

POSTANOWIENIE

Dnia 11 maja 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza

w sprawie z powództwa K. G.
przeciwko Niepublicznemu Gimnazjum im. [...] w S.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 maja 2009 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 23 października 2008 r.,

odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla K. wyrokiem z dnia 9 lipca 2008 r. oddalił powództwo K. G. przeciwko Niepublicznemu Gimnazjum im. [...] w S. o zapłatę 22.050 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za skutki mobbingu ze strony organu zarządzającego szkołą.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka K. G. była zatrudniona w Niepublicznym Gimnazjum im. [...] w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 14 sierpnia 2002 r. na stanowisku dyrektora szkoły w okresie od 1 września 2002 r. do dnia 31 sierpnia 2005 r. Funkcję dyrektora powierzono powódce 14 sierpnia 2002 r. Rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 31 sierpnia 2005 r. na skutek oświadczenia powódki z dnia 30 sierpnia 2005 r.

Organem prowadzącym Niepubliczne Gimnazjum im. [...] w S. jest Stowarzyszenie Koło Przyjaciół Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w S., które działa poprzez zarząd. W skład Stowarzyszenia i jego zarządu wchodzi m. in. rodzice uczniów. Od początku funkcjonowania szkoły kompetencje Stowarzyszenia oraz Dyrektora Gimnazjum nie były ściśle określone, a konkretnie sposób ich realizacji nie opierał się na formalnie określonych zasadach współpracy. Z uwagi na zaistniałą faktycznie dwuwładzę część nauczycieli i rodziców zwracała się bezpośrednio do Stowarzyszenia, a część do powódki. Sytuacja taka dotyczyła m.in. polityki kadrowej, organizacji różnego rodzaju uroczystości, albowiem nie było jasne kto za co odpowiada. Powodowało to nieporozumienia i wzajemne zarzuty. W trakcie postępowania ustalono przebieg kilku takich sytuacji, w których ujawnił się brak współpracy.

Stowarzyszenie obradowało na zebraniach. Powódka była zapraszana na niektóre z nich, gdy członkowie chcieli zapoznać się z funkcjonowaniem i problemami szkoły, a także przekazać swoje uwagi. Zebrania odbywały się w godzinach wieczornych. Do członków Stowarzyszenia dochodziły różne sygnały od rodziców i nauczycieli niezadowolonych z polityki kadrowej powódki. Podczas zebrań omawiano sygnalizowane problemy. Zdarzały się sytuacje, w których M. C. – przewodniczący zarządu Stowarzyszenia, w trakcie publicznych obrad przerywał wypowiedzi powódki, forsując swoje zdanie. Zdarzały się też sytuacje, w których zwracał się do niej „ty G.". Pod koniec współpracy strona pozwana była zdeteminowana rozwiązać z powódką umowę i ewidentnie do tego dążyła. M. C. informował powódkę, że jeżeli nie zacznie wypełniać woli Stowarzyszenia, dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, jednak nie można było tych zapowiedzi traktować jako groźby. Strony zdawały sobie sprawę, że sprawne działanie szkoły wymaga ich współdziałania, niestety każda z nich inaczej sobie to współdziałanie wyobrażała. Konflikt między stronami narastał, w wyniku czego na posiedzeniu zarządu Stowarzyszenia Koło Przyjaciół Szkoły Podstawowej i Gimnazjum w S. w dniu 11 sierpnia 2005 r. podjęto decyzję o zwolnieniu powódki. Gdy zapadła decyzja o odwołaniu powódki, zamknięto jej gabinet i oplombowano. Pismami z dnia 11 sierpnia 2005 r. strona pozwana „cofnęła decyzję” powierzenia stanowiska Dyrektora Niepublicznego Gimnazjum im. [...] w S. oraz wypowiedziano warunki

pracy i płacy. Uzasadniając „cofnięcie decyzji” o powierzeniu stanowiska dyrektora wskazano na: brak współpracy z „Gronem Nauczycielskim, z Organem Prowadzącym Szkołę i Radą Rodziców”. Ponadto wskazano na przydział czynności bez uzgodnienia z pracownikiem, brak przedłożenia na dzień 11 sierpnia 2005 r. projektów: organizacyjnego obejmującego szczegóły funkcjonowania i zatrudnienia w Gimnazjum oraz projektu planu lekcji na rok szkolny 2005/2006. Wypowiedzenie umowy o pracę w zakresie dotyczącym stanowiska pracy oraz wysokości wynagrodzenia dokonano z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, który upłynął 27 sierpnia 2005 r.

