

POSTANOWIENIE

Dnia 2 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa M. D.
przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 2
czerwca 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 29 listopada 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2018 r. Sąd Okręgowy w L., w sprawie z powództwa M. D. przeciwko E. Sp. z o.o. w L. o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 17 lipca 2018 r. (którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 30.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 lipca 2018 r. tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niego mobbingu powodującego rozstrój zdrowia), zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w punkcie I oddalił powództwo, w punkcie III zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego, a w punkcie IV uchylił rozstrzygnięcie w nim zawarte oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.850 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Powód wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 94³ § 2 i 3 k.p., przez uznanie, że przedmiotem oceny przez Sąd pierwszej instancji w sprawie była jakość pracy powoda, a nie zachowania przełożonej, a nadto uznanie, iż zachowania pracodawcy były zgodne z prawem i uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy, które mają na celu podważanie kompetencji pracownika przez poddawanie w wątpliwość jego rzetelności, zarzucanie mu nieznajomości procedur, bezpodstawne wskazywanie, że niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki, nieustanne wzywanie powoda do wyjaśnień nawet w stosunku do uprzednio zaakceptowanych protokołów, ciągłe kontrole, a także przeprowadzenie nieplanowanego audytu skierowanego przeciwko pracownikowi, a niemającego na celu zweryfikowanie poprawności procedur funkcjonujących w spółce, nie stanowią znamion mobbingu, a nadto że nie miały charakteru długotrwałego, mimo iż z materiału dowodowego wynika, że działania te trwały od co najmniej marca 2015 r., a już na pewno od czerwca 2015 r. do początku grudnia 2015 r., czyli przez ponad pół roku, a nadto przez twierdzenie, iż działania te powinny mieć również miejsce w stosunku do innych związków zawodowych, podczas gdy mobbing należy wykazać w stosunku do swojej osoby, a strona pozwana nie wykazała, by działania te nie były mobbingiem. Skarżący podniósł też zarzut naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia: 1/ art. 387 § 2¹ k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez brak wskazania ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn, dla których innym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, tj. z uzasadnienia Sądu drugiej instancji brak jest możliwości wywnioskowania, na jakiej podstawie uznał, że działania członka zarządu T. P. nie miały charakteru mobbingu, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i odmiennych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, iż działania przełożonej powoda, choć z pozoru zgodne z prawem i uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy, miały na celu nękanie i

zastraszanie, co spowodowało u powoda zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a zarzuty w stosunku do jego osoby dotyczące nieprawidłowości natury finansowej poskutkowały postrzeganiem powoda jako osoby niewiarygodnej, a nadto z uzasadnienia Sądu drugiej instancji nie wynika, na czym polega przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy; 2/ art. 6 k.c., przez przyjęcie, że to pracownik ma udowodnić mobbing, to jest, że „pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Tym samym to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. Natomiast pracodawca chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że fakty te nie stanowią mobbingu.” Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej i zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym oraz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód wskazał na istnienie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania: czy tzw. „inteligentny mobbing”, przejawiający się zachowaniami zgodnymi z prawem i uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy, które mają na celu podważanie kompetencji pracownika przez poddawanie w wątpliwość jego rzetelności, zarzucanie mu nieznajomości procedur, bezpodstawne wskazywanie, że niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki, nieustanne wzywanie powoda do wyjaśnień nawet w stosunku do uprzednio zaakceptowanych protokołów, ciągłe kontrole, a także przeprowadzenie nieplanowanego audytu skierowanego przeciwko pracownikowi, a niemającego na celu zweryfikowanie poprawności procedur funkcjonujących w spółce, wyczerpują definicję mobbingu zawartą w art. 94³ § 2 k.p.? Zdaniem skarżącego, ta konkretna sprawa wskazuje na potrzebę rozstrzygnięcia, jaki czasookres trwania nagannych zachowań to mobbing, a nadto jakie zachowania można tak zakwalifikować. Skarżący powołał się ponadto na oczywistą zasadność skargi, odnoszącą się do omyłki Sądu Okręgowego w długości trwania działań mobbingowych i niczym nieuzasadnionym twierdzeniu o

