



Sygn. akt II PK 166/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka
SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Muzeum [...] w W.
o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 17 grudnia 2013 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2013 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. – w sprawie z powództwa J. K. przeciwko Muzeum [...] w W. o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego –

Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 10 kwietnia 2013 r., którym Sąd Rejonowy: zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 38.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 29 marca 2011 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu oraz rozstrzygnął o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe następujące ustalenia Sądu pierwszej instancji. Powód był zatrudniony u pozwanego od 18 maja 2009 r. do 7 stycznia 2011 r. Do 31 września 2009 r. pełnił obowiązki kierownika działu technicznego i działu inwestycji, a od 1 października 2009 r. - obowiązki kierownika działu inwestycyjno-remontowego i zamówień publicznych. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło przed rozwiązaniem umowy o pracę 9.675 zł. Do jego obowiązków należał m.in. nadzór nad realizacją prowadzonych inwestycji oraz przygotowywanie i realizacja zamówień z zakresu prac remontowych. W drugiej połowie 2009 r. w związku ze złym i pogarszającym się stanem technicznym Pałacu [...] podjęto decyzję o jego remoncie. Przeprowadzono postępowanie przetargowe na wykonanie „wielobranżowego projektu budowlano-konserwatorskiego remontu i przebudowy Pałacu [...] oraz wykonania projektu sieci instalacyjnych: wodociągowej, a nadto zewnętrznych hydrantów przeciwpożarowych na terenie Muzeum [...]”; wybrana została oferta J. G., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „G. & P. A.”, z którym podpisano umowę w dniu 18 września 2009 r. W latach 2009-2010 było to kluczowe przedsięwzięcie realizowane przez pozwane Muzeum. Projekt ten miał być współfinansowany ze środków unijnych. Realizacją tego przedsięwzięcia szczególnie interesował się Minister Kultury, któremu na bieżąco przekazywano informacje związane z realizacją w/w projektu.

W lipcu 2010 r. dyrektorem strony pozwanej został T. Z. Formalnie rozpoczął on pracę w połowie lipca 2010 r. Na początku współpracy powód w obecności Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego przekazał nowemu dyrektorowi informacje na temat prac budowlano-remontowych (w tym prowadzonych przetargów) prowadzonych w każdym z obiektów Muzeum. Wtedy dyrektor Z. odnosił się do powoda normalnie, szybko jednak zmienił do niego stosunek okazując brak sympatii i zrozumienia oraz niechęć. Powód i pracownicy muzeum

odnosili wrażenie, że dyrektor był do powoda wyraźnie uprzedzony. W okresie kilkutygodniowej współpracy dyrektor Z. często spotykał się z powodem, były to spotkania indywidualne i spotkania w większym gronie. Takie spotkania odbywały się również po godzinach pracy powoda, gdyż dyrektor wymagał od powoda pełnej dyspozycyjności. Te spotkania w większości dotyczyły spraw merytorycznych, bieżących, planów inwestycyjnych; omawiano na nich kwestie dokumentacji związanej z pracami nadzorowanymi przez powoda. Podczas spotkań dyrektor niejednokrotnie obarczał powoda odpowiedzialnością za błędy inwestycyjno-remontowe nawet wtedy, gdy popełniali je inni pracownicy. Dyrektor zarzucał, że powód w poprzednim okresie nic nie robił. Część tych spotkań dotyczyła spraw pozamerytorycznych, wtedy dyrektor podnosił głos, krzyczał na powoda, robił wykłady na temat należnego mu szacunku. Dyrektor zachowywał się w stosunku do powoda w sposób bardzo niewłaściwy, napastliwy. Odnosił się do niego bardzo negatywnie zarówno w obecności innych osób (w tym w obecności pracowników podległych powodowi), jak i podczas spotkań indywidualnych. Dyrektor używał wobec powoda słów powszechnie uważanych za wulgarne. Po spotkaniach z dyrektorem, które były prawie codziennie i trwały kilka godzin powód wychodził czerwony, roztrzęsiony i zdenerwowany. Dyrektor poniżał powoda, publicznie podważał jego kompetencje, wiedzę i doświadczenie. Na spotkaniach z pracownikami i przedstawicielami firm dyrektor nie dawał się wypowiedzieć powodowi, przerywał mu, reagował impulsywnie na to, co powód mówił, wolał uzyskiwać informacje dotyczące inwestycji od innych osób, co prowadziło do eliminowania powoda z zespołu pracowników i do deprecjonowania powoda jako pracownika. Przy rozdzielaniu prac dyrektor pomijał powoda, tak było np. z powierzeniem nadzoru nad remontem w pałacu [...] panu A. C. Dyrektor traktował powoda jak osobę gorszą i niekompetentną. Dawał temu wyraz w wypowiedziach odnoszących się do wojskowej przeszłości powoda i do możliwości zwolnienia go z pracy. Powtarzał powodowi, że „albo jedzie tym samym pociągiem, albo wysiada na stacji urząd pracy”. Podczas jednego ze spotkań dyrektor kazał powodowi napisać wypowiedzenie umowy o pracę bez daty mówiąc, że schowa je do szuflady i w odpowiednim momencie datę wstawi. Takie zachowanie dyrektora powodowało u powoda długotrwałe poczucie frustracji, upokorzenia, skutkowało tym, że powód

