

Wyrok z dnia 7 maja 2009 r.

III PK 2/09

Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.) przysługuje wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 maja 2009 r. sprawy z powództwa Norberta K. przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej w S. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 25 września 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Pozwem złożonym w dniu 22 maja 2006 r. powód Norbert K. domagał się od pozwanej Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w S.: uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18 maja 2006 r. za nieuzasadnione i bezskuteczne; zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 3.000 zł brutto tytułem zapłaty potrąconego niezgodnie z prawem wynagrodzenia; zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia za wywołanie mobbingiem rozstroju zdrowia. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę, które otrzymał od pozwanej nie odpowiada wymogom art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Zdaniem powoda prawdopodobną przyczyną utraty zaufania pozwanej jest jego odwołanie się do sądu od kary nagany nałożonej przez pracodawcę, co nie powinno być obarczone żadnymi dla niego konsekwencjami. Celem powoda jest dalsze wykonywanie pracy na tym samym stanowisku w OSM w S. Ponadto pozwana w ciągu ostatnich trzech lat dokonywała potrąceń z jego wynagrodzenia. Łączna wysokość

tych potrąceń wyniosła około 3.000 zł brutto. Powód dochodził też, na mocy art. 93⁴ § 3 k.p., odszkodowania w kwocie 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia za wywołanie przez jego przełożonych (zarząd pozwanej) rozstroju zdrowia. Skutkiem postępowania pozwanej było powstanie zespołu lęku napadowego, a od 2 grudnia 2005 r. powód rozpoczął leczenie w Poradni Zdrowia Psychicznego w S. Stosowanie mobbingu było formą represji za obronę własnych i cudzych interesów pracowniczych.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy-Sąd Pracy Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach ostatecznie wyrokiem z dnia 29 listopada 2007 r. oddalił powództwo.

Na skutek apelacji powoda od powyższego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z dnia 25 września 2008 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.458,76 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 1.587,50 zł tytułem zwrotu potrąconej premii a w pozostałej części oddalił apelację. Sąd Okręgowy - po uzupełnieniu materiału dowodowego - doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi dokonane zostało z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. W sprawie niniejszej pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony jako podstawę wypowiedzenia wskazał: nieprawidłowe wykonywanie powierzonych obowiązków pracowniczych; obraźliwy stosunek do przełożonego oraz utratę zaufania. W ocenie Sądu Okręgowego żadna z tych przyczyn nie była konkretna, a jedna z nich, tj. obraźliwy stosunek do przełożonego, była nieprawdziwa. Pomimo stwierdzenia naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę Sąd Okręgowy nie widział możliwości przywrócenia powoda do pracy. Skala konfliktów wywołana niniejszą sprawą była zbyt wielka. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 czerwca 2008 r. prezes zarządu pozwanej Spółdzielni nie wyrażał zgody na jakąkolwiek formę ugody z powodem. Ewentualne przywrócenie powoda do pracy na ostatnio zajmowanym stanowisku spowodowałoby, że Mieczysław S., oskarżany przez powoda o działania mobbingowe, zostałby jego podwładnym, co nasiliłoby atmosferę konfliktu. Sąd Okręgowy na mocy art. 45 § 2 k.p. zasądził od pracodawcy na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy nie podzielił natomiast poglądu Sądu pierwszej instancji, że wypłacana powodowi premia miała charakter uznaniowy. Z istoty premii, jako składnika wynagrodzenia, wynika brak uznaniowości. Świadczeniem uznaniowym może być nagroda. Z regulaminu premio-

wania obowiązującego w Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w S. nie wynikało, aby świadczenie nazwane tam premią w istocie było nagrodą. Z § 2 regulaminu wynikało, że premia będzie ustalana za każdy miesiąc w wysokości uzależnionej od wyników finansowych Spółdzielni w granicach 10-70% wynagrodzenia zasadniczego. Oznacza to, że jedynym kryterium ustalania każdemu pracownikowi wysokości premii za dany miesiąc były wyniki finansowe zakładu pracy. Niedopuszczalna jest zatem sytuacja, że pracownicy otrzymują premię w różnych wartościach procentowych. Tym bardziej niedopuszczalne jest obniżanie premii w stosunku do wartości procentowej przyjętej dla ogółu pracowników jako kary dyscyplinarnej. Nałożenie na pracownika kary pieniężnej możliwe jest tylko w ściśle określonych sytuacjach unormowanych w art. 108 § 2 k.p. Przewinienia, za które obniżono powodowi premię, nie wchodzą do katalogu zawartego w tym przepisie. Z kolei zarzuty apelacji dotyczące oddalenia powództwa o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę wskutek mobbingu Sąd Okręgowy uznał za niezasadne. Działania wiceprezesa zarządu pozwanej Spółdzielni, chociaż dalekie od kulturalnego podejścia do pracownika, nie były mobbingiem w rozumieniu art. 94³ k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu 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. Zgodnie z przytoczoną definicją określone działania lub zachowania mobbera, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. W ocenie Sądu Okręgowego ten element definicji mobbingu w niniejszej sprawie nie wystąpił. Z opinii biegłych wynika, że powód wykazuje cechy osobowości sprzyjające wysokiej odporności na stres i konstruktywne radzenie sobie ze stresem. Wyniki badań wykluczają występowanie zaburzeń osobowości. Badany ujawnia niski neurotyzm, prawidłowy wgląd w sferę emocjonalno-motywacyjną, wewnętrzne poczucie kontroli, umiejętności interpersonalne sprzyjające ugodowości oraz budowaniu pozytywnego obrazu siebie. Ustalenia biegłych korespondują z wyjaśnieniami powoda, który przesłuchany na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2008 r. stwierdził, że prowadzone wobec niego działania nie spowodowały u niego przekonania, że jest gorszym kierownikiem i nie radzi sobie na zajmowanym stanowisku.

