

POSTANOWIENIE

Dnia 28 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Miejskiej Bibliotece Publicznej [...] w L.
z udziałem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego [...]. z siedzibą w
G.
o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie z tytułu
dyskryminacji,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28
maja 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 1 lutego 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami procesu strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. S. , radca prawny, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 1 lutego 2019 r., mocą którego zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w L. z dnia 20 lipca 2018 r. w ten sposób, że zasądzoną od Miejskiej Biblioteki Publicznej [...] w L. na rzecz powódki kwotę odszkodowania z tytułu dyskryminacji obniżono do 4.000 zł, oddalając apelację pozwanego w pozostałej

części oraz oddalono apelację powódki w odniesieniu do oddalonego przez Sąd Rejonowy powództwa o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka podała, że jest ona oczywiście uzasadniona. W uzasadnieniu swego stanowiska wyjaśniła, że mobbing (art. 94³ § 1 i 2 k.p.) jest zjawiskiem negatywnym oraz szkodliwym społecznie. Mimo, że jest znany powszechnie w dalszym ciągu rodzi problemy z jasnym określeniem jego znaczenia i form, jakie może przybrać. Obowiązujące zasady dowodzenia (art. 6 k.c.) należy rozważać w kontekście realnych możliwości pokrzywdzonego działaniem pracodawcy. Skoro w uzasadnieniu Sądu Okręgowego pojawia się często argument o tym, że nie został dostatecznie potwierdzony, to pojawia się pytanie jak i za pomocą jakich środków pracownik może to wykazać, zwłaszcza iż biegły nie może wskazać, czy doszło do takich naruszeń. Nadto Sąd Okręgowy odwołując się do orzecznictwa, wskazał, że subiektywne odczucia pracownika nie mogą stanowić o odpowiedzialności za mobbing. W takim razie rodzą się pytania, jakie sytuacje uzasadniają odpowiedzialność pracodawcy oraz jak pracownik ma je dowodzić. Mając na uwadze powyższe, skarga kasacyjna spełnia swoje funkcje publiczne w celu zapewnienia jednolitości wykładni prawa oraz stanowić będzie wkład w rozwój i stosowanie prawa w bardzo istotnej dziedzinie życia społecznego, jaką jest praca.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania oraz orzeczenie o kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania enumeratywnie wymienia art. 398⁹ § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Skarżąca stoi na stanowisku, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Z takim zdarzeniem mamy do czynienia w razie oczywistego naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie

kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Jeżeli więc przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej jest jej oczywista zasadność, to w uzasadnieniu wniosku należy zawrzeć wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Jednocześnie w judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967).

Realizacja powyższych założeń oznacza, że uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej zawiera odpowiednio skonkretyzowane normy prawa procesowego lub materialnego, zaś argumentacja przyczyn przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania będzie adekwatna do standardu odpowiedniego do powagi postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym i umiejętności zawodowych wnoszących skargi, profesjonalnych prawników (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2010 r., III UZ 2/10, LEX nr 622211).

Tych postulatów przedmiotowy wniosek nie spełnia. Skarżąca ograniczyła się jedynie do stwierdzenia, że zaskarżone orzeczenie w sposób oczywisty narusza przepisy prawa i zamiast skoncentrować się na wykazaniu tej okoliczności jej dalsze uwagi wskazują na: wątpliwości interpretacyjne związane z rozkładem ciężaru dowodowego, zakresy znaczeniowe pojęć prawa materialnego czy też związane z oceną wyników postępowania dowodowego (opinia biegłych). W ten sposób argumentacja wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest kompatybilna z jej petitum.

