

Sygn. akt I PK 313/16

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa V. M.
przeciwko Sądowi Apelacyjnemu w (...)
o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lipca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 18 maja 2016 r., sygn. akt III APa (...),

**I odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
II zasądza od powódki na rzecz pozwanego 2.400 zł (dwa
tysiące czterysta) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Przedmiotem postępowania były roszczenia wywodzone z mobbingu. Powódka V.M. domagała się zasądzenia od pozwanego Sądu Apelacyjnego w (...) po 25.000 zł z racji zadośćuczynienia i odszkodowania.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 11 grudnia 2014 r. oddalił powództwo, a Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 18 maja 2016 r. oddalił apelację powódki.

Z pisemnych motywów uzasadnienia wynika, że Sąd drugiej instancji nie uznał działań pozwanego, a polegających na dociekaniu czy pracownica podjęła dodatkowe zatrudnienie, za bezprawne, czy też niewłaściwe. Niezależnie od tego,

Sąd ten uznał, że działania pracodawcy (żądanie informacji, które rozpoczęło konflikt) nie spełniało cechy długotrwałości i uporczywości.

Skargę kasacyjną wniosła powódka, zarzuciła naruszenie art. 94³ § 1-4 k.p., art. 6 k.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. Wnosząc o przyjęcie skargi do rozpoznania powódka wskazała na istotne zagadnienie prawne, jakim jest występowanie pojęcia „mobbing” i przyjęcie przez Sąd odwoławczy w niniejszej sprawie, że pomimo faktu, iż samo już tylko podejrzenie wykonywania dodatkowego zatrudnienia mogło być dla powódki sytuacją stresującą i nieprzyjemną, co w połączeniu z ustalonym przez Sąd odwoławczy faktem, że forma i sposób wyjaśniania problemu przez dyrektora pozwanego Sądu mogły przybrać dużo bardziej przemyślaną, delikatną formę i uwzględniać indywidualną wrażliwość dobrze ocenianego do tej pory i odnajdującego się w zespole pracownika, jakim była powódka, brak było podstaw do uznania, że względem powódki stosowany był mobbing.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania. Wniosek ten staje się zrozumiały, jeśli weźmie się pod uwagę, że postawione zagadnienie w istocie zmierza do zweryfikowania stanowiska Sądu Apelacyjnego w (...), a przy tym abstrahuje od normatywnej definicji mobbingu. Zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179). Właściwości tej nie spełnia zagadnienie, w której zmienną ma być „indywidualna wrażliwość” powódki, czy też „bardziej przemyślana, delikatna forma” wyjaśnienia problemu przez dyrektora pozwanego.

Niezależnie od powyższego, trzeba wskazać, że w przepisie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie chodzi o jakiegokolwiek zagadnienie, ale wyłącznie o zagadnienie prawne,

czyli takie, które osadzone jest w treści danego przepisu prawnego. Indywidualna wrażliwość pracownika, czy subtelność komunikowania się stron stosunku pracy, nie stanowią normatywnego wzorca art. 94³ § 2 k.p. Definicja mobbingu oparta została na odmiennej relacji. Z jednej strony, ustawodawca wskazał na patologiczne zachowania polegające na nękanii, zastraszaniu, poniżaniu, ośmieszaniu lub wyeliminowaniu pracownika z zespołu współpracowników, z drugiej zaś, zaakcentował, że znaczenie mają tylko takie zachowania, które miały charakter długotrwały i uporczywy. Obie płaszczyzny weryfikowane są miarą obiektywną, a nie subiektywnym przekonaniem pracownika. Nie można przy tym pominąć, że zjawisko mobbingu ma miejsce tylko w razie łącznego spełnienia przesłanek. Ma to znaczenie, gdyż powódka przedkładając zagadnienie do rozstrzygnięcia skupiła się jedynie na własnych przeżyciach, które postrzega jako przejawy mobbingu, pominęła natomiast aspekt długotrwałości i uporczywości (a ten został przez Sąd drugiej instancji wykluczony). Znaczy to tyle, że zagadnienie prawne wskazane w skardze nie jest przydatne do rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Z przeprowadzonego wyводу widać, że sposób sformułowania przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., po pierwsze, nie ma właściwości uniwersalnych (nie umożliwi rozwoju orzecznictwa), a po drugie, jest indyferentne dla rozstrzygnięcia (bez względu na odpowiedź, z uwagi na stwierdzony brak długotrwałości i uporczywości zachowania przełożonych powódki, nie wpłynie na wynik sprawy). Uwagi te były potrzebne, jeśli uwzględni się, że podstawowym zadaniem Sądu Najwyższego jest stanie na straży jednolitości orzecznictwa i kontroli jego legalności. Z przepisu art. 1 pkt 1 lit. a ustawy o Sądzie Najwyższym wynika jednak, że sprawowanie wymiaru sprawiedliwości odbywa się przez rozpoznawanie skarg kasacyjnych. Instytucjonalne powiązanie wypowiedzi Sądu Najwyższego z indywidualnym sporem widoczne jest także w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., który wymaga aby zagadnienie prawne wystąpiło w sprawie. Oznacza to, że przyjęcie skargi do merytorycznego rozpoznania dopuszczalne jest jeśli w danym postępowaniu zakończonym prawomocnym wyrokiem wystąpiło, a zatem zaważyło na rozstrzygnięciu, zagadnienie o charakterze kwalifikowanym (istotnym). W ten sposób kontrola legalności jednostkowego wyroku (aspekt indywidualny), umożliwia

osiągnięcie homogeniczności interpretacyjnej systemu prawnego (czynnik powszechny). Przedstawione przez powódkę zagadnienie prawne właściwości tych nie posiada, a zatem na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji. O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

as