

Sygn. akt I PK 251/15

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. C.
przeciwko Szkole Podstawowej nr [...] im. [...] w P.
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 lipca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 31 marca 2015 r., sygn. akt IX Pa 819/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powódka A. C. domagała się pierwotnie w pozwie przeciwko pozwanemu pracodawcy Szkole Podstawowej Nr [...] im. [...] w P. uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, ewentualnie zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę. W toku procesu wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz kwoty 1.680 zł tytułem odszkodowania w związku z jej dyskryminowaniem. Ostatecznie powódka domagała się zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz zadośćuczynienia w kwocie 40.000 zł w związku z mobbingiem oraz cofnęła powództwo w zakresie odszkodowania w kwocie 1.680 zł.

Sąd Rejonowy w Pszczynie, wyrokiem z 10 września 2014 r., oddalił powództwo o odszkodowanie oraz zadośćuczynienie w związku z mobbingiem oraz umorzył postępowanie w zakresie żądania odszkodowania w kwocie 1.680 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pomocy kuchennej. 20 grudnia 2013 r. powódka otrzymała pismo z oświadczeniem pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności powódki w pracy. Nieobecności te w znacznym stopniu dezorganizowały pracę kuchni szkolnej. W ocenie Sądu Rejonowego, przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę była konkretna i rzeczywista. Ustosunkowując się do roszczeń powódki związanych z mobbingiem, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że strona pozwana nie dopuściła się mobbingu wobec powódki. Zdaniem Sądu z żadnego z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie wynika, aby powódka była poniżana czy szykanowana przez przełożonego lub współpracowników. Zdarzały się nieporozumienia lub kłótnie między pracownikami kuchni, jednak, w ocenie Sądu, nie jest to zjawisko odosobnione w większym zespole pracujących. Samo subiektywne poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania lub zachowania mają charakter mobbingu, nie jest wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście miał miejsce mobbing. Mobbing jest instytucją prawa pracy, której cechy konstytutywne są określone normatywnie. Sąd Rejonowy ocenił, że w zachowaniu współpracowników powódki brak było cech wyczerpujących znamiona mobbingu w ujęciu normatywnym, w szczególności stwierdził, że z jednorazowych zdarzeń, kiedy to pracodawca podejmuje decyzję nie do końca akceptowaną przez pracownika, nie można wywodzić istnienia mobbingu, skoro w zachowaniach pracodawcy brakuje elementów ciągłości, uporczywości czy szykany wobec pracownika. Podsumowując, Sąd Rejonowy w Pszczynie stwierdził brak podstaw do przyjęcia istnienia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. i tym samym do zastosowania art. 94³ § 3 k.p., co uzasadniało oddalenie powództwa w zakresie żądania zadośćuczynienia.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości. W apelacji zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, co sprowadzało się do podważenia prawidłowości ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z 31 marca 2015 r., oddalił apelację. Uznał, że stanowi ona jedynie polemikę z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, opartymi na rzetelnej i logicznej ocenie materiału dowodowego, której nie można przypisać cech dowolności. Za nietrafny uznano apelacyjny zarzut bezzasadności wypowiedzenia, w świetle ustaleń Sądu, zgodnie z którymi powódka była pracownicą najczęściej korzystającą spośród wszystkich pracowników kuchni szkolnej ze zwolnień lekarskich, co dezorganizowało pracę kuchni; w ostatnim czasie okres zwolnienia wynosił 130 dni. Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do zakwestionowania stanowiska Sądu Rejonowego co do roszczenia powódki o zadośćuczynienie z tytułu stosowania wobec niej mobbingu. Powódka upatrywała cech mobbingu w zachowaniu kucharki będącej jej przełożoną. Tymczasem zdarzenia, na które powoływała się powódka, nie nosiły cech nękania ani uporczywości w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Immamentną cechą nękania pracownika, według tego przepisu, jest ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi. Incydentalne nieporozumienia w pracy zespołu zatrudnionego w kuchni szkolnej nie przekładały się, zdaniem Sądu odwoławczego, na stosunki między powódką i innymi pracownikami. Powódka uczestniczyła w spotkaniach, prywatnych rozmowach, wspólnych imprezach. Skoro zatem – jak ustalił Sąd Rejonowy – zachowania przełożonej, na które powołuje się powódka, nie miały znamion mobbingu, to roszczenie powódki z tym związane nie mogło być uwzględnione.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach wniosła powódka, zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację w zakresie dotyczącym zadośćuczynienia w związku z mobbingiem.

Jako podstawy skargi kasacyjnej wskazano naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 94³ § 1, 2 i 3 k.p., oraz naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 232 k.p.c. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz

zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy w zaskarżonym zakresie Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentowano jej oczywistą zasadnością w zakresie rażącego naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 94³ § 1 i 2 k.p. w wyniku uznania, że zachowanie pozwanej nie wyczerpywało znamion mobbingu, bowiem działania, na które wskazywała powódka, nie miały charakteru nękania, którego immamentną cechą jest ustawiczne dręczenie, niepokojenie lub dokuczanie pracownikowi.

