



Sygn. akt III PK 13/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa K.K.

przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej
Oddziałowi w S.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie z tytułu
dyskryminacji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 stycznia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 27 października 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 marca 2016 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S., zasądził od pozwanej A. Spółki z o.o. Spółki Komandytowej Oddział w S. na rzecz powódki K.K. kwotę 45.000 zł wraz z odsetkami tytułem zadośćuczynienia za mobbing oraz oddalił powództwo co do odszkodowania z tytułu dyskryminacji.

Sąd ustalił, że K. K. została zatrudniona u pozwanej w dniu 18 listopada 1997 r. na podstawie umowy o pracę. W początkowym okresie zatrudnienia wykonywała czynności na stanowisku gruczolarza, a następnie na stanowisku ubojowca w dziale uboju trzody. Do jej obowiązków należało numerowanie półtuszy. Praca ta była fizycznie lekka – polegała na pisaniu kredką i stawianiu pieczętek na mięsie przesuwającym się powoli na hakach, jednak wymagała koncentracji. Na stanowisku tym nie ma potrzeby pochylania się. Powódka była jedyną pracownicą na zmianie wykonującą taką pracę. Na hali w dziale uboju trzody panuje hałas uniemożliwiający zwykłą rozmowę. Pracownicy wykonywali obowiązki w zatyczkach. Bezpośrednim przełożonym K.K. był S. C.

Dobra sytuacja powódki w miejscu pracy uległa zmianie na początku 2008 r. wraz z pojawieniem się w dziale uboju trzody pracownic na równorzędnych stanowiskach: M. M. i A. K. Pracownice te nawiązały bliskie relacje z brygadzystami M. S. i S. P., co umożliwiło im dokonywanie wyboru co do stanowisk pracy w danym dniu. Miały więcej przerw w czasie pracy. K. K. była zaś kierowana do innych działów, a po zgłoszeniu sprzeciwu brygadziście, słyszała od niego polecenie, że ma „zasuwać do pracy i nie marudzić”. Jej zapytania i protesty co do kolejnych oddelegowań wywoływały śmiech M.M. i A.K.. Kiedy pracownice te mówiły, że nie pójdą tam, gdzie praca ma cięższy charakter, to kończyło się to skierowaniem na to stanowisko K.K.. M. S. i A.K. są od kilku lat w związku. M.M. jest od kilku lat w związku ze S. P. Kiedy powódka wyraziła swoją niezgodę wobec ciągłych przesunięć od S. C. usłyszała, że M.M. i A.K. są od niej lepsze i że ona kilka razy korzystała ze zwolnień lekarskich. M.M. zajmowała się numerowaniem jelit i ozorów, a A.K. monitorowaniem. M.M. i A.K. ukończyły szkolenie z zakresu klasyfikowania. M.M. zawiadomiła przełożonych, że powódka zbyt długo przebywa

w toalecie. Powódka została też niesłusznie posądzona o pomalowanie świni, za co została słownie upomniana przez przełożonego S. C. M.M. w 2008 r. została trzykrotnie oddelegowana do pracy w innym dziale niż dział uboju trzody: w kwietniu 2008 r. do wydziału konfekcjonowania i pakowania mięsa MPK 2510, w maju do wydziału konfekcjonowania i pakowania wędlin MPK 2530, we wrześniu - do oddziału produkcji konserw MPK 2410. W 2007 r. była delegowana 8 razy. A.K. w 2008 r. została pięciokrotnie oddelegowana do pracy w innym dziale niż dział uboju trzody, w tym w styczniu do wydziału konfekcjonowania i pakowania mięsa MPK 2510, w czerwcu do wydziału konfekcjonowania i pakowania konserw MPK 2550 i wydziału konfekcjonowania i pakowania wędlin MPK 2530, a w sierpniu do oddziału produkcji konserw. W 2006 i 2007 r. była delegowana po 4 razy. Powódka w 2008 r. została szesnaście razy oddelegowana do pracy w innym dziale niż dział uboju trzody. W 2006 r. K.K. była delegowana 6 razy, a w 2007 r. 11 razy. Na hali pakowania mięsa jest mniejszy hałas niż na hali uboju. Temperatura wynosi tam około 8 stopni. Pracownicy pracują przy stołach, a praca polega na przekładaniu mięsa i nie wymaga dźwigania – polega na wysypywaniu mięsa z kosza znajdującego się wyżej do kosza znajdującego się niżej, a następnie przesunięciu kosza z mięsem po rolkach na taśmie. Na hali produkcji wędlin, gdzie temperatura jest podobna jak na hali pakowania mięsa K.K. odwieszała wędliny po wypełnieniu flaka. Na hali pakowania konserw temperatura wynosi 15 stopni, hałas jest mniejszy niż na hali uboju. Na stanowisku etykietuje się konserwy, wyklada je bądź pakuje w kartony. Poziom hałasu jest niższy niż na hali produkcji wędlin. Pracownicy przestawiają kartony zawierające 24 sztuki konserw o wadze 300 g. Praca ta wymaga schylania się. Listę z pracownikami oddelegowanymi sporządził S. C., przy czym po sprzeciwie ze strony M.M. i A.K. dokonywał skierowania ich na dział uboju trzody, a próśb powódki K.K. nie uwzględniał.

