

Sygn. akt I PK 184/17

POSTANOWIENIE

Dnia 30 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. P., G. S., T. W.
przeciwko I. Spółce z o.o. w P.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 28 kwietnia 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 21 czerwca 2016 r., zasądził od pozwanego I. Spółki z o.o. na rzecz powódki A. P. kwotę 20.000 zł; na rzecz powódki G. S. kwotę 20.000 zł oraz na rzecz powoda T. W. kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym stosowaniem wobec nich mobbingu.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że zachowania innych pracowników strony pozwanej w stosunku do powodów miały charakter nękania, obrażania, naruszenia ich dobrego imienia zarówno w sferze pracowniczej, jak i osobistej. Zdaniem Sądu Rejonowego powodowie byli wyzywani, określano ich przy użyciu wulgaryzmów, posądzano o kradzież, brak kompetencji, niewłaściwą pracę, nieobyczajne zachowania w miejscu pracy, kwestionowano ich przydatność do

pracy z przyczyn zdrowotnych, wyśmiewano chorobę A. P.. Dokonywali tego współpracownicy zatrudnieni przez stronę pozwaną. Przełożony powodów P. W., wedle ustaleń Sądu pierwszej instancji, nie interweniował, chociaż wiedział o niewłaściwych zachowaniach pracowników. Ustalone okoliczności doprowadziły do wzmożonego stresu po stronie powodów, nieadekwatnego do wykonywanej pracy i zajmowanych stanowisk.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy stwierdził, że zaistniały okoliczności uzasadniające zastosowanie art. 94³ § 3 k.p. – rodzące po stronie powodów prawo do zadośćuczynienia. W opinii Sądu pierwszej instancji z zeznań powodów, zeznań świadków A. W., K. G., B. P. i M. P. oraz opinii biegłych wynika, że nastąpiły negatywne następstwa w zdrowiu psychicznym powodów, a u A. P. nastąpiło także wzmożenie ataków padaczkowych.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w P. wniósł pozwany pracodawca.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 28 kwietnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwa A. P., G. S. i T. W.

Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., co doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że zgromadzone dowody potwierdzają stosowanie mobbingu wobec powodów. W konsekwencji zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 94³ § 2 k.p.

Sąd odwoławczy zaznaczył, że w rozpoznawanej sprawie, obejmującej żądania trzech osób, każdy z powodów powinien wykazać, że był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94³ § 2 k.p. Tymczasem Sąd Rejonowy w sposób zupełnie dowolny potraktował wszystkich powodów tak, jakby byli jedną stroną postępowania.

Oceniając dowody z nagrań rozmów prowadzonych przez pracowników pozwanej Spółki, Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że Sąd Rejonowy potraktował je bardzo wybiórczo, a opierając swoje rozstrzygnięcie na nagraniach, w ogóle nie odniósł się do nagrania z udziałem powoda T. W. Według Sądu Okręgowego, nagranie z udziałem tego powoda było decydujące dla ustalenia, że między pracownikami pozwanej Spółki istniał konflikt, przejawiający się w różnych nagannych zachowaniach stron konfliktu, które zdaniem Sądu odwoławczego nie

stanowiły mobbingu. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że chociaż mają rację powodowie i Sąd Rejonowy, iż pierwsze z nagrań rozmów, które były prowadzone wyłącznie w zamkniętej grupie pracowników, przedstawia bardzo niski poziom kultury osobistej, wręcz chamstwo, wulgarność, jak też potwierdza fakt obmawiania i wyśmiewania powodów, to nie można pominąć, że była to rozmowa, która toczyła się wyłącznie między osobami tworzącymi zamkniętą grupę, bez udziału kogokolwiek z zewnątrz. Nie ma tam żadnej osoby spoza tej grupy, nie uczestniczą w tych rozmowach powodowie, którzy – gdyby byli obecni – z całą pewnością poczuliby się dotknięci wulgarnymi określeniami. Sąd Okręgowy skonfrontował przedstawione nagranie z drugim, w których uczestniczył powód T. W. Te rozmowy, nietoczące się już w zamkniętej grupie, ale z udziałem jednego z powodów, miały inny przebieg. Na podstawie tego nagrania Sąd Okręgowy ustalił, że w bezpośrednich relacjach między dwiema antagonistycznymi grupami poziom dyskusji był zupełnie inny, wyważony i z całą pewnością niemający na celu poniżenia któregoś z powodów ani charakteru innych działań o charakterze mobbingowym. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że powód T. W. w trakcie rozmowy wiedział o jej nagrywaniu, a z treści jego pytań kierowanych do antagonistów wynikało, że wręcz chce sprowokować uczestników rozmowy do wypowiedzi oszczerczych czy atakujących.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do stwierdzenia, że inni pracownicy pozwanego pracodawcy stosowali wobec powodów mobbing. Powodowie nie zgłosili dowodów, które by potwierdzały stosowanie wobec nich mobbingu, a opisywane przez nich w pozwie, jak również w toku postępowania dowodowego, zachowania pracowników z konkurującej grupy nie stanowią działań, które można potraktować jako wypełniające przesłanki art. 94³ § 2 k.p.

Sąd odwoławczy przypomniał, że przy ocenie zachowań uznawanych przez powoda za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5).

