



Sygn. akt I PK 40/11

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 sierpnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa T. C.

przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w S.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zapłatę wynagrodzenia za pracę świadczoną w okresie urlopu wypoczynkowego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2011 r.,

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

z dnia 23 listopada 2010 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powódka T. C. domagała się, pozwem złożonym w grudniu 2007 r., zasądzenia od swego pracodawcy – Powiatowego Inspektoratu Weterynarii:

- 1) zadośćuczynienia za mobbing (40.000 zł.);
- 2) odszkodowania za pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2003–2007 (20.614,39 zł.);
- 3) wynagrodzenia za pracę wykonywaną w czasie urlopu wypoczynkowego (3.015,80 zł.).

Uzasadniając swoje roszczenia powódka wywodziła, że pracodawca wykorzystywał ją w sposób bezwzględny. Musiała stawiać się na każde jego wezwanie, także, gdy miała czas wolny od pracy lub była chora. Złym traktowaniem doprowadził do tego, że zachorowała i musiała się leczyć. Powódka oceniała, że pracodawca stosował wobec niej mobbing. Formalnie, będąc główną księgową wykonywała wszystkie czynności finansowe u pracodawcy, była kasjerką i zajmowała się ubezpieczeniem społecznym 12 pracowników. Swoje obowiązki musiała wykonywać także w czasie choroby. Nie było pracownika, który mógł ją zastąpić. Miała dodatkowo problemy z łączem internetowym, co przedłużało wykonywanie prac i niejednokrotnie zmuszało do korzystania z łącza internetowego innych firm. Zdaniem powódki dowodem na stosowanie wobec niej praktyk mobbingowych było włamanie się do jej komputera, śledzenie jej, gdy korzystała z komputera poza firmą, ingerencja w sporządzane przez nią dokumenty, zmuszanie do pracy w czasie zwolnienia lekarskiego i urlopu. Ponadto pracodawca naruszył jej nietykalność osobistą, zamykając ją w pokoju. Zdarzenie miało miejsce 31 października 2007 r.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2010 r., zasądził na rzecz powódki od Powiatowego Inspektoratu Weterynarii: 1) 9.429,45 zł., tytułem odszkodowania za pracę w godzinach nadliczbowych; 2) 735,95 zł., tytułem wynagrodzenia za pracę w czasie urlopu. W pozostałej części, dotyczącej zadośćuczynienia za mobbing, powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona jako główna księgowa od stycznia 1999 r. Była pracownikiem służby cywilnej. Dnia 31 października 2007 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2009 r. powódka została przywrócona do pracy. Po uprawomocnieniu się tego wyroku ponownie wypowiedziano jej stosunek pracy.

Sąd Rejonowy – rozstrzygając sprawę – przyjął, na podstawie śladów istniejących w systemie komputerowym, że powódka pracowała dodatkowo w czasie urlopu. Oceniał też, że powódka ma prawo żądania odszkodowania za taką pracę na zasadzie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., skoro jako pracownik służby cywilnej nie ma prawa do dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Zasądzona kwota jest – zdaniem Sądu Rejonowego – rekompensatą za zmarnowany urlop.

Oceniając postawiony pracodawcy zarzut mobbingu Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie była wyjątkowo obciążona pracą. W podobnych do Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w S. jednostkach pracowano analogicznie. Powódka pobierała także dodatki specjalne za wzmożoną pracę. Otrzymała nagrody pieniężne (w 2006 r. – dwie, a w 2007 r. jedną). Problemy z łączem internetowym także nie były związane tylko z pracą powódki. Trudności z dostępem do sieci mieli wszyscy. To, co powódka nazwał „śledzeniem” Sąd Rejonowy ocenił, jako dokonywanie poprawek (sporządzanie audytu) przez osoby uprawnione (zwierzchników powódki). Zdarzenie z października 2007 roku Sąd pierwszej instancji uznał za incydent, do którego doszło w wyniku obopólnych przepychanek. Powódka nie doznała też żadnej krzywdy w następstwie tego zdarzenia. Z tych też powodów oddalił roszczenie powódki o zadośćuczynienie za krzywdę.

Apelacje od tego wyroku wniosły obie strony.