Kilka razy zdarzyło się, że K.K. straciła przytomność w miejscu pracy. Pomocy udzieliła jej koleżanka. Kiedy powódka zgłaszała brygadziście J. S. złe samopoczucie ten wskazywał, że go to nie interesuje, ma nie udawać i iść do pracy. Nie zgadzał się na zwolnienie jej od pracy czy wcześniejsze wyjście. Wobec innych pracowników mówił, że K.K. symuluje, bo jej się nie chce pracować.

Zdarzało się również, że J.S. krzyczał na K.K. na hali, że nie potrafi ponumerować półtuszy, że to nie jest ciężka praca, że nie umie liczyć. Zdarzyło się też, że powiedział do K.K., aby się nie objęła, bo to jej i tak nie pomoże. Przez takie sytuacje K.K. płakała w miejscu pracy. Stawka godzinowa powódki od stycznia do kwietnia 2008 r. wynosiła 10,25 zł/h, a od maja 2008 r. do października 2009 r. 11,25 zł/h. Stawka godzinowa A.K. od stycznia do kwietnia 2008 r. wynosiła 9,25 zł/h, a od maja 2008 r. do października 2009 r. 11 zł/h. Stawka godzinowa M.M. od stycznia do maja 2008 r. wynosiła 9,25 zł/h, a od czerwca 2008 r. do października 2009 r. 11 zł/h. Od 14 sierpnia 2008 r. do dnia zakończenia stosunku pracy w dniu 12 października 2009 r. powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy.

Zakończenie jej stosunku pracy nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy. Powódka również w okresie od 30 czerwca 2008 r. do 11 lipca 2008 r. była niezdolna do pracy.

W związku z pogorszeniem stanu zdrowia psychicznego w październiku 2008 r. K.K. rozpoczęła leczenie psychiatryczne. Skarżyła się na ogólne osłabienie, problemy z koncentracją, problemy ze snem, lęki i dolegliwości somatyczne. Jako przyczynę wskazywała sytuację w miejscu pracy. Podawała, że często dochodzi do zmian stanowisk pracy, a część pracowników była lepiej traktowana. Powódka w okresie od 25 sierpnia 2009 r. do 16 września 2009 r. odbyła rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS z uwagi na rozpoznane zaburzenia adaptacyjne, reakcję depresyjną w związku z trudną sytuacją w miejscu pracy. 11 sierpnia 2010 r. powódka została uznana przez lekarza orzecznika ZUS za częściowo niezdolną do pracy do 30 września 2010 r. Przed rozpoczęciem leczenia powódka była osobą wesołą, pełną życia. Wraz z napiętą sytuacją w miejscu pracy stała się nerwowa, miała złe samopoczucie, była przygnębiona, pojawiły się problemy ze snem. Skarżyła się, że śmieją się z niej brygadziści i pracownicy, mówiła, że nowe pracownicy mają lepsze prace i są w lepszej sytuacji. Wobec domowników, męża i córki, stała się konfliktowa, w domu była gorsza atmosfera.

