



Sygn. akt I PSKP 8/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. Z.

przeciwko [...] Izbie Lekarskiej w K.

o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 22 lutego 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach

z dnia 6 października 2020 r., sygn. akt X Pa 217/20,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach, wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2019 r., zasądził od [...] Izby Lekarskiej w K. na rzecz powódki A. Z. kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; w pozostałej części powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że A. Z. była zatrudniona w [...] Izbie Lekarskiej w K. (dalej także jako Izba Lekarska) na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 stycznia 2008 r. powódka zajmowała stanowisko redaktora w redakcji biuletynu „P.”, a od 1 kwietnia 2011 r. pełniła dodatkowo obowiązki rzecznika prasowego Izby Lekarskiej. W 2009 r. jej prezesem został J. K., który jednocześnie był bezpośrednim przełożonym powódki.

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w dniu 30 września 2016 r., na skutek jej wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano mobbing stosowany wobec niej przez J.K.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przełożony systematyczne i ciągle zwiększał powódce ilości zadań do wykonania, prowadził z nią często nieprzyjemne rozmowy, po których była roztrzęsiona, płakała. Nadto przełożony oczekiwał pozostawania pracownicy w ciągłej dyspozycji i wykonywania zadań także w czasie prywatnym przeznaczonym na odpoczynek. Dalej Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych, z którego wynikało, że powódka ma osobowość zwartą o strukturze neurotycznej (tzw. osobowość zwartą) z rysem anankastycznym. Biegli nie zdiagnozowali zaburzeń osobowości, wyjaśniając, że anankastyczne rysy osobowości potocznie przekładają się na to, co społecznie postrzegane jest jako perfekcjonizm i sumienność. Według biegłych zachowania prezesa Izby Lekarskiej (J. K.), opisane przez powódkę i świadków, a także wynikające z załączonych do sprawy nagrań, wywołały u niej, szczególnie na przestrzeni ostatnich dwóch lat pracy, skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poczucie poniżenia, ośmieszenia, izolacji i bezwartościowości. W rezultacie – w ocenie biegłych – powódka doznała rozstroju zdrowia psychicznego kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 6 października 2020 r., oddalił apelację Izby Lekarskiej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew zarzutom apelacji, zeznania J. K. nie podważyły i nie przeczyły ustaleniom Sądu pierwszej instancji. Bezspornie jest on osobą o wysokiej pozycji w swoim środowisku zawodowym, wykształconą, inteligentną. Nie używał słów wulgarnych w odniesieniu do powódki ani nie krzyczał na nią. Jednak to samo w sobie nie przekreślało bezprawności jego działań i zachowań wobec powódki (szczegółowo opisanych przez Sąd Rejonowy). Okoliczność, że z własnego punktu widzenia oceniał swoje relacje w stosunku do powódki jako działania legalne, prawidłowe i nie wykraczające poza zakres obowiązków pracowniczych, nie oznacza, że tak właśnie było. Zaprzeczają im, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, nie tylko zeznania świadków, lecz również treść dokumentacji lekarskiej i wnioski biegłych sądowych. Zespół stwierdził, że między stanem zdrowia powódki a zachowaniami J. K. zachodzi związek przyczynowo – skutkowy, a jego wystąpienie jest sytuacją typową z medycznego punktu widzenia z uwagi na specyfikę zaburzeń adaptacyjnych. Zdaniem Sądu odwoławczego, J. K. bezwzględnie wykorzystywał sumienność powódki, jej rzetelność, lojalność i oddanie pracy zawodowej. Tym samym ciągle zwiększał jej zadania i obowiązki, doprowadzając do nadmiernego obciążenia pracą. Prezes oczekiwał ponadprzeciętnego zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków i natychmiastowych efektów, permanentnej dyspozycyjności, także kosztem prywatnego czasu powódki i jej rodziny. Uważał, co przejawia się w wypowiedziach świadków, że praca w Izbie Lekarskiej była misją, a możliwość przebywania na spotkaniach i uroczystościach lekarzy wyróżnieniem. W jego opinii, powódka powinna się bez reszty zaangażować w pracę i być na każde zawołanie.

