



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 lipca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie
z dnia 9 października 2020 r., sygn. akt VI Pa 35/18,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I, IV oraz VI i oddala
apelację oraz zasądza od pozwanej A. Spółki z ograniczoną
odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki K. K. kwotę 3.600 (trzy
tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu przed Sądem Okręgowym i Sądem
Najwyższym.**

(JK)

UZASADNIENIE

Powódka K. K. wniosła o zasądzenie od pozwanej A. Spółki Akcyjnej Oddziału w S. kwoty 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu i kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania za nierówne i dyskryminujące traktowanie, wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powódki zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie wyrokiem z 10 marca 2016 r. zasądził od pozwanej A. spółki z o.o. spółki komandytowej Oddziału w S. na rzecz powódki K. K. kwotę 45.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem zadośćuczynienia za mobbing i oddalił powództwo co do odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że K. K. została zatrudniona w A. Spółce Akcyjnej Oddziale w S. w dniu 18 listopada 1997 r. na podstawie umowy o pracę. W początkowym okresie zatrudnienia wykonywała czynności na stanowisku gruczolarza, a następnie na stanowisku ubojowca w Dziale Uboju Trzody. Do jej obowiązków należało numerowanie półtuszy. Praca ta była fizycznie lekka, bo polegała na pisaniu kredką i stawianiu pieczętek na mięsie przesuwającym się powoli na hakach, jednak wymagała koncentracji. Na stanowisku tym nie było potrzeby pochylania się. K. K. była jedyną pracownicą na zmianie wykonującą tego rodzaju czynności. Na hali, w Dziale Uboju Trzody, panował hałas uniemożliwiający zwykłą rozmowę. Pracownicy wykonywali obowiązki w zatyczkach.

Bezpośrednim przełożonym powódki był S. C. Dobra sytuacja powódki w miejscu pracy uległa zmianie na początku 2008 r. wraz z zatrudnieniem w Dziale Uboju Trzody pracownic na równorzędnych stanowiskach: M. M. i A. K. M. M. zajmowała się numerowaniem jelit i ozorów, a A. K. monitorowaniem. Obie pracownice ukończyły szkolenie z zakresu klasyfikowania mięsa. Pracownice te nawiązały bliskie relacje z brygadzystami M. S. i S. P. (M. S. i A. K. są od kilku lat w związku, natomiast M. M. jest od kilku lat w związku ze S. P.), co umożliwiło im dokonywanie wyboru stanowisk pracy w danym dniu. Miały więcej przerw w czasie pracy. Powódka była zaś kierowana do innych działów, a po zgłoszeniu sprzeciwu brygadziście słyszała od niego polecenie, że ma „zasuwać do pracy i nie marudzić”. Jej zapytania i protesty przeciwko kolejnym oddelegowaniom wywoływały śmiech M.

M. i A. K. Kiedy powódka wyraziła swoją niezgodę wobec ciągłych przesunięć do innych działów, od S. C. usłyszała, że M. M. i A. K. są lepszymi od niej pracownikami. Zarzucono jej, że kilka razy korzystała ze zwolnień lekarskich.

M. M. zawiadomiła też przełożonych, że powódka zbyt długo przebywa w toalecie. M. M. w 2008 r. została trzykrotnie oddelegowana do pracy w innym dziale niż Dział Uboju Trzody, w tym w kwietniu 2008 r. do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Mięsa MPK 2510, w maju do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Wędlin MPK 2530, we wrześniu do Oddziału Produkcji Konserw MPK 2410. W 2007 r. była delegowana 8 razy do innych działów. A. K. w 2008 r. została pięciokrotnie oddelegowana do pracy w innym dziale niż dział Uboju Trzody, w tym w styczniu do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Mięsa MPK 2510, w maju do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Wędlin MPK 2530, w czerwcu do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Konserw MPK 2550 i Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Wędlin MPK 2530, w sierpniu do Oddziału Produkcji Konserw. W 2006 r. i 2007 r. była delegowana po 4 razy. Powódka w 2008 r. została szesnaście razy oddelegowana do pracy w innym dziale niż dział Uboju Trzody, w tym w tym w styczniu trzykrotnie do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Konserw MPK 2550, w marcu dwukrotnie do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Konserw MPK 2550, w kwietniu dwukrotnie do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Mięsa MPK 2510, w maju trzykrotnie do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Wędlin, w czerwcu dwukrotnie do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Wędlin i raz do Oddziału Produkcji Wędlin, w lipcu dwukrotnie do Oddziału Produkcji Wędlin, w sierpniu do Wydziału Konfekcjonowania i Pakowania Konserw MPK 2550. W 2006 r. była delegowana 6 razy, zaś w 2007 r. 11 razy do innych działów.

Na hali pakowania mięsa jest mniejszy hałas niż na hali uboju. Temperatura wynosi tam około 8 stopni. Pracownicy pracują przy stołach, a praca polega na przekładaniu mięsa i nie wymaga dźwigania, gdyż sprowadza się do wysypywania mięsa z kosza znajdującego się wyżej do kosza umieszczonego niżej, a następnie przesunięcia kosza z mięsem po rolkach na taśmie. Na hali produkcji wędlin, gdzie temperatura jest podobna jak na hali pakowania mięsa, powódka odwieszała wędliny po wypełnieniu flaka. Na hali pakowania konserw temperatura wynosi 15 stopni, hałas jest mniejszy niż na hali uboju. Na stanowisku etykietuje się konserwy, wyklada

je bądź pakuje w kartony. Poziom hałasu jest niższy niż na hali produkcji wędlin. Pracownicy przestawiają kartony zawierające 24 sztuki konserw o wadze 300 g. Praca ta wymaga schylania się.

Listę pracowników oddelegowanych sporządził S. C., przy czym po sprzeciwie ze strony M. M. i A. K. kierował je do Dział Uboju Trzody, zaś próśb K. K. o niekierowanie jej do innych działów nie uwzględniał. Kilka razy zdarzyło się, że powódka straciła przytomność w miejscu pracy. Pomocy udzieliła jej koleżanka. Kiedy zgłaszała brygadziście J. S. złe samopoczucie, ten oznajmiał, że go to nie interesuje, a powódka ma nie udawać i iść do pracy. Nie zgadzał się na zwolnienie jej od pracy czy wcześniejsze wyjście. Wobec innych pracowników mówił, że powódka symuluje, bo nie chce jej się pracować. Zdarzało się również, że J. S. krzyczał na powódkę na hali, że nie potrafi ponumerować półtuszy, że to nie jest ciężka praca, że nie umie liczyć. Powiedział też, aby się nie objęła, bo to jej i tak nie pomoże. Przez takie sytuacje powódka płakała w miejscu pracy.

Stawka godzinowa K. K. od stycznia do kwietnia 2008 r. wynosiła 10,25 zł/h, zaś od maja 2008 r. do października 2009 r. 11,25 zł/h. Stawka godzinowa A. K. od stycznia do kwietnia 2008 r. wynosiła 9,25 zł/h, zaś od maja 2008 r. do października 2009 r. 11 zł/h. Stawka godzinowa M. M. od stycznia do maja 2008 r. wynosiła 9,25 zł/h, zaś od czerwca 2008 r. do października 2009 r. 11 zł/h. Od dnia 14 sierpnia 2008 r. do dnia zakończenia stosunku pracy, to jest 12 października 2009 r., powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy. Zakończenie stosunku pracy nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej absencji chorobowej. Również w okresie od 30 czerwca 2008 r. do 11 lipca 2008 r. powódka była niezdolna do pracy.

W związku z pogorszeniem się stanu zdrowia psychicznego K. K. rozpoczęła w październiku 2008 r. leczenie psychiatryczne. Skarżyła się na ogólne osłabienie, problemy z koncentracją i snem, lęki oraz dolegliwości somatyczne. Jako przyczynę wskazywał sytuację w miejscu pracy. Podawała, że często dochodzi do zmian stanowisk pracy, a część pracowników jest lepiej traktowana od niej. W okresie od 25 sierpnia 2009 r. do 16 września 2009 r. odbyła rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS z uwagi na rozpoznane zaburzenia adaptacyjne, reakcję depresyjną w związku z trudną sytuacją w miejscu pracy. W dniu 11 sierpnia 2010 r.

została uznana przez lekarza orzecznika ZUS za okresowo, częściowo niezdolną do pracy.

Przed rozpoczęciem leczenia K. K. była osobą wesołą, pełną życia. Wraz z napiętą sytuacją w miejscu pracy stała się nerwowa, miała złe samopoczucie, była przygnębiona, pojawiły się problemy ze snem. Skarżyła się, że brygadziści i pracownicy śmieją się z niej. Twierdziła, że nowe pracownicy mają lżejsze prace i są w lepszej sytuacji. Wobec domowników, męża i córki M. B., stała się konfliktowa. W domu panowała gorsza atmosfera.

