

POSTANOWIENIE

Dnia 16 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa R. R.
przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Poznaniu
o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16
października 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 28 grudnia 2023 r., sygn. akt VIII Pa 111/23,

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

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z dnia 28 grudnia 2023 r. oddalił apelację powódki R. R. od wyroku Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 22 czerwca 2023 r., którym oddalono powództwo przeciwko Skarbowi Państwa - Izbie Administracji Skarbowej w Poznaniu o zapłatę kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania oraz kwoty 25.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem (pkt 2), zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt 3), a także sprostował zaskarżony wyrok

Sądu Rejonowego w zakresie oznaczenia strony pozwanej, wskazując jako pozwaną Izbę Administracji Skarbowej w Poznaniu (pkt 1).

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że pozwana, jak i jej pracownicy, nie dopuszczali się względem powódki mobbingu. Pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności za zbyt osobiste i emocjonalne odbieranie przez powódkę decyzji co do wszczętego przeciwko niej postępowania karnego ani za czynności podejmowane przez Prokuraturę Rejonową w Pile co do prowadzonych w tym śledztwie czynności. Pracodawca mógł także jednostronnie i bez uzasadnienia podjąć decyzję o niepowierzaniu powódce na dalszy okres pełnienia obowiązków na stanowisku kierownika Referatu [...]. W korespondencji prowadzonej w trakcie zwolnienia lekarskiego powódki nie sposób też dopatrywać się nieprawidłowych działań pracodawcy. Powódka w spornym okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim 15 miesięcy i była obecna w pracy 4 dni. Nie można uznać więc, aby Naczelnik Urzędu Skarbowego oraz jego bezpośrednia przełożona mogli być mobberami powódki - już tylko z uwagi na brak wymaganej mobbingiem uporczywości i długotrwałości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok w punkcie 2 w zakresie oddalającym apelację oraz w zakresie punktu 3, co do obowiązku zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: 1) art. 94³ § 2 w związku z art. 94³ § 3 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że działania pozwanej nie nosiły znamion mobbingu, podczas gdy działania polegające na cofnięciu skarżącej uprawnień czy wreszcie jej zastraszanie wszczęciem postępowania dyscyplinarnego w związku z rzekomym naruszeniem przez nią tajemnicy skarbowej, które dokonane zostały wyłącznie w oparciu o subiektywne przesłanki, wypełniają znamiona mobbingu i w oczywisty sposób wywołują u pracownika poczucie strachu, braku stabilizacji, niepewności, nieprzydatności w środowisku pracy i prowadzą do wyeliminowania pracownika z grupy pracowniczej; 2) art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w odniesieniu do skarżącej nie doszło do mobbingu, bowiem zachowania pracodawcy miały charakter prewencyjny i były zgodne z obowiązującym prawem, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że działania

pracodawcy, podejmowane w zakresie posiadanych kompetencji i mających oparcie w obowiązujących przepisach, mogą stanowić zachowania posiadające cechy mobbingu, nawet jeśli podejmowane są przez pracodawcę w sposób nieświadomy; 3) art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych jego dyspozycją (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu, podczas gdy według prawidłowej wykładni tego przepisu dla zaistnienia mobbingu nie jest konieczne wystąpienie izolacji w grupie pracowniczej, lecz także uzasadniają go występujące inne zachowania, takie jak: ostracyzm w środowisku pracy, brak wyjaśnienia zaistniałych okoliczności wobec grupy pracowniczej przez pracodawcę, czy lakoniczne i zdawkowe odpowiadanie przez pracodawcę na pisma kierowane przez pracownika, mające na celu uzyskanie informacji o przyczynach stosowanych przez pracodawcę środków prawnych wobec pracownika; 4) art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w kontekście tego przepisu, przy uwzględnieniu „rozsądnego wzorca ofiary” pracownik, w odniesieniu do którego stosowany był mobbing rozwiąże stosunek pracy z mobberem, podczas gdy rozwiązanie stosunku pracy z pracodawcą, w którego zakładzie wystąpiły zachowania o charakterze mobbingu nie stanowi warunku koniecznego do uznania danych zachowań za zachowania o charakterze mobbingu i nie ma przy tym znaczenia czy - a jeśli tak – to w jakim okresie po wystąpieniu zachowań mobbingowych stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu; 5) art. 94³ § 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych jego dyspozycją (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu, podczas gdy prawidłowa jego wykładnia powinna prowadzić do wniosku, że dla zaistnienia mobbingu nie jest konieczne wystąpienie izolacji w grupie pracowniczej, lecz także inne zachowania, takie jak ostracyzm w środowisku pracy, brak wyjaśnienia zaistniałych okoliczności wobec grupy pracowniczej przez pracodawcę, czy lakoniczne i zdawkowe odpowiadanie na pisma kierowane przez pracownika, mające na celu uzyskanie

