

Wyrok z dnia 6 lutego 2009 r.

I PK 147/08

1. Przesłanką dochodzenia odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p. jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu; nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania przez pracownika, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny.

2. Pracownik może domagać się od byłego pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. odszkodowania za stosowanie wobec niego mobbingu także wówczas, gdy stosunek pracy został rozwiązany w czasie zatrudnienia u nowego pracodawcy, po przejściu zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Małgorzata Gersdorf, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 lutego 2009 r. sprawy z powództwa Horsta Jana E. przeciwko Starostwu Powiatowemu w T.G. o odszkodowanie w związku z mobbingiem, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 2 stycznia 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tarnowskich Górach wyrokiem z 18 czerwca 2007 r. [...] zasądził od pozwanego Starostwa Powiatowego w T.G. na rzecz powoda Horsta Jana E. kwotę 25.000 zł z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę wskutek mobbingu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 16 marca 1999 r. był zatrudniony u pozwanego byłego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 1 maja 2003 r. objął funkcję naczelnika nowo utworzonego Wydziału Inwesty-

cji i Gospodarki Mieniem. Powód zorganizował pracę całego wydziału, swoje obowiązki wypełniał bardzo dobrze, nie było zastrzeżeń do jego pracy. Zmiana sytuacji nastąpiła od 8 listopada 2003 r., gdy nowym starostą powiatu został Józef K., a na stanowisko członka zarządu powiatu powołano Andrzeja D., który sprawował nadzór nad wydziałem kierowanym przez powoda. W grudniu 2003 r. - bez wiedzy i zgody powoda - Starostwo Powiatowe zawarło umowę zlecenia z Romanem R., wówczas niezatrudnionym u pozwanego, który miał opracować analizy możliwości poprawy efektywności zarządzania określonymi nieruchomościami w N.Ś. Roman R. zaczął odbierać korespondencję wpływającą do wydziału kierowanego przez powoda, z jego pominięciem. W dniu 15 stycznia 2004 r. starosta poinformował powoda o konieczności zwolnienia stanowiska naczelnika Wydziału Inwestycji i Gospodarki Mieniem, proponując mu stanowisko kierownika referatu gospodarki mieniem. W obawie przed utratą pracy powód wyraził na to zgodę i na mocy podpisanego 16 stycznia 2004 r. porozumienia objął stanowisko kierownika referatu gospodarki mieniem w Wydziale Inwestycji i Gospodarki Mieniem. Jednocześnie powodowi powierzono funkcję pełniącego obowiązki naczelnika tego Wydziału. Z dniem 1 kwietnia 2004 r. funkcję naczelnika Wydziału, w następstwie przeprowadzonego konkursu, któremu przewodniczył Andrzej D., objął Roman R. Powód nie brał udziału w konkursie. Po konkursie powód powrócił na stanowisko kierownika referatu gospodarki mieniem. Od tego momentu nasiliły się przejawy niechęci nowego naczelnika wydziału w stosunku do powoda. Już pierwszego dnia na stanowisku naczelnika Roman R. odebrał powodowi komputer. Potem przeniósł podległych mu pracowników gospodarczych do innego budynku, odległego o ponad kilometr, pozostawiając powoda w dotychczasowym miejscu, przez co powód miał utrudniony kontakt ze swoimi podwładnymi. Na rozmowy merytoryczne w sprawie inwestycji naczelnik delegował podległych powodowi pracowników, a nie powoda, choć to powód był kierownikiem referatu. Nowy naczelnik wielokrotnie krzyczał na powoda w obecności innych pracowników, co wywoływało u niego poczucie poniżenia i ośmieszenia. W opinii pozostałych pracowników zachowanie naczelnika wydziału było krzywdzące dla powoda, który w związku z takim traktowaniem był załamany i przybity. Widoczne były niechęć i uprzedzenie naczelnika Romana R. do powoda. Sąd Rejonowy ustalił, że Roman R. dał się poznać jako osoba konfliktowa, łatwo wpadająca w gniew i agresywna. W pracy działał chaotycznie, nie ułatwiał na bieżąco wpływających do wydziału spraw, a potem miał

pretensje do powoda. Pogorszenie się atmosfery w kierowanym przez niego wydziale przyczyniło się do odejścia z niego wielu dotychczasowych pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że wynagrodzenie powoda w wyniku zmiany stanowiska uległo istotnemu zmniejszeniu, ponieważ na stanowisku naczelnika wydziału otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.250 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 800 zł, natomiast na stanowisku kierownika referatu wynagrodzenie zasadnicze 2.000 zł oraz dodatek funkcyjny 400 zł. Obniżeniu uległ także dodatek stażowy. Łącznie miesięczne wynagrodzenie powoda uległo obniżeniu z kwoty 3.500 zł na stanowisku naczelnika wydziału do kwoty 2.800 zł na stanowisku kierownika referatu.

W listopadzie 2004 r. powód wystosował do starosty powiatu pismo informujące o mobbowaniu go przez Romana R. Po zapoznaniu się z wyjaśnieniami naczelnika Romana R. starosta nie podzielił zarzutów powoda. Powód nie otrzymywał przez kilka miesięcy zakresu obowiązków na nowym stanowisku pracy. Otrzymał ten zakres dopiero 14 października 2004 r. po swojej interwencji. Starosta powiatu udzielił powodowi w dniu 29 października 2004 r. na wniosek Andrzeja D. kary upomnienia za brak nadzoru. Powód złożył w ustawowym terminie sprzeciw od upomnienia, jednak nigdy nie uzyskał od starosty pisemnego wyjaśnienia, czy sprzeciw ten został uwzględniony, a kara uchylona.