Powódka – T. C. – w piśmie zawierającym apelację podnosiła, że Sąd pierwszej instancji pominął jej wnioski dowodowe, co do psychicznego stanu zdrowia; nie powołano biegłych. Wskazywała też na niekonsekwencję Sądu, który przyznał jej odszkodowanie za pracę dodatkową, a jednocześnie ocenił, że nie było mobbingu. Zdaniem powódki stała dyspozycyjność ciągle wzywaniu do pracy stanowi nękanie pracownika. W apelacji powódka zwróciła też uwagę na fakt, iż jej

zdaniem, zamknięcie jej w pokoju „z kratami” doprowadziło do pozbawienia wolności i z taką szykaną nikt inny w pracy się nie spotkał.

Powódka zażądała zmiany wyroku i zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu 40.000 zł. W apelacji powódka wniosła także o odstąpienie od obciążania ją kosztami.

Powiatowy Inspektorat Weterynaryjny w swojej apelacji zarzucił naruszenie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wobec uregulowania kwestii dodatkowej opłaty za pracę ponadnormatywną w Kodeksie pracy oraz w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz.1218), która to ustawa miała zastosowanie do stanu faktycznego sprawy. Pozwany podniósł też zarzut przedawnienia, co do roszczeń o wynagrodzenie za urlop.

Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo T. C.o zapłatę 9429,45 zł., ograniczając zasądzone na rzecz pozwanego koszty procesu, w pozostałym zakresie oddalił obie apelacje. Sąd drugiej instancji uznał, że nie było podstaw do wynagrodzenia powódki za pracę nadliczbową, bowiem nie była ona zlecona przez pracodawcę. Ponadto przyjął, że nie doszło do rozstroju zdrowia powódki na skutek działań pracodawcy, bowiem z opinii lekarskich (sporządzanych na potrzeby procesu karnego) wynika, że jej stany depresyjne nastąpiły po zwolnieniu z pracy, a nie wcześniej. Z uwagi na powyższe – zdaniem Sądu Okręgowego - brakowało podstaw prawnych do zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie przepisów o mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.).

Wyrok Sądu Okręgowego, w zakresie oddalenia powództwa o 9.429,45 zł. oraz w zakresie, w jakim oddalił on apelację powódki, co do pozostałych roszczeń, zaskarżyła powódka skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. art. 94<sup>3</sup> § 2 i § 3 k.p ; art. 300 k.p. w zw. z art. 151 – 151<sup>16</sup> k.p. oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.; art. 278 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.; art. 233 k.p.c. Powódka wskazała, iż skarga jest oczywiście uzasadniona, a także, że w sprawie powstało zagadnienie prawne, a mianowicie zachodzi konieczność oceny przez Sąd Najwyższy, jakie okoliczności odróżniają konflikt od mobbingu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się bezzasadna i stąd wymagała oddalenia. W sprawie powstały dwa zasadnicze problemy badawcze, a mianowicie zagadnienie prawa do rekompensaty finansowej dla pracowników służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych oraz oceny, czy zachowanie pozwanego miało cechy mobbingu. Najpoważniejszy zarzut skargi kasacyjnej zamyka się w stwierdzeniu, iż wyrok Sądu Okręgowego narusza art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