informacji o przyczynach stosowanych przez pracodawcę środków wywołujących u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w całości i o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia temu Sądowi, lecz w innym składzie oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego poczynszy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W ocenie skarżącej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem zaskarżone rozstrzygnięcie jest oczywiście niesłuszne, gdyż zostało w zasadzie wydane w oparciu o jednostronnie zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy, co godzi w zasadę koncentracji materiału dowodowego i jego wszechstronnego rozważenia. Ponadto wymaga rozstrzygnięcia czy wykładania art. 94³ § 2 k.p. zaprezentowana przez Sąd drugiej instancji, aprobujący w tym zakresie rozważania Sądu pierwszej instancji jest słuszna, a zwłaszcza czy „tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 94³ § 2 k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu”. Błędne jest założenie, że to mobbingowany pracownik powinien rozwiązać stosunek pracy z pracodawcą, u którego był on mobbingowany.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie na jej rzecz od skarżącej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest uzasadniony.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Ponadto zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga powinna zawierać wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie, zawierające argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zatem zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2011 r., II UK 272/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 97).

Skarżąca formułując wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołała się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. oczywistą zasadność, z tym, że w uzasadnieniu wniosku wskazuje również na konieczność rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy czy wykładnia art. 94⁹ § 2 k.p. zaprezentowana przez Sąd drugiej instancji jest słuszna, co sugerować może powołanie się również na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

W ocenie Sądu Najwyższego przedmiotowy wniosek – biorąc pod uwagę powołane przez skarżącą przesłanki – nie zasługuje na uwzględnienie. Po pierwsze, stawiane w uzasadnieniu wniosku tezy w żaden sposób nie świadczą o zasadności skargi, która winna być łatwo dostrzegalna już nawet przy jej pobieżnej lekturze (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050 czy z dnia 16 stycznia 2024 r., I PSK 129/22, LEX nr 3656095 i powołane tam orzeczenia). Po drugie, skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, by Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w jej

podstawach lub ich uzasadnieniu pozostałych elementów kreatywnych skargi ani tym bardziej się ich domyślać (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., III UK 290/18, LEX nr 2677006). Z brzmienia art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że 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 oczywiście uzasadniona. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżąca powinna więc w stosownym wywodzie prawnym - którego w przedmiotowej skardze niestety zabrakło - 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 10 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774; z dnia 22 marca 2016 r., II PK 31/15, OSNP 2017 nr 10, poz. 127; z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 97/21, LEX nr 3325579; z dnia 6 września 2022 r., II USK 667/21, LEX nr 3416129). Ponadto przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Nie można zatem uznać za wystarczające wskazanie przez skarżącą, że wydany w sprawie wyrok Sądu Okręgowego jest oczywiście niesłuszny, gdyż został wydany na podstawie jednostronnego materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej instancji, który pomijał większość wniosków dowodowych skarżącej. 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 (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2022 r., II USK 716/21, LEX nr 3487761), z tym, że oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (zob. postanowienia

Sądu Najwyższego: z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 191/19, LEX nr 3270748; z dnia 27 kwietnia 2021 r., III PSK 45/21, LEX nr 3181515 oraz z dnia 5 maja 2021 r., II USK 175/21, LEX nr 3245310), czego w rozpoznawanej sprawie brak. To już przekreśla więc tezę o oczywistej zasadności skargi.