W ocenie Sądu odwoławczego, stałe trapienie, dręczenie i niepokojenie to postępowanie, które wykraczało poza normalny nadzór nad pracownikiem i merytoryczną kontrolę, było ciągłe i systematycznie powtarzające się. Bez wpływu na przedstawioną ocenę pozostawał fakt, że powódka była dodatkowo wynagradzana.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że wobec powódki był stosowany mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k. p., bowiem spełnione zostały wszelkie przesłanki. Ponadto zachowania wobec powódki (polegające na ciągłych uwagach i wątpliwościach co do jej pracy, drobiazgowego sprawdzania, przeciążania pracą i pozbawiania prawa do odpoczynku) nie miały usprawiedliwienia w normach moralnych oraz zasadach współżycia społecznego. Doprowadziły do takiego rezultatu, że powódka nie była zdolna do wykonywania pracy. W konsekwencji została skutecznie wyeliminowana z zespołu pracowniczego.

Sąd Okręgowy, odwołując się do orzecznictwa, uznał, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k. p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u poszkodowanego pracownika. Skutki zachowania mobbera mogą, lecz nie muszą być zamierzone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 687053).

Wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej, wskazując na naruszenie prawa materialnego, to jest art. 94³ § 2 k.p. polegającą na: (-) błędnym przyjęciu, że mobbing pracownika występuje w wypadku nieumyślnego zachowania sprawcy, a jego działanie nie musi być zamierzone oraz ukierunkowane na wywołanie określonego skutku;(-) nieuwzględnieniu konieczności dokonania oceny celowości i motywacji działania sprawcy w kontekście warunków i stylu pracy w zakładzie pracy.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie wniósł o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanej i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji dopuścił się błędnej wykładni prawa materialnego, bowiem w ramach art. 94³ § 2 k.p. dopuścił możliwość przypisania odpowiedzialności pracodawcy za mobbing, w sytuacji gdy jego sprawca działał nieumyślnie, a więc nie dążył do wywołania określonego skutku.

Powyższe stanowisko jest błędne. Dotychczasowe poglądy judykatury w obrębie warunków brzegowych mobbingu sprowadzają się do wniosku, że nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi być zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia 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. W orzecznictwie podkreśla się również, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5).

Dlatego judykatura wyraźnie opowiada się za możliwością przyjęcia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (braku zamiaru). Pogląd ten został zaaprobowany przez Sąd Najwyższy wyroku z dnia 18 marca 2010 r., I PK 203/09 (LEX nr 1615182), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu mogą, lecz nie muszą być zamierzone. W końcu w ostatnim czasie Sąd Najwyższy (zob. wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248) po raz wtóry potwierdził zasadność opisanych wyżej założeń.

Także w orzecznictwie sądów apelacyjnych akceptuje się powyższy kierunek wykładni. Do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że

pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 k.p. (zob. wyroki Sądu Apelacyjnego: w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1282545; w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407; w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Nie inaczej rzecz dostrzega doktryna, podkreślając, że w praktyce udowodnienie zamiaru (umyślnego działania mobbera) jest mało realne. Zatem stwierdzenie mobbingu nie może ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania się mobbera; tym samym za mobbing winny być uznane wszelkie zachowania sprawcy dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, w tym także te, które cechują się zwykłym niedbalstwem pracodawcy w zaniedbywaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, czy też niezachowaniem należytej staranności przez zatrudniającego (zob. H. Szewczyk: Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 179-186 i podana tam literatura).

Sumując ten dorobek, nie można zgodzić się z tezą prezentowaną w skardze kasacyjnej, że zaistnienie mobbingu wymaga wyłącznie umyślnego działania. Oceny tej nie modyfikuje przytoczenie w skardze wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 31/07, bowiem zapadł on przy odmiennych ustaleniach faktycznych, które nie zostały zakwalifikowane jako mobbing.

Całkowicie niezrozumiały jest zarzut stawiany przez skarżącego, że Sąd Okręgowy, dokonując oceny prawnej pominął charakter i warunki pracy w [...] Izbie Lekarskiej, a także stanowisko, jakie zajmowała powódka; zaś stawiane przez pracodawcę wymagania, nakładanie obowiązków oraz oczekiwania, jakie pracodawca miał wobec niej, powinny zostać ocenione z uwzględnieniem tych kryteriów. Dodatkowo skarżący twierdzi, że dokonując oceny czy w sprawie doszło do mobbingu, Sąd winien zarówno uwzględnić obciążenie pracą pracownika, ale także cechy przełożonego (osoby drobiazgowej i wymagającej, poświęcającej na rzecz samorządu lekarskiego swój czas i tym samym wymagającej tego od innych pracowników).