czuł się gorszy od pozostałych pracowników i nieprzydatny w pracy, był załamany i przygnębiony. Powód żalił się innym pracownikom, że nie wie, jak długo wytrzyma takie traktowanie, że nigdy nie spotkał się z takim sposobem traktowania ludzi, mimo że ma doświadczenie budowlane i wojskowe, gdzie są różne relacje między ludźmi. Powód obawiał się spotkań z dyrektorem. Atmosfera w pracy i nękanie przez dyrektora odbiło się również na zdrowiu powoda, który odczuwał silne bóle głowy, ogólne osłabienie, zmęczenie, niepokój. Powód miał obniżony nastrój w godzinach rannych. Powód miał też kłopoty z koncentracją, ze snem, nie miał apetytu. Powód czuł się stłamszony, wycofany, ograniczył kontakty ze znajomymi. Powód współpracując z poprzednim dyrektorem pozwanego nie odczuwał takich dolegliwości; poprzedni dyrektor nie miał do niego żadnych zastrzeżeń; zastanawiał się nawet nad powierzeniem powodowi funkcji zastępcy dyrektora ds. inwestycji i remontów. W dniu 24 sierpnia 2010 r. miało miejsce ponad 4-godzinne spotkanie dyrektora Z. z powodem, podczas którego powód został po raz kolejny poniżony przez dyrektora i mocno krytykowany. Po tym spotkaniu powód był mocno zdenerwowany i zestresowany. Po powrocie do domu powód udał się do lekarza, który z uwagi na bardzo wysokie ciśnienie wystawił mu zwolnienie lekarskie zalecając odpoczynek i brak kontaktu z pracodawcą. W okresie od 25 sierpnia 2010 r. do grudnia 2010 r. powód nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Bóle głowy trwały przez 1,5 miesiąca, później zaczęły się bóle kręgosłupa. Dyrektor Z., również w stosunku do innych pracowników w muzeum był nieuprzejmy i apodyktyczny, odzywał się do nich w sposób wulgarny, nerwowy, stosował w stosunku do nich mobbing. Jednakże wyjątkowo źle odnosił się do powoda. W kwietniu i w czerwcu 2011 r. pracownicy wystąpili z pismem do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego opisującym sytuację w Muzeum i styl zarządzania nim przez dyrektora Z.

Pismem z dnia 22 grudnia 2010 r., doręczonym powodowi w dniu 7 stycznia 2011 r., pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano: rażące zaniedbanie obowiązków służbowych, ukrywanie przed pracodawcą faktycznego stanu realizacji umowy z dnia 18 września 2009 r., nr 214/21.09.2009, zawartej z J. G., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą G. & P. A., świadome i celowe wprowadzenie

pracodawcy w błąd. Ostatecznie kwestię rozwiązania stosunku pracy uregulowano ugodowo.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w związku z działaniami mobbingowymi powód doznał rozstroju zdrowia pod postacią przebytych zaburzeń adaptacyjno-depresyjnych o umiarkowanym natężeniu objawów. Powód czuł się zastraszony, poniżony, „zdołowany”. Działania dyrektora wywołały u powoda zaniżoną samoocenę, powód czuł się gorszy i nieprzydatny. Działania dyrektora były powtarzalne, uporczywe i długotrwałe. Z treści opinii biegłej wynika, że rozstrój zdrowia, jakiego doznał powód spowodowany był właśnie działaniami mobbingowymi w pracy pod postacią przebytych zaburzeń adaptacyjnych - depresyjnych o umiarkowanym natężeniu objawów. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu zasługuje na uwzględnienie, a właściwym będzie zadośćuczynienie w kwocie 38.000 zł, stanowiącej prawie czteromiesięczne wynagrodzenie powoda, adekwatnej do trwającego u powoda rozstroju zdrowia (ponad cztery miesiące).