Obecnie u powódki występuje dystymia, czyli przewlekłe utrzymujące się zaburzenia nastroju typu depresyjnego. Ma problemy w zakresie funkcjonowania emocjonalnego oraz kontaktów społecznych. Jest to konsekwencją przeżywanego długotrwałego stresu, którego początkiem była sytuacja w miejscu pracy, a kontynuacją trwające postępowanie sądowe. U powódki występuje obniżona samoocena, brak poczucia bezpieczeństwa, poczucie bezradności i zwątpienia w pozytywne rozwiązanie problemu, co wpływa na poddanie się lub niepodjęcie skutecznych sposobów wybrnięcia z psychologicznie trudnej sytuacji. Nadal utrzymują się u niej: obniżenie nastroju, przekonanie o niewydolności psychicznej, nieradzenia sobie, beznadziei oraz dyskomfort snu. Mimo leczenia nie otrzymano pełnej poprawy. Zaburzenia adaptacyjne są związane z miejscem pracy. Wywierają one wpływ na zasadnicze funkcjonowanie powódki przez konieczność długoterminowego leczenia farmakologicznego oraz psychoterapeutycznego. Obecnie powódka jest niezdolna do pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy z mocy art. 94³ § 1, 2 i 3 k.p. uwzględnił roszczenie powódki o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem. K. K. wykazała bowiem szereg działań ze strony pracodawcy świadczących o stosowanym wobec niej mobbingu. W wyniku mobbingu doszło u niej do rozstroju zdrowia pozostającego w bezpośrednim związku przyczynowym z sytuacją w miejscu pracy, co potwierdza opinia biegłych: psychiatry A. W. i psychologa K. S. Kwota przyznanego zadośćuczynienia odpowiada zaś całokształtowi krzywdy, której doświadczyła powódka. Zjawisko mobbingu, bardzo uciążliwego dla funkcjonowania i komfortu psychicznego K. K., trwało przez okres siedmiu miesięcy, a skutkiem

nieprawidłowego zachowania pracodawcy jest uszczerbek na zdrowiu i trwająca do dnia dzisiejszego niezdolność do pracy powódki.

Sąd pierwszej instancji uznał natomiast za nieuzasadnione żądanie pozwu zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji, wywodzone z art. 18^{3d} k.p. Strona powodowa nie wskazała bowiem na jakąkolwiek zakazaną przesłankę dyskryminacyjną. Można było jedynie wnioskować, że chodzi o wiek pracownic. Niezależnie od tego, porównując wynagrodzenia K. K. oraz M. M. i A. K., Sąd Rejonowy nie stwierdził niedozwolonego zróżnicowania wynagrodzenia na niekorzyść powódki.

Na skutek apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z 27 października 2016 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 23 stycznia 2018 r., w III PK 13/17, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powódki, uchylił powyższy wyrok i przekazała sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zauważył, że z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, iż K. K. była kierowana przez przełożonych do innych działów pozwanego pracodawcy znacznie częściej niż jej młodsze koleżanki, które pozostawały w zażyłych relacjach z przełożonymi. To gorsze traktowanie powódki wywoływało śmiech współpracownic. Dokuczały one skarżącej również w inny sposób, na przykład przez pomalowanie tuszy zwierzęcej czerwoną farbą, co spowodowało, że (niesłusznie) winą za brak profesjonalizmu została obciążona przez przełożonych powódka. Istnienie w zakładzie pracy bliskich relacji między przełożonymi a niektórymi pracownikami utrudnia sprawne zarządzanie i zachowanie obiektywnej oceny innych pracowników przez przełożonych, co wymaga szczególnego nadzoru kierownictwa pracodawcy w aspekcie przeciwdziałania ewentualnej dyskryminacji lub mobbingowi. Pozostawanie w bliskim związku z młodymi pracownikami przez dwóch przełożonych powódki mogło prowadzić w sposób co najmniej nieumyślny do faworyzowania życiowych partnerek i gorszego traktowania skarżącej. Sąd drugiej instancji nie ustalił zaś, czy przełożeni krzyczyli w trakcie pracy tylko na powódkę, czy również na partnerki życiowe brygadystów. Sposób potraktowania powódki, która zemdląła w trakcie

pracy, brak pomocy lekarskiej i sugerowanie symulowania choroby świadczą o złośliwym i naruszającym zasady Kodeksu pracy stosunku do skarżącej.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę całokształtu działań przełożonych wobec K. K. i dokonał subsumcji w oderwaniu od okoliczności, które w sposób obiektywny, krótko po przyjściu do pracy nowych, młodych pracowników spowodowały rozstrój zdrowia psychicznego powódki. U skarżącej powstała dystymia, której leczenie trwa przez wiele lat. Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej oceny zdarzeń, pomijając treść opinii biegłego lekarza psychiatry i psychologa. Opinia ta potwierdzała w sposób obiektywny dolegliwość uporczywego i długotrwałego nękania pracownicy, wywołującego u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego jej poniżenie i ośmieszenie oraz izolowanie z zespołu współpracowników. Opinia ta nie była irrelevantna dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Jeśli zaś Sąd Okręgowy powziął wątpliwości odnośnie do przyczyn powstania u powódki dystymii, powinien był uzupełnić postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie, dopuszczając dowód z opinii uzupełniającej lub z opinii nowego zespołu biegłych. Trzeba przy tym zauważyć, że mobbingowany pracownik jest wyizolowany z zespołu pracowniczego i ma ograniczone możliwości dowodowe, co w praktyce oznacza, iż nie może on liczyć na korzystne dla niego zeznania współpracowników. W takiej sytuacji obiektywnym dowodem mobbingu może stać się dokumentacja lekarska dotycząca leczenia psychiatrycznego pracownika. Ocena przyczyn i skutków opisanych w dokumentacji lekarskiej działań przełożonych pracownika należy do biegłych sądowych, zaś weryfikacja przez Sąd takich ustaleń, z wyprowadzaną z nich odmienną konkluzją, powinna być poprzedzona nową opinią biegłych. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji powinien ustalić zatem, czy dokumentacja lekarska wskazuje na nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Z przekonujących ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało bowiem, że proces mobbingu trwał przez siedem miesięcy oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing (cecha uporczywości).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy wyrokiem z 9 października 2020 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki kwotę 10.000 zł z ustawowymi odsetkami od 19 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz z odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie; oddalił apelację pozwanej w pozostałej części; umorzył postępowanie wywołane zażaleniem pozwanej i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji co do zasady podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w stosunku do powódki pojawiły się pewne zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu. Powódka była bowiem kierowana przez przełożonych do innych działów pozwanego pracodawcy znacznie częściej niż jej młodsze koleżanki, które pozostawały w zażyłych relacjach z przełożonymi. To gorsze traktowanie powódki wywoływało śmiech koleżanek. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynikało również, że na powódkę krzyczano. Świadek M. S. potwierdziła, że słyszała agresywne krzyki M. M., widziała jej gestykulacje w stosunku do powódki. Świadka B. W. zeznała, że także J. S. potrafił krzyczeć na powódkę. Powódce zarzucano symulowanie złego samopoczucia. M. S. była świadkiem, jak na prośby powódki o urlop z powodu przemęczenia J. S. odpowiedział: „zasuwaj do pracy”. B. W. zeznała, że J. S. powiedział, iż nie interesuje go, że powódka źle się czuje i że ma stanąć do pracy. Świadek słyszała, że powódka mówiła, iż źle się czuje i chciała się zwolnić z pracy, na co J. S. nie pozwalał. Świadek G. Z. zeznał, że słyszał, iż J. S. wrócił się do powódki słowami: „rób, nie obijaj się, bo to ci nic nie pomoże”. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków nie wynika natomiast, by z negatywnymi zachowaniami spotykały się partnerki życiowe brygadystów. Przeciwnie, świadkowie wskazywali na pewnego rodzaju uprzywilejowanie M. M. i A. K., wyrażające się chociażby rzadszym oddelegowywaniem ich do pracy w innym dziale, czy dłuższymi przerwami na papierosa, co związane było z zastępowaniem pracownic przez brygadystów na stanowiskach pracy. Nie znalazły natomiast potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zapisach dokumentacji medycznej, wskazywane przez powódkę fakty omdleń.

Konkludując, Sąd Okręgowy stwierdził, że trwający przez siedem miesięcy ciąg działań (zachowań) pracodawcy wobec K. K. miał charakter bezprawny i

wyczerpywał definicję mobbingu określoną w art. 94³ § 2 k.p. Pozostawanie brygadzystów w bliskim związku z młodymi pracownicami mogło prowadzić w sposób co najmniej nieumyślny do faworyzowania ich życiowych partnerek i gorszego traktowania powódki. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że taka właśnie sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Powtarzające się działania przełożonych wyrażały się stosowaniem częstszym niż w przypadku młodszych koleżanek kierowaniem powódki do innych działów pozwanego, sugerowaniem symulowania przez nią choroby, podważaniem jej kompetencji zawodowych. Działania te nie miały charakteru incydentalnego, lecz były ciągiem powtarzających się sytuacji, niewątpliwie przekładających się na rozstrój zdrowia powódki.

W świetle art. 94³ § 3 k.p., roszczenie o zasądzenie od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia jest uwarunkowane nie tylko samym stosowaniem mobbingu, ale także jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. Stwierdzenie rozstroju zdrowia wymaga zaś zasięgnięcia opinii specjalistów z zakresu medycyny.

Sąd odwoławczy uznał za celowe uzupełnienie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. W tym celu zwrócił się o przedłożenie historii choroby powódki od 28 października 2008 r. do grudnia 2013 r. oraz dopuścił dowód z kolejnej opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii.

