

POSTANOWIENIE

Dnia 2 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa M. R.
przeciwko Zespołowi Szkół [...] i [...] Liceum Ogólnokształcącemu im. [...] w C.
o przywrócenie do pracy i zadośćuczynienie za krzywdę z tytułu mobbingu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 2 marca 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 12 lutego 2015 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 lutego 2015 r., VIII Pa [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w C. z dnia 17 października 2014 r., IV P [...], w sprawie z powództwa M. R. przeciwko Zespołowi Szkół [...] i [...] Liceum Ogólnokształcącemu im. [...] w C. o przywrócenie do pracy i zadośćuczynienie za krzywdę z tytułu mobbingu. W rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.169,84 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wraz z odsetkami od dnia 17 października 2014 r. do dnia zapłaty oraz oddalił powództwo w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę z tytułu mobbingu.

Od wyroku Sądu drugiej instancji powódka wniosła skargę kasacyjną,

zarzucając naruszenie art. 45 § 2, art. 94³ § 3 i art. 113 § 1 k.p. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 316 § 1, art. 378 § 1, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powódka powołała się na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do pytań: 1) czy w świetle art. 45 § 2 k.p. „prywatny konflikt między pracownikami może sam w sobie być przesłanką przyznania odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, czy też należy uwzględnić inne okoliczności istotne dla sprawy, a zasądzenie odszkodowania ma charakter wyjątkowy”?; 2) czy przejawami mobbingu są jedynie bezpośrednio działania mobbingującego, czy też wszelkie zdarzenia, które powodują u ofiary zaniżone poczucie wartości, a także, czy „zwolnienie z pracy pomimo braku obiektywnych przesłanek takiej decyzji nie stanowi najbardziej namacalnego jego przejawu”?. Ponadto - w ocenie skarżącej - zachodzi potrzeba wykładni art. 113 w związku z art. 45 § 2 k.p. w zakresie odnoszącym się do kwestii, czy w toku postępowania o przywrócenie do pracy sąd może powoływać się na okoliczności, które były objęte ugodą w sprawie o uchylenie kar porządkowych i na ich podstawie czynić ustalenia w zakresie celowości przywrócenia pracownika do pracy. Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Powódka uważa, że wniesiona przez nią skarga powinna zostać rozpoznana z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia w tej sprawie istotnych zagadnień prawnych (dokonania wykładni przepisów prawnych) mających związek ze stosowaniem art. 45 § 2 oraz art. 94³ § 3 k.p. Poglądu o występowaniu takich zagadnień prawnych Sąd Najwyższy jednak nie podziela, wobec czego wskazane okoliczności nie są przesłankami, które mogą świadczyć o potrzebie rozpoznania przedmiotowej skargi, zwłaszcza gdy weźmie

się pod uwagę wnioski wynikające z analizy dotychczasowego orzecznictwa sądowego dotyczącego problematyki orzekania przez sąd pracy o odszkodowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę zamiast o restytucji stosunku pracy.

Jeśli chodzi o prawidłową wykładnię art. 113 w związku z art. 45 § 2 k.p. - która zdaniem powódki budzi istotne wątpliwości prawne - to należy podnieść, że problem, czy w procesie o przywrócenie do pracy (o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę) można powoływać się na okoliczności, które leżały u podstaw uprzedniego ukarania pracownika karą porządkową, była już przedmiotem analizy orzeczniczej Sądu Najwyższego. W szczególności w wyroku z dnia 18 lutego 2015 r., I PK 171/14, (LEX nr 1663395) przyjęto, że nie zachodzą przeszkody do rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. Dlatego nawet uznanie kary porządkowej za niebyłą (art. 113 k.p.) nie wyklucza możliwości późniejszego powoływania się na okoliczności, które stanowiły podstawę wymierzenia pracownikowi takiej kary (por. też punkt VII uzasadnienia uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; Palestra 1986 nr 5-6, s. 101, z glosą A. Świątkowskiego; OSPiKA 1986 nr 5, poz. 102, z glosą T. Zielińskiego). Wobec tego pracodawca przy formułowaniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ma prawo powołać się na fakty będące podstawą zatartego już ukarania (wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023). Skoro w judykaturze utrwalone jest stanowisko, że podstawę faktyczną oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy mogą stanowić okoliczności, które w przeszłości leżały u podstaw ukarania pracownika karą porządkową, to takie okoliczności tym bardziej mogą być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie celowości orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia. W związku z powyższym w rozpoznawanej sprawie - wbrew sugestiom powódki - nie zachodzi konieczność

wykładni art. 113 w związku z art. 45 § 2 k.p.

Co do sformułowanych istotnych zagadnień prawnych, które - zdaniem skarżącej - wymagają rozstrzygnięcia, to należy zauważyć, że sugerowany problem, czy „prywatny konflikt między pracownikami” może stanowić wystarczającą przesłankę dla zastosowania art. 45 § 2 k.p., opiera się na założeniu niemającym oparcia w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku i jego ewentualne wyjaśnienie nie miałoby żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym. Z tej przyczyny nie może on stanowić istotnego zagadnienia prawnego uzasadniającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243). Z ustaleń faktycznych sprawy (którymi Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika bowiem, że konflikt personalny, w którym powódka brała czynny udział, miał miejsce na terenie zakładu pracy (szkoły) i z tego względu nie można przyjąć, że negatywne relacje między powódką, a innymi nauczycielami zatrudnionymi w pozwanej jednostce, należą do sfery prywatnej (osobistej) powódki. Konflikt, w jakim powódka pozostawała z innymi nauczycielami, ujawnił się w ramach stosunków służbowych (zawodowych), a taka okoliczność mogła stanowić podstawę oceny celowości przywrócenia powódki do pracy u pozwanego pracodawcy (art. 45 § 2 k.p.).

Analogiczne uwagi należy odnieść do drugiego zagadnienia prawnego sformułowanego w skardze (dotyczącego wykładni art. 94³ § 3 k.p.). Przedstawiony przez powódkę problem, czy przejawami mobbingu są wszelkie zdarzenia, które powodują u ofiary zaniżone poczucie wartości, czy tylko bezpośrednie działania mobbingującego, nie jest adekwatny do stanu faktycznego ustalonego w sprawie. Sądy orzekające ustaliły bowiem wprost, że zachowania pozwanego pracodawcy względem powódki w trakcie istnienia stosunku zatrudnienia w ogóle nie nosiły znamion mobbingu. Z kolei, samo złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy (nawet prawnie wadliwego, jak w rozpoznawanej sprawie), nie może być uznane za przejaw mobbingu, skoro jest to czynność jednorazowa i prawnie dozwolona, podczas gdy mobbingiem jest zachowanie sprzeczne z prawem, mające charakter uporczywy i długotrwały (ciągły), co wynika z literalnej wykładni art. 94³ § 2 k.p.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

I.n