

Wyrok z dnia 5 października 2007 r.

II PK 31/07

W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94³ § 2 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 października 2007 r. sprawy z powództwa Edyty M. przeciwko Ośrodkowi Rehabilitacji i Opieki Psychiatrycznej w R.Ś. o zadośćuczynienie, odszkodowanie i zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 14 września 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 14 września 2006 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu oddalił apelację powódki Edyty M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Prudniku z dnia 12 czerwca 2006 r. w sprawie przeciwko Ośrodkowi Rehabilitacji i Opieki Psychiatrycznej w R.Ś. o zadośćuczynienie, odszkodowanie i zapłatę, wskazując, podobnie jak orzekający w sprawie Sąd pierwszej instancji, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, iż wobec powódki stosowano mobbing, a stwierdzone działania przeciwko prawom pracowniczym nie wypełniają znamion określonych w art. 94³ § 2 k.p.

Według ustaleń faktycznych, powódka była pracownikiem pozwanego Ośrodka Rehabilitacji i Opieki Psychiatrycznej od 1997 r. Zatrudniona była na stano-

wisku opiekuna. W dniach od 5 do 11 stycznia, a następnie od 12 do 16 stycznia 2004 r. była niezdolna do pracy, dokumentując to zaświadczeniem lekarskim, które przedłożyła pracodawcy w dniu 12 stycznia 2004 r. Dyrektor Ośrodka - Urszula H. (pełniąca tę funkcję od 28 maja 1999 r.) uznała, że powódka spóźniła się ze złożeniem zaświadczenia o jeden dzień i zdecydowała o obniżeniu jej wynagrodzenia o 25% za ten jeden dzień, a po powrocie powódki do pracy wskazała, że zwolnienia lekarskie mają być dostarczane pracodawcy w dniu ich wystawienia. Urszula H. była osobą wymagającą; wymagała od pracowników dyscypliny. Miewała czasami tzw. „złe dni” i bywała impulsywna. Nie krzyczała jednak do pracowników i nie zwracała się do nich niekulturalnie. W dniu 26 lutego 2004 r. powódka przedłożyła Urszuli H. zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży. Dyrektor przyjęła ten fakt do wiadomości, a po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego, odsunęła powódkę od pracy w porze nocnej od dnia 1 marca 2004 r., wstrzymując wypłatę należnego dodatku wyrównawczego. Jednocześnie zwiększyła powódce premię regulaminową, co miało być rekompensatą za brak dodatku. Powódka przedłożyła dyrektor opinię radcy prawnego potwierdzającą uprawnienie do otrzymywania dodatku wyrównawczego w związku ze zmianą warunków jej pracy, poprzez wyłączenie pracy w porze nocnej, jednak dyrektor nie zmieniła swojej decyzji w tej kwestii. Według ustaleń poczynionych na podstawie zeznań świadków, dyrektor nie miała negatywnego stosunku do pracownic w ciąży i dobrze traktowała inne pracownice, będące w ciąży. Nie miała również do nich pretensji o to, że przebywały w tamtych okresach na zwolnieniach lekarskich. Powódka nie miała z nią częstego kontaktu, pracując w systemie zmianowym, zaś dyrektor nie kontrolowała sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę. Nigdy też nie udzielała jej upomnień, poza jednostkowym zwracaniem uwagi na niestosowny - w jej ocenie - ubiór powódki podczas wykonywania pracy, przy czym zastrzeżenia te przekazywała w sposób kulturalny. Pracownicy nie zauważyli też, aby powódka była izolowana czy źle traktowana. W początkowym stanie ciąży powódka była w dobrym stanie psychicznym, natomiast w marcu 2004 r., podczas jednej z rutynowych wizyt u lekarza ginekologa, poinformowała go o stresującej atmosferze w miejscu zatrudnienia, o występujących u niej klucjach w podbrzuszu. Lekarz stwierdził, iż stres może negatywnie wpłynąć na rozwój płodu i zaproponował powódce zwolnienia od pracy, jednak powódka odmówiła. Skarżyła się lekarzowi, że szefowa ją źle traktuje, że ją szykanuje. Ostatecznie pracowała do dnia 26 marca 2004 r., a następnie - do dnia porodu - przebywała na zwolnieniach lekarskich. Podczas wizyt u lekarza ginekologa w trakcie zwolnienia lekarskiego, przed porodem, po-

