

Sygn. akt II PK 98/14

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P. S.
przeciwko Ortopedyczno - Rehabilitacyjnemu Szpitalowi Klinicznemu im. [,,,] w P.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 21 listopada 2013 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 21 listopada 2013 r. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Okręgowego w P. z 28 maja 2013 r., którym w części uwzględniono powództwo P. S. i zasądzono na jego rzecz 30.000 zł z odsetkami od pozwanego Szpitala tytułem zadośćuczynienia za mobbing. Sąd ustalił i ocenił, że choć działania wobec powoda (lekarza) formalnie mieściły się w ramach prawem określonych kompetencji pracodawcy wobec pracownika, to z uwagi na sposób ich relacji stanowiły nadużycie tych praw. Pozwany jedynie pozorował działania zgodne z prawem, jego celem było jednak szykanowanie powoda i odizolowanie od grupy współpracowników. Sąd Apelacyjny uznał, że zaistniały wszystkie przesłanki

mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.). Poczynając od stycznia 2004 r. pozwany nałożył na powoda obowiązek rejestracji czasu pracy, wprowadził procedurę rozpoznania jego wniosku o urlop wychowawczy, krytykował powoda poprzez obarczanie go winą za złe działanie pracowni radiologii oraz kontrolował zasadność zwolnień lekarskich. Działania pozwanego były uporczywe i następowała ich intensyfikacja. Szczególne natężenie wrogich aktów wobec powoda notuje się od września 2008 r. Miały na celu nękanie i zastraszanie powoda, miały bardzo dokuczliwy charakter. Powód z upływem czasu tracił pewność siebie, był napięty, znerwicowany. Wywołały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c.

W uzasadnieniu wniosku podano, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne „polegające na konieczności rozstrzygnięcia, czy stwierdzenie występowania mobbingu możliwe jest bez ustalenia i wskazania osoby mobbera”. Zdaniem skarżącej brak ustalenia osoby mobbera powoduje, że nie można ustalić określonych działań lub zaniechań pochodzących od tej osoby. Ponadto działania bądź zaniechania mają być podejmowane w określonym celu. Konieczne jest zatem ustalenie konkretnej osoby mobbera, której można przypisać określony zamiar wywołania skutków, które z woli ustawodawcy wchodzi w konstrukcyjne elementy definicji mobbingu. Pojawia się zatem istotne zagadnienie, czy brak wskazania osoby mobbera a jedynie odwoływanie się przez Sądy obu instancji do niespersonifikowanych oznaczeń – „pracodawca”, „pozwany”, „szpital” pozwala w konkretnej sprawie na uznanie, że w oparciu o ustalone przez sądy fakty zaistniał mobbing. Zagadnienie to jest o tyle doniosłe w przypadku, gdy pracodawcą jest jednostka organizacyjna zatrudniająca wiele osób z bardzo rozbudowaną strukturą organizacyjną. W takim przypadku stwierdzenie „pozwany” czy „pracodawca” nie pozwala na stwierdzenie, czy odnosi się to do osoby reprezentującej jednostkę, organu kolegialnego nią zarządzającego, bezpośrednio przełożonego pracownika. Zamiar poniżenia czy ośmieszenia powoda został przypisany przez Sądy obu instancji jednostce organizacyjnej bez wskazania konkretnych osób, u których tylko taki zamiar może się przejawiać. Przedstawione zagadnienie jest także istotne w przypadku, gdy tak jak w niniejszej sprawie za mobbing uznano cztery niezależne

od siebie sytuacje, które sądy obu instancji zakwalifikowały dopiero łącznie jako istnienie zjawiska mobbingu. Sąd Apelacyjny wskazując, że przedmiotem oceny sądu jest całokształt okoliczności ujawnionych w sprawie wyjaśnia, że mobbing jest procesem, w którym następuje eskalacja wrogich zachowań ze strony mobbera. Zasadnym jest zatem pytanie, czy nieustalenie osoby mobbera (czy też grupy kilku osób), a jedynie wskazanie ogólnie na pracodawcę czy pozwanego jest wystarczające do ustalenia istnienia mobbingu. Po wtóre istotne zagadnienie prawne zawiera się także w pytaniu, „czy w sytuacji, gdy za przejaw mobbingu uznano działania wykonywane zgodnie z prawem, wręcz stanowiące uprawnienie pracodawcy przewidziane prawem, do stwierdzenia istnienia mobbingu należy ustalić bezpośredni zamiar wywołania tymi czynnościami poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Istotnym jest wyjaśnienie, czy dla stwierdzenia mobbingu konieczne jest ustalenie celu w jakim działał mobber, a zatem w istocie ustalenie winy umyślnej. Skoro w sytuacji podejmowania czynności bezprawnych nie jest konieczna wina umyślna, to sama bezprawność działania już jest negatywnym elementem uznanym za mobbing, o tyle przy dozwolonych prawem działaniach, zdaniem skarżącego musi wystąpić element winy umyślnej. Dopiero bowiem wykazanie, że czynności przewidziane prawem podejmowane były przez mobbera jedynie pozornie, tylko dla celu poniżenia czy ośmieszenia pracownika mogłoby stanowić uzasadnienie dla stwierdzenia istnienia mobbingu.