Na podstawie uchwały Rady Powiatu z 29 czerwca 2004 r. utworzono od 1 stycznia 2005 r. Powiatowy Zakład Budżetowy, którego zadaniem było zarządzanie składnikami majątkowymi powiatu. W dniu 24 listopada 2004 r. powód otrzymał od pozwanego pismo zawiadamiające go, że z dniem 1 stycznia 2005 r. przejdzie do nowego pracodawcy - Powiatowego Zakładu Budżetowego - w trybie art. 23¹ k.p. z gwarancją, że w ciągu roku od przejścia do nowego pracodawcy będą w stosunku do niego obowiązywały dotychczasowe warunki pracy i płacy. Powód odebrał treść tego pisma jako sygnał, że gwarancje jego zatrudnienia obejmują tylko następny rok. Nadzór nad nowo utworzonym Powiatowym Zakładem Budżetowym jako jednostką organizacyjną powiatu sprawowało Starostwo Powiatowe. Został on powierzony bezpośrednio członkowi zarządu powiatu Andrzejowi D. Obawiając się dalszego mobbingu ze strony pracowników pozwanego Starostwa Powiatowego, w dniu 24 stycznia 2005 r. powód rozwiązał stosunek pracy z Powiatowym Zakładem Budżetowym za siedmiodniowym uprzedzeniem w trybie art. 23¹ § 4 k.p. ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2005 r. W swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał, że

przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie obowiązków dotychczasowego pracodawcy w zakresie równego traktowania pracowników i przeciwdziałania mobbingowi. Powód zaznaczył, że pracodawca stworzył sytuację zagrożenia dla niego jako pracownika, wymuszając na nim trzykrotne zmiany stanowiska pracy, co wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia.

Powód (urodzony w 1944 r.) prawo do emerytury nabyłby z chwilą uzyskania wieku emerytalnego w czerwcu 2009 r. Po rozwiązaniu stosunku pracy z Powiatowym Zakładem Budżetowym powód podjął pracę u prywatnego pracodawcy, u którego otrzymywał zarobki rzędu 1.800 zł. Wyliczając szkodę na kwotę 25.000 zł powód podał, że gdyby nie stosowano wobec niego mobbingu i nie pozbawiono go w ten sposób pracy, to do czerwca 2009 r. otrzymywałby wynagrodzenie na stanowisku naczelnika wydziału i od tego wynagrodzenia miałby wyliczone świadczenia pochodne, w tym odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo. Sąd stwierdził, że pozwane Starostwo Powiatowe dopuszczało się względem powoda mobbingu, co przejawiało się w takich działaniach jak upokarzanie powoda, ośmieszanie w oczach innych pracowników; prowadziło to do wywoływania u niego zaniżonej samooceny przydatności zawodowej i pogńębienia psychicznego, przy czym działania pracowników pozwanego miały na celu wyeliminowanie powoda z zespołu pracowników. Pozwany doprowadził do tej sytuacji działając przez członków zarządu powiatu, zwłaszcza Andrzeja D., oraz naczelnika Wydziału Inwestycji i Gospodarki Mieniem Romana R. Upokarzanie i eliminowanie powoda z zespołu pracowników znalazło wyraz w takich działaniach pozwanego jak zawarcie umowy zlecenia z Romanem R., jako osobą z zewnątrz, bez konsultacji z powodem piastującym wówczas stanowisko naczelnika wydziału, a następnie tolerowanie przejmowania przez tę osobę korespondencji kierowanej do wydziału z pominięciem powoda, bezpodstawne usunięcie powoda z dotychczas zajmowanego stanowiska naczelnika wydziału, a następnie powierzenie go Romanowi R. wybranemu w drodze konkursu, któremu przewodniczył Andrzej D. Mobbingiem było także zachowanie Romana R. w stosunku do powoda - agresywne, aroganckie, upokarzające i ośmieszające powoda. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany jako pracodawca nie tylko nie dopełnił wynikającego z Kodeksu pracy obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, lecz sam przyczynił się do eskalacji napięcia i szykanowania powoda w miejscu pracy. W rezultacie tych działań oraz trwającej w dalszym ciągu obawy powoda przed stosowaniem