W pierwszej jednak kolejności Sąd Najwyższy w motywach swego rozstrzygnięcia musi ustosunkować się do zarzutów naruszenie prawa procesowego. Ich trafność nakazywałaby bowiem uchylenie orzeczenia. Trzeba jednak już z góry stwierdzić, że nie znajdują one potwierdzenia. Wcześniej wypada też wskazać, iż posługiwanie się jako podstawą przyjęcia skargi do rozpoznania jej oczywistą zasadnością w stanie niniejszej sprawy jest nietrafne. Taka konstatacja wynika z faktu, iż skarżąca kreuje na kanwie sporu zagadnienie prawne, co powoduje, iż zaprzecza by skarga była oczywiście uzasadniona z uwagi na naruszenie prawa. Albo występuje w sprawie zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, albo skarga jest oczywiście uzasadniona z uwagi na poważne naruszenia prawa.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa procesowego, należy podnieść, iż Sąd drugiej instancji nie dopuścił się obrazy żadnej z norm powołanych w skardze kasacyjnej. I tak art. 233 k.p.c. co do zasady w ogóle nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r. I CSK 147/05 – niepubl.). W sprawie nie doszło też do naruszenia art. 217 k.p.c. Co prawda, naruszenie normy zawartej w tym przepisie może stanowić podstawę skargi kasacyjnej (por. wyroki SN z dnia 3 września 2009 r., III UK 30/90; z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04; z dnia 22 lutego 2008 r., V CSJK 432/07 (OSNC- ZD 2008, nr D, poz. 119), z dnia 5 listopada 2009 r. I CSK 158/09 -OSNC 2010, nr 4, poz. 63), to jednak oceniając ten zarzut zawsze trzeba mieć na względzie, że przepis pozwala na pominięcie środków dowodowych w sytuacji, gdy okoliczności sporne zostały wyjaśnione. *Ad casum* sądy *meriti* uznały trafnie, że stan faktyczny sporu został wyjaśniony, a strona zgłasza dalsze dowody

na poparcie swych roszczeń bezpodstawnie, bowiem nie doszło do działań mających cechy mobbowania powódki. Niecelowe zatem było badanie stanu zdrowia powódki z punktu widzenia związku przyczynowego między czynami mobbera, a zdrowiem powódki. Brakowało bowiem czynów mobbera. Analogicznie trzeba ocenić podstawę skargi kasacyjnej zawartą w pkt, III pisma procesowego, tj. zarzut naruszenia art. 278 k.p.c., przez rozstrzygnięcie kwestii mobbingu na podstawie opinii psychiatrycznej sporządzonej na potrzeby procesu karnego. Sąd uznał, że stan zdrowia powódki pogorszył się po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, a nie w trakcie. Jest to jednak bez znaczenia prawnego, skoro – powtórzmy to raz jeszcze – Sądy przyjęły brak działań mobbingowych.

Sąd drugiej instancji nie uchybił także w niniejszej sprawie normie prawnej zawartej w art. 328 § 2 k.p.c. Bez wątplenia przepis dotyczący rygorów, jakie musi spełniać uzasadnienie orzeczenia sądowego, spełnia istotną rolę porządkującą, zobowiązując stosującego prawo do prawidłowej i pełnej rekonstrukcji stanu faktycznego pod kątem właściwej subsumcji i ustalenia na tej podstawie ostatecznego wyniku sprawy. Dlatego też składające się na uzasadnienie dwie podstawy rozstrzygnięcia: faktyczna i prawna, tworzą łącznie jedną całość, którą powinna cechować wewnętrzna spójność; tak, aby nie było zasadniczych wątpliwości, co do tego, jaki stosunek faktyczny i w jaki sposób sąd ocenił (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., IV CNP 182/07, Legalis). Nie można jednak twierdzić, by uzasadnienie Sądu Okręgowego nie spełniało tych wymagań. Jest nie budzące wątpliwości, jaki stan faktyczny Sąd ten przyjmuje, jako wiążący i jak go ocenia pod względem prawnym. Nie ma kwestii, co do tego, że Sąd nie uznaje, by doszło do mobbowania powódki, stąd nie przyjmuje też odpowiedzialności za mobbing. O naruszeniu zaś art. 328 § 2 k.p.c. można mówić tylko wówczas, gdy uzasadnienie nie daje możliwości poddania wyroku ocenie kasacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00), co w sprawie niniejszej nie zachodzi.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy w pierwszej kolejności odnieść się do zarzutu naruszenia art. 300 k.p. i możliwości, czy też konieczności sięgania do Kodeksu pracy w sprawie rekompensaty finansowej za godziny nadliczbowe pracownika służby cywilnej. W sprawie pojawiła