dwóch miesiącach. Ponadto w ocenie powoda, fakt wieloletniej pracy w zakładzie pracy, gdzie wielokrotnie zmieniali się przełożeni i tak poważny rozstrój zdrowia na skutek atmosfery w pracy, nie powinien pozostawić Sądów pracy obojętnymi na los pracownika, skoro fakt ten wiąże się ewidentnie z pojawieniem się jednej, konkretnej przełożonej i jej stylem postępowania wobec powoda.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie na rzecz pracodawcy kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, bądź istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, czy też zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W konsekwencji tegoż w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym m.in. na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek. Ustawodawca nieprzypadkowo, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i

podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione, a dla spełnienia wymogu z art. 398⁴ § 2 k.p.c. nie wystarczy odwołanie się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, bo choć dla obu tych przesłanek argumenty mogą być podobne, to Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecnictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III SK 55/12 i powołane tam orzeczenia).

Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wywodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej

powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało ono sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest też wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Skarżący nie zdołał wykazać występowania w sprawie wskazanych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia. Wskazując tę przesłankę przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, skarżący nie powołał nawet przepisów prawa, w których kwalifikowanym naruszeniu upatruje owej oczywistej zasadności. Jeśli miałby nim być art. 94³ § 2 k.p., to trzeba mieć na względzie, że na bazie tego przepisu autor skargi kasacyjnej konstruuje występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne. Nie sposób zaś przyjąć widocznej *prima facie* obrazy przez Sąd drugiej instancji przepisu prawa, którego interpretacja budzi tyle wątpliwości, że konieczne jest poddanie go analizie Sądu Najwyższego.

Natomiast podnoszone przez skarżącego istotne zagadnienie prawne zostało już wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wskazano w nim, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173). Oznacza to, że nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58). W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14 (LEX nr 1712815), Sąd Najwyższy przyjął, że przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można wykluczyć, iż wystarczający może być okres pięciu tygodni, zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice. Wobec powyższego długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera, który zmierza do zaniżenia samooceny ofiary i wyeliminowania jej z zespołu. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły. Natomiast nękanie, o którym mowa w art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, oznacza trapienie, niepokojenie

kogoś, niedawanie chwili spokoju, jak też ustawiczne dręczenie, niepokoienie czy też dokuczanie komuś (wyrządzanie mu przykrości). Przesłanki "uporczywości" i "długotrwałości" wzajemnie na siebie oddziałują. Nie da się ich rozważać oddzielnie. Dlatego intensyfikacja negatywnych zachowań skłania do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.

W judykaturze wskazano również, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321). Z tego względu w orzecnictwie i doktrynie podnoszony jest problem relacji między mobbingiem a korzystaniem przez pracodawcę w pełni z jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., III PK 6/18, LEX nr 2619173). Przyjmuje się, że wszystko powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, rodzaju wykonywanej przez niego pracy i granic jego autonomii. Nie można więc mówić o mobbingu w przypadku podejmowanych przez pracodawcę działań, które nie mają na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji prawidłowej organizacji pracy. 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9 - 10, poz. 114 i z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594).

W sprawie zgodnie z ustaleniami Sądu drugiej instancji, którymi Sąd Najwyższy jest związany, zarówno wyniki audytu, jak i wcześniejsze wzywianie powoda do składania wyjaśnień nie miały służyć jego eliminacji z grona pracowników, czy też umniejszeniu jego przydatności zawodowej. Ogólny charakter audytu nakierowany był na poprawienie zasad działania firmy w określonym obszarze. Inni pracownicy działu powoda musieli również pisać dodatkowe wyjaśnienia i nie traktowali konieczności ich sporządzenia jako działań mobbingowych. Natomiast odnośnie do czasookresu trwania opisanych zachowań pracodawcy, to według relacji samego powoda, rozpoczęły się one w czerwcu lub lipcu 2015 r. i trwały do grudnia 2015 r. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika zaś,

że skarżący w miesiącach letnich korzystał z urlopu wypoczynkowego przez pięć tygodni, a od dnia 1 grudnia 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).