Po uzupełnieniu materiału dowodowego Sąd Okręgowy ustalił, że K. K. podjęła leczenie psychiatryczne we wrześniu 2008 r. Podczas wizyty w dniu 18 października 2008 r. zgłaszała skargi na lęki, zaburzenia snu, spadek aktywności życiowej. Rozpoznano u niej wówczas reakcję depresyjną. W dniu 13 stycznia 2009 r. stwierdzono u powódki niedokrwistość z niedoboru żelaza. Pacjentka skarżyła się na zmęczenie, ogólne osłabienie, zgłosiła zasłabnięcie w pracy z omdleniem. Podczas wizyty w dniu 19 marca 2009 r. powódka sygnalizowała pogorszenie samopoczucia, bezsenność, problemy z koncentracją, nieradzenie sobie w pracy i domu. W trakcie kolejnych wizyt zgłaszała lęki, bóle głowy występujące w sytuacjach stresowych, problemy ze snem, koncentracją, była spowolniona psychoruchowo. K. K. otrzymała świadczenie rehabilitacyjne. W okresie od 24 sierpnia do 16 września 2009 r. przebywała na leczeniu w Oddziale Rehabilitacji Psychosomatycznej w Centrum Psychiatrycznym w S. W trakcie wizyty lekarskiej w dniu 12 października

2009 r. powódka skarżyła się na problemy z pamięcią, spadek aktywności życiowej, nieradzenie sobie w domu, była spowolniona psychoruchowo. Od stycznia 2010 r. uzyskano poprawę jakości snu. Nadal jednak utrzymywały się zaburzenia koncentracji oraz pojawił się brak łaknienia. Od listopada 2010 r. występowały u powódki nawracające myśli na temat pracy, z koszmarami sennymi o treści przeżyć z pracy oraz poczucie niższej wartości, płaczliwość, a od marca 2013 r. - bezsenność, apatia, poczucie niższej wartości, brak radości życia oraz spadek aktywności życiowej.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, by kwestionować rzetelność i prawidłowość sporządzonych w postępowaniu apelacyjnym opinii biegłych, przyjmując za najistotniejszą dla rozstrzygnięcia opinię specjalistów z zakresu psychologii K. B. oraz psychiatrii K. K., której wnioski generalnie pokrywają się z wnioskami opinii biegłego G. B.

Z opinii biegłego psychologa K. B. wynikało, że K. K. jest osobą o umiarkowanie wysokiej samoocenie i adekwatnym do tego poziomie aspiracji, zadowoloną z tego, co osiągnęła. Wśród jej aspiracji nie ma dążności do dominowania nad innymi, ani też nie jest w sposób szczególnie nasilony uczulona na ocenę lub krytykę. Funkcjonowanie powódki w sferze emocjonalnej osobowości wskazuje na zrównoważenie, brak jest u niej bowiem cech podwyższonej pobudliwości emocjonalnej lub impulsywności, albo skłonności do nadmiernego ekscytowania się. Nie ujawnia także gotowości do zachowań agresywnych. K. K. nie ma natomiast odpowiednio silnie rozwiniętych umiejętności radzenia sobie ze stresem. Sprawia to, że w przypadku nagromadzenia się niekorzystnych dla niej, trudnych do przezwyciężenia okoliczności (opisywane warunki w ostatnim okresie jej pracy w pozwanej spółce), reaguje zaburzeniami w adaptacji, lękami i utrzymywaniem się obniżenia nastroju, które wykazuje do tego tendencje do zalegania. W końcowym okresie zatrudnienia u pozwanego dostrzegalne były w funkcjonowaniu powódki wskaźniki przeciążenia trudną sytuacją psychiczną. Są one, w wyrażnie mniejszym jednak zakresie i o mniejszym nasileniu, dostrzegalne obecnie, co wynika zarówno z utrwalonych cech osobowości, jak i braku realnych zmian w jej sytuacji życiowej badanej, którą zapoczątkowała utrata pracy. Sytuacja rodzinna nie miała wpływu na powstanie u powódki zaburzeń w funkcjonowaniu

osobistym i zawodowym. Na powstanie tych zaburzeń miały wpływ dyspozycje osobowościowe, lecz - czego dowodzi funkcjonowanie K. K. w miejscu pracy i należyte spełnianie przez nią przez wiele lat obowiązków pracowniczych - dopiero pojawienie się zmian w sytuacji zawodowej powódki i atmosfera w miejscu pracy, która się wytworzyła, uruchomiły łańcuch reakcji psychologicznych prowadzących do zaburzeń adaptacyjnych, pojawienia się lęków oraz utrzymującego się długotrwale obniżenia nastroju. U powódki nie stwierdza się uszkodzeń CUN.

Biegli sądowi psychiatra G. B. oraz psychiatra K. K. rozpoznali u K. K. przebyte zaburzenia adaptacyjne oraz dystymię. Zdaniem biegłych, powódka w 2008 r. doznała rozstroju zdrowia psychicznego polegającego na pojawieniu się nasilonych zaburzeń depresyjnych typu adaptacyjnego, a następnie przewlekłych zaburzeń nastroju typu dystymii utrzymujących się do chwili obecnej. Czynnikiem wywołującym rozstrój zdrowia psychicznego pod postacią zaburzeń adaptacyjnych o charakterze reakcji depresyjnej była sytuacja w pracy, a która - w ocenie powódki - była dla niej nieprzyjazna, wręcz opresyjna i niesprawiedliwa. Niekorzystna zmiana warunków pracy (nieprawidłowe relacje z przełożonymi i współpracownikami) mogły stać się czynnikiem stresogennym, który doprowadził do pojawienia się zaburzeń adaptacyjnych, depresyjnych. Jednocześnie nie mniej istotnym czynnikiem były indywidualne predyspozycje osobowościowe K. K., jej sensytywność i brak pewnych umiejętności społecznych - w tym np. skuteczności działania w sytuacjach konfliktowych, rywalizacyjnych i innych mało sprzyjających. W miarę upływu czasu dyskomfort się zwiększał i pojawiły się objawy somatyczne zwiększonego napięcia. Powódka nie ma odpowiednio silnie rozwiniętych umiejętności radzenia sobie ze stresem. Sprawia to, że w przypadku nagromadzenia się niekorzystnych dla niej, trudnych do przezwyciężenia okoliczności - reaguje zaburzeniami w adaptacji, lękiem i utrzymywaniem się obniżonego nastroju, który wykazuje tendencję do zalegania. Na powstanie zaburzeń w funkcjonowaniu miały wpływ dyspozycje osobowościowe powódki, lecz dopiero pojawienie się zmian w sytuacji zawodowej i atmosfera w miejscu pracy, która się wytworzyła, uruchomiły łańcuch reakcji psychologicznych, prowadzących do zaburzeń adaptacyjnych, pojawienia się lęków oraz utrzymującego się długotrwale obniżenia nastroju. Próby, jakie powódka czyniła, aby poprawić swoją sytuację, były albo nieskuteczne (np. zdawkowe i nieco chaotyczne informowanie

przełożonych o swoim samopoczuciu), albo przybierały formę biernego oporu (np. spóźnianie się po przerwie, częstsze niż inni przebywanie w toalecie, skarżenie się innym pracownikom itp.). We wrześniu 2008 r. K. K. zgłosiła się do lekarza psychiatrii i rozpoczęła leczenie. Od tego czasu liczyć należy 2 letni okres występowania u niej zaburzeń adaptacyjnych. W przypadku rozpoznawanych u powódki w późniejszym okresie zaburzeń afektywnych (np. łagodny epizod depresji, dystymia czy zaburzenia depresyjno-lękowe) brak jest związku z przebytą sytuacją stresową w miejscu pracy.

Biegła K. K. wyjaśniła, że w przypadku zaburzeń afektywnych związek przyczynowo - skutkowy między wystąpieniem objawów a sytuacją stresową nie jest potwierdzony, znacznie bardziej podnosi się w tym przypadku obecność dysfunkcji w układach neuroprzekaźników w obrębie OUN, aktywności osi podwzgórze - przysadka - nadnercza lub zmiany w mikrostrukturze mózgu. W odniesieniu do etiologii dystymii (przewlekłego obniżenia nastroju, niespełniającego kryteriów zaburzeń depresyjnych o łagodnym lub umiarkowanym nasileniu) biegła wskazała, że największą uwagę autorzy zwracają na predyspozycje osobowościowe. Podkreśla się głównie lękliwość, deprecjonowanie siebie i nadmierną wrażliwość - w tym również wrażliwość na odrzucenie, niepowodzenie. W ocenie biegłej, warto wziąć pod uwagę także możliwość, że zaburzenia nastroju (zwłaszcza dystymia) zgodnie z teorią behawioryzmu, mogą być jedną z form adaptacji do środowiska. Dzieje się tak, gdy objawy wynikają z przyjęcia roli chorego, co w konsekwencji zmusza otoczenie do opieki nad pacjentem, a jego samego uwalnia od nieprzyjemnych dla niego obowiązków. W tym modelu zakłada się istniejący u pacjenta deficyt radzenia sobie w relacjach interpersonalnych oraz brak umiejętności rozwiązywania konfliktów. Biegła definitywnie wykluczyła związek występującej u K. K. dystymii z sytuacją w pracy. Zdaniem biegłej, u opiniowanej miał miejsce powyższy psychologiczny mechanizm - po ustąpieniu zaburzeń adaptacyjnych powódka nie poczuła się zdecydowanie lepiej, ponieważ w międzyczasie doświadczyła ulgi wynikającej z bycia w sytuacji osoby chorej i wymagającej opieki. Stąd też wynika przewlekłość utrzymujących się zaburzeń nastroju, które nie osiągają nasilenia epizodu depresyjnego (łagodnego ani umiarkowanego).