Sąd Okręgowy również uznał, że powód był poddawany działaniom mobbingowym, gdyż przełożony powoda systematycznie i nadmiernie krytykował go, wskazując publicznie brak wiedzy i kompetencji, poddając w wątpliwość zdolności i zaangażowanie powoda w pracę, używając przy tym wulgarnych sformułowań, a także kwestionował stabilność zatrudnienia powoda. Powód był drobiazgowo, bez obiektywnej potrzeby kontrolowany i szczegółowo rozliczany, a także obarczany odpowiedzialnością za niezawinione przez siebie uchybienia. Przełożony traktował powoda w sposób poniżający, naruszający jego godność osobistą oraz pracowniczą, nie dopuszczał powoda do głosu, ignorował lub przerywał wypowiedzi, stale odrzucał propozycje i wnioski powoda, umniejszając jego samoocenę zawodową oraz znaczenie w oczach innych pracowników. Powyższe zachowania wywołały u powoda rozstrój zdrowia, co wynika ze złożonej do akt dokumentacji lekarskiej oraz opinii biegłej sądowej i korespondującymi z tymi dowodami zeznań powoda. Wskazane działania nie miały żadnego logicznego lub związanego z interesem pracodawcy uzasadnienia, wobec czego słuszny był wniosek, że zmierzały one wyłącznie do poniżenia, ośmieszenia oraz izolowania powoda. Sąd drugiej instancji podkreślił, że dla uznania określonego zachowania

za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. tj. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolację lub wyeliminowanie z grupy pracowników. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Powód, mający długoletnie doświadczenie zawodowe i mający dobrą opinię w pozwanym zakładzie pracy, nie wykazał się nadwrażliwością w odbiorze zachowania swojego przełożonego. Odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od wykazania, aby jego działania były zawinione, czy nosiły znamiona bezprawności. Ustawodawca koncentruje się na celu i skutkach działań mobbingowych (zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników). Błędnie zatem i sprzecznie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym strona pozwana wywodzi, że wobec powoda nie był stosowany mobbing, z uwagi na brak znamion tego zjawiska w pozwanym zakładzie. Nie jest też trafna argumentacja pozwanego odwołująca się do długości okresu, w jakim powód był poddawany mobbingowi. Pozwany zarzuca, że był to okres krótki - około 1,5 miesiąca współpracy powoda z T. Z., wobec czego nie występuje cecha „długotrwałości” konieczna do zdefiniowania określonej sytuacji jako mobbingu. Sąd drugiej instancji wskazał, że § 2 przepisu art. 94³ k.p. wprowadza określenie „długotrwałe” nękanie, jako jedną z przesłanek uznania określonego zachowania za mobbing, nie precyzując przy tym, jak należy rozumieć to sformułowanie, co musi być za każdym razem ocenione przez sąd w okolicznościach konkretnej sprawy. Zachowania noszące znamiona mobbingu były wobec powoda bardzo intensywne i szybko wywołały negatywne skutki na jego osobie, w tym na zdrowiu, w szczególności psychice. Poniżanie, ośmieszanie i nękanie powoda wywołujące u niego ogromny stres, poczucie niepewności, zaniżenie samooceny przydatności zawodowej przez okres okres półtora miesiąca było w pełni wystarczające, aby wyczerpać znamiona mobbingu. Sąd drugiej instancji podkreślił, że mobbing ustał nie na skutek działań pracodawcy mającego ustawowy obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku, ale w związku z