W odniesieniu do tak prezentowanego spojrzenia należy wskazać, że podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing jest pracodawca, a ochroną z art. 94³ § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, czy pełnionej funkcji w strukturze pracodawcy. Choć sprawcą mobbingu mogą być różne podmioty (zob. D. Dörre-Nowak [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) A. Sobczyk: Warszawa 2015, s. 448), to adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94³ k.p. jest zawsze pracodawca, bo przecież to on ma obowiązek realnego przeciwdziałania temu zjawisku w środowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859). Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, można rozpatrywać na trzech poziomach. Po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób dokonujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy - art. 3¹ k.p.), po drugie, pracodawca powinien eliminować mobbing w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, musi zapobiegać niemu, czyli stosować tak zwaną „prewencję antymobbingową”. Skutkiem niedopełnienia opisanych obowiązków jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 94³ § 3-4 k.p.

W konsekwencji, stanowisko skarżącego nie może zyskać aprobaty, zwłaszcza z racji ekspozycji cech przełożonego (osoba o szczególnych wymaganiach względem siebie i podwładnych). Przede wszystkim stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z ustawowej definicji wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kar porządkowych, czy wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie

niewykonalnych zadań, czy norm czasowych, nie wspominając już o takich zachowaniach, jak złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815).

O ile zatem drobiazgowość, skrupulatność, czy nawet stawianie wysokich wymagań mogą stanowić przymioty dobrego kierownika, o tyle nie usprawiedliwiają zachowań, których w sposób naganny dopuścił się prezes Izby Lekarskiej. Tym bardziej, że jego stopień naukowy (doktor nauk medycznych), piastowana funkcja (prezes Izby Lekarskiej) oraz stanowisko czynnego lekarza, powinno determinować świadomość J. K. na temat skutków negatywnej, dokonywanej przez niego w sposób ciągły i nieuzasadniony (co zostało wykazane w postępowaniu dowodowym) oceny kompetencji pracowniczych powódki (prezes wyrażał stałe niezadowolenie np. „trzeba było poprawiać wcześniej uzgodniony tekst”, który następnie znów był poprawiany, nie precyzował, jak to ma być wykonane; podkreślał, że „skoro ukończyła Pani studia wyższe”, to uprawnia do nadmiernego obciążenia pracą; oczekiwał permanentnej dyspozycyjności i „bycia w stałej gotowości do odebrania telefonu służbowego”). Wskazane pojedyncze zdarzenia składające się na nękanie lub zastraszanie pracownika nie miały nic wspólnego z „władczym stylem zarządzania”, a były zachowaniem wyjątkowym (negatywnym), odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy. Nie ma zatem wątpliwości, że naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, zachowania mobbera odbija się negatywnie na psychice ofiary, z powodu ich zwielokrotnienia i długości działania.

Konstruując standard wymaganej od pracodawcy należytej staranności w dopełnieniu wynikającego z art. 94³ § 1 k.p. obowiązku, trzeba mieć na uwadze, że w świetle art. 22 § 1 k.p. specyfiką pracowniczego zatrudnienia pozostaje ponoszenie przez pracodawcę wszelkich ryzyk z tym związanych, a więc także ryzyka organizacyjnego i osobowego. W ramach tego pierwszego, mieści się uprawnienie i obowiązek stosowania przez podmiot zatrudniający wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku; zaś ryzyko osobowe obejmuje między innymi

odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach) w imieniu pracodawcy. Pracodawca powinien więc dobierać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu. Tego niestety w ocenianej sprawie zabrakło.

Podsumowując, podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych zachowań spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08, LEX nr 490339), obiektywne kryteria muszą być podstawą oceny, czy doszło do nękania i zastraszania pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników. Pracodawca, chcąc odeprzeć zarzuty pracownika, powinien wykazać, że fakty świadczące o mobbingu nie miały w ogóle miejsca, bądź że konkretne zachowanie pozbawione jest cech mobbingu, względnie, że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika.

Konsekwencją przedstawionych argumentów jest wniosek, że J. K. dopuścił się mobbingu wobec A. Z., a pracodawca nie dopełnił obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.