzątanej przez powoda podłodze w hali.

T.S. podzielił pracowników na osoby, które lubi i te osoby traktował dobrze oraz na osoby, których nie darzy sympatią i do tych osób odnosił się negatywnie. Do grupy osób lubianych przez T.S. należeli ci, którzy donosili na innych pracowników. Pojawienie się T.S. w pracy wywoływało u pracowników poruszenie i strach. Do momentu, gdy T.S. nie było w pracy, pracownicy zachowywali się normalnie i współpracowali ze sobą.

W październiku 2015 r. brygadziści dokonywali oceny pracy pracowników porządkowych. Ocena pracy polegała na tym, że pracownicy porządkowi wypełniali ankiety, w których mieli dokonać samooceny swojej pracy, a następnie brygadziści wspólnie oceniali pracę danego pracownika podczas zebrania. Ankieta wypełniona przez powoda została odczytana na forum zebrania brygadzystów, natomiast oceny, jakie przyznał sobie powód, zostały przekreślone i J.H. wpisała powodowi najniższą ocenę z możliwych, tj. ocenę 1. J.H. co do zasady nie pracowała z powodem, gdyż powód świadczył pracę na pierwszej zmianie, natomiast J.H. wykonywała pracę na drugiej zmianie. Ponadto w okolicy listopada 2015 r. T.S. nakazał pracownikom, aby chowali grafiki pracy przed powodem, by ten nie zobaczył, że A.N. jest

uwzględniona na grafiku jako brygadzistka. Powoda doszły też słuchy, że powinien na siebie uważać, bo może wpaść do kanału i może stać mu się krzywda.

W okresie zatrudnienia na stanowisku pracownika porządkowego, powód miał problem z uzyskaniem urlopu wypoczynkowego. Brygadziści nie chcieli przyjmować od niego wniosków o urlop, kierując powoda z podaniami o urlop do T.S.. Przełożony albo odmawiał powodowi udzielenia urlopu wypoczynkowego, albo pozostawiał podanie bez rozpoznania. Taka sytuacja miała miejsce w grudniu 2015 r., gdy powód złożył wniosek o urlop w okresie świątecznym. T.S. pozostawił to podanie bez rozpoznania.

Od września 2015 r. na terenie zajezdni przy ul. O. prace porządkowe wykonywała również firma podwykonawcza. Właścicielami firmy podwykonawczej byli A.W. oraz A.W.. Z uwagi na to, że T.S. był koordynatorem ds. usług porządkowych, Państwo W. stale współpracowali z nim. Właściciele firmy podwykonawczej byli codziennie obecni na terenie zajezdni autobusowej, nie tylko przyglądając się swoim pracownikom, ale również pracownikom porządkowym, którzy byli zatrudnieni przez M., celem ewentualnego zwerbowania ich do swojej firmy. Od samego początku właściciele firmy podwykonawczej skupili uwagę na powodzie, ponieważ sumiennie wykonywał on swoje obowiązki pracownicze, jak również stale wykonywał jednego rodzaju czynności - mycie felg. Relacje pomiędzy właścicielami firmy podwykonawczej a T.S. były napięte. Konflikt dotyczył złego traktowania pracowników przez przełożonego, o czym właściciele firmy informowali dyrektora Z.F.. Ponieważ mimo licznych uwag zgłaszanych dyrekcji strony pozwanej sposób traktowania pracowników przez T.S. nie uległ zmianie, w październiku 2015 r. firma podwykonawcza wypowiedziała spółce M. umowę o świadczenie usług porządkowych. Na skutek zapewnień Z.F., że T.S. zmieni swoje zachowanie, właściciele firmy podwykonawczej finalnie odstąpili od wypowiedzenia umowy. Wbrew zapewnieniom Z.F., sytuacja pracowników nie ulegała zmianie, a wręcz się pogorszyła. Doszło między innymi do sytuacji, że T.S. około godziny 22:00 polecił jednemu pracownikowi firmy podwykonawczej, aby umył małą gąbką do naczyń całą halę. Takie samo polecenie otrzymał pewnego razu od przełożonego także powód.

T.S. odnosił się wulgarnie nie tylko do pracowników porządkowych, również do właścicieli firmy podwykonawczej. Ponadto T.S. bardzo często około godziny 22:00 wzywał A. oraz A.W. do niezwłocznego stawiennictwa na terenie hali pod pozorem, że coś się wydarzyło, po czym po przyjeździe na teren hali okazywało się, że leży jakiś jeden papierek albo wypalony papieros. Za wszelkie uchybienia T.S. nakładał na firmę podwykonawczą kary finansowe. Pracownicy firmy podwykonawczej nie chcieli przychodzić do pracy na teren zajezdni, tłumacząc to nagannym zachowaniem T.S.. O zachowaniach T.S. Państwo W. na bieżąco informowali kierownika zajezdni J.N. oraz dyrektora ds. personalnych J.K.. Po jednej z rozmów z J.K.A.W. została w sposób lekceważący potraktowana przez T.S., który naśmiewając się z niej oznajmił, że była na rozmowie z dyrektorem ds. niepotrzebnych, a on jest kuzynem pani prezes i zniszczy swoją rozmówczynię.