niezdolnością do pracy powoda, której podłożem faktycznym była właśnie sytuacja w pracy i stres z nią związany. Byłoby zatem rażąco niesłuszne, aby pozwany pracodawca z faktu tego (tj. krótkiego, w swojej ocenie, okresu trwania mobbingu) wywodził pozytywne dla siebie wnioski.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przełożony powoda niewątpliwie przekroczył ramy dopuszczalnej krytyki w stosunkach służbowych. Świadkowie niemający żadnego interesu, aby zeznawać na rzecz którejkolwiek ze stron odbierali jego zachowanie wobec powoda, jako uciążliwe i nieuzasadnione relacjami służbowymi oraz jakością wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Ponadto nawet w przypadku istnienia przyczyny do stałego krytkowania powoda, to krytyka powinna mieścić się w określonych ramach, nie nosić cech złośliwości, być konstruktywna, nie zaś wyłącznie poniżająca i ośmieszająca pracownika, lub wygłaszana w obecności innych pracowników, jak to miało miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Żadne ewentualne uchybienia nie usprawiedliwiają ostentacyjnego ignorowania pracownika przez przełożonego, niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków złośliwych uwag, czy grożenia mu rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Okręgowy nie znalazł logicznego uzasadnienia i usprawiedliwienia dla takiego traktowania powoda przez przełożonego.

Jako podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał przepis art. 94³ § 3 k.p. Kwota przyznana na rzecz powoda jest w ocenie Sądu drugiej instancji adekwatna w stosunku do krzywdy, jakiej powód doznał na skutek stosowania wobec niego mobbingu. Zasądzona kwota pełnić będzie jednocześnie funkcje represyjną zaś obowiązek jej wypłaty skłoni pracodawcę na przyszłość do zwracania uwagi na stosunki panujące w zakładzie, celem uniknięcia ponownego wystąpienia mobbingu.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną; skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„a) art. 94³ § 2 k.p. w związku z art. 94³ § 3 k.p. przez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie z uwagi na przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że

działania Dyrektora pozwanego Muzeum w stosunku do powoda w okresie od połowy lipca 2010 r. do 24 sierpnia 2010 r. nosiły znamiona mobbingu, a w konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, podczas gdy: - kontakt powoda z Dyrektorem pozwanego Muzeum był krótkotrwały, obejmował okres jedynie około pięciu tygodni, - powód nie wywiązał się prawidłowo z nałożonych na niego obowiązków, gdyż remont Pałacu [...], za jaki powód był odpowiedzialny, opóźniał się, co groziło wymiernymi konsekwencjami finansowymi, - Dyrektor pozwanego Muzeum krytykował powoda jedynie z powodu opóźnienia w pracach remontowych Pałacu i wszelkie uwagi Dyrektora do powoda kierowane były jedynie w celu wyegzekwowania prawidłowego i jak najszybszego zakończenia remontu, - stosunek Dyrektora pozwanego Muzeum do powoda nie odbiegał od stosunku tej osoby do innych pracowników pozwanego, - powód nie czuł się wyobcowany lub wyalienowany z grona pracowników, nie uznawał się też za nieprzydatnego do pracy (uważał, że jest dobrym pracownikiem) co wynika z zeznań powoda w charakterze strony, kwestionował jedynie stosunek Dyrektora do niego i ocenę jego pracy formułowaną przez przełożonego;

b) art. 94³ § 3 k.p. przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda zadośćuczynienia na podstawie tego przepisu w związku z przyjęciem przez Sąd drugiej instancji, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy u powoda miał miejsce rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono „naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie polegające na wnioskowaniu Sądu w sposób wykraczający poza schematy logiki formalnej, w szczególności przez: 1) przyjęcie przy ocenie zachowania Dyrektora pozwanego Muzeum wobec powoda, że „Wskazane działania nie miały żadnego logicznego lub związanego z interesem pracodawcy uzasadnienia, wobec czego słuszny był wniosek, iż zmierzały one wyłącznie do poniżenia, ośmieszenia oraz izolowania powoda” (vide str. 19 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), przy jednoczesnym ustaleniu, że - w pozwanym Muzeum w latach 2009-2010 przeprowadzany był remont Pałacu i „było to kluczowe przedsięwzięcie realizowane przez pozwane Muzeum. Projekt ten miał być współfinansowany ze środków unijnych. Realizacją

