

**Wyrok z dnia 17 stycznia 2007 r.**

**I PK 176/06**

**Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Aleksandry M. przeciwko „L.” Spółce z o.o. w O.-Z. o zadośćuczynienie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 13 grudnia 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę,
2. zasądził od pozwanej „L.” Spółki z o.o. w O.-Z. na rzecz powódki Aleksandry M. kwotę 1.200 (tysiąc dwieście) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy: (1) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w pkt 2 i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 2.400 zł, (2) w pozostałej części oddalił apelację, (3) zasądził od pozwanej na rzecz powódki 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. Wyrok ten został wydany na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Mikołowie z 10 maja 2005 r. zasądającego od pozwanej na rzecz powódki (1) 15.000 zł tytułem

zadośćuczynienia z ustawowymi odsetkami od daty prawomocności wyroku, (2) 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego i (3) oddalającego powództwo w pozostałej części.

Powódka Aleksandra M. wniosła o zasądzenie od pozwanej L. Spółki z o.o. w O. 29.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem zadośćuczynienia oraz kosztów postępowania. Pozwana L. Spółka z o.o. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Mikołowie ustalił, że powódka zatrudniona była w firmie KBM L. Spółce z o.o. na stanowisku agenta celnego od lutego 1999 r. W związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej dokonano redukcji osób zatrudnionych na tym stanowisku. Powódka od 1 czerwca 2004 r. przeszła na stanowisko pracownika sekretariatu w firmie L. Spółce z o.o. Prezesem obydwu spółek jest Barbara L. Wszyscy pracownicy pracowali pod presją Barbary L., która krzyczała, podważała ich kompetencje, groziła wyrzuceniem z pracy. Złe traktowanie powódki nasiliło się gdy podjęła pracę w sekretariacie i była w bezpośrednim kontakcie z Barbarą L. Sekretariat przylegał bowiem do gabinetu prezesa, a drzwi były stale otwarte. Powódka była cały czas krytykowana, co było wyrażane krzykiem w obecności innych osób. Krytykowane były wszystkie jej działania. Barbara L. krzycząc i ubliżając powódce darła lub przekreślała dokumenty, które powódka sporządziła. Zeznania powódki w tym zakresie znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka Moniki R.-R., która stwierdziła, że za każdym razem, gdy była w sekretariacie, co zdarzało się kilka razy w tygodniu, była świadkiem ubliżania powódce, krzyków i podważania jej kompetencji, a także groźb wyrzucenia z pracy. Sąd pierwszej instancji ustalił również, że powódka była wyznaczana co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, podczas gdy inni pracownicy byli kierowani do tej pracy rzadziej lub wcale. Ponadto, po przejściu do pracy w sekretariacie powódce zmniejszono wynagrodzenie łącznie o 900 zł, podczas gdy innym osobom zatrudnionym na takich samych stanowiskach nie zmniejszono wynagrodzeń. Wszyscy pracownicy pozwanej obawiali się korzystać ze zwolnień lekarskich. Powódka mając gripę stawiała się do pracy, co niekorzystnie odbiło się na jej stanie zdrowia. Atmosfera w pracy spowodowała, że powódka zaczęła mieć stany lękowe, problemy ze snem, w sytuacjach stresowych stała się płaczliwa, drżały jej ręce, odczuwała również objawy somatyczne takie, jak bóle brzucha i bóle głowy. We wrześniu 2004 r. neurolog stwierdził u powódki objawy nerwicowe i po przepisaniu środków antylękowych skierował ją do psychologa i psychiatry. Zdiagnozowano za-

burzenia depresyjne - lękowe. Powódka uczestniczy w grupie wsparcia i w terapii indywidualnej. Obecnie kontynuuje leczenie w poradniach psychologicznej, zdrowia psychicznego i kardiologicznej. Powódka nie pracuje już u pozwanej, która wypowiedziała jej umowę o pracę. W trakcie zatrudnienia u pozwanej powódka rozpoczęła studia.

Odwołując się do powyższych ustaleń Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki zadośćuczynienie na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p. Sąd stwierdził, że definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Według nauki mobbing to bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób, podejmowane bez powodu, skierowane przeciwko innej osobie i godzące w jej dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. W ocenie Sądu Rejonowego w stosunku do powódki podejmowane były działania odpowiadające powyższej definicji. Były to działania skierowane bezpośrednio wobec powódki, nękające, szykanujące i zastraszające, systematycznie powtarzane. Uzasadniając wysokość zasądzonej kwoty, Sąd Rejonowy stwierdził, że jest to kwota mająca dla powódki, która jest osobą młodą, ekonomicznie odczuwalną wielkość, a jednocześnie utrzymana jest ona w granicach odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej.

W apelacji pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając niewłaściwe ustalenie stanu faktycznego, wadliwą ocenę dowodów oraz błędną interpretację art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p.

Rozpoznając powyższą apelację Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu Rejonowego został wydany po prawidłowo i wszechstronnie przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, z którego Sąd ten wyciągnął właściwe wnioski i należycie je uzasadnił. Również dokonana przez Sąd Rejonowy wykładnia art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p. nie była błędna. W rozpatrywanej sprawie ustalono, że powódka przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce była szykanowana, poniżana, naruszane były jej dobra osobiste. Uporczywość czy długotrwałość działań polegających na mobbingu jest kwestią ocenną. Okres zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce był wystarczający, aby mówić o działaniu długotrwałym. Nawet jeżeli powódka nie miała codziennie styczności z Barbarą L., to jeżeli przy każdym poleceniu krzyczała ona na powódkę, dawała powódce do zrozumienia, że ta do niczego się nie nadaje, naruszała jej dobra osobiste i godność i z całą pewnością można mówić o uporczywości takiego zachowania. Wskazać też należy na częstotliwość zmian umów o pracę łączących

strony. W wyniku takich działań powódka doznała nie tylko rozstroju zdrowia, co zmusiło ją do korzystania z porad specjalistów, ale również została zachwiana jej pewność siebie, wiara we własne siły. Argumenty pozwanej, jakoby powódka nie była ofiarą mobbingu, gdyż nie rozwiązała z tego powodu stosunku pracy oraz nie powołuje się na mobbing w innych postępowaniach, które toczą się przeciwko pozwanej, nie mają znaczenia w tych okolicznościach. Praca była głównym źródłem utrzymania, którego powódka nie chciała i z przyczyn ekonomicznych nie mogła się pozbyć, nawet za cenę uwolnienia się od szykan pozwanej. Powódka nie ma również obowiązku powoływania się na stosowany wobec niej mobbing w innych postępowaniach, skoro z tego faktu nie wywodzi żadnych roszczeń.

Odnośnie do zarzutów apelacji dotyczących zasądzonego zadośćuczynienia Sąd Okręgowy wskazał, że pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach Kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Krzywda nie łączy się z utratą czegoś mierzalnego lub brakiem uzyskania określonych wartości materialnych. Powód nie ma obowiązku ścisłego wyliczania kwoty rekompensującej krzywdę, gdyż jest to niemożliwe. Określenie wysokości zadośćuczynienia zależy wyłącznie od uznania sądu orzekającego i powinno być dokonane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności mających wpływ na rozmiar krzywdy, między innymi wieku poszkodowanego i czasu trwania jego cierpień. Sąd odwoławczy koryguje tę wysokość jedynie wówczas, gdy jest ona rażąco niska lub rażąco wygórowana, co w rozpatrywanym przypadku nie miało miejsca.

W skardze kasacyjnej pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p., przez jego błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Katowicach oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. W ocenie skarżącej powódka nie wykazała, że była poddawana mobbingowi. Działania prezes Barbary L. wobec powódki nie stanowiły mobbingu. Przedstawione przez powódkę dowody tego nie potwierdzają, a na niej spoczywał ciężar dowodu. Zachowania te nie były uporczywe i długotrwałe, co wynika zarówno z krótkiego okresu pracy powódki u pozwanej, jak również rzadkich kontaktów powódki z Barbarą L. Nawet przyjmując, że Barbara L. upominała powódkę kilkakrotnie podnie-

sionym głosem i mogła w którymś przypadku użyć słów odbiegających od powszechnie przyjętych, to jednak nie można przyjąć, że stanowią one mobbing. Zgodnie z przepisem Kodeksu pracy mówiącym o mobbingu, zachowanie lub działanie stanowiące mobbing musi posiadać element wyjątkowości. Działania te muszą bowiem być działaniami nękającymi lub zastraszającymi, a ich skutkiem ma być poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Powinny one więc w sposób znaczący odbiegać od normalnych zachowań występujących w miejscu pracy. Tymczasem, nawet dając wiarę zeznaniom świadków i powódki trudno w ten sposób zakwalifikować wskazane w nich zachowania. Przy takim stanowisku można stwierdzić, że większość pracowników jest poddawana mobbingowi, co w sposób oczywisty nie było celem omawianego przepisu. To, że powódka jest może w większym stopniu podatna i wrażliwa na upominanie i wytykanie błędów nie może stanowić podstawy do stwierdzenia działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, ponieważ powinny mieć tutaj zastosowanie kryteria obiektywne. Doświadczenie życiowe wskazuje na powszechność zjawisk takich jak opisywane w przedmiotowej sprawie, a potraktowanie ich jako mobbing może doprowadzić do zbytowego rozszerzenia ochrony wynikającej z Kodeksu pracy i w konsekwencji uniemożliwić zwracanie uwagi pracownikom na źle wykonywaną pracę i błędy w pracy. Ponadto skarżąca podniosła, że powódka sama przyznała, że leczyła się na serce od 2000 r. Wobec tego trudno ocenić, które schorzenia powódki mogłyby ewentualnie być skutkiem mobbingu. Opinia biegłego powołanego w sprawie dla ustalenia, czy u powódki występuje stan po mobbingu, została w całości oparta na twierdzeniach powódki, bez analizy dokumentacji medycznej dotyczącej zaburzeń jej zdrowia. Istnieje zatem potrzeba wskazania, czy działania prezes zarządu pozwanej Spółki wobec powódki noszą znamiona mobbingu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Zdaniem pozwanej działania te nie nosiły znamion mobbingu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu ponieważ nie ma uzasadnionych podstaw. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i

długotrwałym nękanii 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy we wcześniejszych orzeczeniach: „ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. 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” (zob. niepublikowany dotąd wyrok z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, oraz wyrok z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

W świetle ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy trafnie uznał, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. zostały spełnione. Działania prezes pozwanej spółki Barbary L. polegały na krytyce wszystkich działań powódki, wyrażanej krzykiem w obecności innych osób, ubliżaniu jej, darciu lub przekreślaniu dokumentów, które powódka sporządziła, podważaniu jej kompetencji, grożeniu zwolnieniem z pracy oraz wyznaczaniu jej co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, co innych pracowników dotykało rzadziej lub wcale. Po przejściu do pracy w sekretariacie powódce zmniejszono wynagrodzenie łącznie o 900 zł, co wiązało się - jak to określił Sąd Okręgowy - z „częstotliwością zmian umów o pracę”, podczas gdy obniżki wynagrodzenia nie dotyczyły innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. W ocenie Sądu Najwyższego przedstawione działania miały charakter typowych działań mobbingowych (zob. np. G. Jędrejek: *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 37 i tam powołana literatura). Trafnie również Sąd Okręgowy uznał, że działania te poniżały powódkę. Nie ulega bowiem wątpliwości, że upokarzały one ją i naruszały jej godność. W istocie rzeczy opisane zachowania pozwanej nie zostały zakwestionowane w skardze kasacyjnej. Podniesiono w niej jedynie, że przedstawione przez powódkę dowody nie potwierdzają mobbingu. Zarzut ten nie może jednak być rozpatrzony. Pomijając jego ogólnikowość, należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, a skarżąca nie zarzuciła naruszenia przepisów postępowania. Ponadto Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Zwraca również uwagę to, że zdaniem pełnomocnika skarżącej, gdyby opisane zachowania wobec powódki uznać za mobbing, to

- z uwagi na ich powszechność - należałoby stwierdzić, że większość pracowników jest poddawana mobbingowi. W ocenie Sądu Najwyższego ta opinia, abstrahując od kwestii jej trafności, nie ma związku z definicją mobbingu z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., która nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy. Należy też stwierdzić, że rozpatrywany pogląd, zgodnie z którym ustalone przez Sąd zachowania strony pozwanej są zjawiskiem normalnym, dowodzi, że uregulowanie mobbingu w Kodeksie pracy było niezbędne. Nie można się również zgodzić ze skarżącą, że jej działania wobec powódki nie były uporczywe i długotrwałe w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Uporczywość, oznaczająca rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) następujące działania, jest w tym przypadku trudna do zakwestionowania, skoro, jak ustalono w sprawie: Barbara L. przy każdym poleceniu krzyczała na powódkę, dawała powódce do zrozumienia, że ta do niczego się nie nadaje, powódka była cały czas krytykowana, krytykowane były wszystkie jej działania, powódka była wyznaczana co tydzień do pracy fizycznej przy rozładunku, pozwana konsekwentnie obniżała jej wynagrodzenie za pracę. Nie zasługują również na uwzględnienie zarzuty skarżącej odnoszące się do uznania przez Sąd Okręgowy długotrwałości rozważanych działań wobec powódki. Należy bowiem stwierdzić, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas. Z treści art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości może również mieć nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań

może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia. Jak wynika z ustaleń przyjętych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, powódka była zatrudniona przez pozwaną od czerwca 2004 r. do stycznia 2005 r. i przez cały okres tego zatrudnienia była szykanowana i poniżana. Podnoszony w skardze kasacyjnej fakt częstego przebywania Barbary L., poza siedzibą Spółki i częstego korzystania przez powódkę ze zwolnień lekarskich, co ograniczało ich wzajemne kontakty, nie znajduje potwierdzenia w ustaleniach Sądu Okręgowego, którymi Sąd Najwyższy jest związany. Poza tym, nawet gdyby tak było, to nie wyklucza to automatycznie długotrwałości nękania i zastraszania, skoro powódka przez cały okres zatrudnienia, przy każdym kontakcie z prezes zarządu Barbarą L. była narażona na tego rodzaju działania. W tej sytuacji należy uznać, że stwierdzona przez Sąd Okręgowy długotrwałość nękania i zastraszania powódki znajduje potwierdzenie w okolicznościach sprawy i pozostaje w zgodzie z treścią pojęcia długotrwałości z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

Nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem: „pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”. W uzasadnieniu skargi, pełnomocnik pozwanej nie przedstawił żadnych argumentów dowodzących błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy tego przepisu (art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c.), np. w odniesieniu do wysokości zasądanego zadośćuczynienia, lecz ograniczył się do kwestionowania opinii biegłego lekarza stwierdzającej związek między mobbingiem a rozstrojem zdrowia powódki. Kwestia ta, wobec braku zarzutów procesowych i wynikającego stąd związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi przyjętymi przez Sąd Okręgowy, nie może być jednak przedmiotem rozpoznania w postępowaniu kasacyjnym.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====