W maju 2016 r. T.S. zniszczył tabele pracy przygotowane przez pracownicę firmy podwykonawczej T.Z.. Mąż T.Z. (również pracownik M.) napisał wówczas list otwarty do pracowników M., w którym opisał całą sytuację, wskazując, że T.S. niszczy psychicznie pracowników, natomiast zarząd spółki na to nie reaguje. List został wywieszony na drzwiach biurowca, w hali OC i w myjni autobusów. Zarząd spółki nie odpowiedział na list otwarty pracownika, informując jedynie A.W., że za wywieszenie listu grozi jej kara w wysokości 300 zł. Z kolei kierownik zajezdni J.N. podczas jednej z rozmów z A. i A.W. wprost oznajmił im, że T.S. „to nie jest jego pracownik, on podlega pani prezes i jest mu potrzebny do kierowania plebsem”. Z uwagi na konflikt z T.S. oraz brak reakcji ze strony zarządu strony pozwanej, firma podwykonawcza w czerwcu 2016 r. ostatecznie wypowiedziała stronie pozwanej umowę. Z firmy podwykonawczej na skutek działań T.S. zwolniło się 8 pracowników. Od momentu objęcia funkcji koordynatora ds. usług porządkowych przez T.S. wielu pracowników strony pozwanej składało skargi na jego zachowanie do przewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej T.W., zarzucając przełożonemu niewłaściwy stosunek do pracowników, w tym w szczególności wulgarnie i lekceważące zachowanie. T.W. wielokrotnie próbowała wyjaśnić z T.. jego stosunek do załogi, jednakże ten ją ignorował, nie udzielając żadnej konkretnej odpowiedzi. T.S. był specyficzną osobą, z którą ciężko było dojść do porozumienia. Miał zmienny i wybuchowy charakter. Wprowadzał negatywną

atmosferę w pracy i skłócał pracowników. Zapytany przez jednego pracownika o wywoływanie konfliktów w pracy, odparł mu: „A bo ja lubię, jak coś się dzieje”.

Powód kilkakrotnie zgłaszał dyrektorowi ds. personalnych J.K., że jest źle traktowany przez bezpośredniego przełożonego, a także poinformował, że doszły do niego słuchy, iż są kierowane pod jego adresem groźby. Podczas jednego ze spotkań J.K. polecił powodowi, aby napisał pismo o powołanie komisji antymobbingowej. W dniu 24 listopada 2015 r. powód wystosował pisemną prośbę o powołanie wewnętrznej komisji antymobbingowej, mającej na celu zakończenie działań mobbingowych kierowanych wobec niego przez bezpośredniego przełożonego T.S.. Dyrektor ds. personalnych rozpoczął postępowanie wyjaśniające, podczas którego przeprowadził indywidualne rozmowy z pracownikami porządkowymi. Z uwagi na to, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz uznając, że zarzuty powoda nie zostały potwierdzone, J.K. podjął decyzję o niepowołaniu komisji antymobbingowej.

W dniu 9 lutego 2016 r. powód spotkał się z dyrektorem ds. personalnych J.K.. Na spotkaniu tym J.K. zaproponował, żeby powód podpisał pismo, w którym oświadczy, że był mobbingowany przez T.S., co wywołało u niego ogromny stres i pogorszenie stanu zdrowia, jednakże obecnie sytuacja uległa poprawie, gdyż T.S. nie pojawia się tak często w zajezdni autobusowej, w związku z czym ich kontakt jest sporadyczny. W momencie, kiedy dochodzi do spotkań, ich relacje wyglądają poprawnie. Powód na prośbę dyrektora Kędzińskiego podpisał to pismo. Pismem z dnia 29 lutego 2016 r. powód wystosował do T.S. prośbę o przywrócenie go na stanowisko brygadzysty usług porządkowych oraz o zmianę warunków zatrudnienia dotyczącego okresu zatrudnienia, tj. zawarcia z nim umowy na czas nieokreślony.

Powód złożył skargę na działania strony pozwanej do Państwowej Inspekcji Pracy. Na skutek tego, Państwowa Inspekcja Pracy wszczęła kontrolę, w trakcie której ustalono, że pracodawca ze znacznym opóźnieniem wyposażył powoda w buty i odzież roboczą, co należy traktować jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Ponadto w trakcie kontroli Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła anonimową ankietę mobbingową wśród pracowników zajezdni oraz niektórych pracowników myjni, w wyniku której potwierdzone zostały zgłaszane pod adresem T.S. zarzuty dopuszczania się zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

Znaczna część pracowników wskazała, że w zakładzie pracy nie istnieje żadna forma przeciwdziałania mobbingowi.

Pismem z dnia 9 maja 2016 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 49.900 zł tytułem zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia w wyniku mobbingu. Pismem z dnia 8 czerwca 2016 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 10 czerwca 2016 r. powód wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 25 czerwca 2016r.

W lutym 2016 r. na terenie zajezdni doszło do pobicia kilku pracowników. T.S. został oskarżony o pobicie jednego z nich. Ponadto po rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, jeden z pracowników porządkowych – K.S. oskarżył T.S., A.S. oraz A.N. o wywiezienie go do lasu i pozostawienie tam pod wpływem alkoholu. K.S. oskarżył też przełożonego o mobbing. Na skutek tego oskarżenia, strona pozwana powołała komisję antymobbingową, która potwierdziła zasadność tego zarzutu. Pismem z dnia 16 sierpnia 2016 r. strona pozwana rozwiązała z T.S. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których pracodawca powziął wiadomość dnia 6 sierpnia 2016 r., a polegających na: (-) wprowadzeniu nieprawdziwych informacji dotyczących czasu pracy podległych pracowników za miesiąc maj 2016 r. oraz (-) rażącym i nagannym nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego, polegającego na współuczestniczeniu w znęcaniu się psychicznym i fizycznym nad innym pracownikiem. T.S. nie wniósł odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Na skutek zawiadomienia prezesa zarządu J.S., policja wszczęła dochodzenie w sprawie stosowania wobec K.S. przemocy lub groźby bezprawnej w celu zmuszania go do określonego zachowania, tj. o czyn z art. 191 § 1 k.k. oraz znęcania się fizycznego, przez bicie, szarpanie, rzucanie kamieniami oraz zmuszanie do wypicia zlewek herbaty, kawy, płynów do mycia naczyń, mydła w płynie i środków chemicznych, a także znęcania się psychicznego, przez używanie słów uznanych za wulgarne i obelżywe oraz groźby pozbawienia pracy, tj. o czyn z art. 207 § 1 k.k., jak również podrobienia dokumentacji delegacji w celu użycia jako autentycznego, tj. o czyn 270 § 1 k.k. a także przywłaszczenia gotówki w wysokości

