



Sygn. akt II PK 68/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. Z.

przeciwko A. C. Polska Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 29 września 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 25 listopada 2009 r. oddalił powództwo J. Z. skierowane przeciwko A. C. Polska Sp. z o.o. w W. o 100.000 zł, tytułem

zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postaci rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną Spółkę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2000 r. do 31 stycznia 2006 r., najpierw na stanowisku trenera i lidera programu „Partnerzy w sukcesie”, a potem od 1 stycznia 2003 r. na stanowisku „dywizyjnego menadżera sprzedaży” (dalej, jako „DMS”). W kwietniu 2000 r. powódka została oddelegowana do opracowania programu „Partnerzy w sukcesie”, który realizowała z A. K. w dywizji nr 7 kierowanej przez DMS E. K. Współpraca ta nie układała się dobrze. Powódka i A. K. miały do siebie wzajemnie pretensje. Od stycznia 2003 r. powódka została DMS dywizji nr 12, zajmując równorzędne stanowisko z A. K. i E. K. W tym czasie nie miały one z powódką styczności zawodowej, poza nielicznymi spotkaniami podczas sesji, na których podsumowywano pracę poszczególnych dywizji.

Dywizja, którą kierowała powódka w roku 2003 została niewłaściwie sklasyfikowana, tj. zamiast na drugim miejscu w kraju, sklasyfikowano ją na czwartym miejscu, co pozbawiło powódkę nagrody za drugie miejsce. Błąd ten, jak twierdzi powódka miał zostać zrekompensowany przez sfinansowanie jej wycieczki zagranicznej. Z ustalenia tego wycofała się w listopadzie 2004 r. E. S., która objęła wówczas stanowisko dyrektora sprzedaży.

E. S. dążąc do tego, aby pracownicy świadczyli pracę w miejscach zamieszkania, powierzyła w kwietniu 2005 r. powódce stanowisko DMS nowej dywizji nr 13 obejmującej Ł., P., B., R., S. Przed reorganizacją na tym terenie funkcjonowała dywizja prowadzona przez A. K., zajmująca drugie miejsce w Polsce. Bezpośrednią przełożoną powódki została E. K. Kiedy powódka wychwyciła w planie podległej jej okręgowej kierowniczką sprzedaży błąd dotyczący około 200 konsultantek i zgłosiła to swoim przełożonym, spotkało się to, jak podnosiła powódka, z nieprzyjemnymi uwagami z ich strony. Niektóre okręgowe kierowniczki sprzedaży z 13 dywizji wołały współpracę z A. K. od współpracy z powódką. Na przełomie lat 2004 i 2005 r. bardzo często okręgowi kierownicy sprzedaży z podległej powódce dywizji nr 13 dzwonili do A. K. skarżąc się, że nie mają kontaktu

z powódką. Powódka wykonywała pracę na terenie swojej dywizji, a część czynności również w domu. Jej wizyty w siedzibie firmy były sporadyczne.

Nowa dyrektor sprzedaży E. S. nie odpowiadała na maile od dywizyjnych kierowników sprzedaży, w tym od powódki. Praca DMS była poddawana ciągłej presji, kładziony był nacisk na zwiększenie jej intensywności, aby osiągnąć jak najlepsze wyniki. Podstawową rolę w komunikowaniu się z przełożonymi spełniał telefon i mail. Telefony służbowe miały miejsce także wcześnie rano oraz w nocy. W trakcie jednej z takich rozmów E. S. zarzuciła powódce opóźnienie w przygotowaniu planu sprzedaży, a mąż powódki słyszał krzyk dochodzący ze słuchawki. Rozmowa ta trwała około godziny, a po jej zakończeniu powódka była zdenerwowana i popłakała się. Stresy w pracy powodowały u powódki problemy ze snem i bóle głowy. Powódka zaczęła korzystać z pomocy lekarza psychiatry. Z porady tego samego lekarza z podobnych przyczyn korzystała świadek I. C.

