

POSTANOWIENIE

Dnia 23 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa B. J.
przeciwko Szkole Podstawowej w B.
o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu mobbingu,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23
stycznia 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Zamościu
z dnia 16 czerwca 2023 r., sygn. akt IV Pa 18/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

ł.n

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zamościu wyrokiem z 16 czerwca 2023 r. oddalił apelację powódki B. J. od wyroku Sądu Rejonowego w Zamościu z 9 lutego 2023 r., który oddalił jej powództwo o zadośćuczynienie za mobbing i odszkodowanie, uznając, że Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych, właściwie je ocenił i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że w ocenie powódki Sąd pierwszej instancji pominął fakt, iż zatrudnienie powódki zostało narzucone pracodawcy, a powódka zajęła miejsce innego pracownika, co wyjaśniać ma powody mobbingu. W ocenie

Sądu odwoławczego okoliczności te nie zostały dowiedzione w sprawie. Przesłuchana w charakterze strony dyrektor szkoły T. B. zeznała, że powódka została przeniesiona na jej wniosek, nie zajęła miejsca innego wskazanego nauczyciela, gdyż nauczyciel ten nie był ujęty w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2019/2020, kiedy zatrudniono powódkę. Wywiedzionych więc przez powódkę wniosków nie da się wyprowadzić z dowodów przeprowadzonych w sprawie. Jeżeli zaś chodzi o okoliczności dotyczące rozwiązania stosunku pracy, to nastąpiło ono na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z powodu zmian organizacyjnych szkoły. Od decyzji tej powódka nie wniosła odwołania do sądu. Motywy poniechania złożenia tego odwołania po stronie powódki nie są dowodem wskazującym na istnienie mobbingu.

W apelacji powódki znalazły się zarzuty dotyczące ustaleń i oceny Sądu pierwszej instancji w zakresie działań i zachowań, które jej zdaniem noszą znamiona mobbingu. Formułując te zarzuty powódka zarzuciła Sądowi pierwszej instancji nieprawidłowe, niepełne ustalenie stanu faktycznego i wadliwą ocenę materiału dowodowego poprzez naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, powódka opierając się na dowodach przeprowadzonych w sprawie przedstawiała w apelacji alternatywny stan faktyczny, opatrzone subiektywnymi ocenami podejmowanych w stosunku do niej zachowań pracodawcy. Lektura zarzutów prowadzi do wniosku, że powódka nie zakwestionowała ustaleń stanu faktycznego, lecz w zupełnie inny sposób niż sąd interpretuje te dowody i zwraca uwagę na okoliczności towarzyszące pewnym zachowaniom, które świadczyć mają o występowaniu mobbingu.

Zachowania pracodawcy takie jak wyznaczenie osoby o mniejszym niż powódka doświadczeniu do kierowania biblioteką, nałożenie na powódkę szeregu zadań w czerwcu 2020 r., skierowanie powódki na szkolenie na poziomie dla początkujących z zasad działania systemu komputerowego do obsługi biblioteki, polecenie poprawienia dokonanych wpisów w tym systemie, wezwanie na rozmowę z udziałem osób niezatrudnionych w szkole, wezwanie do wyjaśnienia przyczyn spóźnienia, czy wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec powódki nie mogą być uznane za przejaw mobbingu. Były to działania mieszczące się w ramach nadzoru pracodawcy nad pracownikiem i jego uprawnienia do

wydawania pracownikowi poleceń. Powódka stara się nadać zachowaniom tym szerszy kontekst, świadczący o podjętej przez pracodawcę przeciwko niej operacji, mającej na celu jej nękanie i zdyskredytowanie w oczach współpracowników. Wniosków tych, nie da się wyprowadzić z dowodów przedstawionych w sprawie. Powódka od początku wykonywała pracę według przyjętych przez siebie zasad, nie podjęła współpracy z osobą koordynującą pracę biblioteki i pozostałymi pracownikami, czego efektem była konieczność poprawiania dokonanych wpisów. W miarę narastania sytuacji konfliktowej obie strony: powódka i przedstawiciele pracodawcy, jeszcze bardziej broniły swoich stanowisk i nie dążyły do zakończenia konfliktu. Należy zauważyć, że powódka starała się wykazać swoje racje wykorzystując dostępne metody (publikacje w dzienniku elektronicznym pism zarzucających dyrekcji niekompetencje, wniosek o odwołanie wicedyrektora), a jej zachowania odbierane były jako atak na autorytet dyrekcji. Spotykały się one także z reakcją, czego dowodem jest chociażby wniosek o wszczęcie wobec powódki postępowania dyscyplinarnego czy skrupulatne wyjaśnianie spóźnienia powódki. Żadne, jednakże z zachowań pracodawcy wobec powódki nie nosi znamion działań podjętych w określonym przez definicję mobbingu celu. Kierowane do powódki pisma czy wypowiedzi ustne mieściły się zawsze w kanonach kulturalnej wymiany zdań, nie były nacechowane agresją i niewłaściwym słownictwem.

W apelacji powódki znamiennej część stanowiły zarzuty dotyczące ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego odnośnie do oceny zachowań przedstawicieli pracodawcy wobec czynności wykonywanych przez powódkę w programie komputerowym M.. Powódka postrzega te zachowania jako wyraz dyskredytowania, umniejszania jej umiejętności i doświadczenia w pracy z tym programem. Znamiennym jednak pozostaje, że powódka sama przyznała w wiadomości email z 5 lutego 2021 r., że nie istnieją jednolite normy dotyczące opracowywania zbiorów, a każda biblioteka przyjmuje własny sposób (k. 47 akt sprawy). Skoro zaś w pozwanej szkole zdecydowano o przyjęciu innego niż powódka sposobu wpisywania zbiorów, co wiązało się z koniecznością poprawienia przez powódkę dokonanych wpisów, a działanie to było wynikiem zdobytej wiedzy w zakresie działania programu, to nie można uznać, że było podyktowane chęcią dokuczenia powódce.