wobec niego mobbingu przez pracowników Starostwa Powiatowego, a także w związku z niepewnością zatrudnienia w Powiatowym Zakładzie Budżetowym, powód rozwiązał umowę o pracę. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że gdyby nie działania o charakterze mobbingu, stosowane wobec powoda, w czerwcu 2009 r. przeszedłby on na emeryturę i do tego czasu otrzymywał wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej stanowisku naczelnika, a następnie odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową. Zdaniem Sądu Rejonowego, rozwiązanie przez powoda stosunku pracy z Powiatowym Zakładem Budżetowym, do którego powód został przekazany w trybie art. 23¹ k.p. z dniem 1 stycznia 2005 r., związane było z obawą dalszego stosowania wobec niego mobbingu przez Starostwo Powiatowe w związku z ustawowo zagwarantowanym nadzorem pozwanego Starostwa Powiatowego nad tą jednostką organizacyjną.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zarzucając naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 244 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z dokumentów, zeznań świadków oraz zeznań powoda, która to ocena doprowadziła do nieuzasadnionego przyjęcia, że wobec powoda stosowany był mobbing. Apelujący zarzucił także naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. wobec sprzeczności w argumentacji zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Pozwany zarzucił ponadto naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 94³ § 2, 4 i 5 k.p. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że powód wykazał, iż w zakładzie pracy pozwanego Starostwa Powiatowego był stosowany wobec niego mobbing, który w konsekwencji stał się przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez powoda, oraz że powód mógł się obawiać mobbingu ze strony Starostwa Powiatowego w nowym zakładzie pracy, podległym organizacyjnie Starostwu, a także przez dowolne ustalenie, że szkoda poniesiona przez powoda wynosi 25.000 zł. W uzasadnieniu apelacji pozwany zakwestionował przede wszystkim dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę przeprowadzonych w sprawie dowodów, która doprowadziła do błędnego przyjęcia, że u pozwanego stosowany był wobec powoda mobbing.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z 2 stycznia 2008 r. [...] oddalił apelację pozwanego. Sąd Okręgowy podzielił dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, uznając je za własne. Nie zgodził się z zarzutem dowolnej oceny przeprowadzonych dowodów, ponieważ pozwany nie wykazał, na czym miałyby polegać rzekoma dowolna ich ocena, kwestionując jedynie

wnioski wyprowadzone ostatecznie przez Sąd Rejonowy z bogatego materiału dowodowego. Sąd Rejonowy argumentował, że dowody z zeznań świadków, którym dał wiarę, cechują się większą obiektywnością niż dowody z zeznań osób bezpośrednio zainteresowanych określonym rozstrzygnięciem, podnosząc, że w zasadzie wszyscy świadkowie, za wyjątkiem dwóch pracowników, z których działaniem powód wiązał naruszenie swych praw, potwierdzili wystąpienie zjawiska mobbingu. W ocenie Sądu Okręgowego, z dużą ostrożnością należało podejść - jak to prawidłowo uczynił Sąd Rejonowy - do oceny zeznań naczelnika wydziału Romana R., członka zarządu powiatu Andrzeja D. i starosty Józefa K., a zatem osób, z których działalnością powód wiązał stosowanie wobec niego mobbingu.

Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że podejmowane w stosunku do powoda zachowania nosiły cechy mobbingu zdefiniowanego w art. 94³ § 2 k.p. Doszło do działań skierowanych przeciwko powodowi jako pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym jego nękanii, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mających na celu wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Sąd Okręgowy podkreślił, że zachowanie Romana R. w stosunku do powoda zostało zinterpretowane przez samych współpracowników jako przejaw degradacji pozycji zawodowej powoda. Świadkowie podkreślili, że od momentu pojawienia się Romana R. w wydziale dało się odczuć deprecjonowanie roli powoda; świadkowie zauważyli, że różne działania odbywały się za plecami powoda (np. przejmowanie przez Romana R. korespondencji z pominięciem powoda, który był wtedy naczelnikiem), a całokształt jego zachowania odczuwalny był przez cały zespół pracowników jako krzywdzący dla powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 94³ § 2, 4 i 5 k.p., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. - okazał się nieuzasadniony. Przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny skarżącego dotyczącej zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 1969 r., PR 228/69, LEX nr 6553, z 7 stycznia 2005 r. IV CK 387/04, LEX nr 177263, z 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03, LEX nr 164852). Dla oceny czy w zakładzie pozwanego stosowany był mobbing nie miała znaczenia podniesiona przez skarżącego okoliczność, że świad-

kwie nie potwierdzili negatywnego oddziaływania pozostałych członków zarządu powiatu na sytuację powoda jako pracownika. Sąd Okręgowy stwierdził, że dla uznania odpowiedzialności pozwanego, jako pracodawcy, nie miało znaczenia, kto dopuścił się działań o charakterze mobbingu, ani ilość osób, które naruszyły prawa powoda. Wystarczające było samo stwierdzenie występowania takiego zjawiska w zakładzie pracy pozwanego pracodawcy, co zostało prawidłowo ustalone przez Sąd pierwszej instancji. Jak wynika z art. 94³ § 1 k.p., na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, za którego naruszenie ponosić on może odpowiedzialność majątkową. Mobbing to wszelkie działania w miejscu pracy, które wywołują lęk i strach, czego skutkiem może być nawet uszczerbek na zdrowiu mobbowanego pracownika. Zachowań stanowiących przejaw mobbingu może dopuścić się zarówno sam pracodawca, jak i osoba na stanowisku kierowniczym, inny współpracownik, a nawet podwładny ofiary. Mobbing zatem to długotrwałe i systematyczne postępowanie skierowane przeciwko pracownikowi, przy czym definicja kodeksowa nie określa granic czasowych oraz częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Cechą charakterystyczną mobbingu jest częstotliwość dokuczliwego postępowania w dłuższym okresie. Trwałość takiego postępowania (miesiącami, latami) powoduje, że osoby poszkodowane nie potrafią i nie mogą się bronić. Na skutek długotrwałego stresu zapadają na choroby psychosomatyczne i psychiczne. Cechą konieczną mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, tym samym poza zakres tego zjawiska wyłączono zostały zachowania o charakterze incydentalnym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiednio długi okres. Druga przesłanka mobbingu to „uporczywość” zachowań pracodawcy, ujmowana jako znaczne nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zachowania kwalifikowane jako mobbing, choć nie muszą być bezprawne, musi cechować naganność niemająca usprawiedliwienia w normach moralnych lub zasadach współżycia społecznego. Obowiązek zapobiegania mobbingowi ciąży na pracodawcy. Konsekwencją tak ustanowionego przez ustawodawcę nakazu przeciwdziałania mobbingowi jest możliwość pozwania pracodawcy niezależnie od tego, czy to on prześladował pracownika, czy też czynili to inni współpracownicy.

