

Sygn. akt I PK 49/15

POSTANOWIENIE

Dnia 25 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa E. B.

przeciwko C. w ł.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu mobbingu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 listopada 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 23 września 2014 r., sygn. akt VII Pa 262/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

E. B. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 23 września 2014 r. oddalającego jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia z dnia 27 marca 2014 r., którym oddalono jej powództwo przeciwko C. w ł. jako byłemu pracodawcy, o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu mobbingu. Skarga została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 94³ § 1-4 k.p. polegającą na uznaniu, że nie doszło ze strony pracodawcy do zachowań polegających na nękanii jej i tym samym przyjęcie, że nie był stosowany mobbing oraz na przyjęciu, iż działania pracodawcy wobec niej nie wyczerpały znamion mobbingu i brak

przesłanek do zasądzenia zadośćuczynienia i odszkodowania; niezastosowanie art. 183a § 1-5 k.p. mimo, że z zeznań świadka W. S. oraz powódki wynika, że była traktowana przez przełożoną W. D. w inny sposób niż pozostali pracownicy oraz, że powodem wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę był jej stan zdrowia, w szczególności okazanie pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności. W dalszej części zarzuciła naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. przez dowolną ocenę dowodów.

Na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. w zw. z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując jako przyczynę kasacyjną konieczność wykładni pojęcia mobbingu w rozumieniu art. 943 §1-4 k.p., „które nasuwa trudności w jego zdefiniowaniu, a definicja kodeksowa jest mało precyzyjna i budzi poważne wątpliwości”. Podniosła, że argumentacja skargi kasacyjnej na rzecz stanowiska odmiennego od przyjętego w zaskarżonym wyroku, potwierdza potrzebę wykładni tych przepisów. Zaskarżonym wyrokiem Sąd drugiej instancji oddalił apelację, tym samym przesądzając, że mobbing nie był wobec niej stosowany, tymczasem zachowania przełożonej powódki, w szczególności publiczne oskarżenie o kradzież, wywołały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i poczucie poniżenia. Powstaje więc pytanie, czy w tej sytuacji można mówić o „uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika” i czy takie zachowanie ma charakter „uporczywy”? Wyjaśnienia, jako istotnego zagadnienia prawnego występującego w przedmiotowej sprawie, wymaga także, czy w świetle art. 94³ § 1-4 k.p. pojęcie mobbingu należy utożsamiać z długotrwałym pomijaniem pracownika przy podwyżkach i nagrodach, stosowaniem nierównego traktowania pracownika, w tym wielokrotnym zwracaniem pracownikowi uwagi w obecności innych pracowników oraz osób trzecich, a także czy jako mobbing należy traktować publiczne pomawianie pracownika o kradzież, w szczególności gdy takie zachowanie bezpośrednio przełożonej powódki spowodowało u powódki rozstrój zdrowia tj. doprowadziło do depresji oraz poważnej choroby układu moczowego, która spowodowała konieczność usunięcia nerki. Dodała, że w sprawie istnieje także konieczność wyjaśnienia, czy w świetle art. 18³a 1-5 k.p. i art. 18³d k.p. zasada równego traktowania w stosunkach pracy rozumiana jest jako różnicowanie pracownika z uwagi na stan zdrowia i

przebywanie przez pracownika na długotrwałych zwolnieniach chorobowych oraz niepełnosprawność pracownika, a także czy nie narusza zasady równego traktowania wręczenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę tego samego dnia, w którym pracownik przedstawił pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności. Konieczne jest wyjaśnienie czy powódka była traktowana w sposób nierównomierny z innymi pracownikami ze względu na wskazane wyżej kryteria stanu zdrowia i niepełnosprawności.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

W związku z tym, że każda z przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej, także powołana przez skarżącą, musi być powiązana z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2002 r., III CZP 76/01, niepubl. i postanowienia z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, niepubl., z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 5/08, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 203, z dnia 17 stycznia 2003 r., III CZP 82/02, niepubl. oraz z dnia 4 kwietnia 2013 r., III UK 98/12, niepubl.), wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wspiera nawiązanie do wskazanych w podstawie skargi kasacyjnej kontrowersji dotyczących dokonanych ustaleń, zbudowanej na krytyce oceny dowodów. Takie uzasadnienie przyczyn kasacyjnych jest zresztą niedopuszczalne (art. 398³ § 3 oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c.; por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11, niepubl., czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2014 r., V CSK 140/13, niepubl.).

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