Powód wniósł skargę kasacyjną zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 25 września 2008 r. w części, w jakiej orzeczenie to oddała apelację powoda, tj. w pkt II wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił obrazę prawa materialnego (art. 94³ § 2 k.p.), poprzez przyjęcie, iż dla stwierdzenia mobbingu konieczna jest realizacja przesłanki wywołania poprzez działania mobbingowe obniżonej oceny przydatności zawodowej. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy w Siedlcach stwierdził, iż nie została udowodniona przez stronę powodową niezbędna przesłanka wystąpienia u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Ta wykładnia zdaniem powoda wydaje się być jednak niezgodna z brzmieniem przepisu art. 94³ § 2 k.p. oraz z wykładnią teleologiczną. Analiza konstrukcji gramatycznej art. 94³ § 2 k.p. pozwala stwierdzić, iż w trosce o czystość redakcji tego przepisu ustawodawca nie wprowadził doń przy wyliczaniu wszystkich alternatyw spójników logicznie rozłącznych „lub” i „albo”. Spójniki te zostały wprowadzone jedynie przy alternatywach, których zakres pojęciowy był znacznie zbliżony, ażeby zapobiec łączeniu tych pojęć. Alternatywa wystąpienia zaniżonej oceny przydatności zawodowej różni się zarówno semantycznie, jak i znaczeniowo od pozostałych, w związku z czym ustawodawca nie miał potrzeby manifestowania rozłącznego charakteru tej części przepisu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona pomimo błędnego stanowiska Sądu Okręgowego, zgodnie z którym dopuszczalne jest dokonanie oceny występowania przesłanki z art. 94³ § 2 k.p. w postaci obniżonej przydatności zawodowej na podstawie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, zdaniem składu orzekającego w niniejszej sprawie, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Sąd Okręgowy w Siedlcach właśnie jedną z wymienionych w tym przepisie przesłanek w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej ustalił w oparciu o takie subiektywne odczucia „ofiary”. Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że zgodnie z treścią art. 94³ § 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. Zgodnie z przytoczoną definicją określone działania lub zachowania mobbera, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Jednakże uznanie określonego zachowania za mobbing (art. 94³ § 2 k.p.) nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości - tak, jak miało to miejsce w niniejszym stanie faktycznym sprawy. Nie można jednak stracić z pola widzenia faktu, że niezależnie od źródła patologicznego konfliktu (z przełożonym, ze współpracownikiem, czy z podwładnym), w procesie mobbingu nie musi uczestniczyć wyłącznie pracodawca lub organ zarządzający. Uczestniczą w nim zazwyczaj bezpośrednio przełożony, jak i współpracownicy z zakładu pracy. Teoretycznie mogą uczestniczyć również osoby spoza zakładu pracy (np. małżonek lub dorosłe dziecko właściciela zakładu czy ściśle współpracujący z pracodawcą kluczowy kontrahent). Dlatego określone w § 2 działania i zachowania wypełniające znamiona mobbingu odnoszą się zarówno do pracodawcy, jak i innych osób. Jednakże prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (art. 94³ § 3 i 4 k.p.) i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób. Jednakże odpowiedzialność ta w myśl art. 94³ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Innymi słowy, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 k.c. - naruszenia dobra osobistego. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3

k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Przepis § 3 tworzy zatem znany na gruncie Kodeksu cywilnego (art. 445) mechanizm majątkowej ochrony prawnej zdrowia pracownika w środowisku pracy. Dopiero przy ustaleniu rozmiaru zadośćuczynienia po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z art. 94³ § 3 k.p. można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy. Uznać należy zatem, że podstawą prawną do przyznania zadośćuczynienia za mobbing jest art. 94³ § 1-3 k.p., a nie bezpośrednio przepisy Kodeksu cywilnego. Nie ma jednak przeszkód, by sądy pracy uwzględniały przy tym odpowiednio - zgodnie z art. 300 k.p. - zasady przyznawania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 445 § 1 k.c. i art. 448 k.c.) oraz kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia pracownika (zgodnie z art. 444 § 1 k.c.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, poz. 364. Mając na uwadze, iż ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), stwierdzić należy, że okoliczność niniejszej sprawy w postaci braku stwierdzenia u powoda rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych powodowała, mimo błędnego uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji, konieczność oddalenia skargi kasacyjnej na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. Zaskarżone orzeczenie odpowiada prawu, gdyż w niniejszej sprawie nie został udowodniony rozstrój zdrowia występujący u powoda, a zarzuty skargi kasacyjnej nie wskazują na naruszenie przepisów postępowania. Mając na uwadze, iż Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw, nie było w niniejszej sprawie innej możliwości i należało oddalić skargę.

=====