W okresie od 1 do 14 kwietnia 2005 r., a następnie po doznaniu kontuzji nogi, od 8 lipca do 5 października 2005 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W jego trakcie do zastępowania powódki został wyznaczony R. A. W dniu 23 sierpnia 2005 r., podczas zwolnienia lekarskiego powódka przybyła do siedziby pozwanej i została poddana przez E. S. corocznej ocenie wyników, dotyczącej roku 2004 r. Była to dla niej sytuacja niespodziewana. Latem 2005 r. powódka z jej inicjatywy spotkała się z dyrektorem generalnym J. D., żaląc się, że nie jest oceniana tak jak powinna oraz, że E. K. jest oceniana lepiej niż ona, a jej ocena jest zawyżona. Bezpośrednio po tej rozmowie J. D. zapytał E. S. o metody oceniania dywizyjnych menadżerów sprzedaży, otrzymując wyjaśnienia jasne i mieralne. Z rozmowy tej według zeznań J. D. nie wynikało, że powódka jest ośmieszana, izolowana, zastraszana lub nękana w firmie. W trakcie tej rozmowy J. D. zaobserwował, że „występowało coś w rodzaju zawiści między powódką a Panią K., był w tej rozmowie zlepek żalu do Pani K. sięgający gdzieś daleko w przeszłość”. Świadek podczas rozmowy z powódką zauważył, że miała ona problemy z pogodzeniem się z tym, że musi wykonywać polecenia osób, które wcześniej zajmowały równorzędne stanowiska z jej stanowiskiem.

W dniu 5 października 2005 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron, zgodnie z którym Spółka wypłaciła powódce odprawę w

wysokości odpowiadającej 4-miesięcznemu wynagrodzeniu, tj. 58.272 zł. W rozmowie tej ze strony pozwanej Spółki uczestniczyła kierowniczka działu personalnego B. R. oraz E. S. a razem z powódką była A. D. wykładowca prawa pracy w szkole wyższej, do której powódka uczęszczała. W trakcie tej rozmowy powódce zostały przedstawione dwie możliwości rozwiązania stosunku pracy, albo za wypowiedzeniem ze wskazaniem przyczyny tego wypowiedzenia tj. utraty zaufania wobec powódki albo na mocy porozumienia stron.

Dokonując oceny prawnej roszczenia powódki, Sąd Okręgowy wskazał, że podała ona jako okresy stosowania mobbingu dwa okresy: lipiec 2000 - listopad 2002 oraz grudzień 2004 - październik 2005. Zdaniem Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, że postępowanie pozwanego względem powódki w okresie jej zatrudnienia miało charakter mobbingu. Powódka nie wykazała także związku przyczynowego pomiędzy stanem jej zdrowia a sugerowanym przez nią zachowaniem pracodawcy. Nie można powierzenia w kwietniu 2005 r. nowej dywizji przez E. S. uznać za działanie o charakterze mobbingowym. Także pytania kierowane przez E. K. do okręgowych kierowników sprzedaży dotyczące pracy powódki mieszczą się w ramach czynności kontrolnych, do których E. K. jako bezpośrednia przełożona powódki była uprawniona. Niewątpliwie charakter pracy powódki, jako DMS, nastawionej na wynik sprzedaży, powodował stres i konieczność wykonywania wielu czynności w domu, także w godzinach późnowieczornych i nocnych. Taki sposób pracy sam w sobie, bez względu na ocenę prawną, nie stanowił mobbingu. Sąd Okręgowy wskazał też, że objęcie przez powódkę wysokiego stanowiska DMS, spowodowało wzrost wynagrodzenia powódki do 14.568 zł. Awans ten świadczy o braku negatywnego nastawienia pracodawcy wobec powódki. Powódka wskazywała A. K. i E. K. jako osoby ją mobbingujące, a dopiero w toku trwającego procesu wskazała także E.S. Tymczasem A. K., E. K. i powódka, poza sporadycznymi spotkaniami, nie miały ze sobą kontaktu. Częstszy kontakt między powódką a E. K. miał miejsce, gdy w kwietniu 2005 r. E. K. została bezpośrednią przełożoną powódki. Jednakże wspólna ich praca trwała zaledwie jeden kwartał. Powódka i E. K. po prostu się nie lubiły.

