

POSTANOWIENIE

Dnia 14 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko Szkole w G.

o odszkodowanie i o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku
z dnia 2 września 2022 r., sygn. akt VII Pa 71/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 września 2022 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku w sprawie z powództwa M. P. przeciwko Szkole w G. o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 6 kwietnia 2022 r., którym oddalono powództwo.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w całości. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego:

1) art. 94³ § 2, 3 i 4 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, oddalenie powództwa o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę spowodowaną mobbingiem oraz odszkodowanie za doznany mobbing i uznanie, że powódka nie doznała mobbingu ze strony E. A., w sytuacji, gdy dyrektor szkoły E. A. podejmowała względem powódki działania i 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; przejawami mobbingu były zaś następujące naganne zachowania E. A.: nakładanie i cofanie kar upomnienia wraz z lekceważeniem próśb powódki o informację o ewentualnej odpowiedzi na złożony sprzeciw, krzyk na powódkę, brak informowania o udzieleniu lub nie urlopu wypoczynkowego, brak potwierdzania wniosków urlopowych składanych przez powódkę, przeniesienie miejsca pracy (zesłanie) powódki do innego, obiektywnie gorszego i szkodzącego zdrowiu powódki pomieszczenia, zmiana sprzętu komputerowego, odebranie programu komputerowego do obsługi sekretariatu szkoły, utrudniania w uzyskaniu przez powódkę uprawnienia do pracy w „Systemie Informacji Oświatowej”, lekceważenia powódki w zakresie wniosku o przyznanie zapomogi, w zakresie niewypłacenia powódce części należnego jej wynagrodzenia oraz w zakresie naprawienia szkody spowodowanej działaniami pracowników szkoły przez wydanie nieprawidłowego zaświadczenia o dochodach, odmowa zatrudnienia jako pracownika z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, sugerowanie powódce, aby ta zwolniła się z pracy, uniemożliwienie udziału w spotkaniu z A. K., nieuzasadniona krytyka i niezasadne spiętrzanie zadań; na skutek mobbingu powódka doznała rozstroju zdrowia, uzasadniającego roszczenie o zadośćuczynienie co do zasady jak i co do wysokości;

2) art. 94³ § 2 k.p., przez niewłaściwą wykładnię przez przyjęcie, że nie zachodzi mobbing w sytuacji, gdy nakładanie i cofanie kar porządkowych, rozpoznawanie wniosków urlopowych, przeniesienie stanowiska pracy i zmiana narzędzi pracy, choć formalnie zgodne z uprawnieniami przełożonego lub utrwalonymi zasadami w zakładzie pracy, ma charakter instrumentalny,

nieukierunkowany na osiągnięcie celów wynikających z zawarcia umowy o pracę i sprzeciwiające się zasadom współżycia społecznego i ugruntowanym normom moralnym poprzez naruszenie godności pracownika;

3) art. 94³ § 2 k.p., przez niewłaściwą wykładnię przez przyjęcie, że przesłanka uporczywości (niezbędna do uznania mobbingu) wymaga, aby dochodziło do powtarzania tych samych działań lub zachowań, w sytuacji, gdy dla spełnienia tej przesłanki wystąpić może sytuacja występowania za każdym razem różnych nieprawidłowych działań lub zachowań oprawcy względem ofiary mobbingu.

Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, które to uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

1) art. 385, art. 387 § 2¹ pkt 2, art. 382, art. 378 § 1 k.p.c., przez nieprawidłowe rozpoznanie, a w konsekwencji niewłaściwe uzasadnienie wyroku, podniesionych w apelacji kwestii bezprawności i uporczywości działań i zachowań podejmowanych przez E. A. w stosunku do powódki M. P., a w następstwie czego błędnie uznano, że mobbing w stosunku do powódki nie miał miejsca, w sytuacji, gdy powódka była mobbingowana przez E. A.,

2) art. 235² § 1 pkt 2 w zw. z art. 227, 386 § 2 i 378 § 1 k.p.c., przez uznanie za niecelowe i zbędne przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczności utraty zdrowia przez powódkę M. P. i przyczyn utraty zdrowia, w sytuacji, gdy dowód ten jest niezbędny dla pełnego rozpoznania sprawy, w tym ustalenia stopnia utraty zdrowia przez powódkę i ustalenia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy utratą zdrowia przez powódkę a zachowaniem E. A., jakiego doświadczyła w zakładzie pracy; w konsekwencji dowód ten jest niezbędny do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, a brak jego rozpoznania powoduje pozbawienie powódki ochrony i odbiera jej możliwość obrony jej praw.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na art. 398⁹ § 1 pkt. 3 i 4 k.p.c., wskazując, że w sprawie występuje nieważność postępowania oraz oczywista zasadność skargi.

Skarżąca podniosła, że w sprawie zachodzi nieważność postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 5 k.p.c. Do naruszenia praw powódki doszło w związku z uznaniem przez Sąd za niecelowe i zbędne przeprowadzenie dowodu z opinii

