

POSTANOWIENIE

Dnia 26 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A.W.
przeciwko K. S.A. z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu oraz o
wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 28 marca 2018 r., sygn. akt IV Pa [...] /18,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek pozwanego w przedmiocie żądania zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 12 września 2017 r. w jego pkt 3, w ten sposób, że oddalił powództwo A.W. o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, a w pozostałej części oddalił apelację i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W sprawie ustalono, że A.W. zatrudniony został w K. Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w dniu 1 kwietnia 1994 r. na podstawie umowy o pracę (od dnia 1 października 1994 r. na czas nieokreślony). Od kilku lat powód zatrudniony był na stanowisku specjalisty do spraw przygotowania komponentów do produkcji. Powód

w dniu 25 lipca 2016 r. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 października 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: naruszenie dyscypliny pracy przez samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 25 czerwca 2016 r. od godziny 2:26 i od godziny 23:41 oraz w dniu 26 czerwca 2016 r. od godziny 2:26 oraz wykonywanie czynności nienależących do obowiązków powoda w dziale magazynu hala 13, co zarejestrowały kamery przemysłowe i co stanowi naruszenie regulaminu pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano również naruszenie obowiązujących zasad BHP przez poruszanie się w dniu 25 czerwca 2016 r. od godziny 2:26 i od godziny 23:41 oraz w dniu 26 czerwca 2016 r. od godziny 2:00 w dziale magazynu hala 13 bez kasku w sposób nieprawidłowy i niebezpieczny, przechodząc pod regałami, co również zarejestrowały kamery przemysłowe i co stanowi naruszenie regulaminu pracy. Jako kolejną przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania do pracownika skutkującą niemożnością dalszego zatrudnienia w zakładzie przez powzięcie uzasadnionego podejrzenia kradzieży mienia pracodawcy, który przygotował i przydzielił pracownikom gotowe paczki z darmowymi produktami Spółki zapakowane w kartonowe pudełka. Paczkę taką otrzymał również powód.

Prezes zarządu pozwanej firmy podjął decyzję o zwolnieniu powoda na podstawie relacji przekazanych przez J.K. i M.S., sam zaś nagrań z kamer przemysłowych nie oglądał.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że B.S. - przełożony powoda we wcześniejszym okresie zatrudnienia zwracał się do niego w sposób obraźliwy, używając słów wulgarnych, kierując do powoda wypowiedzi, które naruszały jego godność osobistą, prawo powoda do poszanowania wyznawanych przez niego wartości. Przełożony obrażał powoda, kiedy powód podejmował prawidłowe decyzje w sprawie produkcji świec, wyśmiewał się z powoda, krzyczał na niego, obmawiał go przed innymi pracownikami i ośmieszał. W ten sposób obrażani byli również inni pracownicy, a pracownice były obmawiane i wyśmiewane. Powód otrzymywał jako brygadzysta najniższe wynagrodzenie.

Biegły sądowy psycholog Z.T. w opinii pisemnej sporządzonej w niniejszej sprawie podniósł, że powód cierpiał na zaburzenia adaptacyjne po przebytych

zespole stresu pourazowego następującym w związku z pracą i bezpośrednio po zdarzeniach w pracy oraz, że u powoda wystąpił rozstrój zdrowia psychicznego. W opinii pisemnej biegły psychiatra lekarz medycyny K.P. stwierdziła, że u powoda wystąpił rozstrój zdrowia psychicznego pod postacią zaburzeń adaptacyjnych.

Sąd Rejonowy skonstatował, że na podstawie nagrań z kamer przemysłowych, nie można stwierdzić, że powód wraz z G.S. zabrali i wynieśli z pozwanej firmy świeczki, dokonując ich kradzieży. W konsekwencji Sąd Rejonowy ocenił, że skoro nie zarzuca się powodowi kradzieży, to nie można mówić o utracie zaufania z powodu podejrzenia kradzieży świeczek. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wypowiedzenia nie uzasadniają rozwiązania z powodem stosunku pracy. Pierwsze dwie przyczyny dotyczą naruszenia regulaminu pracy oraz przepisów BHP i pracodawca może ewentualnie rozważyć nałożenie kary porządkowej. Jednocześnie, na podstawie art. 94³ § 3 k.p. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda żadaną kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia.

Sąd Okręgowy rozpoznając apelację wniesioną przez stronę pozwaną, dodatkowo ustalił, że wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie zatrudnienia było podwyższane. W dniu 1 marca 2009 r. strony zawarły porozumienie zmieniające pierwotną umowę o pracę, mocą której powierzono powodowi stanowisko operatora maszyn świecarskich, bez dodatku brygadzystowskiego, na co powód wyraził zgodę. W zakresie warunków wynagrodzenia strony wielokrotnie zawierały porozumienie zmieniające warunki płacy, na które powód wyrażał zgodę, w tym na premię uznaniową przysługującą zgodnie z regulaminem.

Sąd Okręgowy zauważył, że ustalenia faktyczne, jak i ocena prawna Sądu Rejonowego, dotycząca zarzucanego pozwanej mobbingu, są wybiórcze i sprowadzają się do powtórzenia za powodem okoliczności, które jego zdaniem stanowiły mobbing. Długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 243/15 LEX nr 2186566). Podsumowując Sąd Okręgowy uznał, że poczynione przezeń okoliczności faktyczne oraz całość materiału