Dyrektor generalny J. D. stwierdził w toku zeznań, że sposób komunikowania się E. S. wykraczał poza przyjęte w Polsce reguły. Podnosiła ona głos w trakcie

rozmów z podwładnymi, hamowała ich inicjatywę, nie przyjmowała z ich strony żadnych argumentów. Styl bycia S., wywoływał stres u powódki, lecz nie miał znamion mobbingu. Niewłaściwe było także przeprowadzenie przez E. S. w trakcie korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego rocznej oceny wyników jej pracy. Jednakże temu jednorazowemu zachowaniu nie sposób przypisać cech mobbingu. Podkreślić należy, że pozwana Spółka odwołała E. S. ze stanowiska dyrektora sprzedaży.

Następnie Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka przedstawia siebie jako osobę mającą kwalifikacje znacznie wyższe niż osoby zajmujące równorzędne z nią stanowiska. Powódka miała problemy z pogodzeniem się z tym, że E. K., która wcześniej zajmowała z nią równorzędne stanowisko została następnie jej przełożoną i wydaje jej polecenia służbowe. Zdaniem Sądu, odczucia powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu są niewystarczające do stwierdzenia mobbingu.

Wobec braku przesłanek do uznania, że powódka była poddana mobbingowi, Sąd Okręgowy oddalił wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych psychiatry i psychologa na okoliczność stanu psychicznego powódki, jego przyczyn i skutków.

Po rozpoznaniu apelacji powódki, Sąd Apelacyjny wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną: (I) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach 1 i 2 w ten sposób, że: (a) zasądził od pozwanej na rzecz powódki 45.000 zł z ustawowymi odsetkami od 2 czerwca 2006 r. do dnia zapłaty, (b) koszty procesu między stronami wzajemnie zniósł; (II) oddalił apelację powódki w pozostałej części; (III) zasądził od pozwanej na rzecz powódki 250 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego po częściowym ich wzajemnym zniesieniu.

Sąd Apelacyjny uznał, że w okresie od lipca 2000 r. do jesieni (listopada) 2002 r. A. K. oraz E. K. nie nękały i nie zastraszały powódki. Decyzja E. S. w kwestii pozbawienia powódki nagrody była bezprawna. Współpraca powódki i innych DMS z E. S. nie układała się dobrze. E. S. była osobą apodyktyczną, hamowała inicjatywę podległych jej dywizyjnych, nie przyjmowała żadnych argumentów, miała trudności w komunikowaniu się także z powodu braku znajomości języka polskiego. Dyrektor J. D. kilkakrotnie interweniował z uwagi na skargi ze strony różnych DMS. W okresie zwolnienia lekarskiego DMS jego

obowiązki w zastępstwie powinien wykonywać bezpośredni przełożony, którym w tym czasie była E. K. E. K. nie wykonywała tych obowiązków, ponaglała powódkę do przedłożenia sprawozdań, raportów, planu na III kwartał 2005 r. Z polecenia E. K. powódka wskazała na swoje zastępstwo jedną z okręgowych kierowniczek sprzedaży J. P. Pomimo to polecenia, zarzuty niedotrzymania terminów kierowane były nadal do powódki. W dniu 23 sierpnia 2005 r., gdy odbywało się comiesięczne spotkanie DMS powódka, pozostając nadal na zwolnieniu lekarskim, przyjechała do firmy, aby zorientować się w bieżącej sytuacji. Została wtedy wezwana przez dyrektora S., która w obecności E. K. poddała ją ocenie okresowej. Powódka nie miała przy sobie materiałów dotyczących jej dywizji, rozmowa była nerwowa, pośpieszna, oceniające nie przyjmowały argumentów powódki. W dniu 6 września 2005 r. E. K. wysłała do podległych powódce OMS mail zobowiązujący je w związku z chorobą powódki do kontaktowania się w bieżących sprawach wyłącznie z nią używając sformułowania "w okresie niedostępności waszej DMS". W dniu 13 września 2005 r. E. K. wystosowała do tych samych adresatek kolejny mail, w którym użyła sformułowania, że jest jej niezmiernie miło poinformować, że podczas nieobecności w pracy powódki opiekę nad nimi przejmie, od 16 września 2005 r., trener R. A.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z opisanego stanu faktycznego wynika, że pracodawca oczekiwał od powódki wykonywania obowiązków DMS także podczas zwolnienia lekarskiego i dopiero po blisko dwóch miesiącach zdecydował o wyznaczeniu osoby ją zastępującej. W trakcie zwolnienia lekarskiego do powódki dotarły informacje, że pracodawca zamierza ją zwolnić z pracy. Pierwszego dnia po upływie zwolnienia, tj. 5 października 2005 r., gdy powódka stawiała się w siedzibie firmy, została poinformowana, że ma się stawić u dyrektora S. Wówczas zadzwoniła do A. D., która wykładała prawo pracy w Wyższej Szkole Humanistyczno-Ekonomicznej w Ł., a ta niezwłocznie przyjechała. Rozmowę z powódką przeprowadziły dyrektor S. i dyrektor personalny. Za ich zgodą w rozmowie uczestniczyła świadek A. D. Oświadczyły one, że pozwana chce rozwiązać z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem albo za porozumieniem stron, a jeśli powódka będzie się upierała, to znajdzie się przyczyna, żeby ją zwolnić bez