400 zł należące do K.S., tj. o czyn 284 § 1 k.k. Powód nie jest stroną tego postępowania przygotowawczego.

Po degradacji powoda ze stanowiska brygadzysty na stanowisko pracownika porządkowego, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 1 października 2015 r. do 18 października 2015 r. Na skutek działań T.S. powód miał problemy zdrowotne związane z nadciśnieniem oraz ze snem. W dniu 14 marca 2016 r. otrzymał skierowanie do szpitala na oddział kardiologiczny z rozpoznaniem nadciśnienia tętniczego z tachykardią. Powód stawał się agresywny i nerwowy. Obawiał się chodzić do pracy, jak również bał się o swoje zdrowie. Na skutek zmiany zachowania powoda, rozstała się z nim jego partnerka M.F.. Z uwagi na ciężką sytuację w pracy i złe samopoczucie wywołane tą sytuacją, powód w okresie od 25 listopada 2015 r. do 23 grudnia 2015 r. oraz od 7 marca 2016 r. do 23 marca 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 23 marca 2016 r. zgłosił się do psychiatry dr S.S., od którego uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 24 marca 2016 r. do 17 kwietnia 2016 r. Lekarz psychiatra rozpoznał u powoda zaburzenia adaptacyjne. Odnotował, że z wywiadu z powodem wynika, iż stres przenosi on z pracy do domu, ma problemy ze snem, często budzi się w nocy, ciągle myśli o pracy, ma natłok myśli przed snem. Powód przyjmował leki zapisane mu przez psychiatrę. Następną wizytę u psychiatry odbył 18 kwietnia 2016 r., a kolejne zwolnienie lekarskie z przyczyn psychiatrycznych (zaburzeń adaptacyjnych) otrzymał na okres od 16 maja 2016 r. do 5 czerwca 2016 r. Ponowne wizyty powoda u lekarza psychiatry miały miejsce w dniach: 1 czerwca 2016 r., 17 sierpnia 2016 r., 30 sierpnia 2017 r. i 11 października 2017 r. Po wypowiedzeniu przez powoda łączącej strony umowy o pracę z dniem 25 czerwca 2016 r., lekarz psychiatra podczas wizyty powoda w dniu 17 sierpnia 2016 r. stwierdził polepszenie się stanu zdrowia psychicznego pacjenta, pisząc: „zmiana pracy, spokojniejszy, okresowo wybuchy złości”. Od wizyty w dniu 17 sierpnia 2016 r. do wizyty w dniu 30 sierpnia 2017 r. powód nie leczył się psychiatrycznie. Po ustaniu zatrudnienia w M. Sp. z o.o. powód potrzebował czasu, aby się zregenerować. Nową pracę podjął w lutym 2017 r. w Poczcie (...). Pomiędzy 25 czerwca 2016 r. a lutym 2017 r. pozostawał na utrzymaniu swoich rodziców.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, co wprost wynika z treści art. 94³ § 1 k.p. Powyższe oznacza, że za prawne konsekwencje mobbingu odpowiedzialność ponosi pracodawca, bez względu na to, czy sam był mobberem, czy tylko tolerował takie działanie innych względem pracownika. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że obszerny materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jednoznacznie potwierdził fakt stosowania wobec powoda praktyk mobbingowych. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie tylko wykazało, że wobec powoda był stosowany mobbing, ale - co najistotniejsze - potwierdziło okoliczność, iż strona pozwana nie podejmowała żadnych realnych i skutecznych działań zmierzających do zapobiegania temu zjawisku.

W kwestii konkretnych przykładów działań mobbingowych przedstawionych przez powoda w pozwie, zgromadzony materiał dowodowy potwierdził wysoce naganne postępowanie mobbingowe T.S. wobec powoda, polegające na złośliwym lekceważeniu powoda, obrażaniu i wyśmiewaniu go, demonstracyjnym unikaniu z nim kontaktu i zakazywaniu rozmów z powodem innym pracownikom, izolowaniu powoda od reszty pracowników, poniżaniu powoda w obecności innych pracowników, próbach zdyskredytowania go jako brygadzysty, blokowaniu niezbędnych informacji związanych z wykonywaną pracą, przydzielaniu zajęć nienależących do obowiązków powoda, a następnie krytykowaniu rezultatów pracy powoda, powierzania powodowi tylko jednego rodzaju pracy, wreszcie stwarzaniu problemów z udzielaniem urlopów wypoczynkowych.