Niezależnie od tego, czy całkowicie winnym zachowań stanowiących mobbing jest pracodawca, inny przełożony pracownika, czy też jego podwładny, to pracodawca jest odpowiedzialny za brak przeciwdziałania temu zjawisku w środowisku pracy. Dla odpowiedzialności pracodawcy nie ma także znaczenia czy on sam lub osoby zarządzające zakładem pracy w jego imieniu wiedziały o stosowaniu mobbingu.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że wobec powoda dopuszczano się zachowań o charakterze mobbingu. Spełnione zostały wszelkie przesłanki przewidziane w art. 94³ k.p. Działania podejmowane wobec powoda nosiły cechę długotrwałości i uporczywości. Przyjęcie ścisłej granicy czasowej dla stwierdzenia czy wystąpił mobbing jest niemożliwe i wymaga każdorazowo indywidualnego rozpatrzenia. W ocenie Sądu drugiej instancji w przedmiotowej sprawie działania podejmowane wobec powoda trwały przez długi czas, począwszy od listopada 2003 r., czyli wyboru nowego starosty, do czasu rozwiązania przez powoda stosunku pracy, co miało miejsce pod koniec stycznia 2005 r. Przez cały rok 2004 powód doświadczał różnych form działań naruszających jego prawa. Sąd Okręgowy podkreślił, że długotrwałość działań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z jego uporczywością, gdyż trwałość mobbingu wpływa jednocześnie na stopień uporczywości. Działania uporczywe to takie, które są trudne do usunięcia, zlikwidowania, utrzymujące się długo, uciążliwe, a zatem mające charakter ciągły. Biorąc pod uwagę systematyczne odsuwanie powoda od zajmowanego stanowiska, powtarzające się działania prowadzące do deprecjonowania jego roli, z którymi spotykał się ustawicznie, przez okres ponad roku, Sąd Okręgowy stwierdził, że spełnione zostały przesłanki długotrwałości i uporczywości. W ocenie Sądu drugiej instancji w stosunku do powoda miało miejsce nękanie, przez które należy rozumieć ustawiczne trapienie, niepokojenie kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak również zastraszanie, objawiające się wprowadzeniem w stan długotrwałego strachu. Sąd Okręgowy uwzględnił wywołane u powoda stałe uczucie zagrożenia wyeliminowania z pracy, spowodowane trzykrotnym doprowadzeniem do usunięcia go z zajmowanego stanowiska, co było związane z obniżeniem wynagrodzenia. Ustawiczne lekceważenie powoda, krzyczenie na niego przez nowego naczelnika, stawianie zadań niewykonalnych z uwagi na zbyt krótki termin realizacji, nakładanie nieuzasadnionych kar porządkowych, w połączeniu z degradacją z kolejno zajmowanych stanowisk, wszystko to wpłynęło ostatecznie na poczucie ciągłego zagrożenia, a w konsekwencji doprowadziło do zaniżonej oceny przydatności zawodowej powoda.

Powód z osoby szanowanej, docenianej, podchodzącej z zaangażowaniem do wykonywania swych obowiązków stał się osobą przygnębianą, a liczne upokorzenia, jakich doświadczał, doprowadziły do osłabienia jego energii zawodowej; powód nie znajdował już satysfakcji w pracy, a towarzyszyło mu ciągle poczucie eliminowania, odsuwania od dotychczas wykonywanych zadań, nieprzydatności w pracy. Poczucie pokrzywdzenia powoda nie wynikało jedynie z jego subiektywnej oceny sytuacji, skoro pozostali pracownicy jednoznacznie potwierdzili, że traktowanie powoda było niesprawiedliwe i nieuzasadnione. Świadczyło o tym nieliczenie się z powodem, niebranie pod uwagę jego zdania, mimo że zasłużył się jako dobry i ceniony pracownik; szczególnie jaskrawym przykładem poniżania i ośmieszania było krzyczenie na powoda w obecności innych pracowników, w tym jego podwładnych, zamiast przeprowadzenia - w razie zaistnienia takiej potrzeby - rzeczowej, popartej argumentami krytyki. Konsekwencją podejmowanych wobec powoda działań i wywołanego u niego stałego poczucia niepewności zatrudnienia stało się podjęcie przez niego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji, powód miał uzasadnione powody, aby obawiać się o dalsze stosowanie wobec niego mobbingu, zwłaszcza przy uwzględnieniu dalszej możliwości oddziaływania przez pozwanego na stosunek pracy powoda w ramach kompetencji nadzorczych nad Powiatowym Zakładem Budżetowym.