wypowiedzenia. Rozmowy trwały 6 godzin z kilkoma przerwami i zakończyły się podpisaniem porozumienia.

Sąd Apelacyjny uznał, że powódka udowodniła fakty świadczące o nękanii a zatem działaniu oznaczającym mobbing. Długotrwałość nękania rozpatrywana jest w sposób zindywidualizowany uwzględniający okoliczności konkretnego przypadku. Okres od listopada 2004 r. do końca września 2005 r. należy w okolicznościach sprawy ocenić jako długotrwały. Powódka po objęciu pierwszej dywizji miała dobre wyniki i dobry kontakt z osobami sobie podległymi. Pierwszym przejawem który mógł wywołać u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej było odebranie jej przez E. S. wyróżnienia w postaci wyjazdu zagranicznego. Przekazana powódce w kwietniu 2005 r. dywizja nie miała dobrych wyników, a powódka z uwagi na wypadek do lipca 2005 r. nie miała pełnych możliwości kierowania nią i mobilizowania OMS do podnoszenia wyników w sytuacji ewidentnych bezprawnych działań strony pozwanej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny zdecydował o przeprowadzeniu dowodu z opinii lekarskiej celem ustalenia, czy stosowany wobec powódki mobbing wywołał u niej rozstrój zdrowia. Z opinii biegłych psychiatry E. M. i internisty J. H. wynika, że powódka już w sierpniu 2001 r. odczuwała dolegliwości psychiczne: bezsenność, trudności z koncentracją, luki w pamięci, napady lęku, drażliwość, rozkojarzenie. W lutym 2004 r. rozpoznano u niej zespół depresyjno-lękowy (zaburzenie depresyjne nawracające). Istotnymi okresami pogorszenia samopoczucia i stanu psychicznego powódki były okresy czerwiec - sierpień 2004 r., czerwiec - listopad 2005 r., styczeń 2006 r. - listopad 2007 r., październik 2009 r. Nawracające zaburzenia lękowo - depresyjne spowodowały u powódki trwały rozstrój zdrowia, wystąpił u niej trwały deficyt w zdrowiu psychicznym przejawiający się zmianą w jej stanie zdrowia, osobowości, oraz sposobie reagowania jej aparatu psychicznego. Biegli podkreślili, że brak jest danych do stwierdzenia, że u powódki przed 2001 r. występowały problemy dotyczące jej zdrowia psychicznego. Zaburzenia depresyjne powstałe u powódki w okresie zatrudnienia u strony pozwanej spowodowały u niej trwały rozstrój zdrowia. Nieprzychylnie wobec powódki działania i zachowanie, skutkowały wystąpieniem zaburzeń lękowo-depresyjnych. Rozpoznano u powódki nawracające depresje o podłożu