Zaoferowany przez strony materiał dowodowy pozwalał na ustalenie, że od jesieni 2012 r. zaistniał konflikt między dotychczasowymi pracownikami strony pozwanej skupionymi wokół powoda T. W., odpowiedzialnego za sporządzanie grafiku (rozkładu pracy), a nowymi pracownikami przyjętymi ze zlikwidowanego zakładu pracy. Zarzuty co do gnębienia docierały do przełożonych, jak też do samego T. W., zarówno od jednej, jak i drugiej grupy pracowników. Tłem konfliktu były uwagi co do grafiku, który sporządzał T. W. Podział na dwa obozy i problemy z tym związane jednoznacznie ilustrują nagrania rozmów T. W. z konkurencyjną grupą pracowników. W opinii Sądu Okręgowego, trudno znaleźć w którejś z grup ofiarę czy mobbera. Są to dwie silne grupy, wzajemnie wspierające się wewnątrz i jednocześnie występujące przeciwko sobie na zewnątrz. Charakter zarzutów powodów, ujawniający się przede wszystkim w ich zeznaniach, dowodzi subiektywizmu dokonywanych przez nich ocen. Samo poczucie krzywdy opartej na takich ocenach nie uzasadnia uwzględnienia ich powództw o zadośćuczynienie. Subiektywne i nieadekwatne w stosunku do rzeczywistości poczucie krzywdy u powodów może mieć swoje źródło w cechach ich osobowości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P. wnieśli powodowie, reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika. Zaskarżając wyrok w całości, przytoczyli jako podstawy kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego: art. 94³ § 2 k.p. w związku z art. 94³ § 3 k.p. oraz wnieśli o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o rozstrzygnięcie o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa adwokackiego jako części kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym.

Pełnomocnik skarżących wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powołując się na jej oczywistą zasadność. W uzasadnieniu wniosku podał, że mimo ukształtowanej linii orzecznictwa, w ocenie strony skarżącej Sąd Okręgowy w P. dokonał wadliwej wykładni art. 94¹ § 2 k.p. i wydał wyrok, który powinien być poddany kontroli przez Sąd Najwyższy. Przytoczył także fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13 (LEX nr 1444594).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest kwalifikowanym środkiem prawnym, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, leżącymi w interesie powszechnym. Rozpoznanie skargi powinno służyć ochronie obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania oraz zapewnieniu jednolitości orzecznictwa sądowego, spójnej wykładni prawa oraz eliminacji orzeczeń oczywiście wadliwych bądź dotkniętych nieważnością. Skarga kasacyjna nie stanowi ogólnie dostępnego środka zaskarżania orzeczeń niesatysfakcjonujących stron. Do realizacji celu wyznaczonego temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia dochodzi przez spełnienie chociaż jednej z przesłanek przewidzianych art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarga kasacyjna służy kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Eliminuje to spośród podstaw kasacyjnych m.in. zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej powinno zawierać odpowiednie skonkretyzowanie co najmniej jednej z przyczyn przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonych – w ujęciu abstrakcyjnym – w czterech punktach art. 398⁹ § 1 k.p.c. Chodzi nie tylko o samo powołanie jednej z przyczyn, lecz także o przedstawienie odpowiedniej argumentacji (prawnej) wykazującej, że powołana przyczyna przyjęcia skargi występuje w rozpatrywanej sprawie. Argumentacja uzasadniająca wniosek powinna dotyczyć ustawowo określonych przyczyn przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z zachowaniem standardu odpowiedniego do powagi postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 maja 2010 r., III UZ 2/10, LEX nr 622211).

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. to zasadność widoczna od razu, na pierwszy rzut oka (*prima vista*), bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 265/13, LEX nr 1646094). Składający skargę kasacyjną jest zobowiązany do przedstawienia stosownych argumentów prawnych świadczących o kwalifikowanej wadliwości zaskarżonego wyroku.

Pełnomocnik skarżących nie uczynił zadość powyższym wymaganiom. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawiera lakoniczne, pozbawione argumentacji prawnej uzasadnienie. Wywód pełnomocnika skarżącej sprowadza się do ogólnego zarzutu wadliwości zaskarżonego wyroku. Pełnomocnik wskazuje na naruszenie przepisów prawa materialnego, jednakże zarzut ich naruszenia nie łączy się z analizą prawną, która mogłaby przekonać Sąd Najwyższy o rzeczywistej potrzebie merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej.

Pełnomocnik posługuje się ogólnymi stwierdzeniami o „utrwalonej linii orzecniczej”, na dowód której przytacza fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego, w którym w istocie cytowane są jedynie ustawowe przesłanki mobbingu.

Teza, że wyrok Sądu Okręgowego jest w ocenie powodów niezwykle krzywdzący, a uzasadnienie zawiera w ich ocenie wiele stwierdzeń, które nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym przez Sąd pierwszej instancji materiale dowodowym, nie jest wystarczająca do przyjęcia oczywistej zasadności skargi.

Pełnomocnik nie przeprowadza też wywodu, na podstawie którego Sąd Najwyższy mógłby odnieść się do tezy o oczywistej zasadności skargi. Należy przypomnieć, że z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia.

W podsumowaniu można jedynie podkreślić, że pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe – dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników. Nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych. Naruszanie przez jednych pracowników godności i dobrego imienia innych może w skrajnych przypadkach doprowadzić nawet do zastosowania wobec naruszcycieli art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Osoba, której dobra osobiste zostały naruszone

przez inne osoby, ma prawo wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 23–24 k.c., art. 448 k.c.).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.