



Sygn. akt II PK 149/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko Teatrowi [...]

z udziałem Stowarzyszenia [...] o odszkodowanie, zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 kwietnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 31 stycznia 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt)
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 lipca 2010 r. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego 13.537,82 zł tytułem odszkodowania za poniesione wydatki na ochronę zdrowia i utracone wynagrodzenie oraz 39.400 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w wyniku mobbingu oraz o zasądzenie

kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Teatrze [...] na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 9 stycznia 2004 r., ostatnio na stanowisku rzemieślnika teatralnego malarza. Do jej głównych obowiązków należało wykonywanie powierzonych elementów dekoracyjnych oraz ich montaż. Od listopada 2004 r. powódka na własną prośbę została przeniesiona do malarni. W malarni, w początkowym okresie, relacje powódki z pozostałymi pracownikami układały się dobrze, uległy pogorszeniu po odejściu z malarni M. F. Często zdarzały się zaczepki, wyśmiewanie i żarty z powódki, przed odejściem powódki z pracy – zdarzenia te miały charakter regularny. Początkowo zachowania pracowników malarni miały charakter prześmiewczy, natomiast później działania te miały charakter agresywny. Powódka, w związku z powtarzającymi się działaniami skierowanymi wobec jej osoby, zgłosiła zastrzeżenia do przełożonych. Przełożeni przeprowadzili rozmowy z pracownikami, które nie odniosły skutku. Postępowanie wyjaśniającego w sprawie powódki przeprowadził również audytor wewnętrzny. W późniejszym okresie powódka o kłopotach w pracy informowała także Państwową Inspekcją Pracy oraz Ministerstwo Kultury Nauki i Dziedzictwa Narodowego. Po odwołaniu się powódki od decyzji dyrekcji, ta zmieniła stosunek do powódki na negatywny. W związku z kłopotami w pracy powódka zaczęła się domagać przeniesienia do innego działu. Z uwagi na negatywną opinię pracowników malarni o powódce, pracownicy kostiumów wystosowali pismo, w którym wskazali, że nie widzą możliwości współpracy z powódką. Ostatecznie, w listopadzie 2009 r., powódka została przeniesiona do działu zaopatrzenia. W nowym dziale nie układały się stosunki powódki z niektórymi pracownikami. W grudniu 2008 r. powódka rozpoczęła leczenie specjalistyczne u psychiatry. Do czerwca 2009 r. powódka była leczona fluoksetyną z powodu nasilonych objawów depresyjnych. Od sierpnia 2009 r. powódka była leczona przez neurologa spamilanem - bez efektu. Od grudnia 2009 r. powódka była leczona psychiatrycznie fluoksetyną i trazodonem. Lekarz stwierdził u powódki niezdolność do pracy zawodowej oraz konieczność kontynuowania leczenia specjalistycznego. W wyniku zachowań pracowników