reaktywnym. Czynnikiem reaktywnym była w tym wypadku sytuacja w pracy i wydarzenia kolejno następujące. W trakcie zatrudnienia powódki w A. C. bywały okresy, w których atmosfera była dobra, ale powódka była wyczulona na zachowania mogące nosić cechy nieprzychylności lub wrogości. Z klinicznego punktu widzenia jest to normalna reakcja w zaburzeniach reaktywnych. Psychiczny rozstrój zdrowia połączony jest przyczynowo z wykonywaniem przez powódkę zatrudnienia u strony pozwanej. Powódka nadal się leczy i przyjmuje leki psychotropowe. Sąd Apelacyjny oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie opinii lekarza psychiatry z Instytutu Psychiatrii i Neurologii. Sąd wyjaśnił, że ustalenie, czy sytuacje, które miały miejsce w okresie zatrudnienia powódki u strony pozwanej miały charakter „nieprzychylny” i czy mogły być źródłem stresu należy do Sądu. W ocenie Sądu Apelacyjnego wskazane powyżej bezprawne zachowanie osób reprezentujących pracodawcę skierowane przeciwko powódce bez uzasadnionego powodu naruszające jej godność jako pracownika stanowiły sytuacje stresogenne. Spełnione też zostały przesłanki z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. w postaci wywołania rozstroju zdrowia na skutek mobbingu. Z opinii biegłych wynika, że dolegliwości psychiczne wystąpiły u powódki w sierpniu 2001 r., ale istotne okresy pogorszenia, nasilenie się zaburzeń to czerwiec - sierpień 2004 r., czerwiec - listopad 2005 r. Pogorszenie stanu zdrowia powódki skutkujące trwałym deficytem psychicznym nastąpiło w okresach korespondujących ze zdarzeniami, które wystąpiły w trakcie jej zatrudnienia u strony pozwanej i miały charakter mobbingu.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w pkt I i III. Skarżąca zarzuciła naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: (1) art. 94<sup>3</sup> § 2 w związku z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., przez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie z uwagi na przyjęcie przez Sąd Apelacyjny, że działania E. S. w stosunku do powódki w okresie od listopada 2004 r. do października 2005 r. nosiły znamiona mobbingu, a w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, podczas gdy stosunek E. S. do powódki nie odbiegał od stosunku tej osoby do innych pracowników pozwanego, co potwierdziło postępowanie dowodowe przeprowadzone zarówno przed Sądem pierwszej jak i drugiej instancji. Ponadto kontakt powódki z E. S. był jedynie incydentalny, bowiem powódka swoją



pracę wykonywała na terenie dywizji bądź w domu, a do siedziby pracodawcy przejeżdżała sporadycznie; (2) art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia na podstawie tego przepisu w związku z przyjęciem przez Sąd Apelacyjny, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy u powódki miał miejsce rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, podczas gdy z opinii wydanej na zlecenie Sądu Apelacyjnego przez biegłego lekarza z zakresu psychiatrii jedynie ogólnie wynika, że stwierdzony u powódki rozstrój zdrowia związany jest „z pracą” u pozwanego i ma miejsce nieprzerwanie od 2001 r., co oznacza, że nie mógł zostać wywołany mobbingiem, którego istnienie Sąd Apelacyjny ustalił w okresie od listopada 2004 r. do października 2005 r.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżąca zarzuciła wyrokowi uchybienia, które mogły mieć i miały istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: (1) art. 227 w związku z art. 382 k.p.c., przez zaniechanie przesłuchania przez Sąd Apelacyjny w charakterze świadka E. S., pomimo, że już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji pozwana zgłosiła wniosek o przesłuchanie tego świadka, przy czym Sąd Okręgowy odstąpił od jego przeprowadzenia z uwagi na uznanie, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. W związku jednak z faktem, że osoba E. S. uznana została przez Sąd Apelacyjny za sprawcę mobbingu, a w konsekwencji na rzecz powódki zasądzone zostało zadośćuczynienie - brak przesłuchania tego świadka uniemożliwił jego ustosunkowanie się do zarzutów powódki i przedstawienie faktycznych relacji panujących pomiędzy świadkiem a powódką oraz przedstawienie motywów postępowania świadka, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Uchybienie Sądu Apelacyjnego w powyższym zakresie jest tym bardziej rażące, że w postępowaniu drugoinstancyjnym Sąd ten z urzędu wezwał nie wnioskowanego przez żadną ze stron świadka – B. T. i w tym zakresie przeprowadził postępowanie dowodowe; (2) art. 382 w związku z art. 217 § 2, art. 227 i art. 278 § 1 oraz art. 286 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez oddalenie zgłoszonego przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z 9 sierpnia 2011 r. wniosku o ponowne badanie psychiatryczne powódki oraz dopuszczenie przez Sąd dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry z Instytutu Psychiatrii i Neurologii w W.

