



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. B.

przeciwko P. w R. S.A.

o odszkodowanie, zadośćuczynienie, zwrot kosztów leczenia, nakazanie
umieszczenia oświadczenia oraz zapłatę sumy pieniężnej na wskazany cel
społeczny,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 kwietnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie
z dnia 28 lutego 2022 r., sygn. akt III APa 5/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od P. w R. Spółki Akcyjnej na rzecz G. B. kwotę 1710
(jeden tysiąc siedemset dziesięć) złotych, wraz z odsetkami, o
których mowa w art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Leszek Bielecki Jarosław Sobutka Romuald Dalewski

UZASADNIENIE

Pozwem z 10 czerwca 2019 r., G. B. domagała się od „P. w R. S.A., zasądzenia na jej rzecz:

- kwoty 13.638,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} k.p.,

- kwoty 20.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za doznaną skutek mobbingu krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p., ewentualnie za doznaną skutek naruszenia dóbr osobistych krzywdę na podstawie art. 445 § 1 k.c.,

- kwoty 4.488,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów leczenia na podstawie art. 444 k.c. w zw. z art. 300 k.p., i zwrotu kosztów postępowania.

Równocześnie powódka wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz P. kwoty 10.000 zł na podstawie art. 448 k.c., a także o nakazanie pozwanej umieszczenia w ogólnopolskim wydaniu Gazety [...] oraz [...]1 oświadczenia o treści: „P. w R. S.A. przeprasza Panią G. B. za wszystkie decyzje podjęte począwszy od dnia 6 września 2018 r., które miały negatywny wpływ na jej sytuację zawodową i osobistą. Działając w imieniu Spółki przyznaję, że działania te nie były obiektywnie uzasadnione i stanowiły przejaw dyskryminacji, molestowania i mobbingu oraz naruszały dobra osobiste powódki - Prezes Zarządu P. – P. T.”.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, przy obciążeniu powódki kosztami postępowania.

W piśmie procesowym z 17 marca 2020 r. powódka ograniczyła żądanie pozwu w zakresie roszczenia dotyczącego zwrotu kosztów leczenia do kwoty 1.058,00 zł.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z 16 marca 2021 r., w pkt I zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7.440 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od 19 września 2019 r. do dnia zapłaty, w pkt II zasądził od pozwanej na

rzecz P. z siedzibą w W. kwotę 7.750 zł, w pkt III oddalił powództwo w pozostałym zakresie i w pkt IV koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Sąd Okręgowy ustalił, że 29 grudnia 2006 r. pomiędzy pozwaną a powódką została zawarta umowa o pracę na czas określony od 1 stycznia do 31 grudnia 2007 r. powódce powierzono stanowisko redaktora.

28 grudnia 2007 r. pomiędzy ww. stronami została zawarta umowa o pracę na czas określony od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 r. Kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony obowiązującą od 2 stycznia 2009 r., strony zawarły 16 grudnia 2008 r. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone zostało na kwotę 960 zł miesięcznie, wypłata wynagrodzenia honoracyjnego odbywała się na dotychczasowych zasadach.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że 6 września 2018 r. powódka prowadziła poranną audycję „K.” podczas, której wyemitowała trzy opinie słuchaczy na temat Prezydenta RP A. D.. Pierwsza z nich była pozytywna, zaś kolejna puszczona kilkanaście minut później negatywna. Ostatnia odnosiła się do dwóch poprzednich. Negatywna wypowiedź słuchacza opatrzona została krótkim wprowadzeniem, w którym powódka wskazała, iż odbierane są telefony słuchaczy dotyczące m.in. oceny Prezydenta. W treści wypowiedzi słuchacz wyraził opinię, że według niego nie mamy Prezydenta, co najwyżej pełniącego obowiązki Prezydenta, Prezydent powinien być mężem stanu, posiadać własną wolę i inicjatywę, na to trzeba zapracować, w tym momencie mamy figuranta”. Po tej wypowiedzi powódka wskazała, iż „różne opinie mogą wybrzmieć na naszej antenie”. Opinie słuchaczy przekazywane w formie telefonicznej były nagrywane przez osobę dyżurującą, a następnie przekazywane do dyspozycji prowadzącego program, który ostatecznie decydował o wyemitowaniu danej rozmowy na antenie. 13 września 2018 r została sporządzona notatka służbowa ze spotkania prezesa zarządu z powódką, podczas którego powódka została poinformowana o odsunięciu jej od prowadzenia audycji „na żywo” aż do odwołania. Tak więc powódka została odsunięta od prowadzenia: magazynów informacyjnych” P.” i „K.”, serwisów dla kierowców, dyżurów telefonicznych, „G.” zarówno w wersji na żywo, jak i nagranych wcześniej, magazynu „Ś.” w wersji na

żywo i nagranych wcześniej. Nadal miała możliwość realizowania audycji „P.”, relacji reporterskich oraz reportaży.

18 września 2018 r. prezes zarządu wymierzył powódce karę nagany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę udzielenia kary porządkowej wskazano, iż w porannej audycji „K.” powódka odtworzyła telefon słuchacza, w którym obraził on Prezydenta RP m.in. nazywając go „figurantem”, naruszając tym samym dobra osobiste Prezydenta RP.

Powódka złożyła pozew o uchylenie kary porządkowej. Wyrokiem z 19 czerwca 2019 r., Sąd Rejonowy w Rzeszowie uchylił karę nagany nałożoną na powódkę przez stronę pozwaną. Wyrok ten uprawomocnił się 11 lipca 2019 r. Kolejną konsekwencją programu z 6 września 2018 r. było złożenie przez pracodawcę zawiadomienia do Prokuratury Rejonowej w [...] o możliwości popełnienia przez powódkę przestępstwa, co nie zdarzyło się nigdy wcześniej względem innych dziennikarzy. W zawiadomieniu pozwany wskazał na możliwość popełnienia przez powódkę przestępstwa z art. 135 § 2 k.k. w zw. z art. 18 § 1 k.k. (publiczne znieważenie Prezydenta RP). Postanowieniem z 7 grudnia 2018 r., Prokuratura Rejonowa dla Miasta [...] na podstawie art. 305 § 1 k.p.k. i art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k. odmówiła wszczęcia śledztwa w sprawie publicznego znieważenia 6 września 2018 r., Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej słowami „figurant” i „pełniący obowiązki Prezydenta”, tj. o czyn z art. 135 § 2 k.k. wobec stwierdzenia, iż czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego.