biegłego lekarza na okoliczności utraty zdrowia przez powódkę i przyczyn utraty zdrowia - w sytuacji, gdy dowód ten jest niezbędny dla ustalenia stopnia utraty zdrowia przez powódkę i ustalenia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy utratą zdrowia przez powódkę a zachowaniem E. A.. W konsekwencji dowód ten jest niezbędny do pełnego i prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Brak jego rozpoznania powoduje pozbawienie powódki ochrony i odbiera jej możliwość obrony jej praw, co uzasadnia nieważność postępowania. Sąd drugiej instancji przyjął jako własne ustalenia Sądu Rejonowego i oddalił apelację nie dopatrując się opisanego naruszenia, które powinien wziąć pod uwagę z urzędu zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. W ocenie skarżącej skarga kasacyjna jest również oczywiście zasadna. Wynika to z oczywiście nieprawidłowego postępowania Sądu drugiej instancji, który przyjął jako własne ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji i oddalił apelację, utrzymując tym samym wyrok Sądu Rejonowego, który błędnie uznał, że w sprawie nie miał miejsca mobbing, w sytuacji, gdy dyrektor szkoły E. A. podejmowała względem powódki działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi opisane przez powódkę. Zdaniem powódki w sprawie dokonano ewidentnie nieprawidłowej wykładni definicji mobbingu w odniesieniu do wymogu bezprawności działania i zachowania oprawcy (mobbera), a także przesłanki uporczywości działania i zachowania oprawcy. Dodatkowo w ocenie skarżącej Sąd drugiej instancji (w ślad za Sądem pierwszej instancji) całkowicie błędne przyjął, że przesłanka uporczywości z definicji mobbingu wymaga, aby dochodziło do powtarzania tych samych działań lub zachowań mobbera.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za

pomocą juretrycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca oparła na przesłankach uregulowanych w art. 398⁹ § 1 pkt 3 i 4 k.p.c. Przesłanki te nie zostały jednak spełnione.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że odwołanie się do przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wymaga nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, iż przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się "oczywistość" zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 75; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Ponadto przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Zatem we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171).

W pierwszej kolejności odnieść trzeba się do podnoszonej przez skarżącą nieważności postępowania. Nie można podzielić poglądu skarżącej, że w sprawie zachodzi nieważność postępowania uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, o której mowa w art. 379 pkt 5 k.p.c. w związku z uznaniem przez Sąd za niecelowe i zbędne przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczność utraty zdrowia przez powódkę i przyczyn utraty zdrowia.

Samo oddalenie wniosku dowodowego nie stanowi uchybienia, które mogłyby zostać zakwalifikowane jako pozbawienie strony możliwości obrony praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I UK 349/12, LEX nr 1555193; postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 30 sierpnia 2018 r., I UK 362/17, LEX nr 2540121; z dnia 30 sierpnia 2022 r., I CSK 2935/22, LEX nr 3412184). Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego, brak było spełnienia przesłanek mobbingu. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sady obu instancji ustaliły, że brak było w sprawie przesłanek mobbingu, a z uwagi na brak działań mobbingowych ze strony pracodawcy, nie można uznać, że stan zdrowia powódki stanowi konsekwencję takich działań.

W sprawie brak również oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Przesłanki składające się na prawne rozumienie mobbingu zależą od stanu faktycznego ustalonego w indywidualnej sprawie, bowiem są podstawą do ustalenia winy, uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika oraz skutków opisanych w art. 94³ § 2 k.p. Ustaleń tych oraz ocen dokonuje sąd powszechny, a Sąd Najwyższy w ocenie zarzutu materialnego skargi jest związany ustaleniami stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Działania i zachowania cechujące mobbing, z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie lub 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 na obiektywnych kryteriach. Ocena

uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter indywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2019 r., I PK 239/18, LEX nr 2687517).

Ponadto jak wskazano na to w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2023 r., I PSKP 22/22 (LEX nr 3563506), nie można pomijać, iż stosunek pracy ze swej istoty oparty jest na podporządkowaniu pracodawcy i na wykonywaniu umówionej pracy w określonym reżimie zatrudnienia. Z ustawy wprost wynikają dla pracownika określone obowiązki w stosunku pracy (art. 100 k.p.). Jeśli wydzielili się ustawowe i umowne obowiązki pracownika, to same w sobie wyznaczają one określoną relację, a nawet zależność pracownika w stosunku pracy, nie tylko w odniesieniu do pracodawcy, ale także do osób zarządzających i przełożonych. Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę swoich obowiązków i powinności wobec pracownika jest równoznaczne z mobbingiem, który jako kwalifikowany delikt prawa pracy wyraźnie odróżnia się od tej sfery i potencjalnie innych niewłaściwych zachowań pracodawcy.

Prawna definicja mobbingu oparta jest na określonych częściach składowych, które już tylko ze względów semantycznych (gramatycznych) nie pozwalają na dowolnie szerokie przypisywanie mobbingu wszystkim zachowaniom pracodawcy lub innych pracowników, sytuacjom lub zdarzeniom w zatrudnieniu, które pracownik uważa za negatywne dla niego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej nie spełnia zatem wyżej określonych kryteriów, ponieważ towarzysząca mu argumentacja w istocie zmierza do próby podważenia oceny materiału dowodowego przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji oraz dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych, z których Sąd ten wyprowadził wniosek, że wskazywane przez skarżącą zachowania nie mogły być uznane za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Nie były one bowiem wyrazem nękania lub zastraszania, nie były nacechowane chęcią dokuczenia powódce czy jej poniżenia, nie posiadały też cech uporczywości i długotrwałości. Za przejaw mobbingu nie sposób było zaś uznać dozwolonej krytyki czy kontroli ze strony pracodawcy oraz wydawania zgodnych z prawem poleceń służbowych.

Ponadto oceniany w wyżej wskazanym kontekście wniosek skarżącej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania prowadzi do wniosku, że jego uzasadnienie w rzeczywistości sprowadza się do alternatywnej oceny materiału dowodowego. Jest to zatem niedopuszczalna dyskusja z poczynionymi już i wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oraz przeprowadzana przez skarżącą własna ocena sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., II UK 158/14, LEX nr 1768887; z dnia 25 czerwca 2019 r., II UK 290/18, LEX nr 2685442; z dnia 4 lipca 2019 r., III UK 330/18, LEX nr 2691634).

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

(r.g.)