

Wyrok z dnia 16 marca 2010 r.

I PK 203/09

Za mobbing mogą być uznane, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności, które wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94³ k.p.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Zbigniew Mysza (sprawozdawca), Halina Kiryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 marca 2010 r. sprawy z powództwa Reginy S.-P. przeciwko [...] Szpitalowi Klinicznemu z Polikliniką SP ZOZ w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 4 czerwca 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 4 czerwca 2009 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację powódki Reginy S.-P. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie z dnia 10 lutego 2009 r., oddalającego powództwo przeciwko [...] Szpitalowi Klinicznemu z Polikliniką SP ZOZ w K. o zasądzenie kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a także zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej 900 zł tytułem kosztów postępowania odwoławczego.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej, od dnia 25 kwietnia 1994 r., a od dnia 26 lipca 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika działu spraw pracowniczych i zatrudnienia. Do jej podstawowych obowiązków pracowniczych należało między innymi:

inicjowanie i realizowanie polityki personalnej we współdziałaniu z kadrą kierowniczą komórek organizacyjnych szpitala; analizowanie potrzeb zatrudnienia i przedstawianie wniosków wynikających ze zmian organizacyjnych występujących w ciągu roku; przygotowanie rezerwy kadrowej stanowisk kierowniczych, po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w szpitalu; doskonalenie form i metod rekrutacji i selekcji nowych pracowników oraz ich adaptacji na stanowisku pracy; przeprowadzanie w komórkach organizacyjnych i oddziałach szpitalnych kontroli dyscypliny pracy; prawidłowości prowadzenia dokumentacji dotyczącej dyscypliny oraz prawidłowego wykorzystania czasu pracy - przedłożenie wniosków komendantowi szpitala w zakresie poprawy dyscypliny pracy; współdziałanie z innymi służbami, organizacjami i komisjami społecznymi działającymi w szpitalu w zakresie rozwiązywania spraw pracowniczych i zapobiegania powstawaniu konfliktów indywidualnych i zbiorowych; przygotowywanie komendantowi szpitala propozycji wynagrodzeń dla pracowników nowo przyjętych oraz każdorazowych zmian wynagrodzeń zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania; współpraca z głównym księgowym w zakresie ustalania ogólnych zasad wynagradzania pracowników oraz wprowadzenia stosownych zmian do regulaminu wynagradzania, analizy funduszu płac, naliczania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; wykonywanie innych zadań związanych z zadaniami mobilizacyjnymi szpitala oraz wykonywanie innych poleceń komendanta szpitala związanych z zakresem spraw pracowniczych. We wrześniu 2003 r. nowym komendantem szpitala został Jan S., który miał zarzuty do pracy działu kadr zarządzanego przez powódkę. Dotyczyły one braku kontroli dyscypliny pracy, a przede wszystkim złego odnoszenia się pracowników działu kadr do innych zatrudnionych i były kierowane zazwyczaj do powódki jako osoby odpowiedzialnej za funkcjonowanie działu. Na zebraniu całego działu komendant również przedstawił zastrzeżenia, że dział źle funkcjonuje, że są skargi innych pracowników. Z rozmów z komendantem powódka wracała zapłakana, chociaż podkreślała, że jest on w stosunku do niej grzeczny, nie krzyczy. Od jesieni 2004 r. powódka nie uczestniczyła w cotygodniowych zebraniach kierowników. Zdarzało się, że inni kierownicy również nie brali udziału w zebraniach. Łącznie z powódką zebrań kadry zostało wykluczonych 6 osób. Komendant nie krytykował powódki w obecności innych pracowników. Powódka przestała również uczestniczyć w spotkaniach ze związkami zawodowymi. Zdarzało się, że zwracała uwagę komendantowi, iż stawka wynagrodzenia, którą zaproponował danemu pracownikowi, jest niezgodna z regulaminem wynagradzania - jest zbyt wysoka. Komen-