Pismem z 5 lutego 2019 r., powódka zwróciła się do prezesa zarządu o udzielenie jej urlopu bezpłatnego w terminie od 1 maja do 31 grudnia 2019 r. w związku z otrzymaniem stypendium Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Wobec braku odpowiedzi ponowiła swój wniosek 14 marca 2019 r. Pracodawca ostatecznie nie wyraził powódce zgody na urlop bezpłatny, nie udzielając jej także w tym zakresie żadnych wyjaśnień. Dyrekcja Instytutu Polonistyki i Dziennikarstwa Uniwersytetu [...] zaproponowała powódce w roku akademickim 2018/2019 prowadzenie na kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna zajęć: pracownia radiowa w wymiarze 30 godzin oraz warsztaty dziennikarskie w wymiarze 15 godzin. Powódka zwróciła się do prezesa zarządu o wyrażenie zgody na realizację

powyższych zajęć. Prezes zarządu odmówił wyrażenia zgody pomimo, że inni pracownicy takie zgody dostawali, pracując poza radiem, podobnie jak sama wnioskodawczyni, która przed 6 września 2018 r. prowadziła zajęcia dydaktyczne na Uniwersytecie [...]. Związki Zawodowe działające przy P. zwróciły się pismem z 14 marca 2019 r. do prezesa pozwanej o podanie podstaw prawnych, na podstawie których na dziennikarzy nakładane są kary w postaci odsunięcia od anteny bądź zawieszenia w obowiązkach, nakładane m.in. na powódkę.

16 marca 2019 r. odbyła się II R., z której powódka przygotowała relację. Materiał zamówiony został przez kierownika redakcji magazynów informacyjnych po konsultacji z dyrektorem programową i miał być wyemitowany 18 marca 2019 r. Jednakże 17 marca 2019 r. dyrektor programowa poinformowała kierownika o nie emitowaniu relacji. Tego rodzaju decyzja została podjęta przez prezesa zarządu, po odsłuchaniu przez niego i przeanalizowaniu materiału, który uznał, że materiał nie kwalifikuje się na antenę. W pozwanym radiu w I kwartale 2019 r. przeprowadzono kontrolę dotyczącą realizacji obowiązków nadawców publicznych dotyczących przedstawienia stanowisk partii politycznych, związków zawodowych i związków pracodawców w sprawach publicznych. W wyniku kontroli nie odnotowano żadnych nieprawidłowości w realizacji obowiązujących norm w tym zakresie. Wysokość wynagrodzenia honoracyjnego powódki po wydarzeniu z dnia 6 września 2018 r. przedstawiała się następująco: we wrześniu 2018 r. – 3.496,10 zł, w październiku 2018 r. – 2.717,98 zł, w listopadzie 2018 r. – 3.609,16 zł, w grudniu 2018 r. – 3.473,90 zł, w styczniu 2019 r. – 1.308,86 zł, w lutym 2019 r. – 1.231,34 zł, w marcu 2019 r. – 2.448,00 zł, w kwietniu 2019 r. – 1.919,00 zł.

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że powódka leczy się u reumatologa i psychiatry. W grudniu 2018 r. pojawiły się pierwsze wizyty związane z dolegliwością barku. Powódka miała konsultacje u neurologa i ortopedy z powodu bólu w prawej części pleców i unieruchomieniem ręki. Zlikwidowanie bólu i usprawnienie ręki wymagało szeregu zabiegów fizjoterapeutycznych. Powódka pozostaje też pod stałą opieką poradni alergologicznej. Z zaświadczenia psychologa z 20 stycznia 2020 r. wynika, że powódka cierpi na zaburzenia nastroju pod postacią stanu depresyjnego oraz zaburzeń lękowych - wstępna diagnoza. Powódka przebywała na zwolnieniach

lekarskich w następujących okresach: od 11 do 31 grudnia 2018 r., od 1 do 15 stycznia 2019 r., od 12 do 22 lutego 2019 r., od 25 do 28 lutego 2019 r., w dniach 1 marca 2018 r. i 4 kwietnia 2019 r., od 24 do 30 kwietnia 2019 r., od 1 do 31 maja 2019 r. i od 1 do 14 czerwca 2019 r.

7 czerwca 2019 r. pracodawca wysłał do powódki oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mającego polegać na wykonywaniu przez nią czynności pracowniczych w dniach 8, 12 i 24 maja 2019 r. tj. w okresie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka odwołała się od tej decyzji do Sądu Rejonowego w Rzeszowie, który wyrokiem z 1 lipca 2020 r., przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy zaś Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z 12 listopada 2020 r., oddalił apelację pozwanej.

