

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A.F.

przeciwko Szkole [...] w W.

o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 grudnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 sierpnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 (jeden
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów pomocy
prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2016 r. zmienił zaskarżony apelacjami wniesionymi przez obie strony postępowania wyrok Sądu Rejonowego dla W. - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 23 marca 2016 r. w jego punkcie I i II w ten sposób, że zasądził od pozwanej Szkoły [...] w W. na rzecz powoda A.F. kwotę 12.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił, ponadto zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla W. kwotę 600 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie

miał obowiązek uiścić oraz kwotę 183,08 zł tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa, a także oddalił apelację pozwanej i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Pozwana Szkoła [...] w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 30 sierpnia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest w zakresie jego pkt 1 w części, w jakiej zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem, a nadto pkt 2, 3 i 4 tego wyroku w całości i zarzucając mu w tym zakresie naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 94³ § 2 i 3 k.p., art. 444 k.c. i art. 445 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także naruszenie prawa procesowego, to jest: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na potrzebę wykładni przepisu prawa, a mianowicie art. 94³ § 2 k.p. zawierającego ustawową definicję mobbingu, budzącego - jej zdaniem - poważne wątpliwości i wywołującego rozbieżności interpretacyjne w praktycznym stosowaniu. W opinii skarżącej, bardzo trudno jest bowiem dokonać prawidłowej wykładni przesłanek mobbingu, zwłaszcza w przypadkach, gdzie mamy do czynienia z podejrzeniem występowania zjawiska mobbingu na linii przełożony - podwładny. Na tym tle rodzą się następujące pytania: (-) w jaki sposób wyznaczyć granice dla dopuszczalnych prawem działań pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego pracownika w zakresie organizacji pracy, mających na celu kontrolowanie wykonywanej pracy i rozliczanie z powierzonych zadań, tak aby uniknąć zarzutu stosowania mobbingu? (-) czy naleganie na szybkie i sprawne wykonywanie zadań może stanowić mobbing, zwłaszcza w sytuacji gdy pracownik nie wywiązuje się prawidłowo z nałożonych na niego zadań, wykonuje je w sposób opieszale, podważając przy tym zasadność poleceń przełożonego dotyczących pracy? (-) jak skutecznie egzekwować wykonywanie obowiązków służbowych przez pracownika, który przejawia bierną postawę i podchodzi w sposób lekceważący do wykonywania obowiązków pracowniczych tak by nie narazić się na zarzut mobbingu? (-) jak w praktyce odróżnić mobbing od zjawiska dyskryminacji lub

nierównego traktowania pracowników w sytuacji, gdy ich pojęcia i zakres są tak do siebie zbliżone?

Ponadto, zdaniem skarżącej, poważne wątpliwości interpretacyjne rodzi przesłanka określana w art. 94³ § 2 k.p. jako skutek w postaci izolowania pracownika lub wyeliminowania pracownika z zespołu pracowników. W szczególności nie jest bowiem jasne, jaki rodzaj „izolowania” należy mieć tu na względzie. Czy należy rozpatrywać je dosłownie jako fizyczne izolowanie pracownika od innych pracowników, czy też chodzi o izolowanie w znaczeniu psychologicznego i emocjonalnego odseparowania pracownika od pozostałych członków zespołu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem

judykatury, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto, konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), tak jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów, gdyż art. 94³ § 2 k.p. i zawarta w nim definicja mobbingu była wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana w ten sposób wykładnia ma obecnie utrwalony charakter.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z ustawowej definicji wynika zatem, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny

przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji przez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).

Przyjmuje się także, iż art. 94³ § 2 k.p. odnosi się do uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te wynikają zaś z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114).

Wypada również zauważyć, że wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń). W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien natomiast

rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³ § 3 k.p.

Skarżąca, uzasadniając potrzebę wykładni art. 94³ § 2 k.p. nie przeciwstawia zaprezentowanym wyżej poglądom jakiegokolwiek własnego stanowiska, poprzestając na formułowaniu pytań. Nie formułuje też własnej propozycji interpretacyjnej. Wreszcie, nie wskazuje na występującą w orzecznictwie sądowym rozbieżność w wykładni tego przepisu. Tymczasem, nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował przedstawiony wyżej sposób wykładni art. 94³ § 2 k.p., a nawet przyjął go za podstawę własnej oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego jednoznacznie wynikało, że powód był obiektem ciągłych uwag i nieuzasadnionej krytyki. Przełożony zwracał się do niego podniesionym głosem i używając niecenzuralnych słów, wydawał polecenia niemożliwe do wykonania przez jednego pracownika, a także zlecał powodowi ręczne wykonanie zadań, które mogły być wykonane szybciej za pomocą urządzeń dostępnych u pracodawcy. Ponadto, powód był często izolowany od innych pracowników, wykonywał pracę w oddaleniu od nich. Działania te nie miały natomiast charakteru incydentalnego, lecz były ciągiem powtarzających sytuacji, które mogły wywołać u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Należy zaś podkreślić, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest w postępowaniu kasacyjnym związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu musiałby uwzględnić owe ustalenia przy rozpatrywaniu podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał zatem, że skarżąca nie zdołała wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99

k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego postanowienia.