Według biegłych z zakresu psychiatrii, obecny stan psychiczny nie jest u powódki przeszkodą w podjęciu pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku lub

zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Osoby dotknięte dystymią miewają okresy zupełnie dobrego samopoczucia, przez resztę czasu miewają stany zmęczenia, przygnębienia i braku zadowolenia (wg Klasyfikacji zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania ICD-10), niepowodujących jednak niezdolności do pracy. Nie ma danych z piśmiennictwa, które mogłyby potwierdzić związek przyczynowo - skutkowy między rozpoznaną u powódki dystymią a środowiskiem i charakterem pracy u pozwanej. Dystymia ma związek przede wszystkim z dyspozycjami osobowościowymi powódki. Nie ma danych w aktach sprawy potwierdzających wpływ uwarunkowań genetycznych (nieobciążony wywiad rodzinny) czy sytuacji rodzinnej (badana opisuje swoją sytuację rodzinną jako stabilną) na występowanie stwierdzonych u powódki zaburzeń. Aktualne zaburzenia chorobowe u powódki podtrzymywane są przez niedojrzałe mechanizmy radzenia sobie ze stresem.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zasądzone przez Sąd Rejonowy odszkodowanie w wysokości 45.000 zł jest nadmiernie wygórowane. Sąd pierwszej instancji bezkrytycznie ocenił materiał dowodowy. Nie znalazły bowiem potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zapisach dokumentacji medycznej, sugerowane przez powódkę fakty omdleń, co oznacza, że mobbing nie szedł tak daleko. Ustalono natomiast, że K. K. była poddawana mobbingowi przez okres siedmiu miesięcy. Działania pozwanej spowodowały, że powódka w 2008 r. doznała rozstroju zdrowia psychicznego pod postacią zaburzeń adaptacyjnych. Wprawdzie czynnikiem wywołującym zaburzenia była sytuacja w pracy, jednak nie mniej istotnym czynnikiem pozostają indywidualne predyspozycje osobowościowe powódki, jej sensytywność i brak pewnych umiejętności społecznych, w tym skuteczności działania w sytuacjach konfliktowych. Czas utrzymywania się zaburzeń adaptacyjnych (czyli mających związek przyczynowy z sytuacją stresową) oceniany jest na okres dwóch lat od chwili rozpoczęcia leczenia w Poradni Zdrowia [...] w S. Brak jest natomiast podstaw do przyjęcia, że w przypadku rozpoznawanych u K. K. w późniejszym okresie zaburzeń (np. łagodny epizod depresji, dystymii czy zaburzeń depresyjno-lękowych) istnieje związek z przebytą sytuacją stresową w miejscu pracy. Wskazane okoliczności, przede wszystkim dotyczące indywidualnych predyspozycji osobowościowych powódki, a także ostatecznie ustalonego rozmiaru rozstroju zdrowia wywołanego

mobbingiem, nie mogły zostać pominięte przy miarkowaniu wysokości zadośćuczynienia.

Sąd uznał, że nie bez znaczenia dla oceny wysokości należnego powódce zadośćuczynienia ma fakt, iż pozwana spółka wprowadziła procedury antymobbingowe, między innymi uruchomiła na terenie swoich zakładów poufną infolinię umożliwiającą sygnalizowanie przez pracowników przypadków łamania prawa i niewłaściwych zachowań, na którą to infolinię powódka nie zadzwoniła. Co więcej, z zeznań świadka S. C. wynika, że K. K. nie zgłaszała zachowań mobbingowych, nie protestowała przeciwko kierowaniu jej do innych działów. Nie można mówić o znacznym, negatywnym nacechowaniu owych oddelegowań, zważywszy, że także inni pracownicy byli kierowani do wykonywania czynności w innych działach, gdy nie było pracy na ubojni. Oddelegowanie było zatem warunkowane potrzebami pracodawcy. Ocena, czy praca wykonywana przez osoby oddelegowane była cięższa od pracy w Dziale Uboju Trzody, jest zaś kwestią bardzo indywidualną. Na przykład według świadka M. K., w innych działach praca była lżejsza niż przy uboju. Z oględzin miejsca pracy powódki przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy wynikało, że w ubojni panuje hałas uniemożliwiający rozmowę, pracownicy pracują w zatyczkach na uszy, nie zawsze widzą się nawzajem, stoją do siebie bokiem, a będąca w ruchu taśma konieczność uniemożliwia rozmowy. Natomiast w hali pakowania mięsa hałas jest mniejszy, ale temperatura w pomieszczeniu wynosi 8 stopni, zaś praca przy przekładaniu mięsa nie wymaga dźwigania, gdyż polega na wysypaniu mięsa z kosza znajdującego się wyżej do kosza znajdującego się niżej, a następnie przesunięciu kosza po rolkach na taśmie. Z kolei w hali produkcji wędlin temperatura jest podobna, a osoby oddelegowane wykonują głównie prace przy odkładaniu wędlin na wózki. W hali pakowania konserw temperatura wynosi 15 stopni, hałas jest mniejszy, a praca polega na opakowaniu konserw (opakowanie 7,2 kg) i wymaga schylania się. Oznacza to, że nie można jednoznacznie ocenić, iż praca w hali uboju była pracą najłżejszą, a powódka była złośliwie kierowana do innych działów. Z przeprowadzonych oględzin wynika wręcz, że praca w hali uboju była pracą najcięższą fizycznie i najbardziej dolegliwą ze względu na panujący hałas.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można za przejaw mobbingu uznać także rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nastąpiło to w trybie art. 53 § 1 k.p., po wyczerpaniu przez K. K. okresu pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego w wymiarze określonym w tym przepisie.

Uwzględniając zatem, że w niniejszej sprawie mobbing miał charakter nieumyślny oraz że zachowania mobbingowe wobec powódki trwały siedem miesięcy, przy czym w okresie od 30 czerwca 2008 r. do 11 lipca 2008 r., a następnie od 14 sierpnia 2008 r. do dnia zakończenia stosunku pracy (12 października 2009 r.) K. K. była nieprzerwanie niezdolna do pracy, kwotą adekwatną do rozmiaru krzywd, jakich doznała powódka, jest – w ocenie Sądu drugiej instancji - kwota 10.000 zł. Zasądzone świadczenie stanowi równowartość średniego wynagrodzenia K. K. wyliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres około 5 miesięcy, wobec czego będzie dla niej stanowiło ekonomicznie odczuwalną wartość, nie prowadząc do jej nieuzasadnionego wzbogacenia powódki.

W skardze kasacyjnej powódka, zaskarżając powyższy wyrok w zakresie punktu I i IV, zarzuciła rażące naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie art. 94³ § 3 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że zasądzona na rzecz skarżącej kwota zadośćuczynienia w wysokości 10.000 zł stanowi odpowiednią sumę w rozumieniu tego przepisu. Ponadto skarżąca podniosła zarzut naruszenie przepisów prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 w związku z art. 227 oraz 286 k.p.c., polegające na nieprzeprowadzeniu przez Sąd drugiej instancji dowodu z ustnej uzupełniającej opinii biegłego lekarza psychiatry dr n. med. K. K. mimo tego, że złożone przez biegłą opinie pisemne zawierały braki i wewnętrzne sprzeczności wymagające wyjaśnienia, a które były artykułowane przez stronę powodową. Powyższe uchybienie skutkowało przekroczeniem przez Sąd drugiej instancji granic swobodnej oceny dowodów. Nieuwzględnienie wniosku powódki o uzupełniające przesłuchanie biegłej mogło prowadzić do sprzeczności między zebrany w sprawie materiałem a stanem rzeczywistym odnośnie do długości okresu, w jakim zjawisko mobbingu mogło wywierać negatywne skutki dla zdrowia psychicznego powódki, co z kolei mogło doprowadzić do zasądzenia na rzecz skarżącej nieodpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Wobec przedstawionych zarzutów skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a w przypadku uznania zarzutu naruszenia przepisów postępowania za nieuzasadnione - wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej w całości. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na rzecz pracodawcy kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami skarżącej można się zgodzić.

Chybiony jest kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 w związku z art. 227 oraz 286 k.p.c., polegającego – zdaniem powódki - na nieprzeprowadzeniu przez Sąd drugiej instancji dowodu z ustnej uzupełniającej opinii biegłego lekarza psychiatry dr n. med. K. K.

Odnosnie do sugerowanej obrazy art. 233 k.p.c. trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a do tej właśnie sfery odnosi się przytoczony przez skarżącą przepis, zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się zatem pogląd, że w postępowaniu kasacyjnym nie może być brany pod uwagę zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. motywowany dowolną lub odmienną oceną zgromadzonych w sprawie dowodów bądź naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/2006, LEX nr 230204; z 4 lipca 2007 r., I UK 36/07, LEX nr 390123; z 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07, LEX nr 442862; z 4 marca 2008 r., II UK 130/07, LEX nr 459312 oraz postanowienia z 23 września

2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76 i z 8 maja 2008 r., V CSK 579/07, LEX nr 393889).

Z kolei co do samego dowodu z opinii biegłego należy przypomnieć, że ustalenia wymagające wiadomości specjalnych, aby mogły stać się składnikiem materiału dowodowego poddanego ocenie, muszą przybrać formę określoną w art. 278 i następnym k.p.c., to znaczy postać opinii biegłego (biegłych) lub odpowiedniego instytutu, zaś dowód ten powinien być prawidłowo przeprowadzony i dostarczyć sądowi wiedzy niezbędnej a zarazem wystarczającej do dokonania owych ustaleń.

Prawidłowo sporządzona opinia biegłego podlega ocenie na podstawie właściwych dla jej przedmiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości sformułowanych w niej wniosków. Zadaniem biegłego jest udzielenie sądowi, w oparciu o posiadane wiadomości fachowe i doświadczenie zawodowe, informacji i wiadomości specjalnych, niezbędnych do ustalenia i oceny okoliczności sprawy, natomiast sąd nie jest związany opinią biegłego w zakresie jego wypowiedzi odnośnie do zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji sądu kwestii ustalenia i oceny faktów oraz sposobu rozstrzygnięcia sprawy. Jednocześnie sąd w odniesieniu do dowodu z opinii biegłego ma obowiązek ocenić, czy dowód ten ze względu na swoją treść, zakres, poziom merytoryczny, przyjętą przez biegłego metodologię, kompletność odniesienia się do zgromadzonego materiału dowodowego i zastosowane na jego podstawie założenia, jest dowodem przydatnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd może przy tym ocenić opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności, czy logiczności. Nie może jednak nie podzielać merytorycznych poglądów biegłego lub w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń i rozstrzygać kwestii wymagających wiadomości specjalnych wbrew opinii biegłego specjalisty. W takiej sytuacji należy albo rozwiązać wątpliwości co do treści opinii w drodze zażądania od jej autora pisemnych lub ustnych wyjaśnień, albo dopuścić dowód z opinii innego biegłego.