się też koncepcja odpowiedzialności pracodawcy za pracę ponadwymiarową na zasadzie Kodeksu cywilnego. Sąd Apelacyjny oddalił powództwo w zakresie odszkodowania za godziny nadliczbowe, ustalając, że praca nie była wykonywana w tych godzinach przez powódkę, ponieważ pracodawca nie zlecał tej pracy, ani o niej nie wiedział. Praca zaś w godzinach nadliczbowych, w myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r. (I PKN 244/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 250) może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy. Stąd, jak to przedstawił i nazwał Sąd II instancji, ze względów prawnych, powódka nie może domagać się rekompensaty za pracę na zasadach Kodeksu pracy w zakresie godzin nadliczbowych. Rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji jest trafne, jednakże jego motywy są częściowo wadliwe. Przyjęcie ustalenia faktycznego, iż praca nie była ponadnormatywnie wykonywana oczywiście zamyka problem ew. odpowiedzialności pracodawcy. Pozostawia jednak otwartym pytanie o stan prawny dotyczący pracy w godzinach ponadwymiarowych pracownika służby cywilnej, do którego ma zastosowanie ustawa z dnia 24 czerwca 2006 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 170, poz. 218 ze zm.), a ściślej pytanie o interpretację art. 67 tej ustawy. W sprawie wystąpiło mianowicie zagadnienie, czy taki pracownik w ogóle nie ma prawa do dodatku za godziny nadliczbowe, jak to przyjął Sąd Rejonowy, czy też ma takie prawo, jednak zarządzenie tych godzin wymaga polecenia pracodawcy jednoznacznego w swej treści. Pogląd ostatnio wyrażony zaakceptował Sąd Okręgowy w motywach wyroku. Sąd Okręgowy przyjął, iż ew. należałoby do opłacania tej dodatkowej pracy stosować Kodeks pracy; Sąd Rejonowy natomiast ustalił, że o dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w stosunku do pracowników służby nie może być mowy pod rządami ustawy z 2006 r., stąd powódka ma prawo do odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego i odpowiedzialności kontraktowej. Nie przedstawił jednak normy, rodzącej tę odpowiedzialność.

Sprawa została uregulowana w sposób złożony i odmiennie od każdej z zaprezentowanych koncepcji. Zgodnie z art. 67 ustawy z 2006 r. czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni. Dopiero w sytuacji, gdy wymagają tego potrzeby urzędu, członek

korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Na wniosek pracownika wolny czas może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Rygory zarządzania pracy nadliczbowej są zatem w służbie cywilnej poważniejsze. Zarządzenie pracy nadliczbowej wymaga szczególnych potrzeb, polecenia przełożonego i do tego jest „opłacane” tylko czasem wolnym. Pracownik nie ma prawa do dodatku za godziny nadliczbowe. Taka regulacja prawna jest świadomym zabiegiem legislacyjnym ustawodawcy, który różnicuje prawa i obowiązki urzędników. Ustawodawca uznaje tym samym, że pracownicy, którzy uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej, mają obowiązek, jeżeli wymagają tego potrzeby wykonania zadań (potrzeby urzędu), świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedziele i święta, bez prawa do otrzymania z tego tytułu kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub w postaci czasu wolnego. A zatem członkowi korpusu służby cywilnej w świetle regulacji pragmatyki nie przysługuje żadne odrębne wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową. Problem był rozważany tak pod rządami ustawy z 2006 r., jak i 2008 r. (por. H.Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz-Katowice 2006, s.144, a pod rządami ustawy z 2008 r. K. Rączka /w:/ J.Jagielski, K.Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej, Komentarz*, Warszawa 2010, s. 374). Formą rekompensaty jest natomiast możliwość odbioru czasu wolnego. Analogicznie *nota bene* sprawę normuje art. 97 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r.(Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.).

Reasumując, ustawy o służbie cywilnej, tak z 2006 r. jak i z 2008 r. wprowadzają, jako regułę brak dodatkowej rekompensaty finansowej za pracę ponadwymiarową. Przy tym regulują kwestię godzin nadliczbowych, stąd brakuje możliwości sięgania w tym zakresie do Kodeksu pracy na zasadzie art. 5 k.c. Sąd Najwyższy przychylił się do koncepcji prezentowanych w doktrynie i uznaje, że kwestia została uregulowana w sposób całościowy w omawianej pragmatyce. Wypada wspomnieć, że przy okazji omawiania art. 300 k.p. tak doktryna, jak