Sąd Okręgowy podzielił jedynie zarzut dotyczący braku wystarczająco przekonującego uzasadnienia w odniesieniu do wysokości przyznanego powodowi odszkodowania, w szczególności co do sposobu jego wyliczenia. Powód wywodził roszczenie z art. 93³ § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Odszkodowanie to służy naprawieniu szkody, jaką ponosi pracownik w związku z tym, że nie mogąc dalej pracować u dotychczasowego pracodawcy z powodu mobbingu, zmuszony jest rozwiązać umowę o pracę. Szkada, o której mowa w tym przepisie, ma charakter majątkowy i obejmuje zarówno szkodę rzeczywistą, polegającą na realnym zmniejszeniu majątku osoby poszkodowanej, jak i utratę korzyści, czyli brak przysporzenia majątkowego, które nastąpiłoby, gdyby nie zdarzenie wywołujące szkodę. W przypadku mobbingu częściej występuje druga postać szkody. Sprowadza się ona do sumy utraconych korzyści w postaci braku wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia i wiąże się z okresem pozostawania bez pracy,

względnie z kolejnym zatrudnieniem na mniej korzystnych warunkach niż poprzednio. Choć odszkodowanie nie jest limitowane co do górnej wysokości, ustawodawca, wskazując jego najniższą wysokość, określił ją na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu drugiej instancji szkodę, jakiej powód doznał od momentu rozwiązania stosunku pracy z powodu mobbingu, należy liczyć porównując zarobki, jakie otrzymywałby, gdyby w dalszym ciągu pracował na stanowisku naczelnika wydziału w pozwanym Starostwie Powiatowym, w stosunku do zarobków, jakie otrzymał wykonując pracę u nowego pracodawcy. Końcową datą, na którą należało wyliczyć w przedstawiony sposób szkodę, był dzień wydania wyroku przez Sąd Rejonowy, czyli 18 czerwca 2007 r.

Przedstawiając własny sposób wyliczenia szkody poniesionej przez powoda, Sąd Okręgowy uznał, że łączna strata, jakiej doznał powód, wynosiła blisko 40.000 zł. Z powodu związania Sądu wysokością żądania wskazaną przez powoda (25.000 zł), zasądzenie niższej kwoty tytułem odszkodowania za stratę, której rzeczywista wysokość znacznie przekraczała dochodzoną przez niego kwotę, było prawidłowe.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: art. 94³ § 2, 4 i 5 k.p., poprzez niewłaściwe ich zastosowanie, podczas gdy przepisy te nie mogły stanowić podstawy do uwzględnienia roszczenia powoda o odszkodowanie wskutek mobbingu w sytuacji, gdy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracownik nie wskazał na przesłanki z art. 94³ § 2 k.p. jako wyłączną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, natomiast powołał się także na naruszenie art. 18^{3a} § 1 i § 3 k.p.; ponadto w świetle wymienionych przepisów nie jest wystarczającą przesłanką do zasądzenia odszkodowania za mobbing jedynie obawa pracownika o możliwość stosowania mobbingu w przyszłości u nowego pracodawcy; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 244 § 1 k.p.c., wskutek dowolnej oceny przez Sąd Okręgowy dowodów: a) z dokumentów dotyczących przeprowadzonej w Starostwie Powiatowym na przestrzeni lat 2003 i 2004 reorganizacji zatrudnienia w zakresie, w jakim dokumenty te wykazują, że zmiana zatrudnienia na zajmowanym przez powoda stanowisku naczelnika wydziału była częścią szerszej reorganizacji zatrudnienia w zakładzie pozwanego; b) z zeznań świadka Joanny K. i zeznań starosty powiatu w zakresie, w jakim Sąd nie odniósł się do tych fragmentów zeznań, które świadczyły o tym, że powód u nowego pracodawcy, czyli w Powiatio-

wym Zakładzie Budżetowym, nie był narażony na mobbing i nie musiał obawiać się negatywnych działań wobec jego osoby ze strony kierownictwa Starostwa Powiatowego, a mimo to - wbrew tym zeznaniom - Sąd Okręgowy w sposób dowolny podzielił ocenę dowodów przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji w zakresie, w jakim wskazywały na obawę powoda co do istnienia mobbingu u nowego pracodawcy, które to naruszenia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podnosząc, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące możliwości uwzględnienia roszczeń pracownika o odszkodowanie wskutek mobbingu skierowanych do pracodawcy, z którym pracownik ten nie rozwiązał umowy o pracę. Pełnomocnik skarżącego podniósł, że Starostwo Powiatowe, czyli pozwany w niniejszej sprawie, i Powiatowy Zakład Budżetowy, z którym powód rozwiązał stosunek pracy, to oddzielni pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy. Skoro art. 94³ § 4 i 5 k.p. wymagają zaistnienia przesłanki rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wymienionych w § 2 tego artykułu, to powstaje zagadnienie, czy w przypadku, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło u innego pracodawcy niż ten, w którym miał być stosowany mobbing, pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie od pracodawcy, z którym pracownik nie rozwiązał umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Zgodnie bowiem z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem art. 233 § 1 k.p.c. odnosi się bezpośrednio i jednoznacznie do oceny dowodów. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, nie może on stanowić podstawy skargi kasacyjnej. Zarzut naruszenia art. 244 § 1 k.p.c. jest niezrozumiały. Zgodnie z tym przepisem, dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. W skardze kasacyjnej nie powołano ani jednego konkretnie wskazanego (jednoznacznie

zidentyfikowanego) dokumentu urzędowego, którego moc dowodową miałyby zakwestionować Sąd Okręgowy. Zarzut naruszenia tego przepisu został zresztą również uzasadniony „dowolną oceną dowodów z dokumentów”, czyli faktycznie w sposób uniemożliwiający ocenę tego zarzutu w postępowaniu kasacyjnym ze względu na treść art. 398³ § 3 k.p.c.