na okoliczność oceny, czy u powódki występują rozstrój zdrowia i zaburzenia depresyjne spowodowane wykonywaniem przez powódkę pracy w A. C. Polska sp. z o.o. w okresie 2001-2005 r. oraz czy ewentualny rozstrój zdrowia powódki wynika ze stanu zdrowia i predyspozycji samej powódki (takich jak niska odporność na stres, reakcja na problemy spoza środowiska pracy), czy też został spowodowany czynnikami takimi jak działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników - co miało istotny wpływ na wynik sprawy, z uwagi na treść zastrzeżeń zgłoszonych przez pozwaną w w/w piśmie procesowym do opinii wydanej przez biegłego lekarza psychiatrę E. M.; (3) art. 382 i art. 386 § 4 k.p.c., albowiem pomimo nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy z uwagi na nieprzeprowadzenie części niezbędnych dowodów w sprawie - takich jak przesłuchanie w charakterze świadka E. S. oraz przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność pogorszenia stanu zdrowia powódki w okresie od listopada 2004 r. do października 2005 r., Sąd Apelacyjny nie przekazał sprawy do ponownego rozpoznania, co miało istotny wpływ na wynik postępowania; (4) art. 233 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., z uwagi na fakt, że dokonana przez Sąd Apelacyjny ocena dowodów jest oczywiście błędna i w sposób rażący wadliwa, co uzasadnia zarzut naruszenia wymienionych przepisów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna została oparta na obydwu podstawach określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. Uzasadniając podstawę naruszenia przepisów postępowania skarżący powinien wyjaśnić, na czym polega naruszenie poszczególnych powołanych przepisów oraz wykazać, że mogło ono mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Uzasadnienie rozpoznawanej skargi nie zawiera przekonującego wyjaśnienia stawianych zarzutów. W ocenie Sądu Najwyższego ustalenia faktyczne będące podstawą zaskarżonego wyroku zostały przyjęte po

prawkłowo przeprowadzonym postępowaniu dowodowym i pozwalają na wydanie orzeczenia odpowiadającego prawu. W szczególności do ustalenia, czy strona pozwana dopuściła się mobbingu, zbędne było dopuszczenie dowodu z zeznań E. S., której zachowanie oraz konkretne zdarzenia z jej udziałem nie były sporne między stronami (niezasadność zarzutów naruszenia art. 227 w związku z art. 382 k.p.c.). Nie ma też podstaw do uwzględnienia zarzutu niedopuszczenia kolejnego dowodu z opinii medycznej, skoro zarzut ten w istocie rzeczy nie dotyczy prawidłowości ustaleń faktycznych Sądu wyprowadzonych z tej opinii, lecz subsumcji ustalonych faktów do przepisów prawa materialnego (niezasadność zarzutów naruszenia art. 382 w związku z art. 217 § 2, art. 227 i art. 278 § 1 oraz art. 286 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Natomiast zarzut naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie może być rozpoznany w ramach kontroli kasacyjnej, ponieważ zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy jednoznacznie i bezpośrednio oceny dowodów.

Trafne okazały się natomiast zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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. Z definicji tej wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść definicji legalnej mobbingu wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (zob. szczeg. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

W niniejszej sprawie według oceny Sądu Apelacyjnego, mobbing wystąpił w okresie od listopada 2004 do końca września 2005 r. Sąd, rozważając zachowania