dant nie zawsze podzielał te zastrzeżenia. Po kontroli MON w 2005 r. miał pretensje do powódki o to, że nie dopilnowała dyscypliny pracy, a w szczególności czasu pracy prof. P. W latach 2003-2005 miała miejsce duża rotacja pracowników, w tym zwłaszcza na stanowiskach pielęgniarek i salowych. Decyzje o zatrudnieniu nowych pielęgniarek i salowych podejmował komendant. Rekrutację natomiast prowadziła naczelna pielęgniarka. Następnie dokumenty trafiały do działu kadr. Powódka rzadko była przyjmowana przez komendanta codziennie. Zdarzało się, że czekała w sekretariacie na spotkanie z nim. Zazwyczaj podczas prób umówienia powódki z komendantem, podejmowanych przez jej współpracownicy, sekretariat informował, że komendant jest zajęty i przyjmie ją później. Zdarzało się również, że pomimo umówionej przez sekretariat godziny, do spotkania powódki z komendantem nie dochodziło. Powódka poinformowała swoje współpracownicy o tym, że będzie sporządzać na polecenie komendanta listę pracowników w celu zorientowania się, kto spełnia warunki do przejścia na wcześniejszą emeryturę. Przeprowadzała także rozmowy z pracownikami w kontekście ewentualnego rozwiązania stosunku pracy, chociaż komendant prosił jedynie o sporządzenie listy i nie upoważniał powódki do takich rozmów z pracownikami, dlatego miał o to pretensje do powódki. Od dnia 16 czerwca 2005 r. do dnia 6 grudnia 2005 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W okresie nieobecności powódki na jej miejsce została zatrudniona Elżbieta F., która uczestniczyła w cotygodniowych zebraniach kierowników. Zdarzały się sytuacje, gdy i ona musiała czekać na komendanta lub nie mogła się z nim umówić, ale rzadziej niż powódka. Także inni pracownicy mieli problemy ze spotkaniami z komendantem - gdy termin takiego spotkania się opóźniał, czekali w sekretariacie lub umawiali się na inną godzinę. Komendant jest obecnie zadowolony z pracy działu kadr, chociaż w ocenie pracowników tego działu, zmiana na stanowisku kierownika nie miała wpływu na ich pracę. Powódka chciała pracować u strony pozwanej, bo lubiła swoją pracę, chociaż odbierała działania komendanta jako upokarzające. Uważa, że osoba przyjęta na jej miejsce ma w sposób nieuzasadniony ustaloną wyższą stawkę wynagrodzenia niż powódka, chociaż ma od niej niższe kwalifikacje. W dniu 7 grudnia 2005 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę jako przyczyny podając: brak kontroli dyscypliny pracy oraz prawidłowego wykorzystania czasu pracy (okoliczności dotyczące zatrudnienia prof. Marka P.); brak nadzoru nad prawidłowością i zgodnością z regulaminem wynagradzania ustalania wynagrodzeń dla nowo przyjętych pracowników, co doprowadziło do niezgodności wynagrodzeń z regulaminem;

przekroczenie kompetencji przez podejmowanie bez zgody i upoważnienia komendanta działań mających wpływ na sprawy pracownicze, które polegały na prowadzeniu z niektórymi pracownikami rozmów służbowych, podczas których powódka informowała o nabyciu przez nich praw do świadczeń przedemerytalnych i o możliwości zwolnienia ich na tej podstawie z pracy w szpitalu.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia domagając się przywrócenia do pracy. Sąd zawiesił postępowanie w tej sprawie na zgodny wniosek stron. Na skutek stresu wywołanego sytuacją w pracy u powódki nastąpił rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń lękowo-depresyjnych z somatyzacją objawów (chorobą wrzodową, kołataniem serca). Przeciwno komendantowi Janowi S. toczy się postępowania karne związane z zarzutem popełnienia przestępstwa z art. 218 p k.k. w zbiegu z art. 157 § 1 k.k., dotyczące stosowania wobec powódki mobbingu w okresie od września 2003 r. do czerwca 2005 r.