Sąd Okręgowy dokonując oceny prawnej sprawy, w pierwszym rzędzie podzielił w zupełności stanowisko powódki co do tego, że działania strony pozwanej doprowadziły do nierównego jej traktowania względem innych dziennikarzy rozgłośni (naruszenie art. 11² k. p.), przy braku jakichkolwiek usprawiedliwionych ku temu podstaw bo za taką w żadnej mierze nie można uznać wyemitowanej przez powódkę podczas audycji radiowej „K.” 6 września 2018 r. wypowiedzi radiosłuchacza, która choć krytyczna wobec Prezydenta RP to jednak mieściła się granicach dozwolonej krytyki i dopuszczalnej dyskusji publicznej. Tym samym w ocenie Sądu pierwszej instancji zasadnym się stało przyznanie powódce już z tego tytułu odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k. p., przy zaakcentowaniu, że po 2019 r. przepis ten ma zastosowanie nie tylko w razie dyskryminacji pracownika ale też do wszystkich przypadków nierównego traktowania w zatrudnieniu rozumianego jako niekorzystne ukształtowanie sytuacji pracownika bez uzasadnionych, obiektywnych ku temu podstaw, przy powołaniu się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18. Ta uwaga była o tyle istotna, że Sąd Okręgowy prezentując następnie pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, co wymaga uprawdopodobnienia przez pracownika niedozwolonej przyczyny zróżnicowania (kryterium dyskryminacji, art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^b § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 z k.p.) uznał, że okoliczności faktyczne sprawy nie

pozwalają na przyjęcie aby w przypadku powódki tego rodzaju przesłanką były wskazywane przez nią przekonania polityczne prezesa zarządu strony pozwanej. Dokonując następnie wyceny dochodzonego przez powódkę na podstawie wyżej powołanego art. 18^{3d} k.p. odszkodowania, przy podkreśleniu, że obejmuje ono nie tylko szkodę majątkową pracownika ale jednocześnie stanowi zadośćuczynienie za doznaną przez niego krzywdę (ze wskazaniem na uchwałę Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP 3/16) Sąd Okręgowy ostatecznie uznał, iż należna z tego tytułu będzie kwota 7.444 zł, na którą składa się zarówno różnica pomiędzy otrzymywanym przez powódkę wynagrodzeniem honoraryjnym przed 6 września 2018 r. a tym otrzymywanym przez nią po tej dacie (z uwzględnieniem nieobecności w pracy, co stanowiło kwotę 3.034 zł), utracone wynagrodzenie za prowadzenie zajęć dydaktycznych ze studentami na Uniwersytecie [...] (21.60 zł tj. 45 godzin dydaktycznych po 48 zł każda), a także gwarantowana ww. przepisem kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (obowiązująca w 2019 r. kwota 2.250 zł), uznając tym samym dalej idące żądanie powódki w omawianym zakresie za niezasadne.

Sąd Okręgowy podzielił także stanowisko powódki co do tego, że działania strony pozwanej doprowadziły do naruszenia chronionego prawem jej dobra osobistego w postaci godności pracownika (art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) co uzasadnia zgłoszone przez nią żądanie zasądzenia na podstawie art. 448 k.c. na rzecz P. odpowiedniej sumy, za którą Sąd pierwszej instancji uznał wskazaną w pozwie kwotę 10.000 zł (podkreślając szczególnie naganny charakter działań pozwanego pracodawcy jak i ich długotrwałość), pomniejszając ją jednak o kwotę minimalnego wynagrodzenia tj. 2.250 zł uwzględnioną w kwocie zasądzzonego na rzecz powódki zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z powodu nierównego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} k. p. Powołując się następnie na zawartą w art. 94³ § 2 k.p. definicję mobbingu i okoliczności faktyczne sprawy wskazujące, że strona pozwana wobec powódki podejmowała uporczywe i długotrwałe nękające działania wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i powodujące wyizolowanie powódki z zespołu współpracowników, Sąd Okręgowy potwierdził, że wobec powódki stosowany był przez pozwaną mobbing, niemniej jednak uznał, że nie dowiodła ona, koniecznego do zasądzenia

dochodzonego w oparciu o art. 94³ § 3 k.p. (czy też wskazywanego alternatywnie art. 445 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) zadośćuczynienia, wystąpienia rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, przy podkreśleniu, że będąc reprezentowaną przez dwóch fachowych pełnomocników nie zgłosiła wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, który to dowód miał być w ocenie Sądu pierwszej instancji konieczny dla przesądzenia wystąpienia tej przesłanki. Wobec powyższego roszczenie powódki o zapłatę z omawianego tytułu kwoty 20.000 zł zostało oddalone, podobnie jak z tych samych względów oddalone zostało roszczenie powódki zwrotów poniesionych kosztów leczenia, dochodzone na podstawie art. 444 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił także stanowiska powódki, że zachodzi potrzeba usunięcia negatywnych skutków naruszenia jej dóbr osobistych w postaci zobowiązania pozwanego pracodawcy do złożenia żądanego przez nią oświadczenia w publikatorach prasowych podkreślając, że pomimo podejmowanych przez stronę pozwaną działań nie doszło do naruszenia dobrego imienia powódki, ponieważ prezes zarządu pozwanej nie wypowiadał się wobec osób trzecich negatywnie o powódce i nie znieważał ją, a jednocześnie nadal cieszyła się i cieszy nieposzlakowaną opinią w środowisku dziennikarskim. Niezależnie od tego Sąd pierwszej instancji zauważał, że przedmiotowa sprawa nie wykroczyła poza ramy lokalne stąd też niezasadność żądania zamieszczenia oświadczenia na łamach ogólnopolskiego wydania „Gazety Wyborczej „oraz Rzeczypospolitej”, a jednocześnie już zasądzenie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu winno być satysfakcjonujące dla powódki.

Na skutek apelacji obu stron Sąd Apelacyjny w Rzeszowie wyrokiem z 28 lutego 2022 r., w pkt I zmienił częściowo pkt III zaskarżonego wyroku w ten sposób, że:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.000 zł., wraz z odsetkami w ustawowej wysokości za opóźnienie poczynawszy od 19 września 2019 r., do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za doznaną wskutek mobbingu krzywdę,