Powołana w sprawie biegła psychiatra lek. med. J.B. w rzeczowej, jasnej i kompletnej opinii jednoznacznie stwierdziła, że powód S.G. doznał rozstroju zdrowia na skutek warunków panujących w miejscu pracy. U powoda rozwinęły się zaburzenia adaptacyjne wywołane czynnikiem stresującym, którym był stosunek przełożonego do jego osoby. Zaburzenia te nie wystąpiłyby u powoda bez działania tegoż czynnika stresującego. Objawami zaburzeń adaptacyjnych u powoda były: nastrój depresyjny, lęk, zamartwianie się, poczucie niemożności poradzenia sobie, drażliwość, ksočność.

Sąd Rejonowy uznał, że żądana przez powoda kwota zadośćuczynienia, tj. 49.900 zł, będzie adekwatna do rozmiaru jego krzywdy wywołanej rozstrojem

zdrowia doznany na skutek mobbingu w miejscu pracy. Kwota ta odpowiada dwukrotności wynagrodzenia powoda za każdy miesiąc pracy u strony pozwanej, kiedy poddany był działaniom mobbingowym ze strony pracodawcy, tj. w okresie od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia 25 czerwca 2016 r. (razem 12 miesięcy). Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.286,67 zł brutto, więc kwota dochodzonego roszczenia powinna odpowiadać 54.880,08 zł, jednakże z uwagi na nieposiadanie przez powoda środków na uiszczenie wymaganej opłaty od pozwu, została ograniczona do 49.900 zł.

Na wysokość przyznanego zadośćuczynienia wpływ miał długi okres nękania powoda (12 miesięcy), za pełnym przyzwoleniem na to dyrekcji i zarządu pozwanej spółki, intensywność, uporczywość i wyjątkowo perfidny charakter działań mobbingowych przełożonego oraz rozmiar doznanej przez powoda krzywdy w postaci rozstroju zdrowia psychicznego. Sąd pierwszej instancji wziął także pod uwagę fakt, że doznany przez powoda rozstrój zdrowia psychicznego miał bezpośredni wpływ na jego życie prywatne, utrudniając mu społeczne funkcjonowanie. Wynikiem tego był rozpad związku powoda z partnerką M.F.. Na skutek działań mobbingowych przełożonego powód zdecydował się również na wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę. Wprawdzie biegła sądowa wskazała w swej opinii, że skoro w sierpniu 2016 r. lekarz stwierdził poprawę stanu zdrowia psychicznego powoda, to doznany przez niego rozstrój zdrowia nie uniemożliwiał mu podjęcia nowego zatrudnienia po zwolnieniu się z pracy u pozwanej w czerwcu 2016 r. Sąd Rejonowy jednak miał na uwadze fakt, że poprawa stanu zdrowia psychicznego powoda nastąpiła właśnie w związku z tym, że sam odszedł on ze spółki i uwolnił się od mobbera. Lekarz psychiatra w trakcie wizyty w dniu 17 sierpnia 2016 r. stwierdził polepszenie się stanu zdrowia psychicznego powoda, pisząc, że ma to związek z zakończeniem przez pacjenta dotychczasowej pracy. Utracone świadczenia ze stosunku pracy zwiększają zaś poczucie krzywdy spowodowanej mobbingiem, co daje podstawę do zasądzenia zadośćuczynienia powiększonego z uwagi na wystąpienie również tego typu skutków mobbingu. Przy ustalaniu kwoty zadośćuczynienia Sąd Rejonowy miał zatem na uwadze także okres, jaki był potrzebny powodowi do wyeliminowania skutków doznanego mobbingu. Sąd pierwszej instancji wziął bowiem pod uwagę

fakt, że po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej powód musiał zregenerować się psychicznie i pozostawał na utrzymaniu rodziców przez okres 7 miesięcy (do lutego 2017 r., kiedy rozpoczął nową pracę).

Sąd Rejonowy zważył nadto, że zadośćuczynienie ma nie tylko zrekompensować krzywdę osobie mobbingowanej, ale ma spełniać również funkcję represyjno-wychowawczą i prewencyjną wobec pracodawcy. Kwota zadośćuczynienia powinna być ustalona tak, aby pracodawca na przyszłość wystrzegał się tolerowania niedopuszczalnych zachowań mobbingowych w miejscu pracy i ma za zadanie zmotywowanie pracodawcy do dbałości o dobrą atmosferę w zakładzie pracy.

Pozwany wniósł apelację od powyższego wyroku, zarzucając mu między innymi naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 94³ § 3 k.p., polegającą na przyznaniu powodowi zadośćuczynienia w wysokości wykraczającej poza rozsądne granice.

Wyrokiem z dnia 24 maja 2018 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanego i zasądził od niego wynagrodzenie na rzecz reprezentującego powoda pełnomocnika z urzędu tytułem nieopłaconej pomocy prawnej.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie bardzo obszerne postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne.

W odniesieniu do sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego, Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do uwzględniania żadnego z nich. Wskazał, że Sąd Rejonowy w sposób należyty oraz zgodny z przepisami prawa procesowego przeprowadził postępowanie dowodowe, a analizując zgromadzony materiał dowodowy, nie dopuścił się przekroczenia granicy swobodnej jego oceny. Sąd pierwszej instancji w sposób rzetelny ustalił wszystkie okoliczności sprawy, niezbędne dla jej prawidłowego rozstrzygnięcia. Niesłuszny okazał się apelacyjny zarzut braku potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym wskazywanych przez stronę pozwaną faktów. Świadkowie, którzy współpracowali z powodem w zajezdni nr 9, jednoznacznie potwierdzili stosowanie mobbingu wobec powoda przez przełożonego T.S.. Również opinia biegłego psychiatry i dokumentacja medyczna powoda, jasno wskazywały na podnoszone

przez powoda fakty dotyczącego jego stanu zdrowia. Zdaniem Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał jest kompletny i nie wymaga uzupełnienia. Zarzuty sformułowane w środku odwoławczym należy ocenić, jako niepopartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla strony pozwanej, ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego.

