

Sygn. akt II PK 167/18

POSTANOWIENIE

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. J.
przeciwko A. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 7 marca 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 marca 2018 r. Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację powódki A. J. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 24 października 2017 r. w sprawie przeciwko „A.” Spółka z o.o. w R. o zadośćuczynienie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, na podstawie materiału dowodowego zaoferowanego przez strony, w szczególności zeznań świadków oraz korespondencji e-mail i innych pism, nie można uznać, by powódka była ofiarą mobbingu w zakładzie pracy. Zeznania powódki zawierają jej subiektywne odczucia co do różnych faktów, a brak jest obiektywnych dowodów świadczących o okolicznościach wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Sąd uznał, iż zeznania powódki w

części, w jakiej twierdziła, iż D. Ł. zachowywała się wobec niej złośliwie, czy ją ośmieszała i rozpowiadała pracownikom, że nie nadaje się ona do pracy, nie znalazły żadnego potwierdzenia w jakimkolwiek innym materiale dowodowym. W ocenie Sądu Rejonowego, materiał dowodowy potwierdził wyłącznie konflikt między D. Ł. a powódką, mający swe źródło w sprawach zawodowych. Sąd pierwszej instancji nie odbierał powódki jako ofiary w tym konflikcie, uznał, że powódka doskonale umiała komunikować swoje zastrzeżenia wobec D. Ł., wychwytywała jej rzekome błędy i zgłaszała je prezesowi. Podnoszony zarzut, że D. Ł. była „nietykalna” z uwagi na pokrewieństwo z burmistrzem, zdaniem Sądu, nie może się ostać. Jeśli w pozwanym zakładzie pracy była jakaś niezręczna sytuacja związana z powiązaniami rodzinnymi, to dotyczyła ona właśnie powódki i jej relacji rodzinnej z prezesem zarządu.

Sąd Okręgowy przyjął, iż problemy komunikacyjne i trudności we współpracy mogły być dla powódki sytuacją stresującą i nieprzyjemną, ale zajmując stanowisko specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi trzeba się cechować pewną istotną odpornością nawet na krytykę, czy akceptować złożenie stosownych wyjaśnień oraz powstrzymywać się od działań eskalujących konflikt w ramach Spółki. Podkreślił, że sytuacja konfliktowa pomiędzy powódką a D. Ł. była stresująca również dla D. Ł., o czym świadczą jej zeznania i zeznania świadków. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się ani bezprawności, ani niewłaściwego postępowania pozwanej w zwróceniu się przez radę nadzorczą z wnioskiem o przedstawienie dokumentów kadrowych oraz złożenie wyjaśnień dotyczących spraw kadrowo-płacowych, którymi jako jedyna w Spółce zajmowała się powódka. Działanie to nie mogło mieć cech mobbingu również z uwagi na brak trwałości i uporczywości. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił, iż zachowaniu współpracowników powódki nie sposób przypisać cech mobbingu. Konkluzja ta dająca się wyprowadzić z materiału dowodowego zbytecznym czyniła prowadzenie dalszego postępowania dowodowego w zakresie przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza, którym Sąd starałby się uzyskać ocenę twierdzeń powódki, do której biegły nie jest upoważniony. Dopiero bowiem ocena Sądu, że doszło do mobbingu ze strony przełożonych i współpracowników, mogła dać podstawę do dopuszczenia dowodu z opinii

biegłego, czy rozstrój zdrowia powódki ma związek z mobbingiem, czy też pozostaje bez związku z nim.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 219 § 1 i 4 k.s.h. w zw. z art. art. 94³ § 2 k.p., a także na naruszeniu przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 45 Konstytucji RP.

Zdaniem skarżącej, zgodnie z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, dotyczące wykładni art. 227 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c., a mianowicie: czy ustalenie, iż doszło do mobbingu, może być poczynione na podstawie opinii sporządzonej przez biegłego, czy też dowód z opinii biegłego na okoliczność rozstroju zdrowia w wyniku mobbingu może być jedynie przeprowadzony po uprzednim ustaleniu na podstawie innych środków dowodowych, że mobbing miał miejsce?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

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

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja

2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639). Przedstawione zagadnienie nie ma takiego charakteru, bowiem Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie odniósł się już do wskazanego problemu. Sąd Najwyższy przyjmuje, że nie jest tak, że w sprawie o zadośćuczynienie za mobbing dowód z opinii biegłego lekarza ma być obligatoryjny, w sytuacji gdy inne dowody nie pozwalają na ustalenie w ogóle mobbingu. Wówczas logicznie taki fakt nie jest konieczny do ustalenia. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). Natomiast gdy dowody potwierdzają mobbing, to taki dowód nie jest wykluczony (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 180/13, LEX nr 1647000). Również sama skarżąca przytacza w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania bogate orzecznictwo, przecząc tym samym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, które z definicji musi charakteryzować się nowością.