wódka była w gorszym stanie psychicznym, miała obniżony nastrój. Nie odbiło się to jednak na stanie ciąży. Z uwagi na stan psychiczny powódki lekarz sam proponował przedłużanie zwolnień lekarskich powódce, aż do porodu. Około 16 tygodnia ciąży lekarz skierował powódkę na oddział patologii ciąży, z powodu występujących u niej bólów podbrzusza, zagrażających ciąży. Po kilku dniach powódka została wypisana ze szpitala z poprawą zdrowia. W związku ze zgłaszanymi przez powódkę problemami w pracy lekarz zaproponował jej osobistą interwencję u pracodawcy, na co jednak nie wyraziła ona zgody. Zdaniem lekarza sytuacja w pracy mogła mieć wpływ na stan ciąży a odizolowanie powódki od pracy wpłynęło na jej stan korzystnie. Edyta M. w dniu 9 września 2004 r. urodziła dziecko i od tego dnia do dnia 29 grudnia 2004 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 13 grudnia 2004 r. złożyła pracodawcy wniosek o przyznanie jej dwóch dni zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem w dniach 30 - 31 grudnia oraz udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 17 dni, od dnia 1 stycznia 2005 r. Wnioski te zostały zarejestrowane w ewidencji wniosków urlopowych i rejestrze urlopów. Po urlopie wypoczynkowym powódka planowała przejście na urlop wychowawczy. Dlatego w dniu 13 grudnia 2004 r. złożyła również pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego. Po otrzymaniu wniosków powódki dyrektor Ośrodka starała się ją przekonać, że bardziej opłacalne dla obu stron będzie zwolnienie powódki z pracy i pobieranie zasiłku dla bezrobotnych, a potem ponowne przyjęcie do pracy. Powódka nie przystała jednak na tę propozycję. Przebywając na urlopie wypoczynkowym powódka zachorowała i przekazała pracodawcy zwolnienie lekarskie. Dyrektor Ośrodka odesłała powódce przedłożone przez nią zaświadczenie lekarskie za okres 18 - 27 stycznia 2005 r., usunęła z dokumentacji wnioski urlopowy Edyty M. o urlop wypoczynkowy oraz w drodze polecenia służbowego nakazała Annie S. wyrzucić kartę urlopową [...] dotyczącą wniosku o urlop wypoczynkowy powódki, a następnie przepisać karty urlopowe pracowników, by kolejność po usunięciu karty [...] nadal się zgadzała. Pracownica wykonała powyższe polecenia. Ponadto Urszula H. poleciła Annie S. przepisanie listy obecności za styczeń 2005 r. Autentyczną listę obecności za styczeń 2005 r. Urszula H. zniszczyła. Na kolejne polecenia dyrektor Ośrodka, pracownicy: Anna S. i Joanna C. przepisały rejestr podręczny urlopów, z pominięciem pozycji [...], która dotyczyła urlopu wypoczynkowego Edyty M. w dniach 1 do 25 stycznia 2005 r. Autentyczny zeszyt zabrała dyrektor Ośrodka. W dniu 21 stycznia 2005 r. powódka otrzymała pocztą pismo zawierające informację, że dyrektor Ośrodka udzieliła jej urlopu wychowawczego od dnia 1 stycznia 2005 r. na okres 2 lat. Dopiero w dniu 27 stycznia 2005 r. powódka

zdołała dostarczyć komplet dokumentów i od tej pory zaczęto jej wypłacać świadczenie. Jednakże w lipcu lub sierpniu 2005 r. otrzymała wyrównanie z tytułu zasiłku wychowawczego od dnia 1 do 26 stycznia 2005 r. W grudniu 2004 r. powódka zgłosiła się do Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w G. Psycholog stwierdził u niej obniżony nastrój z objawami niepokoju i lęku. Powódka skarżyła się wówczas na zaburzone poczucie bezpieczeństwa, bezsenność, drażliwość i zaburzenia łaknienia, co wpływało na opiekę nad dzieckiem i jego samopoczucie, które ujawniało cechy niepokoju i wzmożonej pobudliwości. Powódka stres, zagrożenie ciąży oraz obniżenie nastroju i symptomy depresyjne wiązała z sytuacją w pracy, miała poczucie, iż stosowane są wobec niej formy mobbingu. Skarżyła się na zastraszanie, ośmieszanie i izolowanie w grupie pracowniczek, wynikające z relacji z dyrektorem. W trakcie kolejnych spotkań z psychologiem powódka ujawniała nasilenie objawów depresyjnych; w rozmowach uporczywie wracała do tematu trudności w relacjach z przełożonym, przy jednoczesnym poczuciu bezsilności i bezradności w kontaktach służbowych. Zgłaszała też zaburzenia w obrębie poczucia własnej wartości. Obniżona samoocena dotyczyła nie tylko kompetencji zawodowych, ale też umiejętności opiekuńczo-wychowawczych w odniesieniu do własnego dziecka. Psycholog stwierdziła u powódki właśnie obniżony nastrój, a w mniejszym stopniu rozchwianie emocjonalne. W trakcie postępowania karnego, toczącego się przeciwko dyrektorowi Ośrodka, w którym powódka występowała w charakterze świadka, powódka ujawniała zwiększone poczucie lęku. Według psychologa relacje powódki z dyrektorem Ośrodka kwalifikowały się do uznania jej za ofiarę mobbingu. Na skutek interwencji powódki w Państwowej Inspekcji Pracy, Inspektoracie Okręgowym w O., PIP przeprowadziła kontrolę w Ośrodku Rehabilitacji i Opieki Psychiatrycznej w R.Ś. w lutym 2005 r. W wyniku tej kontroli i zaleceń pokontrolnych pracodawca wypłacił Edycie M. zaległy dodatek wyrównawczy, w związku ze zmianą warunków pracy w okresie 1-26 marca 2004 r., wraz z odsetkami (21,75 zł + 2,58 zł odsetek), a także przesłał kwotę, o jaką zmniejszono wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, z powodu dokonania potrącenia za rzekomo spóźnione dostarczenie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego (7,69 zł + 1,38 zł odsetek). W piśmie Urszuli H. do powódki z dnia 8 marca 2005 r. stwierdzono, że nie chcąc narażać jej na dodatkowe koszty związane ze złożeniem ponownych wniosków w instytucjach, w których składała skargi, przesłano jej odsetki od kwoty brutto 9,72 zł., za okres 26 stycznia 2004 r. - 15 marca 2005 r. w kwocie 1,38 zł. Kontrola PIP nie wykazała nieprawidłowości w udzieleniu powódce urlopu wychowawczego, gdyż w dokumentacji pracodawcy brak

było dokumentu potwierdzającego fakt złożenia przez Edytę M. wniosku o udzielenie takiego urlopu. Powódka wraz z dwiema koleżankami opisały swoje relacje z dyrektorem pozwanego Ośrodka w prasie. Mówiły, że dyrektor uwzięła się na powódkę, że pracownicy bały się jej.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Prudniku z dnia 14 września 2005 r. [...] uznano Urszulę H. za winną popełnienia przestępstwa z art. 18 § 1 k.k. w związku z art. 270 § 1 k.k. i art. 276 k.k. oraz art. 218 k.k. przy zastosowaniu art. 11 § 2 k.k. i w związku z art. 12 k.k. i za to wymierzono jej karę 6 miesięcy pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania na okres próby 2 lat oraz grzywnę w wymiarze 50 stawek dziennych.