Sporządzone przez Sąd Rejonowy uzasadnienie wyroku odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy nie podzielił także zarzutu naruszenia przepisu art. 217 § 2 k.p.c., zauważając, że sąd nie ma obowiązku uwzględniania każdego zgłoszonego wniosku dowodowego, co więcej - jest zobligowany do pewnej selekcji zaproponowanych środków dowodowych i oceny, czy są one potrzebne i przydatne dla poczynienia ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, a nadto do ocen. Oddalenie wniosków dowodowych, czy też pominięcie niektórych dowodów nie może zostać zatem uznane za nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego. Nie można bowiem zapominać, że zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są jedynie fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie, a fakty istotne dla rozstrzygnięcia w sprawie Sąd Rejonowy ustalił.

Odnosząc się do zgłoszonych przez stronę pozwaną zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy uznał je za bezzasadne. Podkreślił, że w myśl art. 94³ § 1 i § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, a pracodawca jest obowiązany mu przeciwdziałać. Mobbing może przybrać postać prześladowania pracownika przez pracodawcę, przez osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, przez innego pracownika, jak również przez osobę świadczącą na rzecz pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika.

Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W postępowaniu sądowym to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku również spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

W niniejszym postępowaniu Sąd Rejonowy ustalił, a Sąd drugiej instancji ustalenia te przyjął za własne, że powód poddawany był mobbingowi w miejscu pracy przez przełożonego, zaś strona pozwana miała tego świadomość i temu nie zapobiegała.

W przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie oraz dokonał jego słusznej oceny. Przedstawione w apelacji strony pozwanej zarzuty, zmierzające do podważenia zaskarżonego wyroku, stanowiły jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, które w całości odpowiada prawu.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pozwany. Zaskarżył wyrok w całości i oparł skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów postępowania, mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c., a polegającego na nierozpoznaniu przez Sąd drugiej instancji zarzutu apelacji: naruszenia prawa materialnego, tj. art. 94³ § 3 k.p., przez przyznanie zadośćuczynienia w wysokości wykraczającej poza rozsądne granice. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w innym składzie oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód, reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu, wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu. Ponadto pełnomocnik z urzędu wniósł o

zasądzenie na jego rzecz kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2).

Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (k.p.c.). W konsekwencji tego zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać

ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Taki sposób wytyczenia przez ustawodawcę ram postępowania kasacyjnego implikował daleko idący rygoryzm w zakresie wymagań formalnych stawianych w art. 398⁴ k.p.c. temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia i aby skarżący mógł dopełnić owych wymagań, w k.p.c. ustanowiono przymus adwokacko - radcowski w zastępowaniu stron w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

W rozpoznawanej sprawie skarżąca oparła skargę kasacyjną na podstawie naruszenia przepisu postępowania (tj. art. 378 § 1 k.p.c.).

Odnosząc się do stawianego przez skarżącą zarzutu, warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Specyfika postępowania apelacyjnego wynika między innymi z unormowania art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji rozpoznaje (czyli ma obowiązek rozpoznać) sprawę w granicach apelacji. Sąd drugiej instancji rozpoznaje więc sprawę w granicach apelacji, a nie apelację.

Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoim orzecznictwie wskazywał, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, ale też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Jest to istotne zwłaszcza wtedy, gdy w apelacji kwestionuje się ocenę dowodów i ustaleń poczynionych w pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666; z dnia 29 czerwca 2012 r., I CSK 606/11, LEX nr 1232456; z dnia 13 maja 2011 r., V CSK 349/10, LEX nr 864024; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK

325/09, LEX nr 604218; z dnia 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157 oraz postanowienie z dnia 21 sierpnia 2003 r., III CKN 329/01, OSNC 2004 Nr 10, poz. 161). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 Nr 6, poz. 55; z głosą G. Rząsa i A. Urbańskiego, Palestra 2009 nr 1 - 2, s. 270-277), przyjęto, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów sąd drugiej instancji powinien zatem zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji. Obowiązek samodzielnego dokonania przez sąd drugiej instancji oceny prawnej dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz jego motywami oznacza, że zarzuty apelującego mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu, nie wiążą go. Rozpoznanie sprawy na skutek wniesionej apelacji odbywa się jednak przy zastosowaniu właściwych przepisów postępowania - przepisów regulujących postępowanie apelacyjne oraz, gdy brak takich przepisów, przy zastosowaniu unormowań dotyczących postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.). Sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 381 i art. 382 k.p.c.), kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego (art. 386 § 6, art. 398²⁰ i art. 390 § 2 k.p.c.), stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne dotyczące postępowania przed

sądem pierwszej instancji (art. 367 i następne oraz art. 391 § 1 i art. 13 § 2 k.p.c.), kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne (na przykład art. 162 k.p.c.), ale biorąc pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 *in fine* k.p.c.), orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie naruszając zakazu reformationis in peius (art. 378 § 1, art. 384 i art. 386 k.p.c.) i w końcu rozstrzyga o kosztach postępowania (art. 108 § 2 k.p.c.).