W sytuacji, gdy kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego okazały się nieuzasadnione, należało przyjąć, że ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny był wiążący w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), a ocena zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego - art. 94³ § 2, 4 i 5 k.p. - musiała zostać odniesiona do stanu faktycznego ustalonego w niewadliwy sposób przez Sąd Okręgowy i wiążącego w postępowaniu kasacyjnym. Nie można podzielić zarzutu naruszenia art. 94³ § 2 k.p. Ustalenia faktyczne dokonane przez Sądy obydwu instancji prowadzą do wniosku, że w okresie zatrudnienia w pozwanym Starostwie Powiatowym - poczynając od listopada 2003 r. do końca grudnia 2004 r. - powód był poddawany mobbingowi. Zachowania poszczególnych osób uczestniczących w mobbowaniu powoda, charakterystyka prawna tych działań i ich skutki, zostały szczegółowo opisane przez Sąd Okręgowy. Z ustaleń tych wynika, że powód był poddany działaniom i zachowaniom polegającym na uporczywym i długotrwałym nękananiu go jako pracownika, które wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a miały na celu poniżenie powoda jako pracownika oraz izolowanie go w zespole współpracowników. Ustalenia Sądu Okręgowego odpowiadają ustawowej definicji mobbingu przewidzianej w art. 94³ § 2 k.p.

Do rozważenia pozostało jedynie, czy możliwe było zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowania w stanie faktycznym ustalonym przez Sąd Okręgowy. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że w dniu 24 stycznia 2005 r. powód, zatrudniony od 1 stycznia 2005 r. jako kierownik działu usług w Powiatowym Zakładzie Budżetowym, skierował do dyrektora tego Zakładu pismo, w którym oświadczył, że rozwiązuje stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. za siedmiodniowym uprzedzeniem. Jednocześnie - z powołaniem się na art. 23¹ § 2 k.p. - kopią pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy powód poinformował swojego dotychczasowego pracodawcę - Starostwo Powiatu T. - że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą jest ciężkie naruszenie obowiązków przez dotychczasowego pracodawcę w zakresie równego traktowania pracowników ze względu na warunki pracy, o czym mowa w art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p. W dalszej

części pisma powód uzasadnił swoją decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w ten sposób, że Starosta Powiatu - wykorzystując uprzywilejowaną pozycję pracodawcy - stworzył odpowiednią sytuację zagrożenia dla pracowników, wymuszając, bez podania powodów, trzykrotne zmiany stanowisk pracy powoda z obniżonym wynagrodzeniem, które doprowadziły ostatecznie do przekazania pracownika do innego pracodawcy i pogorszenia warunków pracy w porównaniu z innymi pracownikami pozostającymi u pracodawcy; nowy zakład pracy nie może bowiem zapewnić trwałości stosunku pracy. Powód podniósł także, że w celu osłabienia jego pozycji jako pracownika w dotychczasowym zakładzie pracy dotychczasowy pracodawca wykorzystał przełożonych pracownika do inspirowania działań wymierzonych przeciwko niemu, zmierzających do wywołania u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej i pogńębienia psychicznego, uzyskując w ten sposób zamierzony cel wyeliminowania go z zakładu pracy. Powód wyraził opinię, że powyższe działania stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków dotychczasowego pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, o czym mowa w art. 94³ § 1 k.p.

Z przytoczonej treści pisma powoda - zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy - wynika, że powód jednocześnie skorzystał z możliwości, jaką stwarza pracownikowi, który przeszedł do innego pracodawcy, art. 23¹ § 4 k.p., oraz stwierdził, że rozwiązuje umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez dotychczasowego pracodawcę (Starostwo Powiatowe w T.G.) w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p., w terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Przepis ten nie wyklucza możliwości skorzystania przez pracownika z tego szczególnego sposobu rozwiązania stosunku pracy - bez wypowiedzenia „za siedmiodniowym uprzedzeniem” - w sytuacji, gdy przyczyny tej decyzji są złożone i dotyczą różnych zdarzeń. Rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem, pracownik nie musi podawać przyczyny lub przyczyn swojej decyzji, choć może to uczynić. W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której powód - w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy - podał wyraźnie i jednoznacznie przyczyny swojej decyzji; powołał się mianowicie na ciężkie naruszenie obowiązków dotychczasowego pracodawcy w zakresie równego

traktowania pracowników ze względu na warunki pracy, o czym mowa w art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p., oraz na ciężkie naruszenie obowiązków dotychczasowego pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, o czym mowa w art. 94³ § 1 k.p. Nie ma w związku z tym racji pełnomocnik skarżącego twierdząc w *petitum* skargi kasacyjnej, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracownik nie wskazał na przesłanki z art. 94³ § 2 k.p. Powód powołał się bowiem wyraźnie i jednoznacznie na okoliczności, które odpowiadają ustawowej definicji mobbingu zawartej w tym przepisie, chociaż rację ma pełnomocnik pozwanego, że przesłanki mobbingu wynikające z art. 94³ § 2 k.p. nie stanowiły wyłącznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ponieważ w tym samym piśmie powód powołał się jeszcze na naruszenie przez dotychczasowego pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników ze względu na warunki pracy, o czym mowa w art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p. Nie wchodząc głębiej w kwestię, czy tego rodzaju kwalifikacja zachowań i działań pozwanego jako dotychczasowego pracodawcy powoda była uzasadniona (Sądy obu instancji zajęły się w swoich ustaleniach faktycznych i ocenach prawnych jedynie naruszeniem przez pozwanego obowiązku przewidzianego w art. 94³ § 1 k.p., czyli obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, nie rozważały natomiast naruszenia obowiązków przewidzianych w art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p., dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i zakazu dyskryminowania pracowników przez pracodawcę), należy podkreślić, że uzasadnienie przez powoda decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powołaniem się na naruszenie przez dotychczasowego pracodawcę kilku podstawowych obowiązków - w tym obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, z jednoczesnym podaniem, na czym polegały działania i zachowania mobbujące powoda - nie może być przeszkodą do ewentualnego zastosowania 94³ § 4 i 5 k.p. jako podstawy prawnej dochodzenia odszkodowania od byłego pracodawcy, jeżeli pracownik rozwiązał umowę o pracę między innymi wskutek mobbingu.