2. zobowiązał pozwanego do opublikowania na swój koszt, w terminie 21 dni od dnia prawomocności wyroku, na stronach internetowych: [...], i [...] oświadczenia,

sporządzonego czarną czcionką Times New Roman o wielkości 12, z interlinią 1,5 o treści: „P.” – w R. S.A. przeprasza Panią G. B. za podjęte wobec niej po dniu 6 września 2018 r. działania, które miały negatywny wpływ na jej sytuację zawodową i osobistą. Działając w imieniu Spółki przyznaję, że działania te nie były obiektywnie uzasadnione i stanowiły przejaw mobbingu i dyskryminacji oraz naruszały dobra osobiste G. B.. Prezes Zarządu „P.” P. T.. W pkt II oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie, w pkt III oddalił w całości apelację strony pozwanej i w pkt IV orzekł o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji odnosząc się w pierwszym rzędzie do apelacji pozwanej podniósł, że skarżący w żaden sposób nie kwestionuje poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń co do chronologii i zakresu podejmowanych przez rozgłośnie wobec powódki działań będących następstwem przeprowadzonej przez nią 6 września 2018 r. porannej audycji radiowej „K.„ a jedynie zarzuca, że wszystkie one miały usprawiedliwione podstawy w ciążącym na redaktorze naczelnym obowiązku dbania o poprawność języka materiałów prasowych, przeciwdziałaniu jego wulgaryzacji czy w końcu jego odpowiedzialności za treść przygotowywanych przez redakcję materiałów, o czym stanowi art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1914). W konsekwencji skarżący formułuje zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3d} k.p. jak też art. 94³ § 2 k.p. mające w istocie polegać na błędnej subsumcji ustalonego stanu faktycznego sprawy pod dyspozycję wyżej powołanych przepisów stanowiących o przypisaniu mu odpowiedzialności za nierówne traktowanie w zatrudnieniu powódki, jej dyskryminację jak też stosowanie wobec niej mobbingu. Jedyne zaś zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy, zadaniem skarżącego, błędnego ustalenia Sądu pierwszej instancji o nie popełnieniu przez powódkę przy prowadzeniu audycji „K.” błędu w sztuce dziennikarskiej, który to błąd miał dodatkowo usprawiedliwiać podjęte wobec niej przez stronę pozwaną działania. Tymczasem w świetle przepisów definiujących pojęcia: nierównego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji czy mobbingu jedynie istotna dla przypisania odpowiedzialności pozwanego pracodawcy jest ocena podejmowanych przez niego wobec pracownika działań jako obiektywnie nagannych, niemających

usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, co oznacza, że taki charakter mogą mieć również, niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów, zachowania podejmowane w granicach ustawowych uprawnień pracodawcy. Z kolei ocena czy sposób prowadzenia przez powódkę 6 września 2018 r. audycji radiowej był prawidłowy odpowiadając zasadom sztuki dziennikarskiej, czy też dopuściła się ona błędu, pozostaje zdaniem Sądu Apelacyjnego i tak bez wpływu na ocenę podejmowanych przez stronę pozwaną wobec niej działań jako, że tego rodzaju zarzut nie stanowił ich podstawy, a podstawą tą było samo wyemitowanie przez powódkę w czasie audycji „K.” nieprzychylniej dla Prezydenta RP wypowiedzi radiosłuchacza, która w ocenie redaktora naczelnego miała znieważać głowę państwa. W tym zaś kontekście niewątpliwie nie można przypisać powódce jakiegokolwiek błędu w sztuce dziennikarskiej, bo wyemitowanie tego rodzaju wypowiedzi mieściło się granicach dozwolonej krytyki i dopuszczalnej dyskusji publicznej, nie mówiąc już o tym, że pomijane przez skarżącego art. 10 i art. 12 ustawy Prawo prasowe - przewidują, że zadaniem dziennikarza jest służba społeczeństwu i państwu i ma on obowiązek działania zgodnie z etyką zawodową, przy czym ma prawo odmówić wykonania polecenia służbowego jeżeli oczekuje się od niego publikacji, która łamie m.in. zasadę obiektywizmu, a nieodłącznym elementem pracy dziennikarza jest przedstawianie zróżnicowanych poglądów i opinii, szczególnie w sprawach kontrowersyjnych, budzących społeczne emocje, co przewiduje wprost pkt 4 Zasad Etyki Dziennikarskiej obowiązującej u pozwanej. Nawet przypisanie powódce błędu w sztuce dziennikarskiej w żaden sposób nie usprawiedliwia podjętych wobec niej przez stronę pozwaną działań, jako absolutnie nieadekwatnych do tego rodzaju uchybienia, nadto wyjątkowo dotkliwych, uporczywych i długotrwałych, prowadzących ostatecznie do rezygnacji powódki z pracy u strony pozwanej 30 kwietnia 2021 r.

Sąd Apelacyjny podniósł, że działania pozwanej skierowane przeciwko powódce nie były jednostkowe ale wręcz eskalowały z biegiem czasu, trwając praktycznie nieprzerwanie od 6 września 2018 r. aż do rozwiązania przez powódkę umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2021 r. Miały charakter ciągły i uporczywy, doprowadzając do swoistej alienacji powódki w środowisku dziennikarskim w jej miejscu pracy choćby z obawy na reakcję zarządu, co niewątpliwie musiało wpłynąć