Obecnie u K.K. występuje dystymia (przewlekłe utrzymujące się zaburzenia nastroju typu depresyjnego). Powódka ma problemy w zakresie funkcjonowania emocjonalnego oraz kontaktów społecznych. Jest to konsekwencją przeżywanego długoterminowo stresu, którego początkiem było miejsce pracy, a kontynuacją

trwające postępowanie. U K.K. występuje obniżona samoocena, brak poczucia bezpieczeństwa, poczucie bezradności i zwątpienie w pozytywne rozwiązanie problemu, co wpływa na poddanie się lub niepodejmowanie skutecznych sposobów wyjścia z psychologicznie trudnej sytuacji. W jej stanie psychicznym nadal utrzymują się obniżenie nastroju, przekonanie niewydolności psychicznej, nieradzenia sobie, beznadziei, dyskomfort snu. Pomimo leczenia nie otrzymano pełnej poprawy. Zaburzenia adaptacyjne są związane z miejscem pracy. Występujące zaburzenia wywierają wpływ na zasadnicze funkcjonowanie powódki przez konieczność długoterminowego leczenia farmakologicznego oraz psychoterapeutycznego. Obecnie powódka jest niezdolna do pracy.

Sąd Rejonowy – powołując się na art. 94³ § 1, § 2 i § 3 k.p. – uwzględnił roszczenie powódki o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem. Według Sądu powódka wykazała szereg działań ze strony pracodawcy świadczących o mobbingu: na powódkę krzyczano, przesuwano na inny dział pomimo protestu, co wywoływało śmiech pracowników związanych z brygadzystami. Gdy pracownice te odmawiały udania się na inny dział, kierowano tam powódkę. Powódce przypisywano także niesłusznie niewłaściwe zachowania w procesie pracy, symulowanie złego samopoczucia. Dawano do zrozumienia, że powódka jest nieprzydatna na dziale uboju. Ten stan trwał długo i wyczerpywał znamiona uporczywości i długotrwałości.

Sąd stwierdził, że możliwość zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia wynika ze stwierdzenia wystąpienia zjawiska mobbingu oraz ze stwierdzenie u powódki rozstroju zdrowia pozostającego w bezpośrednim związku przyczynowym z sytuacją w miejscu pracy. W tym zakresie Sąd oparł się na dowodach z opinii biegłej psychiatry i biegłej psycholog.

Sąd Rejonowy uznał zgłoszone przez powódkę żądanie odszkodowania w kwocie 45.000 zł za niewygórowane i odpowiadające całokształtowi krzywdy, której powódka doświadczyła. Sąd uwzględnił przy określeniu wysokości zadośćuczynienia to, że zjawisko mobbingu, bardzo uciążliwego dla funkcjonowania i komfortu psychicznego powódki, trwało przez okres siedmiu miesięcy oraz że skutki nieprawidłowego zachowania pracodawcy doprowadziły do uszczerbku na zdrowiu i skutkowały niezdolnością do pracy powódki trwającą do dnia dzisiejszego.

Sąd – oddalając roszczenie o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w postaci dyskryminacji oparte na art. 18^{3d} k.p. – stwierdził, że powódka nie wskazała wprost na jakąkolwiek zakazaną przesłankę dyskryminacyjną. Można było wnioskować, że chodzi o wiek pracownic. Niezależnie od tego, porównując wynagrodzenia powódki oraz M.M. i A.K. Sąd nie stwierdził niedozwolonego zróżnicowania wynagrodzenia.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z 27 października 2016 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji jedynie co do warunków pracy wykonywanej przez powódkę u pozwanej (stałe - lekka praca fizyczna, ale przy dużym natężeniu hałasu, przy taśmie produkcyjnej i okresowo - na wydziałach i w warunkach opisanych przez ten Sąd), relacji pomiędzy powódką i jej bezpośrednimi przełożonymi, relacji osobistych pomiędzy jej koleżankami M. M. i A. K. oraz dwoma brygadzystami oraz co do częstszego wysyłania powódki aniżeli M.M. i A.K. do pracy na innych wydziałach.

