

## **Mobbing – Wyrok Sądu Najwyższego**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r.

Uporczywe nękanie lub zastraszanie pracownika, czyli mobbing, nie musi trwać długo. Wystarczy nawet dniówka robocza - stwierdził Sąd Najwyższy 29 czerwca 2005 r. (I PK 290/04).

Uporczywe działania, mobbing, nie musi trwać długo, w szczególności mogą to być nawet zachowania podczas jednej dniówki roboczej. Wystarczy, że będą na tyle intensywne i naganne, że przysłowiowa czara goryczy się przeleje - powiedział w uzasadnieniu SN.

I PK 290/04

29.06.2005

wyrok

SN

OSNP 2006/9-10/149

Zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

### **Mobbing nie musi trwać długo**

***Uporczywe nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi trwać długo, by uznać je za mobbing. Wystarczy nawet dniówka robocza - stwierdził Sąd Najwyższy.***

W efekcie dyscyplinarne zwolnienie Urszuli O., wieloletniej kierowniczkii sklepu mięsnego w Pabianicach, za to, że nawymyślała swoim podwładnym - jest niepodważalne. Kontrola w sklepie - jednym z wielu należących do miejscowych Zakładów Mięsnych (pozwanego) stwierdziła brak kilkunastu kilogramów schabu i jakieś wyroby spoza dostaw tych zakładów. Kilku podwładnych Urszuli O. pożaliło się wkrótce pracodawcy, że zrobiła im przy tej okazji karczemną awanturę, wyzywając od leni, złodziei i brudasów. Została za to dyscyplinarnie zwolniona. Sąd rejonowy zasądził na jej rzecz odszkodowanie, opierając się na wnioskach biegłych, że nie da się stwierdzić nieprawidłowości w prowadzeniu sklepu. Sąd okręgowy zmienił natomiast wyrok i pozew oddalił, uznając, że dopuściła się szykanowania pracowników, i to wystarczy. Pełnomocnik byłej kierowniczkii mecenas Małgorzata Striżko próbowała odwrócić wynik procesu, wskazując, że jej klientka rok w rok otrzymywała nagrody, a jej sklep był jednym z najlepszych. Przede wszystkim zaś nie można tu mówić o mobbingu, gdyż jeśli nawet padły zarzucane słowa, to wszystko to trwało krótko. Zgodnie zaś z kodeksem pracy (art. 94 (3) § 2) mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, czy mającym na celu poniżenie go lub ośmieszenie, wreszcie izolowanie. Sąd Najwyższy nie uwzględnił kasacji kierowniczkii. - Uporczywe działania, mobbing, nie musi trwać długo, mogą to być nawet zachowania podczas jednej dniówki roboczej - powiedział w uzasadnieniu sędzia Roman Kuczyński. - Wystarczy, że będą na tyle intensywne i naganne, że przysłowiowa czara goryczy się przeleje.

Gdyby zaś nawet zachowań Urszuli O. (w sumie stwierdzono ich sześć) nie zakwalifikować jako mobbingu, to i tak byłyby ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych uzasadniającym dyscyplinarkę - dodał SN. - Nie mieszczą się bowiem w pojęciu stabilnej i spokojnej pracy - do czego pracownik ma prawo.

Wyrok jest ostateczny (I PK 290/04).

Marek Domagalski

*źródło : Rzeczpospolita dział: Prawo co dnia z dnia 5 lipca 2005r.*

Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.

I PK 290/04

Zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Urszuli O. przeciwko Zakładom Mięsnym „P.” SA w P. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 14 września 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pabianicach zasądził na rzecz powódki Urszuli O. od pozwanych Zakładów Mięsnych „P.” SA w P. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe i poczynione rozważania nie dawały podstaw do przyjęcia, że przyczyny wymienione w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia - przyjmowanie towaru do sprzedaży poza ewidencją i sprzedaż towaru z pominięciem kasy fiskalnej - rzeczywiście miały miejsce. Natomiast w zakresie przyczyny polegającej na niewłaściwym stosunku powódki do pracownic - poniżanie personelu, używanie niewłaściwych słów - w ocenie Sądu jej zachowanie nie było właściwe, nie mniej nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Od powyższego rozstrzygnięcia strona pozwana wniosła apelację zarzucając Sądowi pierwszej instancji naruszenie prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie art. 56 § 1 k.p., przez uznanie, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło z naruszeniem przepisów prawa pracy oraz wadliwość podstawy faktycznej (art. 368 § 2 k.p.c.) będącej wynikiem naruszenia art. 217 § 1, 227 i 232 k.p.c., poprzez pominięcie wyjaśnienia i ustalenia istotnych dla sprawy okoliczności, bez rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny (art. 233 §1 k.p.c.) zeznań świadków powołanych w sprawie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił w części apelację strony pozwanej