Pismem z dnia 30 sierpnia 2005 r. powódka rozwiązała umowę o pracę. Jako powód wskazała ustawiczne nękanie jej różnymi nieprawdziwymi zarzutami i pomówieniami, a ponadto bulwersującym faktem zaplombowania i opieczętowania wejścia do sekretariatu i pokoju dyrektorskiego. Działania te powódka uznała za mobbing i rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dniem 31 sierpnia 2005 r.

Sąd pierwszej instancji, przechodząc do oceny poszczególnych przesłanek mobbingu w kontekście ich zaistnienia w rozpoznawanej sprawie, uznał, że mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Działanie to może, ale nie musi być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów. Musi ono jednak być przynajmniej w pewnym sensie naganne, niemające usprawiedliwienia w normach lub zasadach współżycia społecznego. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego konkretnego przypadku.

W powyższym kontekście, w ocenie Sądu, pozwana nie wykazała zaistnienia okoliczności świadczących o mobbingu. Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma ocena, czy ustalony stan faktyczny obiektywnie można uznać za mobbing, czy też tylko za taki postrzega go subiektywnie powódka. W ocenie Sądu, powódka nie posiada cech wymaganych u osób na kierowniczych stanowiskach. W szczególności z ustalonego stanu faktycznego wynika, że każdą krytykę odbiera osobiście. Tymczasem zajmując kierownicze stanowisko, na którym podejmuje się decyzje dotyczące wielu osób, nie sposób przyjąć, że nie będą one oceniane. W niepublicznych szkołach nie do uniknięcia są sugestie organu

założycielskiego oraz rodziców uczniów dotyczące podejmowanych działań i decyzji przez dyrektora. Dotyczy to również kwestii merytorycznych, takich jak kanon lektur, czy program nauki poszczególnych przedmiotów. Wszystkie sytuacje mogące stanowić próbę ingerencji w kompetencje dyrektora nie mogą być odczytywane jako próba ośmieszenia i upokorzenia powódki. Zarzucanie powódce w odwołaniu z funkcji dyrektora niedopełnienia obowiązków, nawet jeśli nieprawdziwe, nie może być samo w sobie uznane za mobbing. Jest to kwestia ewentualnego braku uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, że konsekwencją nieporozumień, czy niespełnienia oczekiwań Stowarzyszenia, nie były sankcje wobec powódki. Dla przykładu podać można, że powódka sugerując, iż pozwany wymuszał na niej zatrudnienie określonych osób, nie zawsze ulegała tym sugestiom. Nie wskazała natomiast dlaczego nie zawsze ulegała, a więc czy realnie było to wymuszenie zatrudnienia, czy jedynie sugestia. Powódka sama przyznała, że nie było regulacji dotyczących obowiązków dyrektora wobec organu prowadzącego. Przerwywanie wypowiedzi powódki, czy zwracanie się do niej na „ty” źle świadczy o osobach zajmujących funkcyjne stanowiska w organie prowadzącym, jednak działanie takie nie wykazuje cech mobbingu.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazane przez powódkę sytuacje, nie powinny być interpretowane jako skierowane przeciwko niej i mające na celu nękanie jej i upokorzenie. Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania określonego zachowania za mobbing (art. 94³ § 2 k.p.), nie wymaga się jednak ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Mając powyższe na względzie, wykazane działania pozwanego nie mogą być, zdaniem Sądu pierwszej instancji, obiektywnie uznane za mobbing.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez powódkę.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 23 października 2008 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy zaakceptował w pełni dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia, ocenę dowodów oraz obszernie przedstawione motywy poglądów prawnych, które legły u podstaw rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy uznał, że niewystarczająca odporność na stres związany z prowadzeniem szkoły, świadcząca o braku predyspozycji powódki do pełnienia funkcji dyrektora szkoły, spory powódki z nauczycielami odnośnie do formy zatrudnienia, rzeczywiste nieporozumienia z członkami zarządu organu założycielskiego szkoły wynikające z istnienia faktycznej dwuwładzy: dyrektora szkoły i organu założycielskiego, musiały oddziaływać na zmiany stanu emocjonalnego powódki i przejawiać się w zwiększonej wrażliwości powódki na słowa krytyki. Niemniej stan taki nie może być automatycznie przypisywany skutkom rzekomo stosowanego wobec powódki mobbingu. Wobec powyższego powódka nie wykazała, stosownie do treści art. 6 k.c., aby doznała rozstroju zdrowia, a w szczególności związku przyczynowego pomiędzy ewentualnym rozstrojem zdrowia a działalnością pozwanego. Sąd drugiej instancji podkreślił, że już 29 sierpnia 2005 r. powódka wystąpiła z powództwem o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne, a następnie przez okres 2 lat domagała się faktycznie przywrócenia do pracy na stanowisku dyrektora strony pozwanej. Indagowana na posiedzeniu w dniu 23 października 2008 r. o przyczynę dążenia do reaktywowania stosunku pracy, który stał się źródłem tak znacznego stresu i rozstroju zdrowia, odpowiedzi udzieliła po dłuższym namyśle.

