

POSTANOWIENIE

Dnia 31 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M.R.
przeciwko Zespołowi Szkół w S.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 31 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 13 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 2400 zł (dwa tysiące czterysta) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację powódki M.R. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 9 października 2015 r. w sprawie przeciwko Zespołowi Szkół w S. o zadośćuczynienie.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie szczegółowo przeprowadzonego postępowania dowodowego. Przytoczył definicję mobbingu i wskazał, jakie roszczenia mogą przysługiwać z tego tytułu pracownikowi. Podkreślił, że mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu, co wyłącza jednocześnie zachowania jednorazowe i incydentalne. Przy ocenie „uporczywości i długotrwałości” należy kierować się skutkiem, a więc tym, czy

działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Konsekwencje działań mobbingujących powinny mieć jednak, zdaniem sądu, charakter obiektywny, to znaczy taki, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, mogły one faktycznie prowadzić do opisanych w art. 94³ k.p. następstw. W ocenie Sądu Rejonowego reakcje powódki, jej odczucia czy też odbiór zachowań i poleceń dyrektora pozwanej były nieadekwatne do zaistniałych sytuacji. Jakakolwiek uwaga czy krytyka pracy powódki odbierana była przez nią jako zachowanie mobbingowe, podczas gdy sytuację tę należało ocenić jako odzwierciedlenie kontaktów służbowych pracodawca-pracownik. W ocenie Sądu Rejonowego jedynym czynem, który zakwalifikować można by jako zachowanie mobbingowe było samo rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym, jako oczywiście niezgodne z przepisami praw. Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że zachowanie to nie miało charakteru uporczywego, albowiem była to czynność jednorazowa, na końcu zatrudnienia powódki. Natomiast sprawa związana ze sprostowaniem świadectwa pracy miała miejsce po ustaniu zatrudnienia, przez co nie podlegała badaniu pod kątem ziszczenia się przesłanek mobbingu.

Sąd Okręgowy w całości zaakceptował i podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, traktując je jako własne. Podzielił również wyczerpującą ocenę prawną, dokonaną przez ten sąd. Podkreślił, że nie każdy konflikt w środowisku pracy może zostać uznany za mobbing w rozumieniu prawnym, a pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Podzielił również ocenę Sądu pierwszej instancji odnośnie do nieuznania za mobbing rozwiązania umowy o pracę, a także okoliczności związanych z wystawieniem powódce nieprawidłowego świadectwa pracy.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 94³ § 2 i 3 k.p., oraz na naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 230 k.p.c., art. 378 k.p.c., art. 382 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne i konieczność interpretacji

przepisów, a mianowicie:

1) Czy zachowanie pracodawcy w stosunku do pracownika występujące po ustaniu stosunku pracy, jednakże w ramach czynności bezpośrednio związanych z tym stosunkiem pracy, a konkretnie w sprawie wystawienia świadectwa pracy, podlega badaniu przez sąd pod kątem ziszczenia się przesłanek mobbingu?

2) Czy niezgodne z prawem oraz zasadami współżycia społecznego dyscyplinarne wypowiedzenie stosunku pracy może stanowić zachowanie o znamionach mobbingu?

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.

W przedmiotowej sprawie nie jest jasne, czy intencją skarżącej było rozpoznanie skargi kasacyjnej z uwagi na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego czy również z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. Zauważyć należy jednak, że między pierwszą i drugą z powyższych przyczyn kasacyjnych występuje związek, a jednoznaczne wyznaczenie granicy między nimi w konkretnych sytuacjach może być utrudnione. (T. Ereciński, J. Gudowski, *System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia*, LEX 2013). W doktrynie wskazuje się również, że pod pojęciem „zagadnienia prawnego” kryją się przede wszystkim przypadki dotyczące wykładni przepisów budzących wątpliwości (W. Sanetra, *O roli Sądu Najwyższego w zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego*, Przegląd Sądowy 2006 nr 9, s. 16; J. Iwulski, *Kasacja po nowelizacji*, PiZS 2000 nr 12, s. 28).

Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1

pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Skarżący powinien zagadnienie to przedstawić z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Odwołanie się do przyczyny istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., wymaga wskazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi wątpliwości, nie doczekał się wykładni, jak też, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2014 r., II CSK 600/13, LEX nr 1466239).

Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r., I PK 59/16, LEX nr 2160130; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., II CSK 10/16, LEX nr 2009500; z dnia 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; z dnia 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527). W świetle powyższego za nieprawidłowe należy uznać zawarcie przez skarżącą uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania w uzasadnieniu skargi.

Odnosząc się do pierwszego pytania postawionego przez skarżącą

zauważyć należy, że rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934). Z samego literalnego brzmienia przepisu art. 94³ k.p. wynika, że znajduje on zastosowanie do stron trwającego stosunku pracy. Wskazuje na to przewidziany w § 1 obciążający pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, a także sformułowana w § 2 tego przepisu definicja mobbingu odwołująca się do „działania lub zachowania dotyczącego pracownika lub skierowanego przeciwko pracownikowi”, „poniżenia lub ośmieszenia pracownika”, „wyeliminowania z zespołu współpracowników”. Do analogicznych wniosków prowadzi lektura kolejnych paragrafów art. 94³ k.p. Posługują się one pojęciami „pracownik” i „pracodawca”. Nadto w § 4 przewidziana jest sytuacja rozwiązania stosunku pracy z powodu mobbingu, stanowiąca warunek *sine qua non* dochodzenia odszkodowania za mobbing. Jeżeli mobbingiem mogłoby być zachowanie pracodawcy wychodzące poza ramy stosunku pracy (zachowanie byłego pracodawcy), przepis ten nie znalazłby zastosowania.

Drugie z przedstawionych przez skarżącą pytań również nie stanowi zagadnienia prawnego, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). W rzeczywistości postawione pytanie zmierza do uzyskania odpowiedzi Sądu Najwyższego, czy w konkretnej, opisanej w nim sytuacji faktycznej, doszło do mobbingu pracownika. Nie jest dopuszczalne przedstawienie w skardze kasacyjnej jako „istotnego zagadnienia prawnego” problemu, który służy uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, Legalis nr 1231914).

Na marginesie rozważań należy zauważyć, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do „dyscyplinarnego wypowiedzenia” stosunku pracy, a Sąd Okręgowy

przyjął, że rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z prawem, ale nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, że naruszało ono zasady współżycia społecznego. Wiązanie przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej z nieustalonym w sprawie stanem faktycznym należy uznać za niedopuszczalne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2014 r., I UK 410/13, LEX nr 1646933). Sądy obu instancji rozważały możliwość zakwalifikowania jako mobbing rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Uznały jednak, że z uwagi na jednorazowość czynności pracodawcy, jego zachowaniu nie można przypisać charakteru uporczywego.

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.