judykatura stoją na stanowisku, że stan częściowego uregulowania określonej kwestii nie stanowi przeszkody dla stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (por. K. Roszewska: Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, maszynopis rozprawy doktorskiej w bibliotece WPIA UW, s. 100, S. Dricziński: Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania Kodeksu cywilnego - kilka refleksji ogólnych, PiZS 2006 nr 12, s. 12, zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 106); we wcześniejszej literaturze prawa pracy prezentowano pogląd, że częściowe uregulowanie określonej sprawy w prawie pracy w zasadzie nie daje podstaw do sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego (tak W. Masewicz [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 835-836). I właśnie to zapatrywanie można uznać za trafne w odniesieniu do art. 5 k.p., jednakże z tym zastrzeżeniem (o charakterze zasadniczym), że przesłanką zastosowania przepisów Kodeksu pracy do pragmatyki może być jedynie tzw. rzeczywista luka konstrukcyjna a nie luka aksjologiczna (A. Kijowski: Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 1415). Ad casum trzeba uznać, iż takiej rzeczywistej luki nie ma. Stosunek pracy pracowników służby cywilnej pozostaje szczególny i podlegał dość znaczącej ewolucji w tym zakresie od 1996 r., stąd brakowałoby powodów dla niezastosowania pełnej synchronizacji z Kodeksem pracy. Skoro zaś takiej synchronizacji brakuje, to oznacza to świadome działanie prawodawcy, tym bardziej, że w doktrynie wnioski takie stawiano (por. H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy prawa służby cywilnej w nowym ustroju społeczno-gospodarczym, SP 2007/1/5).

W tym zatem zakresie motywy wyroku Sądu drugiej instancji są wadliwe. Nie świadczą jednak na niekorzyść rozstrzygnięcia, które zostało uzasadnione także oceną, iż *ad casum* brakowało zarządzenia wobec powódki pracy w godzinach nadliczbowych.

Warto zaznaczyć, że ustawa o służbie cywilnej z 2006 r. (analogicznie ustawa z 2008 r.) nie wskazuje na dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych. Trudno więc przyjmować, że ew. zarządzenie pracy w godzinach nadliczbowych stanowiłoby naruszenie obowiązku kontraktowego pracodawcy. Jest odwrotnie ustawodawca przewiduje taką możliwość *expressis verbis*.

Dla kreowania odpowiedzialności pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. trzeba by zatem wskazać, jaki obowiązek naruszył. Takiej subsumcji nie dokonał jednak Sąd pierwszej instancji. Nie wskazał też w sposób konkretny, jakie prawo powódki zostało złamane. Dlatego trafnie orzeczenie Sądu Rejonowego zostało uchylone w postępowaniu apelacyjnym w tym zakresie.

Kończąc – na marginesie niniejszego wyroku i w powiązaniu z prawem unijnym, a także wcześniejszym orzecnictwem Sądu Najwyższego (motywy uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PZP 2/09 - OSNP 2009/19-20/249) – należy zasygnalizować, że rozwiązania prawne przyjęte w ustawie o służbie cywilnej z 2006 r. w przedmiocie zarządzenia godzin nadliczbowych bez dodatkowego wynagrodzenia nie są sprzeczne z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE regulującą prawo do wypoczynku. Poza regulacją tej dyrektywy znajduje się bowiem zagadnienie rozgraniczenia między normalnymi godzinami pracy a godzinami nadliczbowymi. Z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (dalej powoływanego jako Trybunał) z dnia 8 lutego 2001 r., wydanego w sprawie C-350/99 w sporze między Wolfgangiem Lange a Georgiem Schünemanem sp. z o.o. (Zb. Orz. 2001, s. I-1061), wynika jednoznacznie, że w prawie wspólnotowym nie ma żadnej szczególnej prawnej definicji pojęcia "godziny nadliczbowe". Wynagrodzenie za pracę jest zagadnieniem wyraźnie wyłączonym z zakresu dopuszczalności regulowania w pochodnym prawie wspólnotowym przez art. 137 ust. 5 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Trybunał, powołując się na wyżej wskazane postanowienie Traktatu, a także na cel dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88), którym jest ochrona zdrowia pracowników, oraz na podstawę prawną jej wydania, wyraźnie stwierdził w wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r., wydanym w sprawie C-14/04, Dellas (Zb. Orz. 2005, s. I-10253), że ta dyrektywa nie ma zastosowania do wynagrodzeń (pkt 38 i 39 tego wyroku). Trybunał powtórzył to stanowisko i potwierdził jego aktualność w stosunku do dyrektywy 2003/88 w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2007 r., wydanym w sprawie C-437/05, Vorel (Zb. Orz. 2007, s. I-333) (pkt 32 i 34 postanowienia).