Powódka, co podkreślał Sąd Okręgowy, w trakcie przeprowadzonego postępowania w żaden sposób nie wykazała, że istniały podstawy do rozwiązania przez nią umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, w tym w szczególności z powodu dopuszczenia się w stosunku do niej mobbingu. Zasadnie, w ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd pierwszej instancji przyjął, iż żadna z przesłanek z art. 94³ §2 k.p. nie została spełniona w okresie

zatrudnienia powódki u pozwanego. Pozwany natomiast uprawniony był do dokonywania krytycznej oceny pracy powódki - na którą to okoliczność powołał się także w swoich rozważaniach Sąd pierwszej instancji - albowiem powódka zatrudniona była na stanowisku odpowiedzialnym jako dyrektor niepublicznej szkoły i w ocenie pozwanego nie wykonywała swych obowiązków należycie. Ponadto działalnością szkoły z racji jej niepublicznego statusu zainteresowani byli rodzice uczniów w stopniu wyższym niż w odniesieniu do szkół prowadzonych przez samorządy, co niewątpliwie wpływało na zwiększony poziom kontroli pracy powódki, dokonywanie ocen jej działań oraz zgłaszanie propozycji i sugestii dotyczących prowadzenia placówki także w kwestiach merytorycznych. Powódka nie przyjmowała słów krytyki w związku z niewłaściwie wykonywanymi, a przynależnymi zajmowanemu przez nią stanowisku, obowiązkami.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną, w której zarzucono: naruszenia prawa materialnego a szczególnie art. 94³ § 1 i § 2 Kodeksu pracy przez błędną wykładnię i przyjęcie, że bezpodstawne zachowanie się niektórych członków organu założycielskiego w stosunku do powódki, aczkolwiek naganne to jednak nie wyczerpało wszystkich przesłanek mobbingu, określonych tymi przepisami; naruszenia prawa materialnego, t.j. art. 94³ § 3 i § 4 Kodeksu pracy, przez ich niezastosowanie i w konsekwencji nieuwzględnienie roszczenia powódki o zadośćuczynienie i odszkodowanie; naruszenia przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy - art. 398³ § 2 i art. 233 k.p.c. - poprzez pominięcie i nieodniesienie się do zarzutu apelacji powódki, że w okresie zajmowania przez nią stanowiska dyrektora wszelkie zarzuty organu założycielskiego zostały uznane za bezpodstawne, co wynikało z prawomocnie zakończonej sprawy IV P .../05/N.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z 23 października 2008 r. i wyroku go poprzedzającego Sądu Pracy z 9 lipca 2008 r. i orzeczenie co do istoty sprawy tj. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 22.050 zł tytułem zadośćuczynienia i odszkodowania oraz kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Skarżąca podniosła, że przyjęcie skargi na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego, jest uzasadnione, gdyż w ocenie zjawiska mobbingu istnieje w orzecznictwie rozbieżność stanowisk. W tej mierze skarżąca powołała stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 29 czerwca 2005 r., sygn. akt I PK 290/04, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 176/06. W tym stanie rzeczy, w ocenie skarżącej, istnieje potrzeba usunięcia rozbieżności w orzecznictwie Sądów dotyczących kwestii powtarzalności bezprawnych działań jako przesłanki przyjęcia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 1 i § 2 k.p., co uzasadnia przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Sąd Najwyższy – zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. – przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, gdy zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy nie stwierdził żadnej z tych okoliczności w rozpoznawanej sprawie.