Skarżąca w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania przytoczyła jednakże również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., III PK 13/17, który jej zdaniem zawiera rozstrzygnięcie odbiegające od powyżej zaprezentowanego, bardziej uwzględniające realia, w jakich dochodzi do mobbingu oraz trudności dowodowe z tym związane. Wskazała, że w wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, iż: "Mobbingowany pracownik jest wyizolowany z zespołu pracowniczego i ma ograniczone możliwości dowodowe; w praktyce nie może liczyć na korzystne dla niego zeznania współpracowników. W takiej sytuacji obiektywnym dowodem mobbingu może stać się dokumentacja lekarska, dotycząca leczenia psychiatrycznego pracownika. Ocena przyczyn i skutków opisanych w dokumentacji lekarskiej działań przełożonych pracownika należy do biegłych sądowych; weryfikacja przez sąd takich ustaleń, z wyprowadzaną z nich odmienną konkluzją, powinna być poprzedzona nową opinią biegłych." *De facto* skarżąca zmierzała zatem do wykazania istnienia drugiej z przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Przez

rozbieżności w orzecznictwie sądów, uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, należy rozumieć istnienie zróżnicowanych albo sprzecznych rozstrzygnięć w sprawach o takich samych lub bardzo podobnych stanach faktycznych, w których mają zastosowanie te same przepisy prawne, wyłożone lub zastosowane w sposób prowadzący do wydania odmiennych orzeczeń albo innych decyzji procesowych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III CSK 59/15, OSNC 2016, nr 2, poz. 29). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319).

W ocenie Sądu Najwyższego skarżąca nie zdołała wykazać występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie odwołała się do stanu faktycznego, na tle którego zapadł wskazany przez nią wyrok i nie wskazała na czym polega jego podobieństwo do stanu faktycznego sprawy będącej przedmiotem skargi. W sprawie III PK 13/17 Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powódki o zadośćuczynienie, uznając że wykazała ona szereg działań ze strony pracodawcy świadczących o mobbingu: na powódkę krzyczano, przesuwano na inny dział pomimo protestu, co wywoływało śmiech pracowników związanych z brygadzystami, przypisywano jej niesłusznie niewłaściwe zachowania w procesie pracy, symulowanie złego samopoczucia. Sąd Rejonowy stwierdził, że możliwość zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia wynika ze stwierdzenia wystąpienia zjawiska mobbingu oraz ze stwierdzenie u powódki rozstroju zdrowia pozostającego w bezpośrednim związku przyczynowym z sytuacją w miejscu pracy. W tym zakresie Sąd oparł się na dowodach z opinii biegłej psychiatry i biegłej psycholog. Według Sądu drugiej instancji brak było natomiast podstaw do ustalenia, że stwierdzone przez Sąd Rejonowy pojedyncze przypadki negatywnych zachowań różnych osób w środowisku pracy powódki, stanowiły o uporczywym i długotrwałym nękanii jej przez te osoby, co jest warunkiem uznania istnienia zjawiska mobbingu. Sąd Najwyższy uwzględniając skargę kasacyjną i przekazując

sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania zauważył, że Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej oceny zdarzeń pomijając treść opinii biegłego lekarza psychiatry i psychologa, która potwierdzała w sposób obiektywny dolegliwość uporczywego i długotrwałego nękania pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące poniżenie i ośmieszenie pracownika, izolowanie go z zespołu współpracowników. Wskazał, że jeśli Sąd Okręgowy powziął wątpliwości odnośnie do przyczyn powstania dystymii u powódki, powinien był na podstawie art. 382 k.p.c. uzupełnić postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie dopuszczając dowód z opinii uzupełniającej lub z opinii nowego zespołu biegłych. W żadnym razie Sąd Najwyższy nie zajął w tej sprawie stanowiska, że należy dopuścić dowód z opinii biegłego na okoliczność, czy doszło do mobbingu, w sytuacji gdy pozostałe dowody zgromadzone w sprawie świadczą o tym, że mobbing nie miał miejsca. Przywołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., III PK 13/17 nie jest zatem przydatny do rozpoznania sprawy będącej przedmiotem skargi kasacyjnej, a sugerowana przez skarżącą rozbieżność orzecznictwa jest pozorna.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[aw]