Wprawdzie współczesne rozumienie zasady bezpośredniości nie stoi na przeszkodzie poprzestaniu na sporządzeniu opinii biegłego w formie pisemnej, ale tylko wtedy, gdy opinia nie nasuwa zastrzeżeń lub wątpliwości sądu i stron (wyroki

Sądu Najwyższego: z 28 października 2009 r., I UK 84/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 120 i z 23 stycznia 2012 r., II PK 97/11, M.P.Pr. 2012 nr 6, s. 311- 314). Zgodnie z art. 286 k.p.c., sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. To, że w świetle art. 286 k.p.c. sąd może zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych, wcale nie oznacza, że w każdym przypadku jest to konieczne. Nie można przyjąć, że sąd zobowiązany jest dopuścić dowód z kolejnych biegłych zawsze, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony (wyroki Sądu Najwyższego: z 15 lutego 1974 r., II CR 817/73, LEX nr 7404; z 18 lutego 1974 r., II CR 5/74, LEX nr 7407; z 15 listopada 2001 r., II UKN 604/00, PPIPS 2003 nr 9, poz. 67). Potrzeba powołania innego biegłego powinna zatem wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczas złożonej opinii (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1974 r., I CR 562/74, LEX nr 7607). Przy czym potrzebą taką nie może być przeświadczenie strony, że dalsze opinie pozwolą na udowodnienie korzystnej dla niej tezy (wyroki Sądu Najwyższego: z 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z 29 listopada 2016 r., II PK 242/15, LEX nr 2202494). Zgłaszając tej treści wniosek, strona winna wykazać błędy, sprzeczności lub inne wady w złożonych do akt sprawy opiniach biegłych, które dyskwalifikują te opinie, uzasadniając tym samym powołanie dodatkowych opinii.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że wezwanie biegłego na rozprawę w celu złożenia ustnych wyjaśnień do opinii uzależnione jest od decyzji sądu. Brak jest takiej potrzeby, gdy opinia jest jasna i kompletna, w pełni odnosi się do zagadnień będących jej przedmiotem, wnioski biegłego nie budzą wątpliwości w świetle zasad wiedzy oraz doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, a jednocześnie opinia została sporządzona w sposób umożliwiający prześledzenie, z zastosowaniem powyższych zasad, analizy przez biegłego zagadnień będących przedmiotem opinii.

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji, dysponując opiniami biegłych lekarzy psychiatrów oraz psychologa, uznał zgromadzony materiał dowodowy za kompletny i wystarczający do dokonania stanowczych ustaleń stanu faktycznego w zakresie zdrowotnych skutków stosowanego wobec powódki mobbingu w miejscu pracy. Również pisemne opinie (główna i uzupełniająca) lekarza psychiatry dr n. med.

K. K. zostały ocenione przez Sąd Okręgowy za logiczne, spójne i wyczerpujące, zawierające odpowiedź na podnoszone przez skarżącą wątpliwości. Sąd mógł zatem w ramach swobodnej oceny tego dowodu stwierdzić brak potrzeby zasięgnięcia dodatkowych ustnych wyjaśnień biegłego.

Uzasadnione są natomiast kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Wypada przypomnieć, że K. K. wywodzi swoje roszczenia o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego zadośćuczynienia z art. 94³ k.p. Artykuł ten został dodany do Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Nakłada on na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (§ 1 i § 2) i uprawnia pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (§ 3), a jeśli skutek mobbingu pracownik rozwiązał stosunek pracy, może domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 4).

Podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing na podstawie przepisów prawa pracy jest pracodawca. Nie ma przy tym znaczenia, czy mobberem (osobą stosującą mobbing) był pracodawca czy też pracownik. Adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94³ k.p. jest zawsze pracodawca.

Z wykładni systemowej wynika, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy (przewidziana art. 94³ § 3-4 k.p.) jest skutkiem naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Regulacja ta ma charakter wyczerpujący, co oznacza, że jako *lex specialis* wyłącza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej. Pracodawca nie ponosi szerszej odpowiedzialności za naruszenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi niż przewidziana w art. 94³ § 3 i 4 k.p. (niedopuszczalne jest na przykład żądanie od pracodawcy, który sam nie jest mobberem, zadośćuczynienia za naruszenie w trakcie mobbingu innego dobra osobistego niż zdrowie). Odpowiedzialność ta ma charakter ograniczony do roszczeń wyraźnie wymienionych w tych przepisach - nie ma jakichkolwiek argumentów, aby w przypadku mobbingu sięgać (choćby posiłkowo) do regulacji dotyczących odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zakazu

dyskryminacji, chyba że mobbing polegał między innymi na zachowaniach, które można zakwalifikować jako molestowanie (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) lub molestowanie seksualne (art. 18^{3a} § 6 k.p.). W odróżnieniu od obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.), którego naruszenie zmusza do poszukiwania podstaw prawnych sankcji odszkodowawczych poza art. 94 k.p., a nawet poza Kodeksem pracy (w szczególności w przepisach Kodeksu cywilnego), obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest sankcjonowany bezpośrednio w przepisie regulującym instytucję mobbingu.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi można rozpatrywać na trzech poziomach: po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób podejmujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy - art. 3¹ k.p.), po drugie, o obowiązek pracodawcy eliminowania mobbingu w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, o obowiązek zapobiegania mobbingowi, czyli stosowania "prewencji antymobbingowej". Skutkiem niedopełnienia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 94³ § 3-4 k.p. Obowiązek zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia spoczywa zatem na pracodawcy w związku z naruszeniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy niezależnie od tego, czy pracownik, który doznał rozstroju zdrowia, był prześladowany przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy), czy też przez innego pracownika. Odpowiedzialność za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca odpowiada nie tylko za krzywdę będącą skutkiem jego własnych działań, ale także za zaniechanie dążenia do wyeliminowania mobbingu (na tym polega obowiązek przeciwdziałania mobbingowi).

W przypadku, gdy sam pracodawca stosuje mobbing, dochodzi do zbiegu odpowiedzialności z art. 94³ § 3-4 k.p. z odpowiedzialnością uregulowaną w przepisach Kodeksu cywilnego (przede wszystkim z art. 445 i art. 448 k.c. w związku z art. 24 k.c.). W tym przypadku pracodawca odpowiada na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego za naruszenie każdego dobra osobistego pracownika oraz także za szkodę majątkową wyrządzoną swoim czynem niedozwolonym (art. 24 § 2 k.c. w związku z art. 415 k.c.). Zgodnie z tą koncepcją, dopuszczalne jest dochodzenie od

pracodawcy, w przypadku stosowania przez niego mobbingu, również roszczeń mających podstawę w przepisach Kodeksu cywilnego regulujących ochronę dóbr osobistych (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 246). Nie ma też przeszkód, aby pracownik poddany mobbingowi dochodził w procesie cywilnym stosownego zadośćuczynienia lub odszkodowania bezpośrednio od sprawcy mobbingu (na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 415 k.c., art. 445 k.c. oraz art. 448 k.c.). Należy bowiem przyjąć, że mobbing zawsze nosi znamiona naruszenia dóbr osobistych (nie tylko zdrowia psychicznego i fizycznego, ale także godności człowieka). Istota mobbingu polega na trwałym i uporczywym naruszaniu dóbr osobistych pracownika, a regulacja zawarta w Kodeksie pracy nie uchyla przepisów regulujących ochronę dóbr osobistych, które zawarte są w Kodeksie cywilnym.

Według judykatury, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238). Podobnie w doktrynie przyjmuje się, że obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków zjawiska mobbingu, ale także do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki (H. Szewczyk: *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 482). Tym samym następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p.

Warto podkreślić, że źródeł obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi należy poszukiwać w przepisach dotyczących innych obowiązków, w szczególności: poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15, art. 94 pkt 4, art. 207 § 1 k.p.), wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16 (LEX nr 2333062) zauważył, że przepis art. 94³ § 1 k.p.,

wspólnie z art. 11¹ k.p. lub art. 94 pkt 10 k.p., nakłada na pracodawcę obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności jego godność, oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu), jak i innych pracowników. Spektrum działań, jakie pracodawca podejmie w tym celu, nakierowanych także na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, pozostaje w jego gestii. Na tym tle widać jednak wyraźnie, że mobbing ma charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy do zatrudniania pracownika w warunkach wolnych od mobbingu. Nie sposób wobec tego uważać odpowiedzialności za mobbing za odpowiedzialność o charakterze deliktowym. Nie może o tym przesądzać podobieństwo do ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym. Ochrona ta rzeczywiście zapewniana jest przy użyciu instrumentów deliktowych (obok art. 24 k.c. w związku z art. 448 k.c.). Wynika to jednak z bezwzględności charakteru dóbr osobistych.

Odpowiedzialność pracodawcy za nie przeciwdziałanie mobbingowi nie jest odpowiedzialnością deliktową opartą tak na zasadzie winy (art. 415 k.c.), jak i zasadzie ryzyka, skoro ustawodawca nie wprowadził typowych dla tego typu odpowiedzialności przesłanek uwalniających (egzoneracyjnych), jak na przykład w art. 435 k.c.

W wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238) wyrażono pogląd, że przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Jest to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych od zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Niczemu innemu nie służy przecież regulacja Działu X Kodeksu pracy, tj. obowiązków dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak tylko ochronie zdrowia i życia pracownika. W ten ciąg obowiązków wpisuje się także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli zatem pracownik domaga się odpowiedzialności pracodawcy za nie przeciwdziałanie mobbingowi, to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania. W konsekwencji tego, nie sposób oceniać odpowiedzialności pracodawcy przy użyciu kryteriów deliktowych (w tym oczekiwać wykazania jej przesłanek przez pracownika). Zgodnie z art. 471 k.c., domniemywa

się, że szkoda powstała wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak np. Z. Gawlik (w:) Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby, Warszawa 2010, komentarz do art. 471, pkt 11. Innymi słowy, to dłużnik - tu pracodawca - musiałby wykazać, że szkoda w postaci krzywdy spowodowanej mobbingiem powstała wskutek okoliczności od niego niezależnych. Nie można się bowiem zgodzić z twierdzeniami, jakoby to pracownik miał obowiązek wykazania, że to wadliwa organizacja pracy, brak procedur antymobbingowych, czy niedopełnienie funkcji nadzorczych zaowocowały mobbingiem. Stosownie do art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. to dłużnik - tu pracodawca - ma obowiązek wykazać, że nie ponosi winy w niewykonaniu zobowiązania, innymi słowy, że zachował należytą staranność (tak np. Z. Gawlik (w:) Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby, Warszawa 2011, komentarz do art. 471, nb 110. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma zatem wymiar obowiązku starannego działania.

Konstruując standard wymaganej od pracodawcy należytej staranności w dopełnieniu wynikającego z art. 94³ § 1 k.p. obowiązku trzeba mieć na uwadze, że w świetle art. 22 § 1 k.p. specyfiką pracowniczego zatrudnienia pozostaje ponoszenie przez pracodawcę wszelkich ryzyk z tym związanych, a więc także ryzyka organizacyjnego i osobowego. W ramach tego pierwszego, mieści się uprawnienie i obowiązek stosowania przez podmiot zatrudniający wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku, zaś ryzyko osobowe obejmuje między innymi odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach) w imieniu pracodawcy. Pracodawca powinien więc dobrać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu.

Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników (informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach lobbingu), czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. W celu wykonania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony jednych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, wypowiedzenie stosunku pracy, także rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od okoliczności zachodzących po stronie konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy.

Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu zdefiniowanego w § 2 tego artykułu oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych zachowań spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08, LEX nr 490339), obiektywne kryteria muszą być podstawą oceny, czy doszło do nękania i zastraszania pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników. Pracodawca, chcąc odeprzeć zarzuty pracownika, powinien wykazać, że fakty świadczące o mobbingu nie miały w ogóle miejsca, bądź że konkretne zachowanie pozbawione jest cech mobbingu, względnie, że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u

niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te wynikają zaś z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114).

Treść ustawowej definicji mobbingu wskazuje, że określone w niej cechy mobbingu powinny być spełnione łącznie, a więc działania mobbujących muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe, oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594 z glosą K. Stępnickiej, LEX/el 2014; z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 312; z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 2; z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

Warto podkreślić, że przesłanki mobbingu wymienione w art. 94³ § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, których abstrakcyjne zdefiniowanie jest w gruncie rzeczy niemożliwe, a ich wyjaśnienie następuje przez odniesienie do całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności faktycznych.

Nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości). Mobbing w szczególności mogą powodować zachowania takie, jak obmawianie, izolowanie,

złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm, narzucanie niewykonalnych zadań czy norm czasowych (A. Rogoyski: Jak walczyć z mobbingiem? - wyzwanie dla pracodawców, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 12, s. 335). Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z tego względu w orzecznictwie i doktrynie podnoszony jest problem relacji między mobbingiem a korzystaniem przez pracodawcę w pełni z jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych. Przyjmuje się, że wszystko powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, rodzaju wykonywanej przez niego pracy i zakresu autonomii. Nie można więc mówić o mobbingu w razie podejmowanych przez pracodawcę działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy. Z ustawowej definicji wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń (wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815). Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321), wskazując, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, dodał jednak, że jest tak "co do zasady", rozwijając to określenie w uzasadnieniu orzeczenia o wyraźne stwierdzenie, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń).

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 17

stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Co więcej, w wyroku z 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 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 zakazanemu zachowaniu się mobbera. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Również w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania jako mobbingu nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku. Zdaniem sądów apelacyjnych, do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1282545; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407 czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III Pa 60/05, LEX nr 215691). Wobec tego należy zgodzić się z twierdzeniem, że uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.

Trzeba także wskazać, że kodeksowa definicja mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak bezsprzecznie, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11 (LEX nr 1102989)). Przyjmuje się generalnie, że długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy, to co najmniej sześć

miesiący. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. W judykaturze uznano zatem, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). W wyroku z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14 (LEX nr 1712815) Sąd Najwyższy skonstatował, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Przesłanki "uporczywości" i "długotrwałości" wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.

Godzi się nadmienić, że mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. Jedynie w ujęciach socjologicznych doszukuje się początku mobbingu w konflikcie. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelewantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez wiele miesięcy oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing (cecha uporczywości).

Jak wskazano wyżej, na gruncie obowiązujących przepisów podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę

pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu zdefiniowanego w § 2 tego artykułu oraz wystąpienie rozstrój zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej. Jak zatem przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 maja 2009 r., III PK 2/09 (OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5), odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z art. 94³ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też - jak stanowi art. 448 k.c. - naruszenia dobra osobistego. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia jest zaś kategorią medyczną.

Co do rozmiaru doznanego przez stronę rozstroju zdrowia i jego wpływu na wysokość zasądzonego zadośćuczynienia warto podkreślić, że kryteria orzekania o należnym pracownikowi zadośćuczynieniu z art. 94³ § 3 k.p. są odmienne od na przykład przesłanek ustalania wysokości jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. O ile dla rozstrzygnięcia o tym ostatnim świadczeniu konieczne jest określenie przez biegłego lekarza, na podstawie szczegółowych przepisów, stopnia uszczerbku na zdrowiu, z którym powiązana jest kwota jednorazowego odszkodowania, o tyle wysokość spornego zadośćuczynienia zależy od szeregu czynników. W judykaturze i doktrynie zwraca się uwagę na to, że chociaż mobbing jest instytucją prawa pracy, które sądy pracy analizują na podstawie przepisów tej gałęzi prawa, to jednak nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzaniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy te kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (wyroki Sądu Najwyższego: z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126 i OSP 2010 nr 6, poz. 68; z glosą M. Skąpskiego oraz z 2 października

2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125; a także G. Jędrejek, Sąd w sprawach mobbingowych, *Przeгляд Sądowy* 2010 nr 5, s. 33; E. Maniewska, Z orzecznictwa Sądu Najwyższego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010 nr 12, s. 37). Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej "odpowiedniej" wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania mobbingu lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy (wyrok Sądu najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126).

W doktrynie i orzecznictwie powszechnie przyjęty jest pogląd o kompensacyjnym charakterze zadośćuczynienia pieniężnego (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 czerwca 1968 r., I PR 228/68, niepublikowany; z 22 marca 1978 r., IV CR 79/78, niepublikowany; z 18 kwietnia 1978 r., IV CR 99/78, niepublikowany; z 22 kwietnia 1985 r., II CR 94/85, niepublikowany; z 10 czerwca 1999 r., II UKN 681/98, OSNAPiUS 2000 nr 16, poz. 626; z 12 lipca 2002 r., V CKN 1114/00, niepublikowany; z 12 września 2002 r., IV CKN 1266/00, niepubli;

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.

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 4 czerwca 1968 r., I PR 157/68, OSNCP 1969 nr 2, poz. 37; uchwała pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 145; wyrok Sądu Najwyższego z 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.

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 26 listopada 2009 r., III CSK 62/09, OSNC-ZD 2010 nr 3, poz. 80; z 8 października 2008 r., IV CSK 243/08; z 22 czerwca 2005 r., III CK 392/2004; z 17 września 2010 r., II CSK 94/10, OSNC 2011 nr 4, poz. 44). Dlatego nie jest wystarczające stwierdzenie przez sąd, że przesłanką zadośćuczynienia jest ból i cierpienie będące następstwem urazu ciała, 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.

Orzecznictwo wypracowało przesłanki wymagające rozważenia w okolicznościach konkretnej sprawy i uwzględnienia przy szacowaniu krzywdy. Chodzi mianowicie o rodzaj uszczerbku na zdrowiu odniesionego przez poszkodowanego, charakter i czas trwania dolegliwości z nim związanych, intensywność cierpień fizycznych i psychicznych, stopień zawinienia sprawcy. Oceniając rozmiar krzywdy trzeba brać pod uwagę także zmianę sytuacji osobistej i życiowej pokrzywdzonego, poczucie osamotnienia, wstrząs, osłabienie energii życiowej, nieodwracalność następstw, szanse odbudowania sobie życia, poczucie nieprzydatności społecznej, bezradność życiową oraz inne czynniki podobnej natury (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2019 r., IV CSK 386/18, niepublikowany i powołane w nim orzeczenia).