Według Sądu drugiej instancji brak było podstaw do ustalenia, że stwierdzone przez Sąd Rejonowy pojedyncze przypadki negatywnych zachowań różnych osób w środowisku pracy powódki, stanowiły o uporczywym i długotrwałym nękanii jej przez te osoby, co jest warunkiem uznania istnienia zjawiska mobbingu. Samo stwierdzenie, że rozstrój zdrowia u powódki mógł zostać spowodowany przez jej środowisko pracy jest niewystarczające do uwzględnienia roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing. Sąd wskazał, że powódka wiąże początek negatywnych działań skierowanych w stosunku do jej osoby z pojawieniem się dwóch nowych pracownic, które były faworyzowane w związku z łączącymi je relacjami intymnymi z dwoma brygadzystami. Powódka źle znosiła to jak osoby te publicznie dawały wyraz łączącym je relacjom osobistym. Sąd stwierdził, że niewybredne zachowania tych osób – które należy ocenić jednoznacznie negatywnie z tej racji, że dochodziło do nich w miejscu pracy – nie były nakierowane jedynie na odbiór powódki, były one publiczne. Nie tylko powódka

mogła odczuwać znaczny dyskomfort związany z narażeniem na tego typu zachowania, ale także i inni pracownicy. Sytuacje, w którym miało dochodzić do tego, że mistrz czy brygadziści krzyczeli w stronę powódki miały miejsce w trakcie pracy przy taśmie produkcyjnej (nie stwierdzono takich zachowań w trakcie przerw w pracy). W sytuacji, gdy w trakcie pracy przy taśmie panował hałas o tak dużym natężeniu, że pracownicy zmuszeni byli do używania zatyczek do uszu, trudno przyjąć, że zwracanie się przełożonych podniesionym głosem było przejawem nękania powódki.

Według Sądu faktu, że jedna z pracownic jednokrotnie „doniosła” do przełożonych na powódkę, że ta zbyt długo przebywała w toalecie, nie można uznać za przejaw długotrwałego nękania, zwłaszcza, że czas przebywania na różnego rodzaju przerwach był tak czy inaczej kontrolowany przez przełożonych w celu zapewnienia ciągłości produkcji (braku przestojów taśmy produkcyjnej). Także sytuacja, w której wadliwie oznakowano („pomazano” kredką półtusze) nie mogła być oceniona jako element mobbingu w stosunku do powódki, bowiem obowiązkiem przełożonego było wyjaśnienie, kto wadliwie oznaczył półtuszę (co mogło zakończyć się jej odrzuceniem i stratami zakładu pracy), zwłaszcza, że owymi kredkami do oznakowywania formalnie dysponowała tylko powódka. Gdyby tego typu niewybredne „żarty” jej kolegów z pracy (okazało się, że to nie powódka dokonała złego oznaczenia) powtarzały się, dopiero można by mówić o uporczywości takich działań. Zarzuty dotyczące sposobu, w jaki – w jednostkowych sytuacjach – mieli się zwracać do powódki jej przełożeni, a odnoszące się do jej stanu zdrowia, sugerujące, że może symulować, także nie mogą stanowić o istnieniu zjawiska mobbingu. Bezpośredni przełożeni, odpowiedzialni za zapewnienie obsady i ciągłości pracy przy taśmie produkcyjnej, mieli prawo wymagać od każdego pracownika, który stawiał się do pracy, gotowości do jej wykonywania. O ile stan zdrowia powódki nie pozwalał by jej na wykonywanie pracy (była to lekka praca fizyczna związana z oznakowywaniem półtusze), nie powinna była tej pracy wykonywać (odejść od stanowiska pracy i udać się do lekarza), względnie zwrócić się do pracodawcy o zmianę stanowiska pracy, np. na innej hali produkcyjnej.

Sąd drugiej instancji – oceniając sytuację, kiedy powódkę znacznie częściej kierowano do pracy na innych wydziałach aniżeli M. M.i A. K. – wskazał, że osoby te, w trakcie krótszego okresu pracy u pozwanej aniżeli powódka, zdążyły podnieść swoje kwalifikacje – ukończyły szkolenie dotyczące klasyfikacji mięsa, czym powódka w ogóle nie była zainteresowana. Stąd, używana przez przełożonych argumentacja - związana z częstszym kierowaniem do pracy na inne wydziały powódki, jako osoby o niższych kwalifikacjach od osób bardziej wykwalifikowanych, którymi można obsadzić nie tylko jedno stanowisko pracy - mogła mieć w pełni racjonalne wytłumaczenie i nie była nakierowana na celowe dokuczenie powódce a jedynie zapewnienie ciągłości pracy.