malarni powódka cierpiała na zaburzenia adaptacyjne depresyjno - lękowe o umiarkowanym natężeniu. Poprawa jej stanu psychicznego nastąpiła po rozwiązaniu stosunku pracy, choć nadal pozostawała ona pod opieką lekarza. W dniu 30 kwietnia 2010 r. powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę stosowanie wobec niej mobbingu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2013 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 9.983 zł tytułem odszkodowania oraz 39.400 zł tytułem zadośćuczynienia, w pozostałym zakresie powództwo oddalił. W uzasadnieniu wskazał, że działania mobberów polegały na systematycznym i długotrwałym nękanii powódki, podkreślając, że na pracodawcy każdorazowo ciąży obowiązek zapewniania odpowiedniego środowiska pracy wolnego od występowania zjawisk mobbingu. Sąd odnotował, że powódka była molestowana przez dotykanie i poklepywanie po pośladkach oraz, że nie wyrażała zgody na takie zachowanie. Ponadto, iż pracownicy pozwanego dopuszczali się działań mobbingowych wobec powódki poprzez zniszczenie jej jedzenia, agresywne zachowanie w stosunku do niej, zniszczenie rekwizytów do pracy czy też wyśmiewanie się z jej wykształcenia. Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie działania mobbingowe trwały przez cały rok 2008 oraz 2009, i nie zostały przerywane nawet po interwencjach przełożonych. Zdaniem Sądu pozwany nie wykazał, że podjął niezbędne i wystarczające działania zmierzające do zapobiegnięcia wystąpieniu mobbingu wobec powódki. Sąd uznał, że kwota którą dochodziła powódka była adekwatna do krzywd, jakie doznała na skutek mobbingu. Sąd oddalił roszczenie powódki dotyczące wypłaty odszkodowania za nieotrzymanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którą mogłaby podjąć gdyby nie zrezygnowała z pracy u pozwanego, wskazując że praca w godzinach nadliczbowych była jedynie potencjalną możliwością.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana zarzucając naruszenie art. 94³ § 1 i 2 k.p. oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 227 k.p.c. w zw. z 286 k.p.c. w zw. z art. 289 k.p.c. w zw. z art. 272 k.p.c. oraz nieprawidłowe ustalenie wartości przedmiotu sporu poprzez przyjęcie, że powódka pismem z dnia 4 października

2010 r. dochodziła kwoty 52.937,82 zł, gdy pismem z dnia 29 stycznia 2013 r. wносиła o zasądzenie na jej rzecz łącznie kwoty 50.000 zł.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 24 stycznia 2014 r. oddalił apelację pozwanego w całości. Sąd przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, nie dostrzegając potrzeby ich dalszego uzupełnienia. Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutów naruszenia prawa procesowego, uznając je za bezzasadne. Odnośnie zarzutów naruszenia prawa materialnego stwierdził, że działania pracowników malarni wobec powódki wypełniały znamiona mobbingu. Działania te były długotrwałe, uciążliwe i systematyczne. W ich wyniku powódka była zmuszona korzystać ze zwolnień lekarskich, a następnie podjęła leczenie specjalistyczne. Wskazując na obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, Sąd podkreślił, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. W związku z tym pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. W ocenie Sądu podjęte przez pozwanego działania, których celem miało być przeciwdziałanie mobbingu wobec powódki były niewystarczające. W konsekwencji pozwany nie dochował należytej staranności w spełnieniu swego ustawowego obowiązku, jakim jest przeciwdziałanie mobbingowi. Sąd pokreślił, że działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi powinny być realne, a przede wszystkim powinny doprowadzić do zaprzestania stosowania wobec pracownika mobbingu. Tymczasem w tej sprawie pozwany podejmował działania dopiero po interwencjach powódki. Działania te polegały na przeprowadzaniu rozmów z pracownikami, którzy mobbingowali powódkę, a rozmowy te okazały się bezowocne, zwiększając stopień agresji pracowników malarni względem powódki. Sąd stwierdził również, że działania mobberów doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki. Pozwany jednocześnie nie wykazał, aby pracownicy mobbingujący powódkę dopuszczali się takich zachowań również w stosunkach wzajemnych między sobą. Sąd zauważył, że nawet gdyby uznać, że pracownicy malarni dopuszczali się mobbingu powódki w sposób nieumyślny, to w sytuacji gdy ich działania wypełniają znamiona art. 94³ k.p. należy je uznać za niedopuszczalne. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu

Rejonowego w sprawie oddalenia wniosku pozwanego o powołanie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego oraz o złożenie przez powódkę dokumentacji medycznej poczynszy od urodzenia. Wskazał, że sąd nie jest obowiązany dopuścić dowód z kolejnych biegłych w każdym wypadku, gdy złożona opinia jest dla strony niekorzystna. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało natomiast, że powódka na skutek działań mobberów zmuszona była korzystać ze zwolnień lekarskich, zaś od grudnia 2008 r. rozpoczęła leczenie specjalistyczne. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy zasadnie zasądził od pozwanego na rzecz powódki zadośćuczynienie tytułem mobbingu oraz odszkodowanie za poniesione wydatki na ochronę zdrowia i utracone wynagrodzenie we wskazanych w zaskarżonym wyroku kwotach.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości.

