



Sygn. akt II PK 189/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Marzeny K.

przeciwko N. P. Sp. z o.o. w W.

o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lutego 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 marca 2010 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powódka Marzena K. wniosła (w pozwie wzajemnym) o zasądzenie od pozwanej N. P. Sp. z o.o. w W. 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych takich jak cześć, dobre imię, godność osobista, zdrowie, a z ostrożności procesowej, gdyby Sąd nie podzielił tego roszczenia, o zasądzenie

30.000 zł jako zadośćuczynienia z tytułu mobbingu wraz z kosztami procesu według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności stawki minimalnej.

Wyrokiem z dnia 8 września 2009 r. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz Marzeny K. 30.000 zł tytułem naruszenia przez Spółkę czci, dobrego imienia i godności osobistej powódki oraz 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.843,40 zł i obciążył pozwaną obowiązkiem uiszczenia należnych opłat na rzecz Skarbu Państwa w kwocie 1.500 zł.

Zgodnie z ustaleniami faktycznymi przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę od 1 kwietnia 2004 r. na stanowisku doradcy medycznego i ostatnio otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w wysokości 12.843,40 zł. W marcu 2006 r. przełożoną powódki została Magdalena C. Magdalena C. bezpodstawnie nazywała w pracy powódkę oraz Jacka C. i Agnieszkę R. „dziwkami” i „pedałem”, z których należy oczyścić dział marketingu. Bezpodstawnie też rozsiewała plotki na temat życia intymnego tych osób i o tym, że powódka molestowała seksualnie Jacka N., a Agnieszka R. uprawiała seks z przedstawicielem na spotkaniu. Powódka bardzo przeżywała te okoliczności. Początkowo była zadowolona z pracy u pozwanej i nie traktowała jej przejściowo. Była dobrze oceniana, awansowała, otrzymała udziały w spółce. Problemy zaczęły się gdy nastąpiła zmiana przełożonego powódki tj. gdy stała się nim Magdalena C. Powódka słyszała, że jest na nią nagonka, że jest pracownikiem do odstrzału. Po przedstawieniu jej zarzutu molestowania innego pracownika stała się nerwowa, roztrzęsiona, czuła się unikana na korytarzu przez innych pracowników, nie mogła poradzić sobie z tym problemem w pracy czując się zaszczuta i to skłoniło ją do odejścia z pracy u pozwanej i podjęcia nowego zatrudnienia na gorszych warunkach finansowych. Po odejściu z pracy u pozwanej powódka leczyła się farmakologicznie z uwagi na sytuację jaka wydarzyła się w pracy i stopniowo wracała do dawnej formy osoby pogodnej, radosnej i wesołej.

Zdaniem sądu Rejonowego, z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że Magdalena C. naruszyła godność, dobre imię i cześć powódki, nie tylko w

codziennej pracy, ale też na spotkaniach z zarządem Spółki. Zarząd tolerował to zachowanie, w związku z czym mogła czuć jego przyzwolenie na takie swoje zachowanie wobec powódki. Tym samym zarząd przez brak reakcji przyczynił się do naruszenia dobrego imienia, czci i godności powódki, podczas gdy jako pracodawca winien dbać o poszanowanie godności oraz przeciwdziałać mobbingowi i nierównemu traktowaniu pracowników. Dlatego, w świetle art. 24 i art. 6 k.c. roszczenie powódki zostało udowodnione, a zasądzona kwota jest adekwatna do zachowania strony pozwanej oraz sposobu naruszeń dóbr osobistych powódki i wagi tych naruszeń.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana. Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 900 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego powódki w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne oraz uznał, że Sąd ten dokonał prawidłowej oceny prawnej żądania powódki. W ocenie Sądu, wbrew zarzutom apelacji zebrany materiał dowodowy potwierdza, że przełożona powódki Magdalena C. bezzasadnie, w sposób obraźliwy nazywała powódkę „dziwka” z których to osób należy oczyścić dział marketingu oraz bezpodstawnie rozsiewała plotki na temat życia intymnego, między innymi powódki. Za bezzasadny Sąd uznał zarzut apelującej, że o tolerowaniu przez zarząd pozwanej działań Magdaleny C. względem powódki, przez co pracodawca przyczynił się do naruszenia dóbr osobistych powódki, pozwana dowiedziała się dopiero z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka od początku procesu wskazywała, na czym polegały zachowania jej bezpośredniej przełożonej i, że o tym wiedział zarząd pozwanej, a złożenie wniosków dowodowych kwestionujących związane z tym ustalenia Sądu Rejonowego dopiero w drugiej instancji było spóźnione. Zdaniem Sądu pracodawca odpowiada za działania wszystkich zatrudnionych przez siebie pracowników na zasadzie ryzyka. Do ustalenia odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika nie jest konieczne, aby takie działanie skierowane było wobec pracownika przez członków zarządu. Wystarczy, że

naruszenia dóbr osobistych pracownika dopuścił się inny pracownik, a pracodawca mając wiedzę w tym zakresie nie zapobiegł lub nie przeciwdziałał temu. Sąd podkreślił również, że powódka wskutek opisanych naruszeń jej dóbr osobistych doznała rozstroju zdrowia, jakkolwiek zgodnie z art. 448 k.c. dla uznania, że nastąpiło naruszenie dobra osobistego wystarczające jest samo doznanie krzywdy. Dlatego Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powódki 30.000 zł. tytułem naruszenia przez pozwaną Spółkę czci, dobrego imienia i godności osobistej Marzeny K., uznając, że pozwana Spółka ponosi odpowiedzialność za naruszenie wymienionych wyżej dóbr osobistych powódki z powodu braku reakcji zarządu pozwanej Spółki na zachowanie Magdaleny C., a co za tym idzie przyzwolenie na jej naganne działania wobec powódki.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik strony pozwanej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: (1) art. 24 w związku z art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że zadośćuczynienie od pozwanego pracodawcy za naruszenie dobra osobistego pracownika przez innego pracownika jest należne powodowi niezależnie od tego, czy pracodawca ponosi winę za to naruszenie; (2) art. 120 § 1 k.p., bowiem wbrew temu co przyjął Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, pozwany jako pracodawca ponosi odpowiedzialność i jest zobowiązany do naprawienia szkody spowodowanej przez jego pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych jedynie w przypadku, gdy pracownik ten wyrządził innej osobie szkodę z winy nieumyślnej. Natomiast w przypadku, gdy do powstania szkody (naruszenia dobra osobistego) doszło z winy umyślnej pracownika - pozwany jako pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności na zasadach opisanych w art. 120 k.p.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Na uzasadnienie zarzutów pełnomocnik skarżącej wskazał, że wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, zgodnie z którym w niniejszej sprawie pracodawca odpowiada za umyślne naruszenie dóbr osobistych powódki na zasadzie ryzyka,

obowiązek zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. powstaje tylko w przypadku zawinionego naruszenia dóbr osobistych. Tymczasem w niniejszym postępowaniu Sądy nie badały winy pozwanego pracodawcy, a zasądziły od niego zadośćuczynienie. W kwestii naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 120 k.p., pełnomocnik skarżącej podniósł, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie tego przepisu nie powinna mieć miejsca, gdy naruszenie dóbr jednego pracownika przez innego pracownika jest umyślne, a pracodawca uczynił wszystko, aby taka sytuacja miejsca nie miała. W takim przypadku roszczenia o zadośćuczynienie winny być kierowane bezpośrednio do sprawcy tego naruszenia tj. pracownika, który umyślnie naruszył dobra osobiste powódki. Tymczasem Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, że pracodawca odpowiada za działania pracowników, gdy naruszają oni umyślnie dobra osobiste innych pracowników na zasadzie ryzyka, nie wskazując przy tym podstawy prawnej tego rodzaju odpowiedzialności. Poza tym, sam fakt naruszenia dobra osobistego nie oznacza obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. Pozwana mogłaby odpowiadać za naruszenie dóbr osobistych powódki, gdyby dobra te zostały naruszone przez jej organ. Tymczasem Magdalena C. nigdy w ich skład nie wchodziła.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Sąd Najwyższy jest związany przyjętymi w sprawie i niekwestionowanymi w skardze ustaleniami faktycznymi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Przedmiot sporu został określony żądaniem powódki, która domagała się zasądzenia od pozwanej 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych: czci, dobrego imienia, godności osobistej i zdrowia na podstawie art. 23 i 24 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powódka z żądaniem zapłaty zadośćuczynienia wystąpiła przeciwko pracodawcy (pозwanej), a nie przeciwko bezpośredniemu sprawcy naruszenia Magdalenie C. Poza sporem w niniejszym postępowaniu jest również fakt umyślnego naruszenia dóbr osobistych powódki przez działania Magdaleny C. Sąd Najwyższy związany jest także ustaleniem, że zarząd pozwanej tolerował naruszanie dóbr osobistych powódki przez Magdalenę

C., nie podejmując żadnych działań zmierzających do przerwania naruszeń i zapobieżenia dalszym naruszeniom.

Wobec powyższego rozstrzygnięcia wymaga kwestia, czy pozwana jako pracodawca, będący spółką z o.o. - osobą prawną, może ponosić odpowiedzialność, polegającą na zapłacie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, o którym stanowi art. 24 § 1 zdanie trzecie i art. 448 k.c., za naruszenie dobra osobistego pracownika (powódki) w sytuacji, gdy bezpośrednim sprawcą umyślnego naruszenia takiego dobra jest inny pracownik, niebędący jej organem (piastunem, członkiem organu), a zarząd spółki tolerował takie zachowanie.

Zgodnie z art. 23 k.c., dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Z tego względu ochrona wynikająca z art. 24 k.c. jest ochroną cywilno-prawną także wtedy, gdy korzysta z niej pracownik w związku z naruszeniem jego dóbr osobistych przez pracodawcę lub szerzej w związku z takim naruszeniem tych dóbr, za które odpowiada pracodawca. W razie naruszenia dobra osobistego pracownika przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca odpowiada) pracownik może, między innymi żądać zadośćuczynienia pieniężnego na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c.). Biorąc pod uwagę treść art. 448 k.c. (rozwijającego dyspozycję art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c.), który stanowi, że w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, a także jego umiejscowienie w księdze III, tyt. VI Kodeksu cywilnego, art. 448 k.c., należy uznać, że odpowiedzialność ta jest odpowiedzialnością za szkodę wyrządzoną z winy sprawcy czynu niedozwolonego (art. 415 i n. k.c), która wchodzi w grę, gdy szkoda (krzywda) została spowodowana zachowaniem stanowiącym naruszenie

powszechnie obowiązujących nakazów lub zakazów, które wiążą wszystkich niezależnie od tego, czy między sprawcą szkody a osobą poszkodowaną zachodzi stosunek umowny. Odpowiedzialność powyższa jest ograniczona do przypadków wywołanych zachowaniami bezprawnymi i zarazem zawinionymi (por. wyrok SN z 19 stycznia 2007 r., III CSK 358/06, LEX nr 277289, wyrok z 24 stycznia 2008 r. (I CSK 319/07, LEX nr 448025); Z. Radwański, A. Olejniczak, Zobowiązania, 2008, nb 665-666; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2005, art. 448, nb 12). Odpowiedzialność może ponosić każdy podmiot stosunku cywilnoprawnego, jeżeli jest sprawcą naruszenia lub odpowiada za sprawcę, w tym także jednostka organizacyjna (np. na podstawie art. 416, 417, 427, 430 k.c.).

Wskazanego wyżej charakteru rozważanej odpowiedzialności nie zmienia art. 11¹ k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika. Z przepisu tego wynika jedynie, że pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11¹ k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkie podmioty obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka. W szczególności, ciężkie naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku może być podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem, pracownik może wystąpić z roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych zarówno przeciwko bezpośredniemu (faktycznemu) sprawcy naruszenia, jak i pracodawcy (wyrok z dnia 12 października 2007 r., V CSK 249/07, LEX nr 449837). Osoba poszkodowana przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych może dochodzić odszkodowania od jego pracodawcy tylko wtedy, gdy istnieje podstawa jego odpowiedzialności w kodeksie cywilnym (por. uchwała SN z dnia 13 czerwca 1975 r., IV PZP 7/75, OSNCP 1976 nr 3, poz. 42). Podstawę taką mogą stanowić np. art. 417 - 421 k.c. (odpowiedzialność Skarbu Państwa, osoby prawnej, jednostki samorządu terytorialnego za funkcjonariusza), art. 430 k.c. (odpowiedzialność powierzającego innej osobie wykonanie czynności pod swoim kierownictwem i na własny rachunek za szkodę wyrządzoną przez tę osobę), art. 435 k.c. (odpowiedzialność prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody za szkodę wyrządzoną przez ten ruch),

art. 474 k.c. (odpowiedzialność dłużnika za powierzenie innej osobie wykonania zobowiązania pod jego kierownictwem). Odpowiedzialność pracodawcy będącego (jak pozwana) osobą prawną wobec pracownika pokrzywdzonego zachowaniem innego pracownika może mieć też charakter odpowiedzialności sprawczej (własnej), która występuje, gdy szkoda została wyrządzona z winy organu osoby prawnej. W takim przypadku na podstawie art. 416 k.c. osoba prawna odpowiada na zasadzie winy za szkodę wyrządzoną przez osobę fizyczną, będącą piastunem organu tej jednostki organizacyjnej i działającą w charakterze tego organu.

Zgodnie z dominującym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, które Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela (uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 12.II.1976 r. III CZP 5/76 (OSNCP z 1977 r., poz. 61; wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1980 r., IV PR 252/80, OSNCP 1981, nr 4, poz. 65; inaczej: uchwała SN z dnia 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978 nr 4, poz. 66), w razie wyrządzenia przez pracownika szkody innemu pracownikowi z winy umyślnej art. 120 k.p. nie znajduje zastosowania. W takiej sytuacji pracownik odpowiada wobec poszkodowanego za naprawienie szkody na zasadach ogólnych niezależnie od odpowiedzialności zakładu pracy. Nie wyłącza to jednak odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika na zasadzie wskazanej wyżej odpowiedzialności za cudze czyny uregulowanej w kodeksie cywilnym. Jeśli w konsekwencji tego stanu pracodawca naprawi osobie trzeciej (poszkodowanemu pracownikowi) szkodę wyrządzoną umyślnie przez swego pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, będzie miał z mocy art. 441 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieograniczone przepisem art. 120 § 2 k.p. zwrotne roszczenie do sprawcy. W razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej wskutek osobistego działania pracodawcy (np. art. 416 k.c.), który przyczynił się do naruszenia przez swojego pracownika określonego dobra tej osoby, pracodawca, który naprawił szkodę, będzie miał do tego pracownika roszczenie zwrotne na podstawie art. 441 § 2 k.c.

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że skoro Magdalena C. umyślnie naruszyła dobra osobiste powódki, to słusznie skarżący twierdzi, że art. 120 § 1 k.p. nie ma w sprawie zastosowania. Trafność tego twierdzenia nie oznacza jednak zasadności zarzutu naruszenia tego

przepisu przez Sąd Okręgowy, który się do niego nie odwoływał i nie wyprowadzał z niego żadnych skutków prawnych. W istocie rzeczy Sąd przyjął, że pozwana Spółka ponosi odpowiedzialność sprawczą, ponieważ odpowiada za naganne zachowanie swojego zarządu. Sąd stwierdził, że pozwana ponosi odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych powódki z powodu braku reakcji zarządu na zachowanie Magdaleny C., o którym wiedział, a co za tym idzie przyzwolenie na jej naganne działania wobec powódki. Sąd zaakceptował też oceny prawne Sądu pierwszej instancji, w tym stwierdzenie, że zarząd tolerował takie jej zachowanie, w związku z czym mogła czuć jego przyzwolenie na swoje zachowanie wobec powódki. Tym samym zarząd przez brak reakcji przyczynił się do naruszenia dobrego imienia, czci i godności powódki.

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c. Odpowiedzialność ta ma charakter deliktowy. Takiemu jej zakwalifikowaniu nie przeszkadza to, że obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika ma także, na podstawie art. 11¹ k.p. charakter obowiązku ze stosunku pracy, którego naruszenie pociąga za sobą odpowiedzialność kontraktową. Nie powinno bowiem ulegać wątpliwości, że analogiczny obowiązek spoczywa na pracodawcy również na ogólnej zasadzie wynikającej z art. 23 i 24 k.c.

Transponując powyższe uwagi na okoliczności rozpoznawanej sprawy należy zauważyć, że Sąd Okręgowy (a wcześniej Sąd pierwszej instancji) scharakteryzował zachowanie pozwanej w sposób wypełniający cechy czynu niedozwolonego z art. 416 k.c., polegającego na zaniechaniu przez jej zarząd podjęcia działań zapobiegających i przeciwdziałających naruszaniu dóbr osobistych powódki przez jej przełożoną Magdalenę C. Tolerowanie takiego zachowania oznacza dopuszczenie się naruszenia tych dóbr przez delikt zawiniony co najmniej w postaci niedbalstwa. Nie ulega także wątpliwości istnienie normalnego związku przyczynowego pomiędzy takim zachowaniem pozwanej a wskazanym

naruszeniem i krzywdą doznaną przez powódkę wskutek tego naruszenia. Jest bowiem oczywiste, że pozwana jako pracodawca Magdaleny C. dysponowała środkami, jak np. kary porządkowe, rozwiązanie umowy o pracę i in., umożliwiającymi co najmniej ograniczenie naruszenia i zmniejszenie rozmiaru powstałej krzywdy. Z tych względów Sąd Okręgowy trafnie uznał, że w ustalonym stanie faktycznym, pozwana dopuściła się naruszenia wskazanych wcześniej dóbr osobistych powódki przez zawinione zachowanie swojego zarządu (tolerowanie działania Magdaleny C.), które przyczyniło się do powstałego naruszenia i krzywdy w rozumieniu art. 448 k.c. doznanej przez powódkę.

Dlatego Sąd Najwyższy, uznając, że pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, w tym zwłaszcza ogólnikowego stwierdzenia, że pracodawca odpowiada na zasadzie ryzyka za działania wszystkich zatrudnionych przez siebie pracowników, zaskarżone orzeczenie odpowiada prawu, orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.