na rodzące się u powódki poczucie nieprzydatności i degradacji, w szczególności w związku z odsunięciem jej od prowadzenia audycji na żywo. Równocześnie ta ostatnia okoliczność, jak również niewyrażenie zgody na prowadzenie przez powódkę zajęć dydaktycznych na uczelni wpłynęły w sposób istotny na jej możliwości zarobkowe (czego w żaden sposób nie kwestionuje skarżący pracodawca), a zarazem stanowiły o odmiennym od pozostałych dziennikarzy jej traktowaniu przez stronę pozwaną. Były to więc działania stanowiące o nierównym traktowaniu powódki w zatrudnieniu, stosowaniu wobec niej mobbingu i dyskryminacji. Jakkolwiek skarżący pracodawca w treści apelacji uznał, że Sąd pierwszej instancji przyjął, że powódka była dyskryminowana, gdy tymczasem z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika wręcz coś przeciwnego jako, że Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie wykazała przesłanki dyskryminacyjnej jaką miały być poglądy polityczne prezesa zarządu strony pozwanej przy jej apolityczności, to jednak Sąd Apelacyjny, odrzucając zaprezentowany w tym zakresie przez Sąd Okręgowy pogląd, potwierdzić musi, że dyskryminacja powódki miała jednak miejsce. Umknęło bowiem najwidoczniej uwadze Sądu pierwszej instancji (pomimo tego, że w zakresie dochodzonego przez powódkę odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., odnotował zmieniony stan prawny), że dokonana z dniem 7 września 2019 r. nowelizacja art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p., polegająca na usunięciu z nich wyrazów „a także ze względu na „oznacza, że wszystkie wymienione w tych przepisach kryteria zakazanej dyskryminacji mają jednakowy, przykładowy charakter, tworząc tym samym katalog otwarty. W konsekwencji w aktualnym stanie prawnym niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników (stanowiącego dyskryminację), są kryteria wymienione art. 11¹ k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p. i w przepisach szczególnych oraz inne kryteria, które są społecznie nieakceptowane skutkiem więc nowelizacji jest uznanie jak stwierdzono wprost w jej projekcie, że „każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację” ,a taka sytuacja miała niewątpliwie miejsce w odniesieniu do powódki, co wykazano powyżej. Sąd Apelacyjny przy tym podkreślił, że ustawa nowelizująca (Dz.U. z 2019 r., poz.1043) nie zawiera przepisów przejściowych, stąd kierując się ogólnymi zasadami należy przyjąć, że do stanów faktycznych zamkniętych przed 7 września 2019 r. należy stosować przepisy sprzed nowelizacji,

natomiast jeżeli zarzut dyskryminacji dotyczy zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym obejmującym okres sprzed i po nowelizacji (a więc tak jak w przypadku powódki) zastosowanie znajdują już nowe przepisy. Tym samym już samo przesądzenie przez Sąd pierwszej instancji, że pozwany pracodawca powódki podjął wobec niej po 6 września 2018 r. bezzasadne i nie akceptowane społecznie działania, które doprowadziły do nierównego traktowania jej w zakresie warunków wykonywania pracy, a w konsekwencji wysokości wynagrodzenia, stanowiło dostateczną podstawę do uznania dyskryminacji powódki. Było to tym bardziej uzasadnione przy występującym w omawianym przypadku (art. 18^{3b} k.p.) odwróconym ciężarze dowodu, w którym pracownik zobowiązany jest jedynie do przedstawienia faktów z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Okoliczność, że Sąd Okręgowy odrzucił jakoby kryterium dyskryminacyjnym wobec powódki miały być poglądy polityczne prezesa zarządu pozwanej przy jej apolityczności, w żadnym razie nie stało na przeszkodzie w uznaniu, że dyskryminacja powódki miała miejsce.

Niezależnie od tego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, istnieją podstawy do przyjęcia, że w przypadku powódki kryterium dyskryminacyjnym były jej poglądy na sposób wykonywania zawodu dziennikarza tj. przy zachowaniu obiektywizmu, rzetelności i w zgodzie z etyką zawodową, stanowiącą, że nieodłącznym elementem pracy dziennikarza jest przedstawianie zróżnicowanych poglądów i opinii, szczególnie w sprawach kontrowersyjnych, budzących społeczne emocje, co opacznie rozumiał prezes zarządu strony pozwanej, wykazując się przy tym niespotykaną gorliwością w obronie dobrego imienia Prezydenta RP i to w sposób, który powadze temu urzędowi wręcz szkodzi.

Odnosząc się do apelacji powódki Sąd Apelacyjny podniósł, że powódka zarówno przedłożoną dokumentacją medyczną, jak również dowodami osobowymi z zeznań świadków i jej własnymi, potwierdzającymi występowanie u niej po 6 września 2028 r. obniżonego nastroju, stanów lękowych, bezsenności czy problemów z koncentracją (nadto przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego) w dostateczny sposób dowiodła, że zaistniała w pracy sytuacja

mobbingowa spowodowała u niej rozstrój zdrowia wpływając w istotny sposób na jej funkcjonowanie i skutkując też długotrwałą czasową niezdolnością do pracy, która tylko z przyczyn psychiatrycznych trwała blisko 3 miesiące, przy rozpoznaniu przez lekarza psychiatrę prowadzącego leczenie powódki ostrej reakcji na ciężki stres. Równocześnie Sąd Apelacyjny w oparciu o dokumentację z C. psychologa klinicznego K. S., ustalił, że powódka korzystała także przez ponad 9 miesięcy z psychoterapii prowadzonej przez tego psychologa (od 3 października 2019 r. do 6 lipca 2020 r.), przy czym wpisy z tej dokumentacji wyraźnie potwierdzają że stan psychiczny wnioskodawczyni pozostawał w bezpośrednim związku z panującą w redakcji jej trudną sytuacją.

Mając więc powyższe na względzie Sąd Apelacyjny ostatecznie uznał, że powódka jest w pełni uprawniona do dochodzonego na podstawie art. 94³ § 3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną wskutek mobbingu krzywdę.

Mając więc z jednej strony na uwadze, że dochodzona z tego tytułu przez powódkę kwota 20.000 zł miała stanowić zadośćuczynienie za uszczerbek na zdrowiu powstały zarówno w psychicznym stanie jej zdrowia jak i w zakresie pozostałych jeszcze wskazywanych przez nią schorzeń w tym neurologicznych czy ortopedycznych (czego już skarżąca nie dowiodła) z drugiej zaś, że wywołany dolegliwościami psychicznymi uszczerbek na zdrowiu powódki niewątpliwie nie miał charakteru trwałego (skoro w dokumentacji psychologa klinicznego odnotowano, że terapia zakończyła się sukcesem, a z kolei leczenie psychiatryczne zostało ukończone w 17 maja 2021 r.), Sąd Apelacyjny ostatecznie uznał, że odpowiednią z tego tytułu dla powódki kwotą będzie kwota 10.000 zł. Dodatkowo sąd odwoławczy miał na uwadze, że powódka uzyskała już odszkodowanie przyznane na podstawie art. 18^{3d} k.p., które obejmuje wyrównanie uszczerbku także w dobrach niemajątkowych pracownika.