W tak ustalonych okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że o istnieniu mobbingu można mówić dopiero w sytuacji łącznego (skumulowanego) zaistnienia przyczyn i skutków w choćby jednej z możliwych postaci opisanych w art. 94³ § 2 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zasadnie twierdzić, że stres i rozstrój zdrowia pracownika są w stosunkach pracy zawsze efektem patologii definiowanej jako mobbing. Fakt, że pracownik jest bezpośrednim uczestnikiem zdarzeń albo adresatem zachowań przełożonego dla pracownika obiektywnie niepomyślnych i przez to wywołujących u niego poczucie krzywdy, nie jest równoznaczny z byciem obiektem zachowań o znamionach mobbingu, czyli zachowań „dotyczących” lub „skierowanych przeciwko niemu”. Słusznie uznał Sąd Rejonowy, że powódka nie wykazała, aby w opisywanych przez nią zachowaniach przełożonego wystąpiły przesłanki z art. 94³ § 2 k.p. Nie można bowiem uznać, że zachowanie komendanta było bezprawne i że istniał po jego stronie zamiar ukierunkowany na wywołanie u niej jednego ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. ani że u powódki wystąpiła zaniżona ocena przydatności zawodowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał stwierdzić, że niezadowolony z pracy powódki komendant chciał dokonać zmiany na zajmowanym przez nią stanowisku w drodze zachowań innych niż wymagane przez prawo, w szczególności noszących znamiona mobbingu. Zamiar dokonania zmiany personalnej na określonym stanowisku kierowniczym podjęty przez nowego kierownika zakładu pracy nie jest przejawem patologii w stosunkach pracy i

może go uzasadniać np. brak zaufania do objętego takim zamiarem pracownika. Bezpośrednie komunikowanie pracownikowi zastrzeżeń do stylu lub metod jego pracy przez nowego przełożonego nie jest z zasady przejawem nękania, zastraszania, poniżenia czy ośmieszenia, nawet jeśli negatywne oceny są efektem błędu lub są odbierane przez pracownika jako bezzasadne. Wprawdzie zachowanie komendanta polegające na opuszczaniu szpitala bez przyjęcia powódki, pomimo że za jego wiedzą i przy braku jego sprzeciwu powódka oczekiwała na przyjęcie w sekretariacie przez niemal cały dzień, może być odczytywane jako przejaw naruszenia norm obyczajowych lub zasad współżycia społecznego, to jednak nie musi być przejawem nękania, zastraszania, ośmieszania czy poniżania pracownika. Lekceważący stosunek do innej osoby jest zachowaniem nagannym z punktu widzenia zasad współżycia społecznego i może być przyczyną odczuwania dyskomfortu psychicznego przez osobę, która określone zachowanie odbiera jako lekceważenie, ale nie zawsze jest przejawem mobbingu. Ponadto powódka nie wykazała, aby wystąpiła u niej zaniżona samoocena i poczucie obniżonej przydatności zawodowej. Sąd Rejonowy nie kwestionował wykazanego dowodami rozstroju zdrowia psychicznego i długotrwałej terapii psychiatrycznej powódki ani też istnienia związku pomiędzy sposobem, w jaki powódka interpretowała zachowania pracodawcy i występującym u niej rozstrojem zdrowia. Wobec niemożliwości przypisania zachowaniu jej przełożonego znamion mobbingu Sąd ten przyjął, że przyczyną rozstroju zdrowia powódki nie był mobbing w pracy tylko nadinterpretacja zdarzeń i nadmierna wrażliwość powódki. W rozpoznawanej sprawie, działaniom polegającym na ograniczaniu lub unikaniu kontaktów z powódką niepodobna przypisać znamion mobbingu. Przy rozsądnym postrzeganiu rzeczywistości i właściwej, w świetle obiektywnych kryteriów, ocenie intencji drugiej osoby nie można uznać, że w czasie związania stron stosunkiem pracy, miało miejsce nękanie i zastraszanie powódki działaniami jakie miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej, do jej poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 94³ § 2 k.p. przez: a) jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uznanie określonego zachowania za mobbing wymaga stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru) i wystąpienia skutku, podczas gdy wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wy-