Ma rację skarżąca, że sprawy dotyczące mobbingu niosą za sobą określony ładunek istotny z punktu widzenia publicznoprawnej funkcji skargi kasacyjnej. Jednak ten aspekt nie zwalnia z oceny konkretnej sytuacji, a przede wszystkim nie obniża warunków brzegowych wymaganych do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Inaczej mówiąc, także w sprawie o mobbing oczywiste naruszenie prawa musi odpowiadać opisanym wstępnie przesłankom. Tymczasem skarżąca powołuje art. 94³ § 2 k.p. i zamiast wskazać na czym polega jego elementarne naruszenie potęguje wątpliwości interpretacyjne, sugerując konieczność dokonania jednolitej wykładni prawa, co nie mieści się w granicach art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Prawo materialne stosuje się do określonego stanu faktycznego sprawy. Warto więc odwołać się do tych ustaleń i przypomnieć, że w lipcu 2015 r. powódka wniosła pisemną skargę, zarzucając stosownie mobbingu przez bezpośrednią przełożoną. Pracodawca powołał Komisję Antymobbingową, która nie stwierdziła zasadności skargi pracownika. Sąd badał okoliczności wskazane przez powódkę (zaburzenia snu, podjęte leczenie) i dopuścił dowód z opinii biegłych a dana opinia, wykluczająca istotne zaburzenia adaptacyjne, stanowiła element rozstrzygnięcia sprawy. Przedmiotowe ustalenia skłoniły Sąd Okręgowy do wykluczenia istnienia mobbingu, skoro przełożony nie miał na celu poniżenia pracownika, a jedynie zmierzał do zapewnienia realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pracodawca ma prawo stosować kontrolę i nadzór nad wykonywaniem pracy, bowiem stosunek pracy na to pozwala (podporządkowanie). Finalnie Sąd odwoławczy stwierdził braki w sferze dowodowej po stronie pracownika, mimo szerokiego postępowania dowodowego (przesłuchanie stron i świadków, dowody z opinii sądowo-lekarskich sporządzonych przez biegłych dwóch różnych

specjalności, dowody z dokumentacji medycznej dotyczącej leczenia powódki oraz dowody z innych dokumentów).

Do tak ustalonych faktów Sąd Okręgowy zastosował poprawnie prawo materialne i suponowane w skardze kasacyjnej naruszenia nie mają miejsca. Mobbing odnosi się do uzewnętrzniowanych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na dane zjawisko. Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękaniu i zastraszaniu), 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 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 na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają 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. Jednocześnie o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że stosując obiektywny wzorzec, mógł wywołać określone skutki, co tym samym z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Nie inaczej rzecz wygląda przy ocenie kolejnej normy wskazanej we wniosku (art. 6 k.c.). Oczywiście naruszenie tego segmentu nie może polegać na odpowiedzi, jakie dowody strona ma zgłosić w postępowaniu i jak ono ma przebiegać, lecz winno zmierzać do wykazania, jakich obligatoryjnych czynności nie wykonał sąd a

powinien był to uczynić. Nie można też tracić pola widzenia, że po stronie powodowej występowała profesjonalistka (powódka jest radcą prawnym). Już z tego względu działania sądu z urzędu nie powinny stanowić jedynej perspektywy oceny jego poczynąń. W sprawie należało skoncentrować się na konkretnych uchybieniach procesowych w celu wykazania oczywistego naruszenia prawa, czego w skardze kasacyjnej zabrakło.

Sąd odwoławczy przeprowadził obszerne i wnikliwe postępowanie dowodowe, którego wyniki poddał szczegółowej analizie, dochodząc do wniosku, że nie wykazano stosowania przez pozwanego w sposób długotrwały lub uporczywy wobec powódki działań mających na celu jej poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, nękanie, zastraszanie. Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94³ § 1-3 k.p. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu, zdefiniowanego w § 2 tego artykułu, oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych spoczywa na stronie powodowej. Kolejność tych elementów nie jest bez znaczenia. Z ustalonych w sprawie faktów wynika, że wobec pracownika nie stosowano mobbingu.

Końcowo należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie. Przedmiotowe spostrzeżenie koreluje z publicznoprawną funkcją skargi kasacyjnej i zamyka się stwierdzeniem, że skarga kasacyjna jest środkiem odwoławczym o szczególnym charakterze. Zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony.

Kierując się powyższymi podstawami, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono po myśli art. 398²¹ w związku z art. 102 i art. 108 § 1 k.p.c., uznając, że powódka jako osoba dotknięta dyskryminacją winna w obrębie kosztów procesu skorzystać z zasad słuszności, które sprzeciwiają się

przeniesieniu na nią ciężaru związanego z przegranym postępowaniem kasacyjnym.