Druga wskazana we wniosku podstawa przedsądu dotyczy konieczności „wykładni zawartego w art. 94³ § 2 k.p. określenia „długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika” w kontekście zakwalifikowania jako mobbing czterech niezależnych od siebie sytuacji, które oddzielnie nie zostały uznane za zachowania noszące znamiona mobbingu. Wątpliwości budzi to, czy w wskazanym przypadku okresy pomiędzy kolejnymi zdarzeniami, w których nie miały miejsca żadne działania zakwalifikowane przez sąd jako mobbing należy zaliczać do okresu trwania działań nękających lub zastraszających pracownika. Sąd Apelacyjny oznaczył początek mobbingu na dzień 1 stycznia 2004 r., a jego koniec na połowę 2009 r., z czego wywiódł, że działanie pozwanego było długotrwałe. (...) Pojawia się zatem konieczność wykładni niedookreślonego zwrotu zawartego w definicji

mobbingu, czy okres trwania pewnej sytuacji, która jest niewątpliwie realizacją uprawnienia pracodawcy, co do kontrolowania czasu pracy, przy braku jakichkolwiek innych działań można zaliczyć do okresu trwania mobbingu, na podstawie którego ustala się długotrwałość działań wobec pracownika. Ponadto przy tak długim okresie (niemal 5 lat) wątpliwości budzi istnienie zamiaru spowodowania poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Skarżąca podaje też, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Korzystanie z przewidzianych prawem (a zatem nie bezprawnych) uprawnień pracodawcy jedynie wyjątkowo może być potraktowane jako mobbing w sytuacji, gdy wywiedzione zostanie, że działania te podejmowane są pozornie, bo w celu jedynie poniżenia pracownika. W sprawie wszystkie działania pracodawcy, które zostały uznane za mobbing były niewątpliwie wykonywaniem dozwolonych prawem uprawnień pracodawcy, co zostanie szczegółowo omówione w uzasadnieniu podstaw prawnych skargi kasacyjnej. Działani tych nie łączy zamiar poniżenia czy ośmieszenia powoda, każde z nich podjęte było z przyczyn, które pracodawca racjonalnie i logicznie wyjaśnił.

Powód wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Nie spełnia się pierwsza przesłanka przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż sformułowane zagadnienia nie wykraczają poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Pytanie czy mobbing warunkuje wskazanie „osoby mobbera” zdaje się nawiązywać do typowej odpowiedzialności za bezprawie, czyli za delikt (art. 415 k.c.) albo za niewykonanie lub nienależyte wykonanie kontraktu (art. 471 i 474 k.c.). Mobbing pracownika oparty jest na szczególnej i samodzielnej regulacji w prawie pracy (choć w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej nie jest wykluczone stosowanie przepisów prawa cywilnego z mocy art. 300 k.p.). Specyfika tej regulacji wynika z modelowego ujęcia stosunków międzyludzkich w