tego przedsięwzięcia szczególnie interesował się Minister Kultury, któremu na bieżąco przekazywano informacje związane z realizacją w/w projektu” (str. 3 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), - powód pełnił „obowiązki Kierownika Działu Inwestycyjno-Remontowego i Zamówień Publicznych. Do obowiązków powoda należał m.in. nadzór nad realizacją prowadzonych inwestycji oraz przygotowanie i realizacja zamówień z zakresu prac remontowych” (str. 2 uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego), - prace remontowe były bardzo opóźnione i nie przebiegały prawidłowo, co groziło utratą środków unijnych; 2) nieuwzględnienie własnego spostrzeżenia, że w okresie kilkutygodniowej współpracy dyrektor Z. często spotykał się z powodem, były to spotkania indywidualne i spotkania w większym gronie. Takie spotkania odbywały się również po godzinach pracy powoda, gdyż dyrektor wymagał od powoda pełnej dyspozycyjności. Te spotkania nie dotyczyły jednego zagadnienia, w większości dotyczyły one spraw merytorycznych, bieżących, planów inwestycyjnych, omawiano na nich kwestie dokumentacji związanej z pracami nadzorowanymi przez powoda (*vide* str. 3 uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia), co wyklucza przypisanie represyjnego charakteru spotkaniom dyrektora z powodem; 3) nieuwzględnienie faktu, że z pełnieniem funkcji kierowniczej (niewątpliwie sprawowanej przez powoda jako Kierownika Działu Inwestycyjno-Remontowego i Zamówień Publicznych) łączy się odpowiedzialność za innych pracowników i w świetle tego formułowanie zarzutu, że dyrektor niejednokrotnie obarczał powoda odpowiedzialnością za błędy inwestycyjno-remontowe nawet wtedy, gdy popełniali je inni pracownicy (str. 4 uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego); 4) nieuwzględnienie faktu, że powód nie czuł się wyobcowany z grona pracowników, uważał się też za dobrego pracownika, co wyklucza zaniżoną samoocenę; 5) przyjęcie istnienia mobbingu pomimo niezbadania, czy wszystkie elementy ustawowej definicji tego pojęcia zostały spełnione”.

Skarżący wniósł o: - uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez „przekazanie apelacji do ponownego rozpoznania” przy uwzględnieniu kosztów postępowania w drugiej instancji i kosztów postępowania kasacyjnego, albo o: - uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez przekazanie sprawy Sądowi

pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, względnie – na podstawie art. 39816 k.p.c. – skarżący wniósł o orzeczenie o oddaleniu powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Podstawowy zarzut skargi kasacyjnej dotyczy oceny, czy po upływie tylko 5 tygodni współpracy uzasadnione mogło być stwierdzenie mobbingu, a także, czy na skutek działań pracodawcy powód doznał obniżonej samooceny, poczucia wyalienowania z grona pracowników, nieprzydatności do pracy oraz czy naleganie na szybkie i sprawne wykonanie zadań może stanowić mobbing; zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik nie wywiązuje się prawidłowo z nałożonych na niego obowiązków. W ocenie Sądu Najwyższego w kwestiach tych część konkluzji Sądu nasuwa wątpliwości.

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

Pojęcie i zakres mobbingu są często trudne do odróżnienia od dyskryminacji, np. co do poniżania pracownika (molestowania - art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594 (z glosą aprobującą K. Stępnickiej), uznał, że z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie, a ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako

mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W powyższym kontekście podkreślić należy, że działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności sytuacji. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia, stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelewantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. Z brzmienia przepisu art. 94³ k.p. wprost wynika, że o mobbingu można mówić, wtedy gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze – zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie – poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go bądź po trzecie – wyeliminowania z zespołu pracowników (W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. 9, Warszawa 2013).

Definicja Kodeksu pracy wskazuje, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Przyjmuje się (szczególnie w pracach psychologicznych), iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy obejmuje okres co najmniej 6 miesięcy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto jednak, że czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można więc w ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego wykluczyć, że wystarczający może być okres 5 tygodni; zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice.

W judykaturze zwrócono jednak uwagę, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub

doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114), a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni zaaprobował te konstatacje i uznał, że Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę faktu, że powód – jak to wynika z ustaleń Sądu – przed podjęciem pracy u pozwanego był żołnierzem zawodowym i pracował w budownictwie. Mężczyźni pracujący w tych zawodach muszą cechować się silną osobowością i odpornością psychiczną, co wynika z charakteru tych profesji. W ocenie Sądu Najwyższego konieczność obiektywnego spojrzenia wymagała szczegółowego ustalenia dotychczasowej pracy i kwalifikacji zawodowych powoda w celu oceny, czy były żołnierz (przeważnie szkolony do walki z nieprzyjacielem w warunkach bojowych w sytuacjach zagrożenia życia) mógł doznać rozstroju zdrowia po upływie jednego miesiąca i jednego tygodnia intensywnej pracy i wypowiedzianych w jej trakcie przez przełożonego krytycznych ocen zawodowych, połączonych z niecenzuralnymi słowami (kategorycznie negatywnie oceniając takie zachowanie, jako niedopuszczalne). Długotrwałość działań mobbingowych w rozumieniu cytowanego wyżej przepisu nie została w realiach niniejszej sprawy prawidłowo uzasadniona. Z ustaleń Sądu wynika, że po przyjsciu nowego dyrektora relacje pracownicze układały się poprawnie; nie ma natomiast ustaleń, jakie okoliczności spowodowały, że stosunek dyrektora do powoda w krótkim czasie uległ zmianie (w tym także, czy powód miał adekwatne kwalifikacje do pracy na zajmowanym stanowisku kierowniczym dotyczącym konserwacji zabytków; z ustaleń Sądu wynika, że dyrektor pozwanego za bardziej kompetentnych uznawał podwładnych powoda).

Wątpliwości wywołuje też konstatacja zawarta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż działania dyrektora pozwanego nie miały żadnego logicznego lub związanego z interesem pracodawcy uzasadnienia, wobec czego słuszny był

wniosek, że zmierzały one wyłącznie do poniżenia, ośmieszenia oraz izolowania powoda.

W tym kontekście należy przypomnieć, że Pałac [...] ostatni poważny remont przeszedł w czasie powojennej odbudowy zakończonej około roku 1960; później wykonywano tylko drobne naprawy. W końcu zaczął przeciekać dach, dewastacji zaczęły ulegać tarasy, ściany oraz rzeźby i pozostałe detale. Instalacje przestały spełniać adekwatne standardy. Doprowadziło to do konieczności szybkiego przeprowadzenia robót naprawczych. Oprócz umowy o wykonanie prac remontowych podpisanej w dniu 18 września 2009 r. z firmą „G. & P. A.” (będącą, jak to ustalił Sąd kluczowym przedsięwzięciem w latach 2009-2010), również w 2012 r. Minister Kultury podpisał umowy o dofinansowaniu projektu z dyrektorem T. Z. Zakres prac zaplanowano do 2015 r. i ustalono kosztorys na 36,5 mln zł. Unijna dotacja miała wynosić 24 mln zł. W ramach tego projektu wzmocniona miała być konstrukcja wspartych na drewnianych palach tarasów i mostków, zaplanowano też wymianę blaszanych pokryć dachu pałacu, instalacji elektrycznej i systemu centralnego ogrzewania oraz odrestaurowanie elewacji wraz z rzeźbami, a także we wnętrzu - czterech sal. Remont objął też nawierzchnię alejek wokół pałacu i widownię amfiteatru.

Mając na względzie pilną potrzebę remontu [...], którą ustalił Sąd Okręgowy, nie była logiczna konkluzja o bezpodstawnym domaganiu się od pracowników działu inwestycyjnego przyspieszenia prac. Można zrozumieć zdenerwowanie dyrektora, gdyż prace przebiegały opieszale. Nie uzasadniało to jednak w żadnej mierze agresji słownej dyrektora.

Słusznie wskazuje skarga kasacyjna, że do obowiązków powoda należał m.in. nadzór nad realizacją prowadzonych inwestycji oraz przygotowanie i realizacja zamówień z zakresu prac remontowych, a gdy prace remontowe były bardzo opóźnione i nie przebiegały prawidłowo groziło to utratą środków unijnych. Nie powinno to implikować tezy Sądu Okręgowego o bezpodstawnym naleganiu na szybkie i efektywne wykonywanie zadań przez osobę na stanowisku kierowniczym. Ponadto z ustaleń Sądu wynika, że w okresie kilkutygodniowej współpracy dyrektor Z. często spotykał się z powodem, były to spotkania indywidualne i spotkania w większym gronie. Takie spotkania odbywały się również po godzinach pracy

powoda, gdyż dyrektor wymagał od powoda pełnej dyspozycyjności. Te spotkania w większości dotyczyły spraw merytorycznych, bieżących, planów inwestycyjnych, omawiano na nich kwestie dokumentacji związanej z pracami nadzorowanymi przez powoda, co nasuwa wątpliwości odnośnie do przypisania represyjnego celu spotkaniom dyrektora z powodem.

W ocenie Sądu Najwyższego mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Z ustaleń Sądu Okręgowego oraz przedstawionych wyżej okoliczności nie wynika jednoznacznie, aby działania dyrektora pozwanego podejmowane były bez powodu lub z błahego powodu.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił faktu, że z pełnieniem funkcji kierowniczej łączy się odpowiedzialność za innych pracowników; w tym aspekcie nie był prawidłowy wniosek, że dyrektor pozwanego niesłusznie obarczał powoda odpowiedzialnością za błędy inwestycyjno-remontowe nawet wtedy, gdy popełniali je inni pracownicy. Powód ponosił odpowiedzialność za pracę swoich podwładnych.

Pracodawcy i przełożonym przysługuje kompetencja do oceny pracy wykonywanej przez pracownika-podwładnego. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 listopada 2014 r., III APa 30/14, LEX nr 1602887).

Aprobuując tę konstatację Sąd Najwyższy uznał, że opisane przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku wulgaryzmy, krytykowanie powoda w obecności podwładnych i odczuwane również przez innych pracowników jako poniżające powoda zachowanie dyrektora pozwanego ewidentnie naruszało godność pracowniczą powoda i nie powinno mieć miejsca. Naruszenie godności pracowniczej w stosunkowo krótkim okresie w czasie wykonywania pilnych i stresujących zadań nie powinno być utożsamiane z mobbingiem – zwłaszcza, gdy nie prowadzi do izolacji pracownika i obniżonej samooceny. Powód ciągle współpracował ze swymi podwładnymi; prawie codziennie też uczestniczył w naradach z dyrektorem. Z opinii psychologicznej wynika też, że po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym niezwłocznie podjął nowe zatrudnienie, co świadczyłoby o zachowaniu pełnego poczucia wartości zawodowej.

Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia. Roszczenie o zadośćuczynienie nie jest uwarunkowane samym stosowaniem mobbingu, ale jego skutkami w postaci rozstroju zdrowia pracownika. W tym kontekście wątpliwości wywołują ustalenia Sądu, z których wynika, że powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego początkowo z powodu wysokiego ciśnienia (1,5 miesiąca), a potem – z uwagi na ból kręgosłupa; w konsekwencji Sąd zasądził zadośćuczynienie w wysokości wynagrodzenia za okres zwolnienia lekarskiego (4 miesiące). W ocenie Sądu Najwyższego pogląd zaskarżonego wyroku, iż ból kręgosłupa był skutkiem mobbingu nie jest przekonujący; bardziej prawdopodobne jest jego powstanie od wysiłku fizycznego w niewłaściwej pozycji lub od długotrwałego siedzenia przed komputerem. Powinno to znaleźć odzwierciedlenie w wysokości uwzględnionego roszczenia.

Odnośnie do stanowiska Sądu, iż nawet przy krótkim okresie mobbingu konieczne jest prewencyjne zasądzenie zadośćuczynienia, zwrócić należy uwagę, że pracownik, który doznał molestowania lub którego godność pracownicza jest naruszana nie jest pozbawiony obrony. Przykładowo można wskazać, że zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Jeżeli pracodawca narusza ten obowiązek w sposób ciężki, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Pracownik, który udowodni, że pracodawca w sposób bezprawny i zawiniony naruszył jego dobra osobiste, może żądać, aby dopełnił on czynności potrzebnych do usunięcia skutków tego naruszenia, w szczególności, aby złożył oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie stosownie do art. 24 § 1 k.c. Niezależnie od tego sąd może na żądanie poszkodowanego przyznać mu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub zasądzić ją na wskazany przez niego cel społeczny (art. 24 § 1 i art. 448 k.c.). Te żądania nie są uzależnione od poniesienia przez pracownika szkody. Jeżeli pracownik wskutek naruszenia jego dobra osobistego poniósł nadto szkodę majątkową, może żądać jej naprawienia za zasadach ogólnych (art. 24 § 2 k.c.).

Okoliczności przedstawione wyżej determinowały konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Nie był natomiast zasadny procesowy zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Z tego względu podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mógł być uwzględniony.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 w zw. z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.