dowodowego nie wyczerpują znamion mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 3 k.p. Postępowanie dowodowe nie wykazało stosowania przez pozwanego w sposób długotrwały lub uporczywy wobec powoda działań mających na celu jego poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, nękanie, zastraszanie powoda. W tym stanie rzeczy dowód z opinii biegłych okazał się w niniejszej sprawie niecelowy i nieprzydatny.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., a w zakresie rozstrzygnięcia przywracającego powoda do pracy i zasądzającego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik powoda. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 94³ § 2 k.p. oraz przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego prawidłowości stosowania i wykładni dokonanej przez Sąd w zakresie zastosowania prawa materialnego, a mianowicie przepisu art. 94³ § 2 i 3 k.p., polegające na rozstrzygnięciu, czy - „Stosowanie wyzwisk, poniżeń, drwin z wyznawanej wiary, ośmieszeń, zastraszonych utratą pracy, do pracowników (grupy pracowników, kilku pracowników) przez jednego kierownika, należy kwalifikować każdorazowo jako stosowany mobbing w stosunku do każdego pracownika (pod warunkiem kumulatywnego zaistnienia przesłanek z tegoż przepisu w stosunku do danego, zindywidualizowanego konkretnie pracownika), czy z powodu tego, iż poniżanie, ośmieszanie, znieważanie, zastraszanie jest kierowane również do innych pracowników w zakładzie pracy (lecz nie w tym samym czasie i z tego samego powodu lub jego braku), pracownik nie może z tego tytułu dochodzić roszczeń ze stosowanego mobbingu do niego jako podmiotu z grupy pracowników poniżanych, ośmieszanych, znieważanych.

Jednocześnie istnieje potrzeba wykładni przepisu art. 94³ § 2 i 3 k.p. oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia warunków, pozwalających na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. Skarżący wskazał na trzy z nich, to jest w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Kumulatywne wskazanie podstaw przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest wykluczone, lecz *ad casum* kwestia zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem nie może stanowić istotnego zagadnienia prawnego i dowodzić o konieczności wykładni przepisów prawa z uwagi na rozbieżne poglądy. Jeżeli dana kwestia ma stanowić istotne zagadnienie prawne, to nie może być na tym tle rozbieżności w orzecznictwie, gdyż z istoty rzeczy dany problem jest nowy, dotychczas nierozpoznany. Natomiast jeżeli mamy do czynienia z rozbieżnymi poglądami w judykaturze i należy ten aspekt ujednolicić, to z kolei nie mamy do czynienia w sprawie z istotnym zagadnieniem prawnym. Zatem jedna ze wskazanych przez skarżącego podstaw jest *a priori* wadliwa.

W odniesieniu do pierwszej przesłanki przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), to z istotnym zagadnieniem prawnym mamy do czynienia, gdy skarżący wskaże przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, poda argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykaże, iż jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151).

Skarżący nie odnosi się do tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Podnoszone zagadnienie prawne zamyka się w treści art. 94³ § 2 i 3 k.p. Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania, w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Jednocześnie o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., (II PK 88/08, LEX nr 577756) wynika jednak, że choć każdy przypadek należy badać indywidualnie, to konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94³ k.p. następstw. Aby dokonać

właściwej subsumcji stanu faktycznego do art. 94³ § 2 k.p., Sąd odwoławczy przeprowadził obszerne i wnikliwe postępowanie dowodowe, którego wyniki poddał szczegółowej analizie, dochodząc do wniosku, że nie wykazano stosowania przez pozwanego w sposób długotrwały lub uporczywy wobec powoda działań mających na celu jego poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, nękanie, zastraszanie powoda. Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Z ustalonych w sprawie faktów wynika, że wobec pracownika nie stosowano mobbingu.

Na marginesie należy dodać, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jako "sąd prawa", rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Podsumowując tę część rozważań, na stawiane przez skarżącego pytanie odpowiedzi udzielić można (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Innymi słowy, rozstrzygnięcie istotnego problemu prawnego nie może polegać na wyjaśnieniu wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej występuje wówczas, gdy kwestionowane

orzeczenie może być zakwalifikowane jako bezprawne. Taka ocena musi być przy tym dokonana wprost, bez wnikliwej analizy, czyli ewidentna wadliwość orzeczenia powinna być widoczna od razu, dla każdego przeciętnego prawnika. Potrzeba wyeliminowania z obrotu orzeczeń naruszających elementarne reguły porządku prawnego jest niewątpliwa. Dla stwierdzenia, że w sprawie tak rozumiana przesłanka wystąpiła skarżący powinien był wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinien był przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jego zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone.

Skarżący nie podał przekonujących argumentów świadczących o występowaniu w sprawie tak rozumianej oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. W orzecznictwie sądowym podkreśla się, że w przypadkach wymagających wiadomości specjalnych, których uzyskanie jest możliwe wyłącznie w drodze skorzystania z pomocy biegłego, dowód z opinii biegłego nie może być zastąpiony inną czynnością dowodową. Nie można jednak zapominać, iż dowód z opinii biegłego nie służy uzupełnianiu twierdzeń strony o faktach czy nawet do czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych. Dowód ten może być wykorzystany do weryfikowania wymagających wiedzy specjalnej powiązań między ustalonymi faktami albo do wyprowadzenia z tych faktów wniosków, których sformułowanie wymaga wiedzy specjalistycznej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, LEX nr 1511151).

Niedopuszczenie przez Sąd drugiej instancji dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia faktu doznania przez powoda rozstroju zdrowia jako następstwa mobbingu w sytuacji nieuprawdopodobnienia zachowań penalizowanych w art. 94³ § 2 k.p. nie stanowi o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

Z treści wniosku zgłoszonego w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wynika, aby pełnomocnik domagał się zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego w toku tak zwanego „przedsądu”. Żądanie ich zasądzenia odnosiło się wyłącznie do

etapu rozpoznawczego (oddalenia skargi), a do tego momentu procedowania nie doszło. Wobec tego koszty odpowiedzi na skargę kasacyjną, w której nie wskazano argumentów dotyczących przyczyn kasacyjnych (art. 398⁹ § 1 k.p.c.), uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.