Z dyrektywy 2003/88 nie wynikają dla pracownika żadne roszczenia płacowe i prawo krajowe nie tylko nie musi, ale także nie może być wykładane w taki

sposób, aby roszczenia te zapewnić. *Ad casum* szczególnie istotne jest stwierdzenie, że dyrektywa 2003/88 nie reguluje pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za tę pracę. Z dyrektywy 2003/88 nie można więc zasadnie wysnuć wniosku, że ustawa o służbie cywilnej z 2006 r. nie reguluje w sposób pełny wynagrodzeń pracowników tej służby. Z dyrektywy 2003/88 wynika jedynie, że te ustawy są niezupełne, gdy chodzi o zapewnienie minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz czasu pracy w wymiarze nieprzekraczającym przeciętnie 48 godzin tygodniowo w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Naruszenie tych standardów międzynarodowych może ew. prowadzić do odpowiedzialności o charakterze obligacyjnym, jednak po udowodnieniu przesłanek tej odpowiedzialności, do czego w sprawie nie doszło.

Przechodząc do zasadniczego zarzutu skargi kasacyjnej, dotyczącego mobbingu trzeba na wstępie zauważyć, iż przyjęcie wcześniejszej tezy, iż w służbie cywilnej dopuszcza się zarządzanie pracy nadliczbowej i nie jest ona limitowana, wskazuje, że praca powódki była zgodna z prawem. Konstatacja ta uniemożliwia już w pewnym zakresie przyjęcie oceny, że doszło do mobbowania powódki. Jednak wyjątkowo może być także tak, że prawnie dopuszczalne działania cechują się terrorem psychicznym. Jednakże działania takie, by mogły być uznane za mobbowanie muszą być przynajmniej w pewnym sensie naganne i mniemające usprawiedliwienia. Przede wszystkim muszą też prowadzić do zaniżonej samooceny i wykluczenia.

Zarzut mobbowania stawiany pozwanemu może zostać prawidłowo oceniony dopiero po wskazaniu, choćby ogólnie, na czym polega w sensie prawnym mobbing. Przypomnijmy zatem, że mobbing to rodzaj terroru psychicznego, stosowanego przez jedną lub kilka osób przeciwko (przeważnie) jednej osobie. Represjonowanie pracownika jest procesem długotrwałym, gdyż maltretowanie psychiczne pozbawione jest możliwości obrony. Terror psychiczny w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób. Pod wpływem mobbingu ofiary spychane są w sytuację bezradności i utraty możliwości obrony. Pozostają tam dopóty, dopóki utrzymują się działania mobbingowe w stosunku do nich. Duża częstotliwość i długi okres utrzymywania się wrogiego zachowania powoduje

psychosomatyczne i społeczne poszkodowanie pracownika. Narzędzia, jakimi posługuje się mobbing to szykany, zwodzenie, podstęp, intryga, plotki, oszczerstwa, czy zachowania sadystyczne. Trwający długo spór powoduje zaburzenia zdrowotne na tle psychicznym i przede wszystkim prowadzi do naruszenia godności, dobrego imienia oraz wolności od przemocy psychicznej pracownika, a więc jego dóbr osobistych. W sporze powódka dowodzi mobbingu wobec zlecenia jej godzin nadliczbowych i kontrolowania jej pracy. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., *"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 ośmieszenie pracownika. izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników"*.

Definicja Kodeksu pracy wyczerpuje większość przedstawionych i typowych objawów potwierdzających stosowanie mobbingu w miejscu pracy i, co najważniejsze, kładzie nacisk na fakt, iż nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie. Przyjmuje się, iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r. I PK 176/06 – OSNP 2008/5-6/58). Druga, ważna przesłanka to „uporczywość” zachowania pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zmierza on do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania z zespołu.