W konsekwencji Sąd stwierdził, że powódka nie wykazała, aby była w swoim środowisku pracy uporczywie i długotrwanie poddawana działaniom i zachowaniom innych osób (przełożonych i współpracowników), które były nakierowane na wywołanie u niej zaniżonej oceny jako pracownika, jej poniżenie lub ośmieszenie lub jej izolowanie względnie wyeliminowanie z zespołu pracowników. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, daje podstawy jedynie do opisu charakteru i miejsca pracy powódki u pozwanej. Była to praca ciężka z uwagi na panujący w trakcie jej wykonywania hałas i będącą jego pochodną konieczność zwracania się do siebie krzykiem, z uwagi na niedogodności związane z wykonywaniem czynności przy taśmie produkcyjnej (pośpiech, ściśle określone przerwy w pracy i ich czas oraz konieczność zastępowania osób udających się na przerwy lub nagle niedysponowanych), z uwagi na jej zmienność (trudności komunikacyjne powódki) oraz z uwagi na panujące temperatury (niskie na niektórych wydziałach). Sąd drugiej instancji wskazał, że nie można wykluczyć, iż u podstaw obecnej sytuacji zdrowotnej powódki mogą leżeć negatywne czynniki panujące w jej środowisku pracy. Niemniej, w ramach niniejszego procesu powódka (reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika - z urzędu) nie sformułowała innego rodzaju roszczeń poza roszczeniem o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono rażące naruszenie przepisów prawa materialnego art. 94³ § 2 k.p. przez jego niewłaściwą

wykładnię polegającą na uznaniu, że działania lub zachowania dotyczące pracownika i wobec niego skierowane muszą być nieróżnorodne tj. o takim samym natężeniu uciążliwości, powtarzalne, a więc wynikające z przekroczenia względem pracownika tych samych zasad, a także podejmowane przez te same osoby, a przez to błędne przyjęcie, że działania i zachowania te nie podlegają kumulacji i nie podlegają łącznej ocenie. W konsekwencji nieprawidłowe jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że nie zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na przypisanie pozwanej odpowiedzialności za stosowanie wobec powódki mobbingu przez stwierdzenie, że brak było podstaw do ustalenia, aby pojedyncze przypadki negatywnych zachowań różnych osób stanowiły o uporczywym i długotrwałym nękanii powódki oraz, że negatywne zachowania względem niej nie spełniały przesłanki uporczywego i długotrwałego nękania.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez przekroczenie przez Sąd drugiej instancji granic swobodnej oceny dowodów przez powierzchowną i niekompletną, subiektywną, a przez to błędną analizę materiału dowodowego sprawy, w tym z przeprowadzonych opinii biegłych sądowych oraz z przesłuchania świadków, a przez to ustalenie, że powódka nie była długotrwanie i uporczywie poddawana negatywnym działaniom i zachowaniom w środowisku pracy, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za mobbing.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., przez oddalenie apelacji jako bezzasadnej; ewentualnie – o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także - o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu według norm przepisanych za I i II instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna – pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa radcy prawnego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi. Przepis ten, wspólnie m. in. z art. 11¹ k.p. czy art. 94 pkt 10 k.p., stawia pracodawcy obowiązek dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności jego godność, oraz o taką atmosferę w zakładzie pracy, w której dobra osobiste pracowników będą szanowane, zarówno przez samego pracodawcę (osoby działające w jego imieniu) jak i innych pracowników.

Z ustawowej definicji (art. 94³ § 2 k.p.) wynika, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez wydawanie poleceń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815).