Z art. 94³ § 4 i 5 k.p. wynika jedynie, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów), jednak możliwość dochodzenia odszkodowania jest uzależniona od złożenia przez pracownika wyraźnego oświadczenia na piśmie, że rozwiązuje umowę o pracę z przyczyny, o której mowa w § 2 (czyli z powodu mobbingu), uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepisy te (art. 94³ § 4 i 5 k.p.) nie wymagają natomiast - dla możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania - aby roz-

wiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z powodu mobbingu. Inaczej mówiąc, przesłanką dochodzenia odszkodowania jest rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu, nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny. Gdyby nawet przyjąć, że dochodzenie odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. jest - co do zasady - możliwe jedynie wówczas, gdy stosowanie wobec pracownika mobbingu jest jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania przez niego stosunku pracy, to należałoby uwzględnić okoliczność, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której można uznać, iż rzeczywistą, faktyczną i wyłączną przyczyną rozwiązania przez powoda umowy o pracę był mobbing, natomiast powołanie się przez niego dodatkowo na naruszenie zasady równego traktowania pracowników było jedynie swoistym ozdobnikiem pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w skutek mobbingu, zbędnym wzmocnieniem wymowy tego pisma (Sądy obu instancji nie prowadziły postępowania dowodowego w tym kierunku i nie oceniały zachowań pozwanego pracodawcy w kontekście naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu).

Podstawą rozwiązania umowy o pracę może być mobbing stosowany przez pracodawcę lub naruszenie przez niego obowiązku zapobiegania mobbingowi. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika może nastąpić za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) lub bez wypowiedzenia, jeżeli zachowanie pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 14). W obydwu przypadkach oświadczenie pracownika powinno być złożone na piśmie i wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. - powinno ono nastąpić także w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu (art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.). Ponieważ mobbing ma charakter ciągły, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). Pracownikowi przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 94³ § 4 k.p., gdy na piśmie powołał się na stosowanie wobec niego mobbingu i z tego powodu rozwiązał umowę o pracę, a jednocześnie gdy mobbing rzeczywiście miał miejsce.

Kwestia zachowania przez powoda terminu z art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. nie była przedmiotem ustaleń i dociekań w postępowaniu przed Sądami

obu instancjach, nie jest również podnoszona w jakimkolwiek kontekście w skardze kasacyjnej. Można jedynie zauważyć, że skoro Sądy ustaliły, iż powód był mobbowany od listopada 2003 r. do końca swojego zatrudnienia u strony pozwanej, (czyli do 31 grudnia 2004 r.), to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskutek mobbingu w dniu 24 stycznia 2005 r. odbyło się z zachowaniem miesięcznego terminu. W rozpoznawanej sprawie powód niewątpliwie powołał się na mobbing jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, co wynika z jego pisma z 24 stycznia 2005 r. zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem. Większa część tego pisma jest poświęcona stosowaniu wobec powoda mobbingu przez stronę pozwaną, a w ostatnim zdaniu znalazło się nawet stwierdzenie, że opisane zachowanie dotychczasowego pracodawcy stanowiło ciężkie naruszenie jego obowiązków w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, o czym mowa w art. 94³ § 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w szczególnym trybie przewidzianym w art. 23¹ § 4 k.p. - bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem - z jednoczesnym powołaniem się na ciężkie naruszenie przez dotychczasowego pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika pozwala na przyjęcie, że powód skorzystał z podwójnej możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - wynikającej z art. 23¹ § 4 k.p. oraz z art. 94³ § 1 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia strona rozwiązująca umowę o pracę w ten sposób może wskazać późniejszy w stosunku do złożenia oświadczenia termin jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

Zagadnieniem wymagającym rozstrzygnięcia było to, czy powód mógł domagać się od pozwanego byłego pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. w sytuacji, gdy w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu nie był już zatrudniony w Starostwie Powiatowym w T.G., lecz w Powiatowym Zakładzie Budżetowym w T.G., który jest pracodawcą odrębnym od Starostwa Powiatowego. W chwili składania 24 stycznia 2005 r. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy powód był już bowiem (od 1 stycznia 2005 r.) pracownikiem Powiatowego Zakładu Budżetowego i to z tym pracodawcą rozwiązywał umowę o pracę. Tymczasem odszkodowania za mobbing domagał się od byłego (dotychczasowego) pracodawcy, u którego był zatrudniony do 31 grudnia 2004 r.