Kryteria, jakimi należy się kierować przy określaniu wysokości zadośćuczynienia, wynikają z bogatego orzecznictwa. Są nimi na przykład: wiek poszkodowanego (zwykle większą krzywdą jest kalectwo u dziecka lub młodej osoby); rodzaj i rozmiar doznanych uszkodzeń ciała lub rozstroju zdrowia; stopień i rodzaj cierpień fizycznych i psychicznych; intensywność (natężenie, nasilenie) i czas trwania tych cierpień; nieodwracalność następstw uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia (trwałe kalectwo, oszpecenie) i konsekwencje z tym związane w dziedzinie życia osobistego i społecznego; skutki uszczerbku zdrowia na przyszłość

(utrata możliwości wykonywania ulubionego zawodu, uprawiania sportów, pracy artystycznej, rozwijania swoich zainteresowań i pasji, zawarcia związku małżeńskiego, posiadania dzieci, kontaktów towarzyskich, możliwości chodzenia do teatru, kina, filharmonii, wyjazdu na wycieczki); poczucie nieprzydatności społecznej i bezradność życiowa powstałe na skutek rozstroju zdrowia lub uszkodzenia ciała; konieczność korzystania ze wsparcia innych, w tym najbliższych, przy prostych czynnościach życia codziennego; pozbawienie możliwości osobistego wychowywania dzieci i zajmowania się gospodarstwem domowym (uchwała pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNC 1974 nr 9, poz. 145 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 15 grudnia 1965 r., II PR 280/65, OSNCP 1966 nr 10, poz. 168; z 4 czerwca 1968 r., I PR 175/68, OSNCP 1969 nr 2, poz. 37; z 10 października 1967 r., I CR 224/67, OSNCP 1968 nr 6, poz. 107; z 13 marca 1973 r., II CR 50/73, niepublikowany; z 18 grudnia 1975 r., I CR 862/75, niepublikowany; z 19 sierpnia 1980 r., IV CR 283/80, OSNCP 1981 nr 5, poz. 81; z 10 grudnia 1997 r., III CKN 219/97, niepublikowany; z 11 lipca 2000 r., II CKN 1119/98, niepublikowany; z 12 października 2000 r., IV CKN 128/00, niepublikowany; z 12 września 2002 r., IV CKN 1266/00, niepublikowany; z 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005 nr 2, poz. 40; z 28 czerwca 2005 r., I CK 7/05, niepublikowany; z 5 grudnia 2006 r., II PK 102/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 11; z dnia 9 listopada 2007 r., V CSK 245/06, OSNC-ZD 2008 nr D, poz. 11; z 14 lutego 2008 r., II CSK 536/07, OSP 2010 nr 5, poz. 47; z 17 września 2010 r., II CSK 94/10, OSNC 2011 nr 4, poz. 44; z 12 lipca 2012 r., I CSK 74/12, niepublikowany i z 30 stycznia 2014 r., III CSK 69/13, niepublikowany).

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 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005 nr 2, poz. 40; z 10 lutego 2004 r., IV CK 355/02, LEX nr 897875; z 27 lutego 2004 r., V CK 282/03, LEX nr 183777; z 28 czerwca 2005 r., I CK 7/05, LEX nr 153254; z 10 marca 2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 175; z 20 kwietnia 2006 r., IV CSK 99/05, OSP 2009 nr 4, poz. 40 z glosą M. Nesterowicza i z 9 listopada 2007 r., V CSK 245/07, LEX nr 369691, OSNC-ZD 2008 nr D, poz. 95). 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 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 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 zasadzonego 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 zasądnionego 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 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; z 18 kwietnia 2002 r., II CKN 665/00 i z 15 lutego 2006 r., IV CK 384/05, niepublikowane; z 5 grudnia 2006 r., II PK 102/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 11; z 7 października 2014 r., I PK 39/14, LEX nr 1544220, czy też postanowienie Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2011 r., I PK 38/11, niepublikowane).

Stosownie do treści art. 316 § 1 k.p.c., sąd wydaje wyrok biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się przy tym pogląd, że roszczenie o zadośćuczynienie, które ma na celu kompensację szkody niemajątkowej, jest zbliżone do roszczeń odszkodowawczych sensu stricto, wobec czego zasady ustalania wysokości odszkodowania określone w art. 363 § 2 k.c. można w drodze analogii stosować przy ustalaniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia. Nie można wprawdzie określać wysokości zadośćuczynienia wprost na podstawie cen, niemniej przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia uwzględnia się aktualny stan stosunków majątkowych w społeczeństwie, który niewątpliwie łączy się z poziomem cen.

Wracając na grunt niniejszej sprawy, wypada stwierdzić, że Sąd Okręgowy wprawdzie uzupełnił materiał dowodowy i ujawnił nowe okoliczności, dokonał jednak niewłaściwej subsumcji prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, a w konsekwencji wydał nieprawidłowe rozstrzygnięcie.

Sądy obu instancji trafnie przyjęły, że w pozwanej spółce doszło do stosowania wobec powódki praktyk mobbingowych. Polegały one na tym, że K. K. była kierowana przez przełożonych do innych działów zakładu znacznie częściej niż jej młodsze koleżanki, które pozostawały w zażyłych relacjach z brygadzystami. To gorsze traktowanie skarżącej wywoływało śmiech współpracownic. Z zeznań przesłuchanych świadków wynikało również, że brygadziści krzyczeli na powódkę,

zarzucali jej symulowanie choroby, odmawiali zwolnienia z pracy, gdy skarżyła się na złe samopoczucie, kwestionowali jej umiejętności zawodowe i niesłusznie przypisywali winę za rzekome uchybienia w pracy. Z tak negatywnymi zachowaniami przełożonych nie spotykały się natomiast partnerki życiowe brygadzystów. Przeciwnie, świadkowie wskazywali na pewnego rodzaju uprzywilejowanie M. M. i A. K., wyrażające się chociażby rzadszym oddelegowywaniem ich do pracy w innych działach, czy udzielaniem dłuższych przerw na papierosa, co związane było z zastępowaniem pracownic przez brygadzystów na stanowisku pracy. Trwający przez siedem miesięcy ciąg działań (zachowań) współpracownic i przełożonych wobec powódki (polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii skarżącej, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mających na celu jej ośmieszenie i izolowanie z zespołu współpracowników) wyczerpywał definicję mobbingu zawartą w art. 94³ § 2 k.p., wywołując u K. K. rozstrój zdrowia.

Sąd Okręgowy zdaje się jednak minimalizować naganność faktu częstszego niż pozostałych pracownic oddelegowywania powódki do innych działów zakładu jako przejawu mobbingu, podkreślając, że warunki pracy w macierzystym Dziale Uboju Trzody były szczególnie trudne ze względu na panujący tam hałas. Wychodząc ze słusznego założenia, że ocena, na ile skierowanie do pracy w innych halach zakładu było niekorzystne dla pracowników, powinna być zindywidualizowana, Sąd drugiej instancji czyni dywagacje sprzeczne z tym założeniem. W analizie tej trzeba bowiem wziąć pod uwagę i porównać wszystkie szkodliwe czynniki występujące na poszczególnych stanowiskach pracy. W innych działach zakładu występował wprawdzie mniejszy hałas niż w Dziale Uboju Trzody, ale panowały niskie temperatury. Istotne są przy tym nie tylko same warunki atmosferyczne, ale i rodzaj wykonywanych przez pracownika czynności, ich obciążenie dla organizmu. Mimo zatem bardziej niekorzystnych czynników, jak wspomniany hałas, zatrudnienie w hali uboju mogło być mniej uciążliwe dla powódki niż w innych działach, skoro - jak wynika z ustaleń Sądów – jako ubojowiczka wykonywała ona prace lekkie, niewymagające większego wysiłku fizycznego (jak schylenie się i dźwiganie ciężarów), polegające jedynie na pisaniu kredką i stawianiu pieczętek na mięsie. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku skłania do postawienia tezy, że zdaniem Sądu Okręgowego skierowanie do innych prac nie było szykaną, lecz wręcz dobrodziejstwem dla załogi

Działu Uboju Trzody. Tymczasem nie tylko K. K., ale także pozostałe osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach ubojowca sprzeciwiały się oddelegowaniu do innych działów. Na tym właśnie polegały stosowane wobec skarżącej praktyki mobbingowe. Kiedy bowiem wspomniane dwie młodsze pracownice chciały uniknąć oddelegowania do innych prac, kierowano tam powódkę, mimo że była osobą starszą i o dłuższym stażu pracowniczym od swoich koleżanek pozostających w zażyłych relacjach z brygadzystami. A kiedy powódka oponowała przeciwko takiemu traktowaniu, spotykała się z kpinami współpracownic i złym odbiorem ze strony przełożonych, którzy w niegrzeczny sposób odnosili się do niej, podważali jej kompetencje zawodowe, przypisywali winę z niepopelnione nieprawidłowości w pracy, zarzucali symulowanie choroby. Proceder ten trwał przez siedem miesięcy i skutkowałam rozstrojem zdrowia, z którym powódka borykała się przez kolejne dwa lata. Były to działania obiektywnie bezprawne, nacechowane złą wolą sprawców. Mobberami okazały się zaś nie tylko pracownice zatrudnione na analogicznych stanowiskach, ale i bezpośredni przełożeni powódki – S. C. oraz brygadziści, co tym bardziej wzmagало w skarżącej poczucie niesprawiedliwości (wynikającej z gorszego traktowania od młodszych koleżanek) i zarazem osamotnienia oraz beznadziejności. Osoba znajdująca się w podobnej sytuacji czuje się wyalienowana z grona współpracowników, upokorzona i bezsilna. Towarzyszy jej przeświadczenie, że nie ma do kogo zwrócić się o pomoc.

