

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B.K.
przeciwko „O.” S.A. z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...].
z dnia 7 listopada 2017 r., sygn. akt III APa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. przyznaje od Skarbu Państwa (kasa Sądu Apelacyjnego w [...].) na rzecz adwokata Z.H. kwotę 4.050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) zł, powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce w postępowaniu kasacyjnym,**
- 3. odstępuje od obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w W. wyrokiem z dnia 7 listopada 2017 r. oddalił apelację B.K. i M.R. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 20 października 2015 r. oddalającego ich powództwo o odszkodowanie za mobbing.

W sprawie ustalono, że wyrokiem z dnia 17 grudnia 2012 r. Sąd Rejonowy [...] w W. tytułem zadośćuczynienia zasądził od pozwanej „O.” SA Odział N.C. w W.

na rzecz B.K. i M.R. odpowiednie kwoty, a Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 8 października 2013 r. oddalił apelację pozwanej.

Od 2005 r. w „O.” SA obowiązywał program dobrowolnych odejść. Zgodnie z § 9 Załącznika nr 2 do Porozumienia Ogólnego z dnia 30 sierpnia 2005 r., pracodawca zobowiązał się do wypłaty pracownikom zwalnianym z pracy w związku z restrukturyzacją dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, ponad kwoty wynikające z przepisów prawa pracy oraz przepisów prawa zakładowego. Powódka przystępując do programu rozwiązała stosunek pracy w dniu 31 grudnia 2007 r. i otrzymała z tego tytułu dodatkowe odszkodowanie, przewidziane przez Porozumienie. Po rozwiązaniu stosunku pracy B.K. kontynuowała zwolnienie lekarskie do dnia 20 marca 2008 r., a następnie poszukiwała pracy i pozostawała bezrobotna przez 34 miesiące.

Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie umowy nie nastąpiło wskutek mobbingu, a spowodowane nim choroby uniemożliwiły powódce podjęcie zatrudnienia przez dłuży czas. W ocenie tego Sądu, decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy była wyłącznie uzależniona od możliwości skorzystania z programu dobrowolnych odejść. Sąd Okręgowy wziął również pod uwagę, że stan zdrowia powódki doznał uszczerbku na skutek mobbingu, jednak z tego tytułu otrzymała ona już stosowną rekompensatę na mocy powołanego wcześniej wyroku w sprawie o zadośćuczynienie.

Sąd Apelacyjny w znacznym zakresie podzielił i przyjął za własny stan faktyczny sprawy (odnośnie do przebiegu zatrudnienia powódki, formy rozwiązania stosunku pracy, mającego miejsce mobbingu oraz rozstroju zdrowia, jak również pozostawania powódki bez pracy po ustaniu stosunku pracy).

W ocenie Sądu odwoławczego sam formalny tryb rozwiązania stosunku pracy nie może przesądzać jeszcze o kwestii istnienia ewentualnego związku przyczynowego między stosowanym u pracodawcy wobec pracownika mobbingiem a ustaniem stosunku pracy. Jednakże powódka nie dowiodła istnienia pozostałych okoliczności warunkujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy, mimo spoczywającego na niej w tym zakresie ciężaru dowodu (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c.). Skarżąca nie wykazała istnienia związku przyczynowego między mobbingiem skutkującym rozwiązaniem stosunku pracy a faktem pozostawania bez

pracy w okresie po ustaniu zatrudnienia. Jednocześnie w sprawie nie wykazano, że dolegliwości zdrowotne, ustalone prawomocnym wyrokiem, jako następstwa deliktu pozwanej spółki, skutkowały po dniu 1 stycznia 2008 r. niemożnością podjęcia aktywności zarobkowej.

Kierując się powyższą argumentacją Sąd Apelacyjny orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w części dotyczącej oddalenia apelacji B.K..

W podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 94³ § 3 k.p. oraz art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 361 § 1, art. 123 § 1 i art. 415 k.c. oraz naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 382 w związku z art. 391 k.p.c. i art. 442¹ § 1 k.c. oraz art. 228 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na twierdzeniu występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania czy normalnym następstwem rozwiązania umowy o pracę dręczonego mobbingiem pracownika jest bezrobocie wskutek braku ofert pracy mimo aktywnego jej poszukiwania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

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. Skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

W przypadku powołania się na podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. należy sformułować zagadnienie prawne oraz przedstawić odrębną, pogłębioną argumentację prawną wskazującą na zaistnienie powołanej okoliczności

uzasadniającej przyjęcie skargi do rozpoznania. Chodzi wszak o problem jurystycznie doniosły, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, który powinien rozpoznać Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r., IV CSK 405/15, LEX nr 2160209). Taka sytuacja ma natomiast miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Na wstępie należy zauważyć, że w podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie art. 94³ § 3 k.p. Ten sam artykuł został powołany we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Treść wniosku, wskazująca na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, odwołuje się zaś do odszkodowania należnego pracownikowi, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, to jest art. 94³ § 4 k.p.

Odszkodowanie, które przysługuje pracownikowi pod warunkiem rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14, LEX nr 1723774). Przy czym przez „rozwiązanie umowy” należy rozumieć – zgodnie z brzmieniem art. 30 k.p. – zarówno rozwiązanie za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia (zob. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski: Kodeks pracy komentarz, Warszawa 2010 s. 549). Rozwiązanie umowy wskutek mobbingu oznacza, iż przyczyna ta musi być wskazana w oświadczeniu woli pracownika. Pomiedzy mobbingiem a rozwiązaniem umowy o pracę musi zachodzić związek przyczynowy. Nie oznacza to jednak w żadnej mierze, że musi być to jedyna przyczyna, którą pracownik wskazuje w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 r., I PK 147/08, LEX nr 602488).

Wysokość odszkodowania przysługującego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. wyznaczona jest zatem przez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez niego wynagrodzenia z miejsca pracy, w którym doszło do rozwiązania

stosunku pracy), lecz także przez inne szkody poniesione przez pracownika (np. obniżone szanse znalezienia pracy wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem (zob. M. Tomaszewska [w:] K.W. Baran red. Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018).

Odnosnie natomiast do wysokości odszkodowania, które należy się pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu, to przysługuje ono w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość odszkodowania określa pracownik w żądaniu jego zapłaty skierowanym do pracodawcy. Zgodnie z ogólnymi regułami dowodowymi (art.6 k.c.) ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej – a zatem winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami szkody (samego faktu jej powstania, a także wysokości), a przede wszystkim normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego między bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem szkody, a także ustalenie wysokości odszkodowania – spoczywa na tym, kto wywodzi skutki prawne ze sformułowanego żądania (czyli na pracowniku).

Tym samym przyjąć trzeba, że pracownik uprawniony jest do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości. Jeśli jednak pracownik decyduje się dochodzić naprawienia szkody w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie, koniecznym jest wykazanie wszelkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej (w tym wysokości szkody). W przypadku natomiast gdy pracownik udowodni przed sądem, że był ofiarą mobbingu i nie wskazuje wysokości szkody, sąd obowiązany jest zasądzić odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie (zob. W. Ostaszewski: Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy, Warszawa 2015).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sądy *meriti* ustaliły, że powódka nie wykazała istnienia związku przyczynowego między mobbingiem skutkującym rozwiązaniem stosunku pracy a faktem pozostawania bez pracy w okresie po ustaniu zatrudnienia. Odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. ma bowiem na celu naprawienie szkody powstałej w następstwie mobbingu. W przypadku wykazania szkody – odszkodowanie zaś przysługuje w pełnej wysokości.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej powodce się w postępowaniu kasacyjnym, orzeczono w myśl art. 29 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o advokaturze (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz.1184) w związku z § 15 ust. 1 pkt 2 w związku z § 8 pkt 7 i § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2016 r., poz. 1714 ze zm.).