Związanie zarzutami apelacji oznacza zatem, że sąd drugiej instancji nie bada i nie rozważa wszystkich możliwych naruszeń prawa procesowego popełnionych przez sąd pierwszej instancji, jednak powinien odnieść się do wszystkich podniesionych przez skarżącego w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania. O ile więc badanie przez sąd drugiej instancji naruszeń prawa procesowego jest ograniczone do uchybień, które wyraźnie sformułował i zarzucił skarżący w apelacji lub w pismach procesowych złożonych w toku postępowania apelacyjnego, to jednocześnie sąd odwoławczy ma obowiązek odnieść się do wszystkich tych zarzutów - rozważyć je i ocenić ich zasadność (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., II PK 7/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 283 czy wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138 i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia).

Zważywszy, że sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę a nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Sąd drugiej instancji spełnia zaś swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Skoro również w postępowaniu apelacyjnym obowiązuje art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), to uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji - który jest sądem nie tylko dokonującym kontroli prawidłowości (zgodności z prawem) wyroku sądu pierwszej instancji, ale przede wszystkim rozstrzygającym sprawę merytorycznie (uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55) - powinno zawierać pełny opis podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przepis art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji, oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138). Zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zależy od treści wydanego orzeczenia. Gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń. Wystarczy jedynie jednoznaczne stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Jednakże przypadku, gdy sąd odwoławczy dokonuje odmiennych (nowych i innych) ustaleń w stosunku do tych, na których oparł się sąd pierwszej instancji, powinien tę zmianę uzasadnić w taki sposób, aby była możliwa ocena, że zmiana ta była usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2006 r., II CK 428/05, LEX

nr 180195). Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2016 r., I CSK 659/15, LEX nr 2152381; z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 235/14, LEX nr 1936719; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029).

W rozpoznawanej sprawie skarżąca upatruje naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 378 § 1 k.p.c. w nierozpoznaniu jednego z zarzutów apelacji, tj. zarzutu obrazy art. 94³ § 3 k.p., polegającą na przyznaniu powodowi zadośćuczynienia w wysokości wykraczającej poza rozsądne granice.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji spełnił swoją funkcję sądu odwoławczego, gdyż rozpoznał sprawę w granicach apelacji, a uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie elementy konstrukcyjne i pozwala na kasacyjną kontrolę zapadłego rozstrzygnięcia. Skoro Sąd Okręgowy przytoczył a następnie podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonane przez Sąd Rejonowy, zbędne było ponowne ich cytowanie w części rozważaniowej uzasadnienia. Nieuprawnione jest twierdzenie skarżącej, że Sąd drugiej instancji pominął powyższy zarzut apelacyjny, albowiem zarzut ten przytoczył w motywach zaskarżonego wyroku. Natomiast nie odniósł się do niego odrębnie, lecz po szczegółowym omówieniu ustaleń faktycznych i rozważań prawnych, podzielił je i przyjął za własne, a zatem zaaprobował także ocenę okoliczności rzutujących na wysokości należnego powodowi zadośćuczynienia z tytułu mobbingu.

Co do samego art. 94³ § 3 k.p., stanowi on, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przepis ten jest częściowo wzorowany na art. 444 i art. 445 k.c. Nie obejmuje on jednak zwrotu kosztów związanych z rozstrojem zdrowia oraz renty uzupełniającej, o jakich traktuje art. 444 k.c. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29

marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9 – 10, poz. 126), mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcję za jego stosowanie reguluje przede wszystkim art. 94³ § 3 k.p., chociaż stosowanie jej odbywa się z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c.).

Odnosnie do zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w doktrynie i orzecznictwie powszechnie przyjęty jest pogląd o kompensacyjnym charakterze tego świadczenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1968 r., I PR 228/68, niepublikowany; z dnia 22 marca 1978 r., IV CR 79/78, niepublikowany; z dnia 18 kwietnia 1978 r., IV CR 99/78, niepublikowany; z dnia 22 kwietnia 1985 r., II CR 94/85, niepublikowany; z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 681/98, OSNAPiUS 2000 nr 16, poz. 626; z dnia 12 lipca 2002 r., V CKN 1114/00, niepublikowany; z dnia 12 września 2002 r., IV CKN 1266/00, niepublikowany). Zgodnie z teorią kompensacyjną, celem zadośćuczynienia za krzywdę jest wyrównanie wyrządzonej szkody niemajątkowej. Rozmiar cierpień jest podstawowym kryterium ustalania wysokości zadośćuczynienia. Kompensacja nie może prowadzić do wzbogacenia poszkodowanego, ale nie może także być nieodpowiednia w stosunku do doznanej krzywdy, ponieważ zasądzone świadczenie nie wypełnia wówczas w sposób prawidłowy przypisywanych mu zadań. W judykaturze Sądu Najwyższego uznaje się za niepodważalną zasadę, że poszkodowany powinien otrzymać zawsze pełne zadośćuczynienie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1968 r., I PR 157/68, OSNCP 1969 Nr 2, poz. 37; uchwała pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 145; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005 nr 2, poz. 4). Funkcja kompensacyjna jest realizowana wówczas, gdy kwota pieniężna może być traktowana przez samego poszkodowanego za adekwatną wobec doznanych cierpień. Oceny jej wysokości dokonuje więc sam poszkodowany i to jedynie on może stwierdzić, czy zadośćuczynienie odpowiada rozmiarowi doznanej szkody i czy w pełni został naprawiony wyrządzony mu uszczerbek, a więc czy rzeczywiście przyznane świadczenie spełnia w konkretnym przypadku funkcję kompensacyjną.

Zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę ma przywrócić, na ile jest to możliwe, stan istniejący przed zdarzeniem wyrządzającym krzywdę, przy czym w odniesieniu do zadośćuczynienia można mówić o swoiście ujmowanej funkcji kompensacyjnej, różniącej się w sposób zasadniczy od kompensacji szkody majątkowej dokonywanej za pomocą odszkodowania. Odszkodowanie, jeśli odpowiada rozmiarom wyrządzonej szkody (przy założeniu, że uszczerbek został wyrządzony w dobrach zastępowalnych) może w pełni przywrócić stan poprzedni. Funkcja kompensacyjna w przypadku zadośćuczynienia powinna zaś być ujmowana szeroko, nie ograniczając się jedynie do finansowych korzyści przysparzanych w majątku poszkodowanego. W przypadku zadośćuczynienia kompensacja dokonuje się głównie w sferze psychicznej poszkodowanego. Przywrócona zostaje pewna równowaga emocjonalna, naruszona przez doznane cierpienia psychiczne. Jest to szczególnie ważne przy uszczerbku o charakterze niemajątkowym, gdzie pełna rekompensata nie jest możliwa do osiągnięcia. Ocenie podlegają wartości niewymierne majątkowo, dlatego istotnym jest, aby poszkodowany odczuł nie tylko ekonomicznie, ale także w sferze psychiki prawidłowość zastosowanego środka. Takie ujmowanie funkcji zadośćuczynienia pozwala na ścisłe powiązanie kompensacji z satysfakcją. Konkludując wypada stwierdzić, że wysokość przyznanej sumy powinna być tak ukształtowana, aby z jednej strony stanowiła odzwierciedlenie doznanego uszczerbku, zaś z drugiej, mimo niepełnej kompensacji z uwagi na brak możliwości przywrócenia do stanu poprzedniego, była zauważalna i przynosiła poszkodowanemu satysfakcję. Jeśli w przekonaniu poszkodowanego wysokość przyznanej mu tytułem zadośćuczynienia sumy pieniężnej będzie satysfakcjonująca, to zastosowany środek spełnił także przypisywaną mu funkcję kompensacyjną.

Nie powinno budzić wątpliwości, że o rozmiarze należnego zadośćuczynienia decyduje rozmiar doznanej krzywdy. Niedający się ściśle wymierzyć charakter krzywdy sprawia, że ustalenie jej rozmiaru, a tym samym i wysokości zadośćuczynienia, zależy od oceny sądu, która powinna opierać się na całokształcie okoliczności sprawy. Suma "odpowiednia" w rozumieniu art. 445 § 1 k.c. nie oznacza jednak sumy dowolnej, określonej wyłącznie według uznania sądu, lecz jej prawidłowe ustalenie wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności, które

mogą mieć znaczenie w danym przypadku. Zarówno okoliczności wpływające na wysokość zadośćuczynienia, jak i kryteria ich oceny powinny być rozważane indywidualnie w związku z konkretną osobą pokrzywdzonego i konkretną krzywdą (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2009 r., III CSK 62/09, OSNC-ZD 2010 Nr 3, poz. 80; z dnia 8 października 2008 r., IV CSK 243/08; z dnia 22 czerwca 2005 r., III CK 392/2004; z dnia 17 września 2010 r., II CSK 94/10, niepublikowane). Dlatego nie jest wystarczające stwierdzenie przez sąd, że przesłanką zadośćuczynienia jest ból i cierpienie będące następstwem urazu ciała lub rozstroju zdrowia, lecz konieczne jest ustalenie konkretnych okoliczności charakteryzujących związaną z tym krzywdę (wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2005 r., III CK 392/04, niepublikowany). Orzecznictwo z jednej strony wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności, z drugiej indywidualnego podejścia do każdego przypadku. Kryteria, jakimi należy się kierować przy określaniu wysokości zadośćuczynienia, wynikają z bogatego orzecznictwa sądowego.

Dla wysokości zadośćuczynienia nie jest prawnie relewantna sytuacja majątkowa zobowiązanego (dłużnika). Nie istnieje zatem tego rodzaju zależność, że bardziej zamożny zobowiązany powinien być obciążony obowiązkiem pokrycia szkody w większym wymiarze.

W ostatnich latach Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że ze względu na kompensacyjny charakter zadośćuczynienia jego wysokość musi przedstawiać odczuwalną wartość ekonomiczną adekwatną do warunków gospodarki rynkowej. Zwracał równocześnie uwagę, że nie można akceptować stosowania taryfikatora i ustalania wysokości zadośćuczynienia według procentów trwałego uszczerbku na zdrowiu. Zdrowie ludzkie jest dobrem o szczególnie wysokiej wartości, w związku z czym zadośćuczynienie z tytułu uszczerbku na zdrowiu powinno być odpowiednio duże. Nietrafne byłoby też posługiwanie się przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia jedynie określonymi jednostkami przeliczeniowymi w postaci najniższego czy średniego wynagrodzenia pracowniczego. Powołanie się przy ustalaniu zadośćuczynienia na potrzebę utrzymania jego wysokości w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, nie może bowiem prowadzić do podważenia kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia (wyroki Sądu