Sąd drugiej instancji umniejsza też odpowiedzialność pozwanego pracodawcy z tytułu stosowanego wobec powódki mobbingu. Zarzuca bowiem skarżącej, że nie skorzystała z zainstalowanej w spółce infolinii dla zgłoszenia faktu mobbingu. Nie wyjaśniono jednak, czy istnienie tej infolinii było należycie rozpropagowane wśród załogi i czy upowszechnione było korzystanie z niej, a jeśli tak - to z jakim skutkiem. Samo wprowadzenie tego środka zaradczego w ramach procedur antymobbingowych nie zwalania pozwanej z odpowiedzialności za mające miejsce zjawisko mobbingu. Pracodawca powinien skorzystać z wszelkich możliwych sposobów zapobiegania tego rodzaju praktykom, a przede wszystkim szkolić w tym zakresie załogę. Chodzi z jednej strony, o uświadamianie pracownikom – potencjalnym ofiarom mobbingu - naganności takich zachowań i możliwości poszukiwania ochrony przed nimi, a z drugiej strony, o wyjaśnienie potencjalnym

mobberom niedopuszczalności praktyk mobbingowych i możliwej odpowiedzialności pracowniczej, karnej i cywilnej za ich stosowanie, a także uwrażliwianie kadry nadzorczej i kierowniczej zakładu na sygnalizowane przez pracowników przypadki zachowań mobbingowych i konieczność podejmowania działań mających na celu ich wyeliminowanie. Tych środków najwyraźniej zabrakło u pozwanej spółce, skoro współpracownicy i bezpośredni przełożeni przez siedem miesięcy dopuszczali się wobec powódki mobbingu, przed którymi nikt jej nie bronił. Sąd drugiej instancji jest przy tym niekonsekwentny w swoich konstatacjach na temat nieposzukiwania przez K. K. ochrony przed opisanymi wyżej zachowaniami mobberów. Przytacza bowiem zeznanie S. C., według którego skarżąca nie sygnalizowała złego traktowania w miejscu pracy i nie oponowała przeciwko delegowaniu do innych działów zakładu. Tymczasem z poczynionych wcześniej ustaleń wynika, że powódka zwracała się do świadka w kwestii kierowania jej do innych prac częściej niż dwóch młodszych koleżanek – ubojowców, jednak protesty te były ignorowane przez bezpośredniego przełożonego, sam zaś świadek zarzucając skarżącej, że jest gorszą pracownicą od pozostałych osób zatrudnionych na takich samych stanowiskach, w rzeczywistości negował jej umiejętności zawodowe. Trudno nie zauważyć, że w sytuacji, gdy mobberami są nie tylko współpracownicy, ale i przełożeni, mobbingowany pracownik ma niewielkie możliwości przeciwdziałania stosowanym wobec niego nagannym praktykom.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że powyższe zachowania mobberów doprowadziły u K. K. do rozstroju zdrowia. Wykluczono bowiem, aby przyczyną schorzeń, na jakie zapadła powódka, były czynniki spoza środowiska pracy, w tym sytuacja rodzinna. Do czasu zmian personalnych w zakładzie, które zapoczątkowały zjawisko mobbingu, skarżąca należycie wywiązywała się z obowiązków zawodowych i była zadowolona z atmosfery w miejscu pracy. Opinie biegłych lekarzy wykluczyły też u powódki zaburzenia osobowościowe, które mogłyby być przyczyną nieprawidłowego odbioru przez nią relacji zachodzących w środowisku zawodowym. Ocenę, czy dane zachowanie nosi znamiona mobbingu, trzeba wszak odnieść do obiektywnego wzorca odporności psychicznej pracownika. Należy wykluczyć sytuacje, gdy wskutek nieprawidłowości osobowościowych, pewnej nadwrażliwości, pracownik subiektywnie odbiera jako dokuczliwość

zachowania współpracowników i przełożonych, które nie noszą znamion mobbingu, a są traktowane przez osoby o przeciętnej wrażliwości jako naturalne i dopuszczalne w miejscu pracy. W przedmiotowej sprawie ustalono, że opisane zachowania mobberów były obiektywnie naganne, nosiły cechy szykanowania powódki i tak odbierali je także inni pracownicy zeznający w toku procesu w charakterze świadków.

Ze sformułowanej do biegłych lekarzy tezie dowodowej oraz z pisemnych motywów wyroku można wyprowadzić wniosek, że Sąd Okręgowy zdaje się poszukiwać – jako punktu odniesienia w ocenie zachowań mobbingowych – wzorca pracownika o silnej osobowości, zdolnego skutecznie zaradzić zaistniałej, trudnej dla niego sytuacji. Jest to błędne założenie.

Z opinii biegłego psychologa K. B. wynika, że K. K. jest osobą o umiarkowanie wysokiej samoocenie i adekwatnym do tego poziomie aspiracji, zadowoloną z tego, co osiągnęła. Wśród jej aspiracji nie ma dążności do dominowania nad innymi, ani też nie jest w sposób szczególnie nasilony uczulona na ocenę lub krytykę. Funkcjonowanie w sferze emocjonalnej osobowości powódki wskazuje na zrównoważenie, brak jest bowiem u skarżącej cech podwyższonej pobudliwości emocjonalnej lub impulsywności, albo skłonności do nadmiernego ekscytowania się. Nie ujawnia ona także gotowości do zachowań agresywnych. Zdaniem biegłego, powódka nie ma natomiast odpowiednio silnie rozwiniętych umiejętności radzenia sobie ze stresem. Sprawia to, że w przypadku nagromadzenia się niekorzystnych dla niej, trudnych do przezwyciężenia okoliczności reaguje zaburzeniami w adaptacji, lękami i utrzymywaniem się obniżenia nastroju, które wykazuje do tego tendencje do zalegania.

Przytaczając treść opinii psychologicznej, Sąd drugiej instancji podkreśla w szczególności ten fragment, który dotyczy nieradzenia sobie powódki w sytuacji stosowania wobec niej mobbingu w miejscu pracy i w tym fakcie upatruje swoistej współprzyczyny (czy nawet współwiny) skarżącej w doznaniu przez nią rozstrój zdrowia. Podnoszone przez Sąd Okręgowy okoliczności nie pomniejszają jednak rangi nagannych zachowań mobberów i nie powinny wpływać na wysokość zasądanego na rzecz ich ofiary zadośćuczynienia. Większość ludzi ma bowiem trudności z przyjęciem właściwej postawy wobec praktyk mobbingowych. Gdyby przewidziane w art. 94³ § 3 k.p. świadczenie miało przysługiwać tylko pracownikom,

którzy potrafili poradzić sobie ze zjawiskiem mobbingu, cytowany przepis byłby martwy. Tymczasem unormowana w nim instytucja zadośćuczynienia ma zastosowanie właśnie wobec tych osób, które nie potrafiły skutecznie przeciwstawić się nękanii ich w miejscu pracy. Człowiek o stalowych nerwach, na którym próby szykanowania go przez współpracowników i przełożonych nie robią wrażenia i który potrafi efektywnie przeciwdziałać tym zachowaniom, wprawdzie jest obiektem mobbingu, ale nie jego ofiarą. Osoba taka z reguły nie doznaje rozstroju zdrowia z powodu niekorzystnej dla niej atmosfery w zakładzie pracy. Skarżąca próbowała zaś przeciwstawić się nękanii jej przez przełożonych i koleżanki, a kiedy próby te spełzły na niczym, popadła w depresję. Akcentowana przez Sąd niedostateczna umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych nie może implikować obniżenia należnego powódce zadośćuczynienia.

Zasądzone na rzecz K. K. świadczenie w wysokości 10.000 zł nie spełnia swojej ustawowej roli. Mobbing trwał bowiem siedem miesięcy, a jego skutki zdrowotne powódka odczuwała przez kolejne dwa lata. Oceniając rozmiary doznanej przez skarżącą krzywdy, trzeba zaś brać pod uwagę nie tylko stan zdrowia powódki, odczuwane przez nią dolegliwości psychiczne i somatyczne, ale także inne konsekwencje stosowanego mobbingu. Wprawdzie rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 53 k.p., to jednak jest ono następstwem długotrwałej absencji chorobowej skarżącej, a przyczyną tej nieobecności było schorzenie wywołane mobbingiem w miejscu pracy, za którego skutki pracodawca ponosi odpowiedzialność. Po zakończeniu stosunku zatrudnienia orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS uznano zaś powódkę za okresowo, częściowo niezdolną do pracy, a więc z racji spowodowanego mobbingiem stanu zdrowia skarżąca czasowo utraciła możliwość wykonywania zatrudnienia zgodnego z poziomem posiadanych kwalifikacji. Sytuacja w miejscu pracy rzutowała także na życie rodzinne powódki, na jej relacje z najbliższymi osobami. Wszystkie te elementy powinny być uwzględnione w ustalaniu wysokości spornego świadczenia. Zadośćuczynienie w wymiarze pięciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę skarżącej (i to nie z daty orzekania przez Sąd ale sprzed 11 laty) opiewające na kwotę 10.000 zł, po uwzględnieniu kosztów procesu, jakimi obciążono powódkę (3.000 zł), jest świadczeniem, które w aktualnych realiach cenowych nie ma dla skarżącej większej wartości, a jest wręcz

symboliczne. Nie spełnia ono swojej funkcji kompensacyjnej, gdyż nawet w przybliżeniu nie stanowi równowartości wyrządzonej powódce krzywdy. Nie spełnia także funkcji penalizacyjno-prewencyjne, albowiem nie jest dla pracodawcy odczuwalną karą za tolerowanie praktyk mobbingowych w miejscu pracy i nie skłania do zapobiegania temu zjawisku.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku i wobec bezzasadności kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(JK)

[f.n]