

Wyrok z dnia 3 sierpnia 2011 r.

I PK 35/11

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 sierpnia 2011 r. sprawy z powództwa Joanny P. przeciwko [...] Wyższej Szkole Promocji Zdrowia w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 6 września 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Powódka Joanna P. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się zasądzenia od pozwanej [...] Wyższej Szkoły Promocji Zdrowia w K. kwoty 1.200 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem a także kwoty 60.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem.

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty ustalił następujący stan faktyczny. Powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego na podstawie umowy o pracę na

czas nieokreślony na stanowisku dyrektora operacyjnego od 1 września 2004 r. Powódka miała zajmować się nadzorem nad pokazami i szkoleniami prowadzonymi przez firmy kosmetyczne oraz organizowaniem i nadzorem nad przebiegiem praktyk zawodowych studentów. W toku pracy powódka była stopniowo odsuwana od negocjacji z firmami kosmetycznymi przez kanclerz pozwanej Uczelni, przy czym powódka nie była o tym informowana, dowiadywała się dopiero od kontrahentów, że kanclerz już poczyniła ustalenia. Powódka prowadziła u pozwanej magazyn kosmetyków. Z magazynu tego między innymi kanclerz Uczelni pobierała kosmetyki, nie informując powódki o tym i nie uwzględniając tego w ewidencji. Stanowiło to przedmiot złośliwych uwag innych pracowników. Kanclerz pozwanej ingerowała w życie osobiste powódki, natarczywie pytając o sprawy osobiste, sugerując różne działania. Telefoniała do powódki w czasie wolnym od pracy, wieczorami, pytając o sprawy osobiste oraz sprawy innych pracowników, proponując donoszenie na innych pracowników, na co powódka się nie godziła. Kanclerz komentowała ponadto sposób ubierania powódki (żałoba po śmierci matki), zabiegi, jakimi poddawała się powódka ze względów zdrowotnych, a także negatywnie oceniała powódkę w gronie pracowników. Pracownicy początkowo przyjaźnie do niej nastawieni odsuwali się od powódki. Rozgłaszano informacje o jej niemoralnym prowadzeniu się. Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką kanclerz publicznie odczytała nazwę choroby stwierdzonej u powódki, sugerując, że taka choroba nie istnieje. Wypowiedzenie wręczono powódce 3 lutego 2005 r. W rozmowie towarzyszącej wręczeniu wypowiedzenia powódka w zdenerwowaniu stwierdziła, że kanclerz ją krzywdzi i krzywdą ta do niej wróci. Natomiast nie ustalił Sąd, by powódka publicznie kwestionowała autorytet zwierzchniczki. Powódka w wyniku tych działań doznała rozstroju zdrowia w postaci zaburzeń stresowych pourazowych, które rozwinęły się w zespół depresyjno-lękowy z somatyzacją, trwający co najmniej rok i wymagający długotrwałej psychoterapii. Pod opieką psychologa powódka pozostawała od lipca 2006 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd wyrokiem z 19 lutego 2010 r. [...] zasądził na rzecz powódki żądane kwoty. Sąd uznał, że pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), który miał miejsce w stosunku do powódki. Zachowania kanclerz pozwanej doprowadziły do wywołania u powódki zaniżonej samooceny, poczucia wyalienowania, zagrożenia i krzywdy oraz spowodowały wykluczenie jej z zespołu pracowników. Sąd ocenił, że dochodzona kwota pozostaje odpowiednia do stopnia długotrwałości zaburzeń zdrowotnych oraz ich konsekwencji uniemożliwiają-

cych wykonywanie drugiego zawodu. W zakresie oceny wypowiedzenia Sąd uznał, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pozostawały niekonkretne, a po ich konkretyzacji w toku postępowania - za niedostatecznie uzasadniające wypowiedzenie, wskutek czego zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w żądanej wysokości.

Rozpatrując sprawę na skutek apelacji pozwanej Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z 6 września 2010 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki kwotę 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia. Na zmianę wyroku nie miała wpływu odmienna ocena istnienia mobbingu, bo w tym zakresie, podobnie jak co do niezasadności wypowiedzenia, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał jedynie, że na stan zdrowia powódki wpływ miały także zdarzenia niepozostające w związku ze stosunkiem pracy. Poziom rozstroju zdrowia nie był spowodowany wyłącznie mobbingiem, a zatem żądana kwota nie znajdowała uzasadnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego, kwotę adekwatnego zadośćuczynienia za mobbing stanowiło 30.000 zł i taką też kwotę Sąd na rzecz powódki zasądził.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając: a) naruszenie art. 94³ § 2 k.p., przez uznanie działań i zachowań, jakie miały miejsce u pozwanego, za mobbing w szczególności bez ustalenia daty początkowej, tj. momentu, od którego mobbing miał być stosowany, a zatem nieustalenie przesłanek długotrwałości i uporczywości; b) naruszenie art. 94³ § 1 k.p. i art. 94³ § 3 k.p. oraz art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że pozwana odpowiada za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem na zasadzie ryzyka, niezależnie od poniesionej winy oraz niezależnie od wielości przyczyn rozstroju zdrowia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i podlega oddaleniu. Niemniej jednak podniesiono w niej istotne i ważne zagadnienie zasady odpowiedzialności pracodawcy za mobbing. W stanie faktycznym sprawy nie budziło wątpliwości, że miały miejsce zachowania składające się na mobbing. Taka ocena poszczególnych zachowań pracowników pozwanego wynikająca z poczynionych ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości. Z tego względu zarzuty naruszenia prawa materialnego w takim zakresie, w jakim zmierzały do zakwestionowania ustaleń faktycznych i oceny prawnej dowodów, nie podlegają rozpoznaniu (art. 398³ § 3 k.p.c.). Z tego zatem

względu ocenie w ramach rozpoznania skargi kasacyjnej podlegały jedynie zarzuty naruszenia prawa materialnego w takim zakresie, w jakim dotyczyły cech konstrukcyjnych odpowiedzialności za mobbing.