Sąd Apelacyjny podzielił także stanowisko powódki co do dopuszczenia się przez Sąd pierwszej instancji obrazy art. 23 i art. 24 k.c. poprzez uznanie, że nie doszło do naruszenia jej dóbr osobistych, które uzasadniałyby nakazanie pozwanemu stosownych przeprosin jako, że w tym względzie Sąd Okręgowy w Rzeszowie w pewnym zakresie niejako sam sobie zaprzeczył. Stwierdzając bowiem

tylko, że pozwany dopuścił się naruszenia godności pracowniczej powódki uznał tym samym, że jest to jedno z dóbr osobistych chronionych powołanymi wyżej przepisami, niezależnie od tego zasądził od pozwanego na rzecz Polskiego T. z siedzibą W. kwotę 7.750 zł w oparciu o art. 448 k.c. a do zastosowania tego przepisu wymagane jest aby doszło do naruszenie dobra osobistego. Sąd Apelacyjny stwierdził, że pozwany dopuścił się naruszenia dobrego imienia i czci powódki choćby poprzez złożenie, zniesławiającego ją zawiadomienia do Prokuratury Rejonowej w [...] o możliwości popełnienia przestępstwa z art. 135 § 2 k.k. skoro będąc nadto reprezentowanym przez fachowego pełnomocnika, w ww. zawiadomieniu wyraźnie wskazał na powódkę jako osobę, która miała dopuścić się popełnienia ww. czynu zabronionego, a nawet dla laika jasnym być musiało, że co najwyżej przestępstwo to mógł popełnić wyłącznie sam autor wypowiedzi. Ponadto już tylko pobieżna lektura definicji słownikowej użytego w wypowiedzi radiosłuchacza pojęcia „figurant” winna prowadzić do wniosku, że nie jest to zwrot obelżywy czy znieważający, przy czym tego rodzaju konstatacji w szczególności wymagać należało od składającego zawiadomienie, który jako reprezentujący media publiczne - winien właśnie w trosce o słowo dokonać właściwej uprzedniej (tj. przed złożeniem zawiadomienia) analizy ww. określenia. W tej sytuacji w ocenie Sądu Apelacyjnego, istnieją podstawy do przyjęcia, że omawiane zawiadomienie nie mieściło się w granicach prawa (art. 304 k.k.), że nie zostało złożone w celu wyjaśnienia okoliczności sprawy i pociągnięcia do odpowiedzialności karnej sprawcy przestępstwa, ale było jednym z przejawów szykanowania powódki, przy świadomości pozwanego, że w rzeczywistości nie dopuściła się żadnego czynu zabronionego pod groźbą kary. Niezależnie od tego już sama treść odpowiedzi na pozew godziła w dobre imię powódki, skoro pozwany posłużył się deprecjonującą powódkę argumentacją, że prowadzenie przez nią zajęć dydaktycznych ze studentami, przy jej brakach warsztatowych zakrawało by na ironię. Nie bez powodu też Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odnotował, rzucający się w oczy podczas przesłuchania prezesa zarządu pozwanej jego niewłaściwy stosunek do powódki (uznaniu przez niego, że na niektóre pytania nie musi udzielać odpowiedzi) Równocześnie przyjdzie nie podzielić stanowiska Sądu Okręgowego, że działania mobbingowe pozwanego nie wymagają dochodzonych

przez powódkę przeprosin ponieważ i tak nie utraciła na skutek tego dobrego imienia w środowisku dziennikarskim, gdzie cieszy się dobrą opinią i autorytetem, bo to właśnie z tego względu aby dać satysfakcję powódce i wielu innym dziennikarzom którzy stanęli w jej obronie jak i dla wszystkich tych dla których taka sytuacja nie może się powtórzyć opublikowanie tego rodzaju oświadczenia jest, w ocenie Sądu Apelacyjnego, wręcz konieczne.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego skargę kasacyjną wniosła pozwana. Skarżąca zaskarżyła wyrok w części tj. w pkt I, III i IV.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3d} k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że indywidulane decyzje i błędy dziennikarza chronione są bezwzględnie zasadą równego traktowania w zatrudnieniu i zakazem dyskryminacji wobec pracownika, zaś redaktor naczelny będący pracodawcą podejmując decyzje pracownicze w szczególności o odsunięciu pracownika od prowadzenia audycji na żywo, udzieleniu kary porządkowej nagany czy odmowie wyrażenia zgody na prowadzenie zajęć ze studentami nie może kierować się prawnym obowiązkiem nałożonym na niego na podstawie art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. z 2018 r., poz. 1914), który stanowi, że redaktor naczelny odpowiada za treść przygotowywanych przez redakcję materiałów oraz za sprawy redakcyjne, a także jest obowiązany do dbania o poprawność języka materiałów oraz przeciwdziałania ich wulgaryzacji;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 94³ § 2 i 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie polegające na uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że wykonywanie przez redaktora naczelnego będącego pracodawcą obowiązków nałożonych na niego na podstawie art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. z 2018 r., poz. 1914) takich jak obowiązek dbania o poprawność języka materiałów prasowych oraz przeciwdziałania jego wulgaryzacji stanowi przejaw mobbingu oraz uzasadnia zasądzenie na rzecz pozwanej zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 12 ust. 1 pkt 1) ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. z 2018 r., poz. 1914) przez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie przez Sąd drugiej instancji skutkujące uznaniem, że dziennikarz nie musi zachowywać szczególnej staranności i rzetelności przy gromadzeniu i wykorzystywaniu materiałów w prowadzeniu audycji radiowej na żywo, zaś przesłanką wyłączającą jego odpowiedzialność za wyemitowanie nieobiektywnej audycji jest przedstawienie co najmniej dwóch stanowisk słuchaczy bez względu na czasookres pomiędzy publikowanymi wypowiedziami, brak odniesienia się do obydwu wypowiedzi czy bez względu na rodzaj i charakter programu;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 23 k.c. i art. 24 § 1 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie polegające na uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że czynności pracownicze w szczególności o odsunięciu pracownika od prowadzenia audycji na żywo, udzieleniu kary porządkowej nagany czy odmowie wyrażenia zgody na prowadzenie zajęć ze studentami, podejmowane wobec powódki przez redaktora naczelnego na podstawie art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. z 2018 r., poz. 1914) stanowią naruszenie dobrego imienia i czci powódki.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i zmianę tego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz wydanie orzeczenia o kosztach postępowania za wszystkie instancje poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego adwokata według norm przepisanych. Ewentualnie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, w tym do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego adwokata według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej nie ma uzasadnionych podstaw i nie podlega uwzględnieniu.