uznając, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę co do zarzutu przyjmowania towaru do sprzedaży poza ewidencją i sprzedaży towaru z pominięciem kasy fiskalnej, jednak co do oceny zarzutu stawianego powódce w postaci niewłaściwego stosunku do podwładnych, jako nienoszącego cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uznał apelację za zasadną. Takie zachowanie powódki w ocenie Sądu drugiej instancji stanowi samoistną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W kasacji powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuca naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz obrazę przepisów postępowania - art. 233 § 1 w związku z art. 316 § 1 i 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającą na dowolnej ocenie zebranych w sprawie dowodów, skutkującą przyjęciem twierdzenia, że powódka „stosowała specyficzne formy przemocy psychicznej w miejscu pracy”, mimo braku świadczących o tym wiarygodnych dowodów, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki pisemnych nagan, upomnień itd., co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Zdaniem powódki istnieje konieczność dokonania wykładni art. 52 k.p. w związku z art. 943 § 2 k.p. oraz rozstrzygnięcie, czy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może stanowić samoistną podstawę rozwiązania stosunku pracy z powołaniem jako przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie zachowania pracownika określonego w art. 943 § 2 k.p., przy jednoczesnym braku spełnienia przez pracownika znamiona „uporczywości”.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Strona pozwana w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia jako przyczyny wskazała: 1) przyjmowanie towaru do sprzedaży poza ewidencją, 2) sprzedaż towaru z pominięciem kasy fiskalnej, 3) niewłaściwy stosunek do podwładnych - poniżanie personelu, używanie niewłaściwych słów w stosunku do pracownic. Sąd pierwszej instancji odnośnie dwu pierwszych przyczyn (w oparciu o ustalenia dokonane ostatecznie na podstawie opinii biegłego) doszedł do przekonania, że nie miały one miejsca. Natomiast odnośnie do trzeciej przyczyny ustalił, że zachowanie powódki wobec personelu nie było właściwe, lecz ocenił je jako nienoszące znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Tę właśnie ocenę zakwestionował Sąd drugiej instancji, uznając że zachowanie powódki usprawiedliwiało zastosowanie wobec niej art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu drugiej instancji. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz w szczególności przestrzegać (między innymi) zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6). Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego spoczywa także na pracodawcy (art. 94 pkt 10 k.p.). Zachowanie powódki polegające na ubliżaniu współpracownikom (zeznania świadka C.), używaniu wobec nich wyzwisk, nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, a zatem prowadzi do konkluzji, że narusza ono obowiązki pracownicze. Takie postępowanie powódki znajduje potwierdzenie nie tylko w zeznaniach poszkodowanych pracownic, ale i świadka Andrzeja W. - specjalisty do spraw

socjalnych [...] oraz w aktach osobowych (notatka służbowa z dnia 21 września 2000 r. - zwracająca powódce uwagę na niedopuszczalne wywieranie presji psychicznej na pracowników); także Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu swego wyroku stwierdził, że powódka była impulsywna, używała wobec pracownic słów wulgarnych. Dlatego też twierdzenia kasacji, iż w przedmiotowej sprawie nie istnieją dowody potwierdzające przyczynę rozwiązania umowy o pracę są gołosłowne i sprzeczne z ustaleniami faktycznymi Sądów obu instancji. Sąd pierwszej instancji jednakże z treści swoich ustaleń wyciągnął niewłaściwe, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania wnioski, uznając, że takie zachowanie powódki nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast Sąd drugiej instancji tak ustalone postępowanie powódki trafnie zakwalifikował jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Działanie powódki nosiło bowiem znamiona winy umyślnej, a zatem naruszało obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, sumienności i staranności w pracy w sposób ciężki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746). Jeżeli zatem pracodawca, zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a obowiązek poszanowania przez niego godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony jest do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 111 k.p.), to zobowiązany jest także do podjęcia takich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę z tym pracownikiem, który prawidłowy proces pracy zakłóca. Zachowanie powódki, gdyby miało miejsce po dniu 1 stycznia 2004 r., to jest po wejściu w życie ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), która przepisem art. 1 pkt 30 wprowadziła do Kodeksu pracy art. 943 k.p., stanowiłoby przykład mobbingu, któremu pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać (art. 943 § 1 k.p.), a który polega na działaniu lub zachowaniu dotyczącym pracownika lub skierowanemu przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 933 § 2 k.p.). Jednakże brak takiego przepisu w systemie prawa pracy w okresach, w których naganne zachowanie powódki zostało dowiedzione (notatka z 21 września 2000 r., oświadczenie z dnia 10 sierpnia 2002 r.), nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu tego zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Kasacyjny zarzut naruszenia zatem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w świetle niewadliwych wniosków wyprowadzonych z ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego uznać należy za nieuzasadniony, a związek tego przepisu z art. 943 § 2 k.p. i konieczność jego wykładni w tym związku, za bezprzedmiotowy z uwagi na nieistnienie przepisu art. 943 k.p. przed dniem 1 stycznia 2004 r.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 39312 k.p.c. orzekł jak w sentencji.