wołujące jeden ze skutków określonych w tym przepisie, b) jego błędne stosowanie polegające na przyjęciu, że powtarzające się przejawy lekceważenia pracownika przez pracodawcę, w warunkach pozwalających na przypisanie pracodawcy zarzutu naruszania norm społecznych lub zasad współżycia społecznego, nie mogą zostać ocenione według obiektywnej miary jako wywołujące jeden ze skutków określonych w tym przepisie, w tym zwłaszcza skutek w postaci izolacji lub eliminacji pracownika z zespołu współpracowników, a to w szczególności w wypadku, w którym zakres obowiązków pracownika obejmuje zadania wymagające ścisłej współpracy z osobami pełniącymi funkcje kierownicze u danego pracodawcy, 2) art. 94 pkt 10 k.p. i art. 11¹ k.p., przez ich niezastosowanie sprowadzające się do niedostrzeżenia, że zachowanie pracodawcy polegające na lekceważeniu pracownika w sposób naruszający normy obyczajowe lub zasady współżycia społecznego musi decydować o przypisaniu takiemu zachowaniu cechy bezprawności, 3) art. 94 pkt 2a k.p., przez jego niezastosowanie sprowadzające się do niedostrzeżenia, że powtarzające się zachowanie pracodawcy, polegające na świadomym i bezrefleksyjnym tolerowaniu przez pracodawcę nadmiernie długotrwałego oczekiwania przez pracownika na wcześniej umówione spotkanie, decyduje co najmniej o naruszeniu przez pracodawcę powinności dążności do zapobiegania uciążliwości pracy, a tym samym decyduje o bezprawności zachowania pracodawcy - niezależnie od oceny takiego zachowania z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na niezgodność poglądów Sądu Okręgowego prezentowanych w zaskarżonym rozstrzygnięciu z wykładnią art. 94³ § 2 k.p. dokonaną w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w szczególności wyroku z dnia 7 maja 2009 r., III UK 2/09, w którym Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się za możliwością przyjęcia istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (brak zamiaru) i przyjął koncepcję mobbingu jako zachowania, które w konkretnym stanie faktycznym - nie musiało wywołać realnego skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej, a roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i o zasądzenie od skarżącej na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wprawdzie wniesiona skarga nie zawierała proceduralnych zarzutów kasacyjnych, które zmierzałyby do podważenia oceny prawnej zebranego w sprawie materiału dowodowego, to jednak wobec zasygnalizowania w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, że „na skutek stresu wywołanego sytuacją w pracy, u powódki nastąpił rozstrój zdrowia”, a przeciwko „komendantowi Janowi S. toczy się postępowanie karne związane z zarzutem popełnienia przestępstw z art. 218 k.k. w zbiegu z art. 157 § 1 k.k. i dotyczące stosowania wobec powódki mobbingu w okresie od września 2003 r. do czerwca 2005 r.”, Sąd Najwyższy uznał, że wydanie wyroku w cywilnej sprawie pracowniczej o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem było przedwczesne. Zważywszy na kategoryczne konkluzje wynikające z opinii biegłych sądowych oraz wspomnianego aktu oskarżenia, w zakresie istnienia związku przyczynowo-skutkowego „traumatycznej sytuacji w pracy” i bezprawnych zachowań tego przełożonego skarżącej a doznany przez nią uszczerbkiem na zdrowiu psychicznym, nie można wykluczyć, że ustalenie rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem potwierdzi się w wyroku wydanym w postępowaniu karnym, co mogłoby wiązać sąd w postępowaniu cywilnym. Wprawdzie w tym zakresie skarga kasacyjna nie zawierała adekwatnego zarzutu naruszenia art. 11 k.p.c., ale ujawnione okoliczności sprawy wymagały odniesienia się do nich w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku także po to, aby uniknąć ewentualnego ryzyka wznawiania postępowania, gdyby w postępowaniu karnym z sygnalizowanego aktu oskarżenia zapadł wyrok skazujący co do popełnienia zarzucanego przestępstwa, którego ustalenia wiązałyby sąd cywilny w rozumieniu art. 11 k.p.c. albo mogły być powoływane jako podstawa skargi o wznowienie postępowania (art. 403 § 2 k.p.c.). W takich okolicznościach sprawy zaskarżony wyrok nie mógł zatem ostać się bez zapoznania się z wynikami postępowania karnego oraz ich przeniesienia do oceny prawnej uznanego za naganny - z punktu widzenia zasad współżycia społecznego i pracowniczego -

stosunku przełożonego do podwładnego pracownika, który mógł wywołać u pracownika (skarżącej) dyskomfort psychiczny, kwalifikowany w opiniach biegłych lekarzy sądowym oraz we wniesionym akcie oskarżenia jako rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem zwierzchnika (przełożonego) skarżącej.

Odnosząc się do zarzutów skarżącej, która zdaje się odczytała stanowisko Sądu drugiej instancji, jakby Sąd ten wykluczył uznanie za mobbing zachowań podjętych przez jej przełożonego bez zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u skarżącej, Sąd Najwyższy uznał, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94³ § 1-5 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====