W świetle przedstawionej definicji nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku.

W sprawie niniejszej wszystkie powoływane przez powódkę działania pracodawcy nie miały charakteru przemocy psychicznej. W toku postępowania dowodowego ustalono, że w pracy istniał konflikt, a pracownicy podzielili się na

zwolenników powódki i jej adwersarzy. Konflikt miał zatem charakter otwarty. W materiale dowodowym sprawy znajdują się stwierdzenia, że powódka była świadoma swojej wyjątkowej pozycji zawodowej u pracodawcy. I rzeczywiście tak było i musiało być. Powódka była główna księgową i już z tego tytułu jej rola była bardzo ważna. Jako jedyna zajmowała się finansami pracodawcy i fakt ten powodował, że w pewnych sytuacjach była nie do zastąpienia. Nie jest to prawidłowe teoretycznie rzecz ujmując, jednak taka organizacja pracy istniała we wszystkich Inspektoratach; była zatem w pewnym sensie zwyczajowo akceptowana. Jej wady można było minimalizować przez właściwe planowanie urlopów lub przyjmowanie zastępcy na czas choroby pracownika. Nie oznacza to jednak, że funkcjonująca u pozwanego organizacja pracy i duże natężenie pracy głównego księgowego stanowią o mobbowaniu pracownika zajmującego to stanowisko. Stanowisko głównego księgowego jest szczególnie ważne i prawnie określone. Jest też niewątpliwe, że nie we wszystkich działaniach można posłużyć się zastępcą głównego księgowego, które to stanowisko wiąże się z szeregiem ustawowych obowiązków i odpowiedzialnością. Pracownik na tym stanowisku jest dopuszczony do informacji, do których może mieć dostęp tylko główna księgowa. Trudno zatem wyręczać się w pracy głównego księgowego innym pracownikiem. Odpowiedzialność bowiem za wykonanie obowiązków ponosi główny księgowy (por. art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych – Dz.U. Nr 157, poz. 1240 ze zm.).

W tym ostatnim kontekście trzeba wskazać, że w literaturze podnoszony jest problem relacji między mobbingiem a korzystaniem przez pracodawcę w pełni z jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych. Rozważa się, czy pracodawca narusza prawo, kiedy konsekwentnie egzekwuje wykonanie poleceń przez pracownika (przy założeniu, że są one zgodne z prawem) i mieszczą się w zakresie prawa (por. M. Głądoch, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, PiZS 2006 nr 4, s.20; por. także W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> k.p.)*, PiP 2004 nr 12, s. 70.), uznając, że wszystko powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, a zatem rodzaju pracy i zakresu autonomii. Sąd Najwyższy, orzekający w niniejszej sprawie, generalnie przychylił się do tego zapatrywania. Istnieją

bowiem stanowiska pracy, które wymagają większego zaangażowania w pracę i uniemożliwiają zupełne oderwanie się od niej z uwagi na zakres informacji, którą pracownik posiada i odpowiedzialność, na jaką jest narażony. Przy wykonywaniu pracy na takich stanowiskach, która zawsze jest bardziej stresująca, reguły „pracy fabrycznej” (pracy od .... do ...) muszą ulec modyfikacji na rzecz technik nowoczesnego zarządzania, przy których ważne jest zadanie i jego terminowe wykonanie.

Innymi słowy, Sąd Najwyższy uznaje, że nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba że zmierzało to poniżenia i szykany ofiary.

Natomiast racje ma powódka, że zamknięcie jej w pokoju, nawet jednorazowe było naganne. Z uwagi jednak na krótkotrwałość zdarzenia nie miało to cech mobbingu. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia, stąd nie ocenia tego zdarzenia z punktu widzenia innych przepisów prawa, które ewentualnie mogłyby wchodzić w grę jako podstawa odpowiedzialności pracodawcy za ten czyn.

Z tych względów orzeczono, jak w sentencji, w zakresie kosztów uwzględniając normę prawną zawartą w art. 102 k.p.c.