świadczące jego zdaniem o mobbingu, opisał zachowania dyrektora sprzedaży E. S., bezpośredniej przełożonej powódki E. K., dyrektora generalnego J. D. oraz kierowniczkę personalnej B. R. Z wyliczonych wyżej cech mobbingu Sąd Apelacyjny wyraźnie wskazał jedynie na długotrwałe nękanie. Sąd w ogóle nie rozważał, czy było to nękanie uporczywe, czy wywołało u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej (wskazał jedynie, że pozbawienie powódki nagrody w listopadzie 2004 mogło wywołać u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej), czy spowodowało lub miało na celu poniżenie jej lub ośmieszenie i wreszcie, czy spowodowało izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Już z tego względu, wobec niestwierdzenia przez Sąd Apelacyjny wystąpienia wszystkich ustawowych cech mobbingu, uznanie, że powódka została poddana mobbingowi nastąpiło z naruszeniem art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Poza tym, zważywszy że nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, nieprzekonujące jest uznanie przez Sąd, że zachowania wymienionych wyżej osób wobec powódki miały taki charakter (pomijając już to, czy były uporczywe, poniżające lub ośmieszające, izolujące lub eliminujące z zespołu). Takie eksponowane przez Sąd zachowania jak pozbawienia powódki nagrody przez E. S. w listopadzie 2004 r. oraz jej naganny sposób bycia i odnoszenia się do pracowników dotyczyły nie tylko powódki, lecz także innych DMS. Z kolei, domaganie się od powódki przez E. K. sprawozdań, raportów i planu na III kwartał 2005 r. oraz poddanie jej ocenie okresowej 25 sierpnia 2005 r., kiedy przybyła na spotkanie DMS, pomimo, że przebywała na zwolnieniu lekarskim, trudno kwalifikować jako dokuczanie czy dręczenie, jakkolwiek może być to ewentualnie widziane jako realizowanie interesów spółki z narażeniem zdrowia pracownika (czego jednak Sąd nie rozważał). Niejasne jest przytaczanie w kontekście zachowań nękających tego, że E. K. w mailach do OMS użyła określenia „w okresie niedostępności waszej DMS”, a w kolejnym mailu do nich stwierdziła, że „jest jej niezmiernie miło poinformować, że podczas nieobecności w pracy powódki opiekę nad nimi przejmie, od dnia 16 września 2005 r., trener R. A.”. Trudno też za nękanie (dokuczanie, dręczenie) uznać trwające sześć godzin negocjowanie z powódką rozwiązania z nią umowy o pracę, z umożliwieniem jej korzystania z

pomocy zaufanej specjalistki od prawa pracy, zakończone rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron i uzgodnieniem pozaustawowej odprawy w wysokości 58.272 zł. Niekonsekwentne są też twierdzenia Sądu Apelacyjnego w kwestii reagowania dyrektora generalnego na skargi powódki i innych pracowników na E. S. Sąd raz bowiem stwierdził, że J. D. kilkakrotnie interweniował z uwagi na te skargi i z powodu naganności postępowania E. S. odwołał ją ze stanowiska, a jednocześnie wskazał, że nie podjął on wobec niej żadnych kroków dla wyjaśnienia skarg i środków dyscyplinujących. Sąd Apelacyjny nie zakwestionował też ustaleń Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi J. D. po rozmowie z powódką wyjaśniał z E. S. zasady oceniania DMS, uzyskując zadowolające wyjaśnienia.

Trafny okazał się również zarzut naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jest oczywiste, że skoro Sąd Apelacyjny bezpodstawnie przyjął istnienie mobbingu wobec powódki, to nie może uznać, że jej rozstrój zdrowia został spowodowany mobbingiem. Poza tym, rozstrój zdrowia powódki, polegał według ustaleń Sądu na: (-) dolegliwościach psychicznych, tj. odczuwanych już w sierpniu 2001 r.: bezsenności, trudności z koncentracją, lukach w pamięci, napadach lęku, drażliwości, rozkojarzeniu; (-) rozpoznany w lutym 2004 r. zespół depresyjno-lękowy (zaburzenie depresyjne nawracające) i (-) pogorszeniu samopoczucia i stanu psychicznego powódki w okresach czerwiec - sierpień 2004 r., czerwiec - listopad 2005 r., styczeń 2006 r. - listopad 2007 r., październik 2009 r. Jednocześnie należy przypomnieć, że sam Sąd Apelacyjny uznał, że okres nękania powódki zamykał się czasie między listopadem 2004 a końcem września 2005 r. W tej sytuacji twierdzenie, że mobbing trwający między listopadem 2004 a końcem września 2005 r. spowodował dolegliwości psychiczne datujące się od 2001 r. i zespół depresyjno-lękowy stwierdzony w lutym 2004 r. nie może być uznane za poprawne, nawet gdyby rozstrój zdrowia pozostawał w związku z pracą. Z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. wynika bowiem, że określone w tym przepisie zadośćuczynienie przysługuje pracownikowi z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.