Skarżąca sformułowała także zagadnienia prawne w postaci pytania: czy zachowanie polegające na wielokrotnym przerywaniu przez przełożonego pracy wykonywanej przez podwładnego (który jest osobą niepalącą) w celu wypalenia przez przełożonego papierosa w pomieszczeniu przeznaczonym do wstępnej obróbki żywności a następnie maskowanie zapachu dymu zapachem w aerozolu lub wietrzenie tego pomieszczenia, co w okresie zimowym powoduje niską temperaturę, oraz utrudnianie przez przełożonego wykorzystywania przez pracownika przerwy przez częste nieobecności spowodowane sprawami osobistymi, takimi jak palenie papierosów czy rozmowy telefoniczne, może stanowić mobbing w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p.

Skarżąca podniosła także, że w sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości, a mianowicie: „czy w świetle art. 94³ § 2 k.p. uczestnictwo pracownika mobbingowanego w imprezie lub wycieczce zorganizowanej przez pracodawcę dla pracowników może prowadzić do usunięcia skutku w postaci izolacji pracownika”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikowała się do przyjęcia jej celem merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

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

Skarżąca wskazuje w pierwszej kolejności na oczywistą zasadność wniesionej przez siebie skargi. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, pozwalająca na ocenę, 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323).

Skarżąca, formułując zarzut oczywistego naruszenia art. 94³ § 1 i 2 k.p. w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy, że zachowanie strony pozwanej nie

wyczerpywało znamion mobbingu, sprowadza swoją argumentację do wybiórczego przytoczenia orzeczenia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu (wyrok z 27 września 2012 r., III APa 27/12) oraz poglądu prezentowanego w doktrynie. Argumentacja skarżącej pozbawiona jest odniesienia powołanych poglądów do stawianego przez nią zarzutu oczywistej zasadności skargi. Skarżąca nie odwołuje się do elementów konstrukcyjnych definicji mobbingu, poprzestając na przedstawieniu okoliczności faktycznych, które jej zdaniem wyczerpują znamiona mobbingu. Pomija w swoim wywodzie istotny z prawnego punktu widzenia element skutku, jaki powinny wywołać u pracownika działania (zachowania) kwalifikowane jako mobbing. Kategoryczne sądy wyrażane przez skarżącą odnośnie do oceny prawnej poszczególnych elementów stanu faktycznego, nie usprawiedliwiają postawionego zarzutu oczywistej zasadności skargi, jeśli przyjąć, że powinien się on odnosić do ewidentnego naruszenia przepisów, niewymagającego pogłębionej analizy prawnej. Skarżąca nie uzasadnia stawianego zarzutu oczywistej zasadności skargi przed odwołaniem się do (bogatego w tym przedmiocie) orzecznictwa Sądu Najwyższego, mimo że problematyka mobbingu doczekała się rozbudowanej analizy orzeczniczej.

Analogiczne wątpliwości budzi także sformułowane przez skarżącą zagadnienie prawne, które ze względu na swoją kazuistyczną formę traci walor zagadnienia istotnego dla porządku prawnego. Istotne zagadnienie prawne występuje wówczas, gdy przedstawiana kwestia prawna ma doniosłe znaczenie dla systemu i rozwoju prawa. Chodzi więc nie tylko o określoną staranność i wysiłek strony skarżącej w jego zredagowaniu, lecz przede wszystkim o jurydyczne przedstawienie analizy stanu prawnego, orzecznictwa i wynikającego z tego problemu prawnego o takiej wadze, że może być on uznany za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581). Rzekomo „istotne” zagadnienie prawne zostało sformułowane w sposób kazuistyczny, bezpośrednio powiązany ze stanem faktycznym sprawy. Nie posiada zatem waloru abstrakcyjnego, waloru istotności dla porządku prawnego. Uzasadniając występowanie w sprawie zagadnienia prawnego, skarżąca ogranicza się w istocie do własnej oceny stanu faktycznego sprawy, nie formułuje przy tym problemu błędnej wykładni przepisu prawa materialnego (nie posługuje się nawet siatką

pojęciową właściwą dla art. 94³ § 2 k.p.). Sformułowane zagadnienie odrywa się od ustawowych pojęć, co uniemożliwia także ewentualne jego zakwalifikowanie w kategorii błędnego zastosowania przepisu do ustalonego stanu faktycznego (wadliwej subsumcji)..

Argumentując konieczność rozstrzygnięcia o możliwości zakwalifikowania konkretnego zachowania przełożonej powódki jako dopuszczenia się przez nią mobbingu, skarżąca ogranicza się do oceny ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego. Nie formułuje problemu prawnego związanego z powołanym przepisem prawa materialnego, choćby błędu w jego wykładni. Samo zagadnienie zostało przedstawione w oderwaniu od ustawowych przesłanek mobbingu. Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące lub mające na celu izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594). Analiza powyższych przesłanek musi odbywać się w odniesieniu do obiektywnego wzorca (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114). W powołanym wyroku Sąd Najwyższy przyjął ponadto, że izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach przełożonych lub współpracowników, objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie), uzasadnia przyjęcie istnienia mobbingu.

Przedstawione przez skarżącą zagadnienia odnoszą się do przyjętych przez nią *a priori* przesłanek mobbingu, których istnienie Sąd drugiej instancji kategorycznie wykluczył. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że jest izolowana bądź w inny sposób szykanowana przez przełożoną, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności pracodawcy za mobbing

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

W związku z powyższym należało uznać, że skarżąca nie przedstawiła Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, istotnego z punktu widzenia porządku prawnego, ani nie wykazała, że złożona przez nią skarga jest oczywiście uzasadniona. Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.