Na wstępie należy podkreślić, co już słusznie zauważył Sąd Apelacyjny, że obowiązująca od dnia 7 września 2019 r. nowelizacja art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. polega na usunięciu z nich wyrazów „a także bez względu na”. Pominięcie tych zwrotów w nowym brzmieniu art. 11³ k.p. i art. k.p. oznacza więc, że wszystkie wymienione w tych przepisach kryteria zakazanej dyskryminacji mają jednakowy, jedynie przykładowy charakter. W nowym stanie prawnym traci więc na aktualności ten nurt orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym przyjęto, że charakter przykładowy mają tylko kryteria odnoszące się do osoby pracownika (płeć, wiek i pozostałe znajdujące się przed usuniętymi przez nowelizację wyrazami „a także bez względu na”), zaś wyliczenie innych kryteriów jest wyczerpujące. W konsekwencji tego w stanie prawnym od dnia 7 września 2019 r. - niedozwolonymi kryteriami różnicowania sytuacji pracowników (stanowiącego dyskryminację) są kryteria wymienione w art. 11³, art. 18^{3a} § 1 i w przepisach szczególnych oraz inne kryteria, które są społecznie nieakceptowalne. Katalog niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników jest zaś otwarty. Ich stosowanie oznacza dyskryminację pracownika, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Skutkiem nowelizacji jest więc - jak stwierdzono w jej projekcie - że „każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację”. (tak też wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, LEX nr 3082436).

Dalej wskazać należy, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p., zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p., zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 polega na obowiązku przedstawienia przez

pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p.

Zakres dowodu spoczywającego na pracodawcy wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2023 r., (I PSKP 3/22, LEX nr 3538271). W orzeczeniu tym stwierdzono, że zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p. udowodnienie że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującemu zróżnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające do uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis ten wymaga, aby środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. Należy zatem zbadać, czy cel mógł być osiągnięty w inny sposób.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Apelacyjny szczegółowo przedstawił jakie działania zostały podjęte przez pozwaną wobec powódki po wyemitowaniu przez nią w dniu 6 września 2018 r., audycji „K.”. Sąd Apelacyjny dokonując analizy szeregu działań skierowanych wobec powódki przez skarżącą przyjął, że miały one charakter nierównego traktowania jak i dyskryminacji. W ocenie Sądu Apelacyjnego pracodawca w toku procesu nie udowodnił, że nie dyskryminuje pracownika. Natomiast główny zarzut skarżącej tak w toku postępowania przed sądami powszechnymi jak i w skardze kasacyjnej oscyluje wokół tego, że jej działania mieściły się w ramach obowiązujących przepisów prawa (głównie prawa prasowego) i nie były przejawem nierównego traktowania (dyskryminacji). Skarżąca twierdzi, że odsuwając częściowo powódkę od wykonywania niektórych obowiązków kierowała się obiektywnymi powodami związanymi z niewłaściwym wykonywaniem przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Skarżąca zdaje się w ogóle nie zauważać, że Sąd Rejonowy w Rzeszowie uchylił prawomocnie karę nagany udzieloną powódce w dniu 18 września 2018 r. (za wyemitowanie telefonu słuchacza, który miał obrazić prezydenta) na skutek jej sprzeciwu. W wyroku tym przesądzono, że powódka nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 12 ust. 1 pkt 2 ustawy prawo prasowe. Następnie

Prokuratura Rejonowa dla miasta [...] postanowieniem z 7 grudnia 2018 r., odmówiła wszczęcia śledztwa wobec stwierdzenia, że czyn powódki nie zawiera znamion czynu zabronionego.

Patrząc na chronologię wydarzeń trzeba zauważyć, że pozwana po odsunięciu powódki od prowadzenia audycji na żywo i udzieleniu kary porządkowej nagany, podejmowała dalsze kroki ograniczające powódce dotychczasową pracę. Zawiadomiono Prokuraturę o popełnieniu przestępstwa, odmówiono jej zgody na prowadzenie zajęć dydaktycznych na Uniwersytecie, odsunięto od pełnienia dyżurów telefonicznych i prowadzenia magazynów. Pomimo tych restrykcji pracodawca, który robił wszystko, aby powódka nie podejmowała pracy w radio i na zewnątrz nie udzielił jej zgody na bezpłatny urlop o który wnioskowała dwukrotnie. Czynności te były podjęte przez pracodawcę już po wydaniu postanowienia przez Prokuraturę o odmowie wszczęcia śledztwa. Następnie odmówiono powódce również wyemitowania przygotowanych przez nią na zlecenie Redakcji Magazynów Informacyjnych materiałów z II [...] Manify. Ostatecznie pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zaś na skutek odwołania się powódki Sąd Rejonowy przywrócił ją do pracy 1 lipca 2020 r.

W sprawie zostało ustalone, że pracodawca traktował powódkę odmiennie od innych pracowników. Szereg działań podjętych przeciwko powódce stanowiło naruszenie zasady równego traktowania jak również dyskryminację.