zatrudnieniu pracowniczym. Chodzi więc o niewłaściwe zachowanie człowieka (pracodawcy, współpracownika lub innej osoby). Jednak to, że nie można ustalić konkretnej osoby, która naruszyła normy nie oznacza (nie wyklucza) braku mobbingu. Pracodawca ma przeciwdziałać mobbingowi i to on odpowiada za mobbing. Oczywiście nie wyklucza to innej (dalszej) odpowiedzialności (np. deliktowej także innych osób). Odpowiedź na postawione zagadnienie nie jest więc skompilowana. Poza tym jest wątpliwe, czy takie zagadnienie jest aktualne w sprawie (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), skoro ze stanu faktycznego wynika, że ustalono zachowanie określonych osób. Niemniej, nawet w odpowiedzialności za delikt możliwa jest odpowiedzialność mimo niewskazania konkretnego sprawcy (za winę bezimienną), dlatego tym bardziej na gruncie mobbingu nie można wnioskować, że niewskazanie z czyjego zachowania wynika mobbing miałoby wyłączać mobbing i ostatecznie odpowiedzialność pracodawcy za mobbing (*argumentum a maiori ad minus*). Przedmiotem zainteresowania jest sam mobbing a nie indywidualna (personalna) odpowiedzialności współpracownika za mobbing. Za mobbing odpowiada pracodawca. Punktem ciężkości jest samo działanie skierowane przeciwko mobbowanemu pracownikowi a nie przesłanki bezprawnego zachowania konkretnego współpracownika czy innej osoby. Działanie to nie musi być bezprawne, jako że większe znaczenie ma tu sam skutek, czyli ochrona przed mobbingiem. W jednym z ostatnich wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że działania będące nękaniami lub zastraszaniem pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie muszą być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych przepisów (wyrok SN z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594). Ponadto - co już odnosi się do drugiego zagadnienia, które również nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego – wcale nie chodzi o działanie zainicjowane w określonym zamiarze i kierunkowe (celowe). Błędne jest założenie że mobbing zależy tylko od winy umyślnej sprawcy. Takie zawężenie nie wynika z przepisu. Sens regulacji byłby ułomny gdyby mobbingiem nie byłyby zachowania nieumyślne, których skutki dla pracownika wcale nie muszą być mniejsze niż przy winie umyślnej. Otwierałyby się wówczas problemy faktyczne (kwalifikacyjne) i prawne dotyczące granicy między winą umyślną i nieumyślną. Analiza w tym kierunku wykracza jednak poza potrzebę argumentacji, w orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że za mobbing mogą być

uznane, także nieumyślne działania lub zachowania skierowane przeciwko pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 230). Innymi słowy wniosek zawarty w skardze kasacyjnej nie przedstawia analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, w ramach której skarżący sam wpierw mógłby stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Natomiast w drugiej części uzasadnienia tej podstawy przysądu skarżący odwołuje się do konkretnej sytuacji i kontestuje kwalifikację (przyjęcie) mobbingu w sprawie powoda. Jednak zastosowanie prawa w indywidualnej sprawie skarżącego nie stanowi domeny podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż przedmiotem jej zainteresowania jest istotny problem prawny, a więc o uniwersalnym znaczeniu dla dziedziny prawa.

Podobna ocena odnosi się do drugiej wskazanej we wniosku podstawy przysądu, gdyż przedmiotem jej zainteresowania jest sam przepis prawny, a nie jego zastosowanie w konkretnej sprawie skarżącego (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Skarżący nie powinien mieć problemów z wykładnią art. 94³ § 2 k.p.c. w odniesieniu do określenia „długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika”, gdyż w dalszej części skargi kasacyjnej sam zauważa i przytacza orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące tej kwestii (orzeczenia SN: II PK 31/07, I PK 103/05, I PK 176/06). Zawsze jednak długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia przesłanki przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż skarżący nie wskazuje rozbieżności orzecznictwie sądów i nie występuje problem potrzeby wykładni, skoro w orzecznictwie istnieje już określona wykładnia przepisu.

Skarżący nie wykazał, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Niezasadnie odwołuje się do podstaw kasacyjnych, gdyż stanowią odrębny element skargi i nie podlegają rozpoznaniu na etapie przysądu (art. 398⁴ § 1 pkt 2 w związku z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 398⁴ § 2 k.p.c. w związku z art. 398⁹ § 1 k.p.c.).

Podstawy kasacyjne nie zastępują więc podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia, nawet tej szczególnej z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący powinien więc samodzielnie, czyli odrębnie od podstaw kasacyjnych, wskazywać i wykazać naruszenie konkretnych przepisów prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Skarżący we wniosku nie przedstawia takiej argumentacji. Oznacza to, że w ocenie podstawy przedsądu znaczenie ma stan faktyczny na którym oparto zaskarżony wyrok. Przepis art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma więc odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między przedsądem a późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych ze związaniem wynikającym z tego przepisu a także z ograniczeniem z art. 398³ § 3 k.p.c. Można dodać, że nawet w podstawie kasacyjnej skarżący nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Ujmując syntetycznie - w sprawie ustalono mobbing i dlatego nie można stwierdzić, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 5, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.