W celu rozstrzygnięcia tego zagadnienia należy przytoczyć niektóre istotne ustalenia Sądów obu instancji. W dniu 24 listopada 2004 r. powód otrzymał zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy, w której był dotychczas zatrudniony, do

nowo utworzonego zakładu budżetowego. Z zawiadomienia wynikało, że nowy pracodawca - Powiatowy Zakład Budżetowy w T.G. - stanie się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy. W okresie roku od 1 stycznia 2005 r. miały powoda obowiązywać dotychczasowe warunki pracy i płacy. Powód odebrał to zawiadomienie jako tylko jednoroczną gwarancję dalszego zatrudnienia. Po zapoznaniu się z warunkami pracy w nowo utworzonym Powiatowym Zakładzie Budżetowym powód skorzystał 24 stycznia 2005 r. z przysługującego mu - zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p. - prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem, przy czym główną przyczyną podjęcia takiej decyzji była informacja o wydanym przez starostę powiatu zarządzeniu, z którego wynikało, że do sprawowania nadzoru nad Powiatowym Zakładem Budżetowym wyznaczony został członek zarządu powiatu Andrzej D., co wzbudziło w powodzie - uzasadnione wcześniejszym zachowaniem tej osoby - obawy o dalsze szykanowanie go w nowym miejscu pracy.

Uwzględniając powyższe ustalenia, nie można podzielić stanowiska strony pozwanej, że przyczyną zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za mobbing była jedynie jego obawa jako pracownika dotycząca możliwości stosowania wobec niego mobbingu w przyszłości u nowego pracodawcy. Powodowi przyznano odszkodowanie w związku z mobbingiem faktycznie stosowanym wobec niego w czasie zatrudnienia u strony pozwanej w okresie od listopada 2003 r. do końca grudnia 2004 r., a nie w związku z obawą o możliwość stosowania mobbingu w przyszłości u nowego pracodawcy.

Dla oceny zasadności roszczeń powoda istotne znaczenie miało to, że powód został przejęty przez nowego pracodawcę w wyniku przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę. Pracodawca ten (Powiatowy Zakład Budżetowy) stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Jednocześnie przejął on zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powoda, powstałe przed przejściem na niego części zakładu pracy. Zgodnie z art. 23¹ § 2 k.p., za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Przytoczona regulacja prawna może być interpretowana w ten sposób, że na nowego pracodawcę przechodzi również obowiązek wypłacenia odszkodowania za mobbing, którego ofiarą był przejęty pracownik u dotychczasowego pracodawcy zanim doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (i przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę). Z uwagi na zachowaną przedmiotową ciągłość stosunku

pracy (przejście pracownika do nowego pracodawcy oznacza jedynie zmianę podmiotową po stronie podmiotu zatrudniającego, z jednoczesnym zachowaniem wszystkich dotychczasowych praw i obowiązków stron stosunku pracy) pracownik może rozwiązać umowę o pracę z nowym pracodawcą wskutek mobbingu stosowanego przez dotychczasowego pracodawcę. A ponieważ za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem na niego części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie - mimo rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu z nowym pracodawcą, pracownik może dochodzić odszkodowania od dotychczasowego pracodawcy. Skoro dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie, to pracownik poszkodowany w wyniku rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu może wybrać sobie dłużnika, od którego będzie dochodził odszkodowania (art. 366 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jeżeli mobbing miał miejsce u dotychczasowego pracodawcy, wiele względów (nie tylko faktycznych, ale także odnoszących się do zasad słuszności i poczucia sprawiedliwości) przemawia za dochodzeniem odszkodowania od tego, kto faktycznie naruszył obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Nowy pracodawca odpowiada wobec pracownika za zobowiązania dotychczasowego pracodawcy na zasadzie przejęcia zobowiązań. Taki jest skutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników (z mocy prawa). Nowy pracodawca odpowiada - solidarnie z dotychczasowym - nie za obawę pracownika, że u niego również będzie on poddawany działaniom mobbującym, ale za rzeczywiste mobbowanie pracownika u poprzedniego pracodawcy. Zobowiązanie nowego pracodawcy do wypłaty odszkodowania za naruszenie obowiązku dotychczasowego pracodawcy polegającego na przeciwdziałaniu mobbingowi wynika z art. 23¹ § 2 k.p. Nie uchyła to jednak odpowiedzialności odszkodowawczej dotychczasowego pracodawcy (art. 23¹ § 2 k.p.). W skardze kasacyjnej nie zarzucono naruszenia tego przepisu.

Dotychczasowe rozważania pozwalają na sformułowanie poniższych wniosków, stanowiących jednocześnie odpowiedź na przedstawione przez skarżącego istotne zagadnienia prawne. Po pierwsze, możliwość domagania się od byłego pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p. uzależniona jest od wskazania przez pracownika - na podstawie art. 94³ § 2 i 5 k.p. - mobbingu jako decydującej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Mobbing nie musi być jednak wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Warunek rozwiązania umowy o pracę „wskutek

mobbingu” powinien być odnoszony do najbardziej doniosłej z punktu widzenia pracownika przyczyny rozwiązania stosunku pracy, decydującej o dokonaniu przez niego tej czynności. Pozwala to na domaganie się od byłego pracodawcy odszkodowania nawet wówczas, gdy pracownik podał także inne - obok mobbingu - mniej istotne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą. Po drugie, pracownik może domagać się od byłego pracodawcy - na podstawie art. 94³ § 4 k.p. - odszkodowania za stosowanie wobec niego mobbingu także wówczas, gdy stosunek pracy rozwiązał w czasie zatrudnienia już u nowego pracodawcy, po przejściu zakładu pracy na tego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. Za zobowiązania z tego tytułu dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają bowiem solidarnie (art. 23¹ § 2 k.p.).

Mając na uwadze, że zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy oddalił skargę na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====