Skarżąca twierdzi, że przeprowadzone postępowanie dowodowe bezspornie wykazało, że podczas audycji prowadzonej na żywo przez powódkę w dniu 6 września 2018 r., powódka dopuściła się błędu w sztuce dziennikarskiej zaś Sądy orzekające błędnie uznały, że w postępowaniu nie zostało wykazane, aby działania przez nią podjęte wynikały z popełnienia przez nią błędu w sztuce. Sądy orzekające nie dały wiary zeznaniom świadków. Kolejno skarżąca podnosi, że Sąd drugiej instancji całkowicie pominął okoliczność, że decyzje służbowe podejmowane względem powódki przez Prezesa zarządu pozwanej oraz jednocześnie redaktora naczelnego znajdowały swoje obiektywne uzasadnienie biorąc pod uwagę treść art. 25 ust. 4 ustawy prawo prasowe. Zgodnie z tym przepisem redaktor naczelny

odpowiada za treść przygotowywanych przez redakcję materiałów prasowych oraz przeciwdziała jego wulgaryzacji.

Wymaga zauważenia, że konstruowane przez skarżącą zarzuty obrazy prawa materialnego de facto sprowadzają się do wykazania błędów w ustaleniach faktycznych i ocenie dowodów dokonanych przez Sąd Apelacyjny. Przepisy art. 398¹³ § 2 k.p.c. oraz art. 398³ § 3 k.p.c., stanowią, iż w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, Sąd Najwyższy jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, a ponadto podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie jest zatem uprawniony do badania zasadności ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez Sąd drugiej instancji i nie może też dokonywać własnych ustaleń faktycznych odmiennych od przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. W rezultacie w ramach kontroli kasacyjnej nie jest dopuszczalne badanie wagi poszczególnych dowodów, na których oparto ustalenia faktyczne. Nie można też weryfikować oceny zeznań poszczególnych świadków.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, mające w istocie charakter polemiki z ustaleniami faktycznymi sądów i dokonaną przez nie oceną stanu faktycznego nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej.

Niezasadny jest zarzut skarżącej dotyczący obrazy prawa materialnego tj. art. 94³ § 2 k.p.

Mobbing to kwalifikowany delikt prawa pracy, ze względu na szczególne zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, ale nie każde, lecz tylko te, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu. Ponadto skutkiem tych zakazanych działań ma być wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, spowodowanie poniżenia lub ośmieszenia pracownika lub działanie z takim zamiarem, albo izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Co więcej, w wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III UK 2/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230), Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się za możliwością przyjęcia istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (brak zamiaru). Pogląd ten został powtórzony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230 z glosą H. Szewczyk, GSP-Prz. Orz. 2011 nr 2, s. 179-186), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone.

Taka sytuacja została ustalona w sprawie. Sądy orzekające stwierdziły, że szereg działań skierowanych przez skarżącą wobec powódki po 6 września 2018 r., noszą znamiona mobbingu. Natomiast zarzut materialny skargi w istocie dąży do tego, iżby Sąd Najwyższy dokonał rozstrzygnięcia jako kolejna instancja, co nie jest możliwe, gdyż Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy jako kolejna powszechna instancja, a tylko skargę kasacyjną w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Przesłanki składające się na prawne rozumienie mobbingu zależą od stanu faktycznego ustalonego w indywidualnej sprawie, bowiem jest podstawą do ustalenia winy, uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika oraz skutków opisanych w art. 94³ § 2 k.p. Ustaleń tych oraz ocen dokonuje sąd powszechny, bowiem jak wskazano Sąd Najwyższy w ocenie zarzutu materialnego skargi jest związany ustaleniami stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Natomiast w odniesieniu do ciężaru dowodu przyjmuje się, że na pracowniku spoczywa on w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu bądź że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (6 maja 2020 r., PK 66/19, LEX nr 317556). Pozwana w toku procesu nie wykazała, aby jej działa nie stanowiły mobbingu.

Jeśli zaś chodzi o kwestię zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem wymaga podkreślenia, że definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie została powiązana ze skutkiem w sferze zdrowia. Oznacza to, że czym innym jest definicja mobbingu, a czym innym możliwość dochodzenia zadośćuczynienia. Nie jest bowiem wykluczone, że mobbing nie wywoła skutku w postaci rozstroju zdrowia, dochodzi jednak do wypełnienia przesłanek z art. 94³ § 2 k.p. Prawo do świadczenia z art. 93³ § 3 k.p. wymaga kumulatywnego ziszczenia się dwóch czynników - wypełnienia przesłanek mobbingu, a także niezależnie powstania rozstroju zdrowia. Sąd Apelacyjny stwierdził również, że u powódki wystąpił rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, co uprawnia powódkę do dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego. Ustalenia te są dla Sądu Najwyższego wiążące (Zaś zarzuty skarżącej sprowadzają się jedynie do przeciwnych twierdzeń, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo ustalił, iż w stanie faktycznym sprawy wystąpiły takie przesłanki).

Sąd drugiej instancji przyjął także, że pozwana bezprawnie naruszyła dobra osobiste powódki, co uprawniało w dalszej kolejności Sąd do nakazania pozwanej przeproszenia powódki w określonej treści (art. 24 § 1 k.c.). Przeprosiny te mają usunąć skutki naruszenia przez pozwaną dóbr osobistych powódki. Zaznaczyć przy tym należy, że sposób usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego powinien być dostosowany w każdym przypadku do konkretnych okoliczności. Sąd powinien w tym zakresie rozważyć z jednej strony interesy poszkodowanego, by zapewnić mu najszerze i najbardziej satysfakcjonujące zadośćuczynienie moralne, rzecz jasna adekwatne do naruszenia dóbr osobistych, a z drugiej strony interesy pozwanego, by z kolei nie doszło do zastosowania wobec niego nadmiernej i nieusprawiedliwionej okolicznościami danego przypadku represji (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2022 r., II CSKP 1260/22, LEX nr 3457656). Zdaniem Sądu Najwyższego sformułowane przeprosiny dają powódcie adekwatną satysfakcję i nie nakładają na pozwaną nadmiernych zobowiązań.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 1¹ k.p.c., w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

R.G.