Odnosząc się zaś do przesłanki przedsądu określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jaką jest potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, to przepisy mające być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego powinny należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 211). Rzeczą skarżącego jest bowiem wykazanie, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości (ze sprecyzowaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które to orzecznictwo należy przytoczyć (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133; z dnia 13 grudnia 2022 r., I USK 21/22, LEX nr 3556521; z dnia 28 czerwca 2023 r., I USK 160/22, LEX nr 3575124). Oczywiście jest, że budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów. W tym wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji i prawa pozytywnego, a nie korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 23 lutego 2023 r., III USK 163/22, LEX nr 3538161).

Skarżąca sugerując potrzebę wykładni art. 94³ § 2 k.p. w istocie podejmuje jednak niedopuszczalną w postępowaniu kasacyjnym próbę podważenia dokonanej przez Sądy obu instancji oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynionych na tej podstawie ustaleń. Tymczasem z mocy art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu musiałby uwzględnić te ustalenia w ramach rozpatrywania podniesionych w skardze zarzutów kasacyjnych. Tylko dla porządku zauważyć trzeba, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat działań i zachowań cechujących mobbing, wyjaśniając, że z natury rzeczy zachowania te mogą być bardzo różnorodne. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie jest wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście mobbing występuje. Stwierdzenie, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz 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 (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2019 r., I PK 239/18, LEX nr 2687517 czy z dnia 28 maja 2020 r., III PK 134/19, LEX nr 3177867). Skarżąca odwołując się do potrzeby wykładni art. 94³ § 2 k.p. w istocie usiłuje podważać utrwalone w tym przedmiocie orzecznictwo Sądu Najwyższego, przywołując jedynie fragmentarycznie tezy cytowanych rozstrzygnięć i wskazując na ich nieprawidłowość. Tymczasem w judykaturze, zgodnie przyjmuje się, że ustawowe

przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, PiZS 2008/3, s. 40; z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008 nr 1–2, poz. 12; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNAPIUS 2006 nr 21–22, poz. 321).

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sądy obu instancji, analizując szczegółowo wszystkie okoliczności i zachowania wskazane przez skarżącą, nie stwierdziły wystąpienia mobbingu. Poza tym, jak wskazuje się w doktrynie, izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie mobbingu (zob. M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 94³ k.p.). Wobec powyższego nie można dopatrzeć się nieprawidłowości w wykładni art. 94³ § 2 k.p. przyjętej i zaproponowanej przez Sąd drugiej instancji, aprobującej w tym zakresie rozważania Sądu pierwszej instancji. Tym bardziej, że judykatura jednolicie przyjmuje, iż przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 5 oraz z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22, OSNP 2023 nr 10, poz. 105).

Nie są zrozumiałe twierdzenia skarżącej jakoby Sądy obu instancji przyjęły, że mobbingowany pracownik powinien rozwiązać stosunek pracy, a wówczas rozwiązanie tegoż stosunku świadczy o tym, że w danym środowisku mobbing występował. Z ustaleń faktycznych wynika, że oświadczeniem z dnia 26 kwietnia 2021 r. skarżąca wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując na brak możliwości świadczenia pracy z uwagi na doznane szkody/krzywdy, utratę zdrowia, pozycji zawodowej i dobrego imienia wskutek działań i zaniechań przełożonych. Natomiast art. 94³ § 4 i 5 k.p. stanowi jedynie, iż pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo

dochodzić od pracodawcy odszkodowania (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów). Jednak możliwość dochodzenia odszkodowania jest uzależniona od złożenia przez pracownika wyraźnego oświadczenia na piśmie, że rozwiązuje umowę o pracę z przyczyny, o której mowa w § 2 (czyli z powodu mobbingu). Podstawą rozwiązania umowy o pracę może być mobbing stosowany przez pracodawcę lub naruszenie przez niego obowiązku zapobiegania mobbingowi. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika może nastąpić za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) lub bez wypowiedzenia, jeżeli zachowanie pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p., por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 14). W obydwu przypadkach oświadczenie pracownika powinno być złożone na piśmie i wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. - powinno ono nastąpić także w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.; zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2021 r., II PSK 10/21, LEX nr 3108627). Powyższe oznacza, że wykładnia art. 94³ § 2, 3, 4 i 5 k.p. nie budzi wątpliwości, a w skardze brak argumentów, które pozwoliłyby na przyjęcie odmiennej od dotychczasowej wykładni tego przepisu.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ał]