Najwyższego: z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005 nr 2, poz. 40; z dnia 10 lutego 2004 r., IV CK 355/02, LEX nr 897875; z dnia 27 lutego 2004 r., V CK 282/03, LEX nr 183777; z dnia 28 czerwca 2005 r., I CK 7/05, LEX nr 153254; z dnia 10 marca 2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 175; z dnia 20 kwietnia 2006 r., IV CSK 99/05, OSP 2009 nr 4, poz. 40; z glosą M. Nesterowicza i z dnia 9 listopada 2007 r., V CSK 245/07, LEX nr 369691, OSNC-ZD 2008 nr D, poz. 95). W orzecznictwie oraz w nauce prawa zgodnie przyjmuje się ponadto, że suma pieniężna przyznana tytułem zadośćuczynienia ma stanowić przybliżony ekwiwalent poniesionej szkody niemajątkowej. Powinna zatem wynagrodzić poszkodowanemu doznane przez niego cierpienia fizyczne i psychiczne oraz ułatwić przewyżczanie ujemnych przeżyć. Z kolei poziom stopy życiowej społeczeństwa może rzutować na wysokość zadośćuczynienia jedynie uzupełniająco, w aspekcie urzeczywistnienia zasady sprawiedliwości społecznej. Prezentowany we wcześniejszym orzecznictwie pogląd o utrzymywaniu zadośćuczynienia w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa stracił znaczenie, z uwagi na duże rozwarstwienie społeczeństwa pod względem poziomu życia i zasobności majątkowej. Decydującym kryterium jest rozmiar krzywdy i ekonomicznie odczuwalna wartość, adekwatna do warunków gospodarki rynkowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2011 r., I PK 145/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 66 oraz powołane w nim orzecznictwo). Okoliczności wpływające na określenie wysokości zadośćuczynienia, jak i kryteria ich oceny, muszą być zawsze rozważane indywidualnie w związku z konkretną osobą poszkodowanego i sytuacją życiową, w której się znalazł (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I CSK 384/07, OSP 2009 nr 2, poz. 20).

Nie można przy tym tracić z pola widzenia tego, że możliwość zmiany przez sąd wyższej instancji wysokości zasądzanego zadośćuczynienia jest ograniczona. Jak wskazano wyżej, ze względu na niewymierność krzywdy, określenie w konkretnym wypadku odpowiedniej sumy pozostawione zostało sądowi, który w tym zakresie dysponuje większą swobodą niż przy ustalaniu szkody majątkowej i sumy potrzebnej do jej naprawienia, co sprawia, że korygowanie przez sąd wyższej instancji wysokości zasądzanego zadośćuczynienia uzasadnione jest jedynie wtedy,

gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy mających wpływ na jego wysokość, jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie do doznanej krzywdy, tj. albo rażąco wygórowane albo rażąco niskie, bądź zostało określone z oczywistym naruszeniem kryteriów jego ustalania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; z dnia 18 kwietnia 2002 r., II CKN 665/00 i z dnia 15 lutego 2006 r., IV CK 384/05, niepublikowany; z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 102/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 11; z dnia 7 października 2014 r., I PK 39/14, LEX nr 1544220, czy też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 38/11, niepublikowane).

Wypada zauważyć, że zadośćuczynienie za krzywdę jest świadczeniem przyznawanym jednorazowo, ma charakter całościowy i stanowi rekompensatę za wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne zarówno te, których poszkodowany już doznał, jak i te, które w związku z doznany uszkodzeniem ciała lub rozstrojem zdrowia, zapewne wystąpią u niego w przyszłości.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy ustalając wysokość należnego powodowi zadośćuczynienia z tytułu doznanego w wyniku mobbingu rozstroju zdrowia wziął pod uwagę długi okres nękania powoda (12 miesięcy), za pełnym przyzwoleniem na to dyrekcji i zarządu pozwanej spółki, intensywność, uporczywość i wyjątkowo perfidny charakter działań mobbingowych przełożonego oraz rozmiar doznanej przez powoda krzywdy w postaci rozstroju zdrowia psychicznego, rzutującego jego życie prywatne, utrudniającego mu społeczne funkcjonowanie, czego wynikiem był rozpad związku powoda z jego ówczesną partnerką. Na skutek działań mobbingowych przełożonego powód zdecydował się na wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę, czego konsekwencją było pozostawanie przez powoda na utrzymaniu rodziców przez okres kilku miesięcy potrzebnych na regenerację sił. Samo zasądzone zadośćuczynienie powiązane zostało zaś z wynagrodzeniem powoda za okres, w którym poddany był on praktykom mobbingowym ze strony przełożonego. Sąd Rejonowy zważył nadto, że zadośćuczynienie ma nie tylko zrekompensować krzywdę osobie mobbingowanej, ale ma spełniać również funkcję represyjno-wychowawczą i prewencyjną wobec pracodawcy, tak, aby na przyszłość wystrzegał się on tolerowania

niedopuszczalnych zachowań mobbingowych w miejscu pracy i ma za zadanie zmotywowanie pracodawcy do dbałości o dobrą atmosferę w zakładzie pracy.

Skarżąca kwestionując wysokość zasadzonego zadośćuczynienia podnosi zasadniczo jedną okoliczność, tj. krótszy niż przyjęły Sądy orzekające okres narażenia powoda na działania mobbera w osobie jego bezpośredniego przełożonego, powołując się na pisemne oświadczenie powoda z dnia 9 lutego 2016 r. o ustaniu praktyk mobbingowych ze strony swojego zwierzchnika. Sąd pierwszej instancji szczegółowo opisał okoliczności związane ze zredagowaniem tego pisma, podkreślając, że zostało ono sporządzone na prośbę dyrektora ds. personalnych J. K.. Sądy ustaliły jednak, że proceder mobbingowania powoda trwał do końca jego zatrudnienia u pozwanej. Warto podkreślić, że powód podjął leczenie psychiatryczne już po sporządzeniu wspomnianego oświadczenia, a stan jego zdrowia psychicznego poprawił się dopiero po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę. Powyższe ustalenia są dla Sądu Najwyższego wiążące z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

as