Zarówno w piśmiennictwie jak i w judykaturze wiele miejsca poświęca się problematyce mobbingu, ale - jak trafnie podniesiono w skardze kasacyjnej - charakter tej odpowiedzialności pozostaje nieco na marginesie czynionych rozważań. Skarżący oponuje przeciwko twierdzeniu, że odpowiedzialność za mobbing ma charakter odpowiedzialności na zasadzie ryzyka i - przywołując stanowiska nauki prawa cywilnego - podnosi, że w odpowiedzialności deliktowej regułą stanowi odpowiedzialność na zasadzie winy. W istocie w niektórych dotychczasowych judykatach Sąd Najwyższy dał wyraz pogładowi, że mobbing stanowi kwalifikowany delikt prawa pracy (tak w wyroku z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126, por. również wyrok z 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125). Sąd Najwyższy rozpatrujący niniejszą sprawę nie widzi jednak możliwości oceny mobbingu jako deliktu pracodawcy z następujących względów.

Różnica między odpowiedzialnością deliktową a odpowiedzialnością kontraktową w prawie cywilnym tkwi co do zasady w roli świadczenia odszkodowawczego. W przypadku odpowiedzialności deliktowej odszkodowanie stanowi świadczenie pierwotne, istniejące od momentu powstania zobowiązania, tj. od momentu wyrządzenia deliktu. Zupełnie inną rolę gra odszkodowanie w odpowiedzialności kontraktowej. W polskim systemie prawa cywilnego przyjmuje się, że stanowi ono świadczenie wtórne, następcze wobec świadczenia pierwotnego wynikającego ze zobowiązania (por. np. F. Zoll: System prawa prywatnego, tom 6, Warszawa 2011, s. 81 i nast.). Odszkodowanie stanowi konsekwencję niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.). W tym kontekście nie sposób nadać odszkodowaniu (zadośćuczynieniu) za mobbing charakteru pierwotnego. Wypada przypomnieć, że zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie między innymi z art. 11¹ k.p., czy 94 pkt 10 k.p., stawia pracodawcy wymagania dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o 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. W istocie sprowadza się to do realizacji przez pracodawcę we właściwy sposób wynikającego z art. 22 § 1 k.p. obowiązku zatrudniania pracownika. Spectrum działań, jakie pracodawca podejmie w tym celu, nakie-

rowanych także na przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, pozostaje w jego gestii. Na tym tle widać jednak wyraźnie, że mobbing ma charakter wtórny wobec zobowiązania pracodawcy, ujmując rzecz w pewnym uproszczeniu, 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 cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym. Ochrona ta rzeczywiście zapewniana jest (obok art. 24 k.c.) przy użyciu instrumentów deliktowych. Wynika to jednak z bezwzględnego charakteru dóbr osobistych. Nie sposób także uważać odpowiedzialności pracodawcy za opartą na zasadach ryzyka, skoro nie wprowadził ustawodawca typowych dla tego typu odpowiedzialności przesłanek uwalniających (egzoneracyjnych), jak np. w art. 435 k.c.

Jak wynika z wcześniejszych uwag, przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do 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 nieprzeciwdziałanie mobbingowi, to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania.

Z punktu widzenia niniejszej sprawy ma to znaczenie o tyle, że 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 prezentowanymi w skardze kasacyjnej twierdzeniami, jakoby to pracownik miał obowiązek wykazania, że to wadliwa organizacja pracy, brak procedur antymobbingowych, czy niedopełnienie funkcji nadzorczych zaowocowały mobbingiem. Stanowią one wynik wadliwie pojmowanego charakteru odpowiedzialności za

mobbing - przyjmowania, że stanowi on delikt a winę musi udowadniać poszkodowany. 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 należyłą staranność - tak np. Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby, Warszawa 2011, komentarz do art. 471, nb 11. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma zatem wymiar obowiązku starannego działania.

Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, to pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1 k.p. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca.

Odnosząc te uwagi do niniejszej sprawy wypada zauważyć, że zasadniczą możliwością obrony pracodawcy przed odpowiedzialnością za mobbing stanowi wykazywanie, że podjął odpowiednie działania, by mobbing nie wystąpił. Może także oczywiście dowodzić, że określone zachowania nie miały charakteru mobbingu. Taką linię obrony przyjął pozwany w niniejszym postępowaniu, okazała się ona jednak nieskuteczna. Działania kanclerz pozwanej Uczelni ocenione zostały bowiem jako mobbing. Ponieważ jednak równolegle nie wykazał w żadnej mierze, by podejmował

działania zapobiegawcze, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 94³ § 1 k.p., ponieważ nie wykazał należytej staranności w realizacji swego obowiązku.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów skargi, także nie sposób przyznać im racji. Skarżący podniósł, że mobbing ma stanowić działanie długotrwałe i uporczywe, a Sądy nie ustaliły początkowej daty tego zjawiska. Takie rozumienie długotrwałości jest oczywiście wadliwe i stanowiłoby wymaganie niemożliwego.

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 irrelevantne 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 (a takie ustalenie poczyniono w niniejszym postępowaniu) oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing (tj. cecha uporczywości). Bez wątplenia takie oceny zostały poczynione w postępowaniu przez Sądy obu instancji. Nie stwierdziły one wprost w uzasadnieniach (ale też trudno tego oczekiwać), że zjawisko w odniesieniu do powódki pozostawało długotrwałe i uporczywe. Wynika to z całokształtu treści ustaleń faktycznych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====