Zarzucono naruszenie art. 94³ § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 94³ § 3, 4 i 5 k.p. przez niewłaściwe ich zastosowanie i błędną wykładnię prowadzącą do:

„a) uznania, że pracodawca w sposób niedostateczny przeciwdziałał mobbingowi w sytuacji, gdy niezwłocznie po powzięciu wiadomości o zachowaniu innych pracowników podjął działania zmierzające do wyjaśnienia i rozwiązania konfliktu, dokonał audytu, przeprowadził rozmowy dyscyplinujące z pracownikami, objął sprawę powódki nadzorem, przesunął powódkę na inne stanowisko pracy, poszukiwał dla niej zatrudnienia w innych jednostkach;

b) uznania, że współpracownicy w sposób uporczywy i trwałe nękali powódkę w sytuacji, gdy ich zachowania nie były powtarzalne oraz były nieumyślne i ich zdaniem nienaganne, a powódka izolowała się od grupy i nie wykazano bezprawności działań pracodawcy, co miało wpływ na błędne przyjęcie, iż w stosunku do powódki stosowano mobbing w rozumieniu przywołanych powyżej przepisów;

c) uznania, iż powódce przysługuje roszczenie o odszkodowanie i zadośćuczynienie na podstawie zebranego materiału dowodowego, w szczególności gdy powódka wypowiedziała umowę o pracę podając jako przyczynę mobbing w okresie gdy pracodawca podejmował działania zmierzające do rozwiązania z powódką umowy o pracę, co stanowiłoby nadużycie prawa przez

powódkę w rozumieniu art. 8 k.p. czego Sąd Okręgowy jak i Sąd Rejonowy nie rozważyły orzekając w sprawie”.

Ponadto zarzucono naruszenia przepisów postępowania, tj.

a) 382 k.p.c. w zw. z art. 380 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p.c., art. 289 k.p.c. i 272 k.p.c. poprzez uznanie za zasadne oddalenia wniosków dowodowych strony pozwanej na rozprawie w dniu 27 marca 2013 r. (k. 658), w szczególności o dopuszczenie dowodu z opinii zespołu biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii w sytuacji, gdy opinia biegłej miała charakter wybiórczy, zaś powódka nie przedstawiła do akt sprawy pełnej dokumentacji medycznej dotyczącej dotychczasowego leczenia, w szczególności związanego z zaburzeniami psychicznymi i próbą samobójczą;

b) art. 379 pkt 5 k.p.c. przez nierozważenie przez Sąd II instancji podstaw do stwierdzenia nieważności postępowania z uwagi na pozbawienie możliwości obrony praw przez pozbawienie strony pozwanej możliwości dokonania weryfikacji prawidłowości i rzetelności opinii biegłej w wyniku usunięcia z materiału dowodowego dokumentacji medycznej dostarczonej biegłej przez powódkę stanowiącej podstawę wydania opinii i oddalenie wniosku o zobowiązanie powódki do jej złożenia.

Skarżący wniósł, w przypadku uwzględnienia zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych; a w razie nieuwzględnienia zarzutów naruszenia prawa procesowego - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W pierwszej kolejności należało rozważyć zarzut nieważności postępowania w pierwszej instancji (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Skarżący podnosi, iż został pozbawiony