Na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. skarżący powinien przedstawić w skardze kasacyjnej wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wraz z jego uzasadnieniem. Z uwagi na przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c. wniosek w tym zakresie powinien przedstawiać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne lub istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów albo, że zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Powinno to nastąpić w odpowiednim wywodzie, odrębnym od uzasadnienia podstaw skargi, z uwagi na osobne wymaganie wynikające z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. Z kolei uzasadnienie tego wniosku powinno polegać na wyjaśnieniu, czyli na wykazaniu, dlaczego w ocenie skarżącego, zachodzi któraś z przesłanek określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lipca 2007 r., sygn. akt I CSK 206/07, niepubl.; postanowienie Sądu Najwyższego z 27 lipca 2007 r., sygn. akt I CSK 226/07, niepubl.). Treść tego

uzasadnienia nie może być jednak dowolna i należy ją oprzeć na argumentacji jurydycznej (postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lipca 2007 r., sygn. akt I CSK 206/07; postanowienie Sądu Najwyższego z 27 lipca 2007 r., sygn. akt I CSK 226/07, niepubl.).

Powyższe wymagania konstrukcyjne skargi kasacyjnej są niezbędne z tej przyczyny, że Sąd Najwyższy, rozpoznając ten nadzwyczajny środek zaskarżenia, działa w interesie publicznym, wyjaśniając istotne zagadnienia prawne, dokonując wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, bądź usuwając z obrotu prawnego orzeczenia wydane w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwe (postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lipca 2007 r., sygn. akt I CSK 206/07, niepubl.).

Skarżąca wskazała, iż „istnieje potrzeba usunięcia rozbieżności w orzecznictwie Sądów dotyczących kwestii powtarzalności bezprawnych działań jako przesłanki przyjęcia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 1 i § 2 k.p.”, powołując dwa rozbieżne, w jej ocenie, orzeczenia Sądu Najwyższego. Należało jednak uznać, że wskazane w tej mierze przykłady nie wypełniają przesłanki wynikającej z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wskazane orzeczenia nie są przykładami rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04 (publ. OSNP 2006/9-10/149) Sąd Najwyższy przytoczył tylko treść art. 94³ § 2 k.p. a w wyroku z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06 (publ. OSNP 2008/5-6/58) Sąd Najwyższy dokonywał wykładni przepisu zawierającego definicję mobbingu. Z treści uzasadnień powyższych wyroków nie można wyciągnąć wniosku aby wykładnia przedmiotowych przepisów doprowadziła do rozbieżności w orzecznictwie.

Z orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (zob. też niepublikowany dotąd wyrok z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, oraz wyrok z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). W przedmiotowej sprawie, nie wystąpił problem powtarzalności nękających działań.

Sąd nie ustalił, by powódka była nękana lub upokarzana, chociaż negatywnie ocenił przerywanie jej wypowiedzi i zwracanie się do niej „ty”.

Przedstawiona w skardze kasacyjnej okoliczność mająca przemawiać za przyjęciem jej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy ma pozorny charakter. Ukazuje, że istotą sporu nie były problemy prawne lecz fakty. Tymczasem podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398⁹ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawy zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Z tych względów Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania (art. 398⁹ k.p.c.).

/tp/