W tym kontekście należy wskazać, że ustalenia zaskarżonego wyroku wskazują, iż powódka była kierowana przez przełożonych znacznie częściej do innych cięższych działów pozwanego pracodawcy niż jej młodsze koleżanki, które pozostawały w zażyłych relacjach z tymi przełożonymi. To gorsze traktowanie powódki wywoływało śmiech tych koleżanek. Dokuczały one powódce również w inny sposób, na przykład przez pomalowanie tuszy zwierzęcej czerwoną farbą, co spowodowało, że (niesłusznie) winą za brak profesjonalizmu została obciążona przez przełożonych powódka.

W ocenie Sądu Najwyższego istnienie w zakładzie pracy bliskich relacji między przełożonymi a niektórymi pracownikami utrudnia sprawne zarządzanie i zachowanie obiektywnej oceny przez przełożonych, co wymaga szczególnego nadzoru kierownictwa pracodawcy w aspekcie przeciwdziałania ewentualnej dyskryminacji lub mobbingu.

Definicja mobbingu z art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga też, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się za możliwością przyjęcia istnienia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (por. wyrok z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230). Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt I PK 243/15, Baza orzeczeń SN).

W tym kontekście Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznał, że pozostawanie w bliskim związku z młodymi pracownicami przez dwóch przełożonych powódki mogło prowadzić w sposób co najmniej nieumyślny do faworyzowania życiowych partnerek i gorszego traktowania powódki. W zaskarżonym wyroku Sąd nie ustalił, czy przełożeni krzyczeli w trakcie pracy tylko na powódkę, czy również na partnerki życiowe brygadzystów. Sposób potraktowania powódki, które zemdląca w trakcie pracy, brak pomocy lekarskiej i sugerowanie symulowania choroby, świadczą o złośliwym i naruszającym zasady Kodeksu pracy stosunku do powódki.

W judykaturze zwrócono też uwagę, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114), a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni zaaprobował te konstatacje i uznał, że Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę całokształtu działań przewożonych wobec powódki i dokonał subsumcji w oderwaniu okoliczności, które w sposób obiektywny i szybki po przyjsciu do pracy nowych mlodych pracownik spowodowaly rozstrój zdrowia psychicznego powódki. Zwrócić należy uwagę, że u powódki powstała dystymia, której leczenie trwa przez wiele lat. Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej oceny zdarzeń pomijając treść opinii biegłego lekarza psychiatri i psychologa. Opinia ta potwierdzała w sposób obiektywny dolegliwość uporczywego i długotrwałego nękania pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące poniżenie i ośmieszenie pracownika, izolowanie go z zespołu współpracowników.

W ocenie Sądu Najwyższego opinia ta nie była irrelevantna dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Jeśli Sąd Okręgowy powziął wątpliwości odnośnie do przyczyn powstania dystymii u powódki, powinien był na podstawie art. 382 k.p.c. uzupełnić postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie dopuszczając dowód z opinii uzupełniającej lub z opinii nowego zespołu biegłych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2017 r., w sprawie I PZ 33/16, LEX nr 2255435).

Należy wziąć pod uwagę, że mobbingowany pracownik jest wyizolowany z zespołu pracowniczego i ma ograniczone możliwości dowodowe; w praktyce nie może liczyć na korzystne dla niego zeznania współpracowników. W takiej sytuacji obiektywnym dowodem mobbingu może stać się dokumentacja lekarska, dotycząca leczenia psychiatrycznego pracownika. Ocena przyczyn i skutków opisanych w dokumentacji lekarskiej działań przełożonych pracownika należy do biegłych sądowych; weryfikacja przez Sąd takich ustaleń, z wyprowadzaną z nich odmienną konkluzją, powinna być poprzedzona nową opinią biegłych.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy ustali, czy dokumentacja lekarska wskazuje na nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Z przekonujących ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika bowiem, że proces mobbingu trwał przez siedem miesięcy oraz, że

zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing (cecha uporczywości).

W skardze kasacyjnej nie został natomiast uzasadniony zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., dotyczący obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji.

Wobec konieczności uzupełnienia ustaleń przez Sąd drugiej instancji i dokonania ponownej analizy prawnej, nie było potrzeby sugerowanego w skardze rozpoznania skargi kasacyjnej na rozprawie.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 w zw. z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

kc