możności obrony swoich praw poprzez wydanie powódce dokumentacji medycznej wykorzystaną przez biegłą do wydania opinii. Zarzut ten nie jest uzasadniony. Sąd Najwyższy wielokrotnie przyjmował bowiem, że przy ocenie czy doszło do pozbawienia strony możliwości działania trzeba najpierw rozważyć, czy nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, następnie zbadać, czy uchybienie to wpłynęło na możliwość strony do działania w postępowaniu, wreszcie ocenić, czy pomimo zaistnienia przeszkód strona mogła bronić prawa w procesie. Dopiero kumulatywne spełnienie tych warunków można uznać uzasadnia zarzut pozbawienia strony możliwości działania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II UZ 58/14). Wielokrotnie przyjmowano również, iż przepis art. 379 pkt 5 przewiduje jako podstawę nieważności postępowania pozbawienie strony możliwości obrony jej; praw, a nie tylko jej ograniczenie (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2005 r., II CK 271/04, czy z dnia 27 maja 1999 r., II CKN 318/98). W apelacji strony pozwanej brak jest zarzutów dotyczących zwrotu dokumentacji medycznej. Ponadto pozwany miał możliwości dochodzenia swoich praw przez Sądem drugiej instancji. Sąd ten uznał, że nie doszło do naruszenia wskazanych w apelacji przepisów procesowych a ponadto stwierdził, że nie jest zasadne uzupełnianie materiału dowodowego. Należy zgodzić się, że nie jest obowiązkiem sądu dopuszczenie dowodu z opinii kolejnych biegłych jeżeli złożona opinia jest dla strony niekorzystna. Tak więc nie można było uznać, że w postępowaniu instancyjnym doszło do naruszenia art. 379 pkt 5 wywołującym nieważność postępowania. Z tych samych powodów należało uznać za niezasadne zarzuty naruszenia prawa procesowego związane z oddaleniem wniosków dowodowych pozwanego. Jedynie na marginesie należy stwierdzić, że wobec jednoznacznej opinii biegłej próba wykazania nadwrażliwości powódki mająca mieć swoje korzenie w przeszłości stanowi polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego.

Kolejny zarzut polega na twierdzeniu skarżącego, że działania współpracowników nie nosiły znamion mobbingu. Tymczasem z jednoznacznych ustaleń faktycznych wynika, że działania te wypełniały wszelkie znamiona mobbingu. Działania współpracowników były bowiem długotrwałe, systematyczne i uciążliwe. Sąd Najwyższy podziela w pełni kwalifikację tych działań jako mobbingu.

Skarżący nie wykazał o jakich różnych interpretacjach praktycznych przepisu art. 94³ § 1 k.p. chodzi.

Następny zarzut polega na stwierdzeniu, że pozwany pracodawca wykonał obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, co powinno zwolnić go z odpowiedzialności z tego tytułu. W skardze kasacyjnej sformułowany został rzekomy istotny problem prawny z tym związany. W istocie sformułowany przez skarżącego problem nie wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym i ma charakteru ogólnego. Nie ulega bowiem wątpliwości, że obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Ponadto Sąd Najwyższy nieraz stwierdzał, że obowiązek powyższy polega na działaniach, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie działań zapobiegawczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238). Ponadto należy stwierdzić, że przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne. Podobnie przyjmuje się w doktrynie, iż obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków tego zjawiska, ale także do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki (H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 482). Tym samym następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p. Należy również stwierdzić, że zachowania współpracowników powódki były wyjątkowo złośliwe i dokuczliwe. Co więcej Sąd Najwyższy nieraz już przyjmował, że znamiona mobbingu mogą także wypełniać zachowania o charakterze nieumyślnym (np. w wyroku z dnia 18 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230).

W żadnym wypadku nie można było także uznać, że doszło do naruszenia przez powódkę art. 8 k.p. poprzez wypowiedzenie umowy o pracę z powodu mobbingu w sytuacji, gdy pracodawca podejmował działania zmierzające do rozwiązania z nią umowy. Po pierwsze skarżący nie wyjaśnia na czym to nadużycie w istocie miałoby polegać, a po drugie nie można wykluczyć, że rozwiązując umowę o pracę pracodawca dążył do pozbycia się powódki i problemów (w tym odpowiedzialności) mobbingowych.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc