

**Wyrok z dnia 20 marca 2007 r.**

**II PK 221/06**

**Towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 marca 2007 r. sprawy z powództwa Marii S. przeciwko O.L. Spółki z o.o. w P. o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku z dnia 29 grudnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku oddalił powództwo Marii S. przeciwko O.L. Spółce z o.o. w P. o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Sąd ustalił, iż powódka Maria S. była zatrudniona w PKN O. SA do dnia 31 grudnia 2002 r., a od dnia 1 stycznia 2003 r. stała się na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. pracownikiem O.L. Spółki z o.o., spółki zależnej od PKN O. SA. Powódka świadczyła pracę na stanowisku laboranta w Laboratorium Wodno - Ściekowym. Na początku 2004 r. uległa pogorszeniu sytuacja finan-

sowo - ekonomiczna pozwanej. Zarząd pozwanej Spółki dokonał weryfikacji zatrudnienia w Spółce, ustalono potrzebę zmniejszenia liczby etatów i rozpoczęto proces restrukturyzacji zatrudnienia poprzez sukcesywne zwalnianie pracowników z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy.

W dniu 2 lipca 2004 r. zostało zawarte porozumienie pozwanej Spółki ze związkami zawodowymi w sprawie odpraw kompensacyjnych, na mocy którego strony postanowiły zgodnie wdrożyć Program Dobrowolnych Odejść Pracowników. W ramach tego programu miało nastąpić zmniejszenie zatrudnienia poprzez przejście uprawnionych pracowników na świadczenia przedemerytalne w okresie od dnia 30 czerwca 2004 r. do dnia 29 lipca 2004 r. W dniu 8 lipca 2004 r. powódka zwróciła się do prezesa zarządu Spółki z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z powodu likwidacji stanowiska pracy z dniem 28 lipca 2004 r. Na mocy porozumienia z dnia 8 lipca 2004 r. strony rozwiązały umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wskutek trwałego zmniejszenia liczby analiz laboratoryjnych. Powódka złożyła oświadczenie woli w sposób samodzielny, świadomy i celowy, bez jakiegokolwiek wpływu na jej decyzję pracodawcy bądź osób trzecich. Otrzymała od pozwanego pracodawcy: - odprawę pieniężną w wysokości 11.892,69 zł, przewidzianą w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; odszkodowanie w wysokości 15.856,92 zł na podstawie Porozumienia z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie uregulowania sytuacji pracowników w przypadku prowadzenia działań restrukturyzacyjnych w PKN O. SA oraz udziału organizacji związkowych w restrukturyzacji PKN O. SA i odprawę kompensacyjną w wysokości 17.000 zł na podstawie porozumienia z dnia 2 lipca 2004 r. w sprawie odpraw kompensacyjnych. Łącznie powódka otrzymała kwotę 44.749,61 zł brutto.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy orzekł, iż roszczenie powódki jest bezzasadne. Powódka dochodziła swoich roszczeń na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 i § 4 k.p., art. 445 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p. Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, iż wobec powódki nie był stosowany mobbing i nie był on przyczyną rozwiązania przez powódkę umowy o pracę, bowiem umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Sąd Rejonowy zauważył również, że nie została spełniona przesłanka z art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p., ponieważ oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie i podawać stosowanie mobbingu jako przyczynę rozwiązania umowy. W związku z tym

powódka nie mogła domagać się odszkodowania na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Za nieuzasadnione Sąd Rejonowy uznał również żądanie powódki zapłaty zadośćuczynienia przewidzianego w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. ponieważ przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka nie była ofiarą mobbingu. Żądanie zadośćuczynienia na podstawie art. 445 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Rejonowy uznał za bezpodstawne. W ocenie Sądu kwestia zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowanego mobbingiem została kompleksowo uregulowana w przepisie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. i wobec powyższego nie można w tym zakresie odwoływać się do uregulowań Kodeksu cywilnego. W odniesieniu do naruszenia przepisu art. 11<sup>3</sup> k.p. Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka wywodzi swoje roszczenia z przekonania, iż była dyskryminowana ze względu na wiek i płeć. Jednakże w ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca stojący przed koniecznością zmniejszenia zatrudnienia przyjął humanitarne, słuszne i społecznie akceptowalne kryterium wyboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy, nie pozbawiając pracy i środków utrzymania tych, którzy nie nabyli prawa do stałych świadczeń bądź mieliby krótkotrwale zabezpieczenie w postaci zasiłków dla bezrobotnych. Stosunek pracy z powódką został rozwiązany na zasadzie porozumienia stron a nie na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu osiągnięcia przez powódkę określonego wieku. Z powyższych względów, zdaniem Sądu Rejonowego, nieuzasadnione jest podnoszone przez powódkę naruszenie przez pozwanego art. 11<sup>3</sup> k.p, jak również art. 11<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym pracodawca obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać działań powoda w stosunku do powódki za bezprawne.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku oddalił apelację powódki. Sąd drugiej instancji w pełni podzielił i przyjął za własne zarówno ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji jak i ich ocenę prawną. Sąd podkreślił, iż nie można uznać działań pracodawcy polegających na uświadomieniu pracownikom pozwanej Spółki sytuacji ekonomiczno - finansowej w jakiej znalazła się pozwana i wynikających z tego konsekwencji w sferze zatrudnienia za przejaw przemocy psychicznej. Celem pracodawcy było spowodowanie rozważenia przez pracowników w określonym przedziale wiekowym możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę bądź świadczenie przedemerytalne. Sąd podkreślił, iż w wyniku zawartego w dniu 2 lipca 2004 r. porozumienia ze związkami zawodowymi pracownikom odchodzącym z pracy były wypłacane specjalne odprawy kompensacyjne.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pełnomocnik powódki zarzuciła naruszenie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., poprzez nieprzyznanie powódce odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego z powodu mobbingu, co doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę przez powódkę; art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., poprzez nieuznanie, że w przedmiotowej sprawie doszło do mobbingu, pomimo wystąpienia jego ustawowych znamion. Zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazane w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji dlaczego Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka Zofii J.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest usprawiedliwiony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji, dlaczego Sąd ten odmówił wiarygodności zeznaniom świadka Zofii J. Skarga kasacyjna przysługuje od wyroku Sądu drugiej instancji, stąd zarzut dotyczący wskazanego mankamentu uzasadnienia Sądu Rejonowego nie może stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej. Niezależnie od tego można zauważyć, że do zarzutu tego, podniesionego również w apelacji, Sąd Okręgowy odniósł się w uzasadnieniu wyroku.

Skoro zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. okazał się nieusprawiedliwiony a skarga nie zawiera innych zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sąd Okręgowy. Ustalenia te są następujące: 1) w związku ze zmniejszeniem liczby zleceń dla strony pozwanej zaistniała potrzeba dokonania restrukturyzacji zatrudnienia, obejmującej również sukcesywne zwolnienia części pracowników z pracy, 2) pozwana Spółka w porozumieniu ze związkami zakładowi wdrożyła Program Dobrowolnych Odejść Pracowników, przewidujący rozwiązanie umów o pracę z pracownikami spełniającymi przesłanki do uzyskania świadczeń przedemerytalnych z równoczesnym przyznaniem specjalnej odprawy kompensacyjnej, niezależnie od odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych oraz odszkodowania w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi; 3) pracodawca prowadził akcję informacyjną w formie spotkań grupowych i indywidualnych dotyczących możliwości przejścia pracowników na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego; 4) w związku z planowanymi zwolnieniami z pracy w zakładzie pracy panowała napięta atmosfera; 5) z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę wystąpiła sama powódka,

proponując rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron; oferta powódki została przyjęta przez pracodawcę.

Przy tak ustalonych okolicznościach faktycznych zarzut powódki naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p. jest bezzasadny. Stosownie do art. 94<sup>3</sup> § 2 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. Powódka nie wykazała istnienia żadnego z elementów działań (zachowań) dyskryminujących, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że działania pracodawcy, polegające na uświadomieniu wszystkim zatrudnionym pracownikom sytuacji ekonomicznej Spółki i wynikającej z niej potrzeby dokonania restrukturyzacji zatrudnienia połączonej ze zwolnieniem z pracy części pracowników, połączonych z akcją informacyjną i wprowadzeniem odpraw dla pracowników, którzy w określonym terminie skorzystają z programu Dobrowolnych Odejść, nie stanowi zastraszania pracowników w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Również towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród członków załogi nie może zostać uznana za mobbing pracodawcy. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika zmierzającego między innymi do wyeliminowania go z zespołu współpracowników, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego, wprowadzenie świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy w pierwszej kolejności. Wbrew stanowisku skarżącej, Sądy orzekające trafnie uznały, iż wymienione okoliczności, łącznie ze sposobem ustania stosunku pracy, mają znaczenie dla oceny, czy pracodawca dopuścił się stosowania mobbingu.

Co się tyczy zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., to zarzut ten również okazał się bezpodstawny. Skoro bowiem w stosunku do powódki nie był stosowany mobbing, nie jest celowe rozważanie zasadności roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 398<sup>14</sup> k.p.c. należało skargą kasacyjną oddalić.