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2006 r., Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwoty: - 292,17 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 2 marca 2006 r. - 45,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że powództwo zasługuje na uwzględnienie jedynie w części dotyczącej odszkodowania z tytułu pozbawienia powódki, na skutek bezprawnego działania pracodawcy, zasiłku chorobowego za okres 18-27 stycznia 2005 r. w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy zasiłkiem chorobowym, jaki powódka otrzymałaby, a faktycznie wypłaconym jej zasiłkiem wychowawczym za wskazany okres.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 94³ § 2 i 3 k.p., wniósł o jego uchylenie w całości.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego Ośrodka Rehabilitacji i Opieki Psychiatrycznej w R.Ś. wniósł o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach, podnosząc że działań dyrektora pozwanego, które stanowiły przestępstwo przeciwko prawom pracowniczym, nie można ocenić jako mobbingu, gdyż nie wypełniają znamion określonych w art. 94³ § 2 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona. Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia,

jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania - tak jak w rozpatrywanej sprawie, bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny. Z uwagi na fakt, że podstawą skargi kasacyjnej było naruszenie prawa materialnego, Sąd Najwyższy nie miał podstaw do kwestionowania poczynionych w toku postępowania ustaleń faktycznych. Ustalenia te są zatem wiążące w postępowaniu kasacyjnym, zaś ocenie podlega jedynie prawidłowość zastosowania do tak ustalonego stanu sprawy przepisów prawa materialnego - art. 94³ § 2 i 3 k.p. Odnosząc się do przedstawionego przez pełnomocnika skarżącej zagadnienia prawnego dotyczącego „wykładni pojęcia mobbingu ukierunkowanego na izolowanie pracownika, a w szczególności czy pojęcie to winno być wykładane w sposób szerszy niż by to wynikało z gramatycznego brzmienia przepisu art. 94-3 par 2 k.p.”, należy wskazać, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że „ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” - por. niepublikowany dotąd wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, oraz uzasadnienie wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. W świetle ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy trafnie uznał, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. nie zostały spełnione. Co prawda działania dyrektora Ośrodka, skierowane przeciwko pracowniczym prawom powódki, miały charakter powtarzalny, a część z nich została zakwalifikowana jako przestępstwo umyślne popełnione na szkodę powódki z zamiarem bezpośrednim, kierunkowym, to jednak, nie negując bezprawności zachowań dyrektora Ośrodka, należy przypomnieć, że z definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 k.p. wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Tak więc, bezpodstawne

przyjęcie przez zwierzchnika powódki, że przedłożyła zaświadczenie lekarskie z opóźnieniem, a w konsekwencji obniżenie wynagrodzenia chorobowego, odmowa wypłacania dodatku wyrównawczego w związku z odsunięciem od pracy nocnej ze względu na stan ciąży oraz sfalszowanie dokumentacji związanej z urlopem wypoczynkowym powódki, samo przez się nie może być kwalifikowane jako mobbing, skoro, żadne z tych działań nie może zostać zakwalifikowane jako podjęte w celu wywołania skutków określonych w przepisie art. 94³ § 2 k.p. Mogły być one subiektywnie odebrane przez pracownika jako mające charakter nękania oraz długotrwałe (trwające od stycznia 2004 r. do stycznia 2005 r., aczkolwiek warto też zauważyć, że w tym okresie powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich i w związku z tym nie świadczyła pracy), jednak w żadnym stopniu nie mogły wpłynąć na samoocenę przydatności zawodowej powódki, ponieważ kompetencje pracownicze Edyty M. nigdy nie były przedmiotem oceny jej przełożonej, a przynajmniej brak jest jakichkolwiek śladów dokonywania tej oceny w materiale dowodowym. Brak jest również podstaw do przyjęcia, że bezprawne czynności przedstawiciela pracodawcy miały na celu poniżenie lub ośmieszenie powódki, bądź też zmierzały do izolowania jej lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że dyrektor Ośrodka niechętnie reagowała na przypadki korzystania przez pracowników ze zwolnień lekarskich, czy też absencje spowodowane innymi przyczynami, jednak zachowania te dotyczyły wszystkich pracowników, a nie wyłącznie powódki. W postępowaniu, którego przedmiotem jest ustalenie ewentualnego stosowania mobbingu przez pracodawcę oraz przyznanie stosownych świadczeń z tego tytułu, nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań oraz ich ewentualnych skutków (art. 94³ § 2 k.p.). W świetle zebranych dowodów, działaniom dyrektora Ośrodka Urszuli H. w części stanowiącym przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym, takich skutków przypisać nie można.

Z tych względów, podzielając stanowisko Sądu Okręgowego, należało orzec jak w sentencji po myśli art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 k.p.c.

=====