Podobnie żadnej wartości dowodowej nie mógł stanowić biling połączeń telefonicznych z 26 stycznia 2021 r. na okoliczność wykazania, że wbrew twierdzeniom pozwanej, G. K., która tego samego dnia co powódka spóźniła się do pracy nie usprawiedliwiła telefonicznie przyczyny spóźnienia. Podobnie, jak w przypadku powyższych wniosków dowodowych Sąd pierwszej instancji nie wydał postanowienia o jego pominięciu, jednakże nie ulega wątpliwości, że dotyczy on okoliczności nieistotnej dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy nie podzielił też zarzutów powódki co do błędnej oceny faktów w zakresie pozbawienia powódki możliwości wysyłania wiadomości w dzienniku Librus. Sąd pierwszej instancji ustalił w oparciu o zeznania świadków i dokumenty, że nie było to celowe działanie ze strony pracodawcy, a sąd odwoławczy ocenę tę podziela.

Sąd odwoławczy nie podzielił również zarzutów apelacji w zakresie niewłaściwej oceny dowodów dokonanych przez Sąd Rejonowy dotyczących obowiązującej w pozwanej szkole wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi i jej uruchomienia wobec powódki. Sąd Rejonowy ustalił, a ustalenia te sąd odwoławczy podzielił, że pracodawca nie uznał żadnego z pism powódki za zgłoszenie mobbingu i podstawę wszczęcia postępowania na podstawie obowiązującej polityki. Analiza treści pism, w których powódka zarzuca stosowanie mobbingu nie spełnia warunków skargi, o której mowa w § 4 Wewnętrznej Polityki Przeciwdziałania Mobbingowi w Szkole Podstawowej w T..

Reasumując należało uznać, że zaoferowane sądowi dowody nie wykazały, że wobec powódki stosowany był mobbing.

W apelacji powódka zgłosiła wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry na okoliczność stwierdzenia związku występującej u niej choroby z mobbingiem, podając, że nie zgłosiła tego wniosku przed sądem pierwszej instancji, gdyż nie wiedziała, że jest konieczny. Stosownie do art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Natomiast stosownie do treści art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. sąd może w szczególności pominąć dowód m.in. nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy. Powódka, co oczywiste mogła zgłosić wniosek o

dopuszczenie dowodu z opinii biegłego przed sądem pierwszej instancji, lecz - co rozstrzygające - dowód ten, wobec ustalenia, że w stosunku do powódki nie był stosowany mobbing, był zbędny, co uzasadniało jego pominięcie.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 94³ § 1 i 2 k.p.

Wniosła o: przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania „na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. w związku z ustawowymi przesłankami wynikającymi z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. z powołaniem się na okoliczność, że zachodzi oczywista zasadność skargi kasacyjnej w zakresie podniesionych zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię”.

Skarżąca uzasadniła, że „w zakresie naruszenia art. 94³ § 2 k.p. Sąd II instancji dokonał wykładni tego przepisu w sprzeczności z wykładnią celowościową i funkcjonalną. Sąd przyjął, że określone, naganne/bezprawne zachowania pracodawcy wobec pracownika nie wyczerpują definicyjnych znamion mobbingu, jeżeli ich celem było zdyscyplinowanie pracownika, a nie (zgodnie z definicją) poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Sąd odwoławczy uzasadnia orzeczenie: „Zachowania powódki odbierane były jako atak na autorytet dyrekcji. Spotykały się one z reakcją, czego dowodem jest chociażby wniosek o wszczęcie wobec powódki postępowania dyscyplinarnego czy skrupulatne wyjaśnianie spóźnienia powódki. Żadne jednakże z zachowań pracodawcy wobec powódki nie nosi znamion działań podjętych w określonym przez definicję mobbingu celu. Ustawowa definicja mobbingu nie pozwala na ograniczanie katalogu zachowań i działań o znamionach mobbingu do tych tylko, które były podjęte w celu określonym przez definicję. Zgodnie z definicją mobbing występuje w wypadku zachowań i działań nie tylko „mających na celu” ale też „powodujących” określony skutek. Ponadto cel i skutek nie muszą wystąpić łącznie, naganne działania mogą „powodować” lub „mieć na celu” wskazane w definicji skutki. (...) Wobec stanowiska Sądu Najwyższego i orzecznictwa sądów apelacyjnych należy przyjąć, że zaproponowana przez Sąd Okręgowy w Zamościu wykładnia przepisu art. 94³ § 2 k.p., polegająca na przyjęciu, że określone zachowania pracodawcy wobec pracownika nie są mobbingiem, jeżeli nie zostały podjęte w celu określonym przez definicję mobbingu - jest błędna. Zgodnie ze

stanowiskiem sądów apelacyjnych uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie mobbera działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.”.

Skarżąca podniosła również, że „w świetle przywołanych wyżej stanowisk: Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych - wykładnia Sądu Okręgowego w Zamościu dotycząca art. 94³ § 2 k.p. mówiąca o tym, że (naganne lub bezprawne) działania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi nie mogą być uznane za mobbing, jeżeli celem tych działań było jedynie zdyscyplinowanie pracownika, a nie wywołanie skutków określonych w definicji, oraz gdy działania te stosowane były w ramach nadzoru pracodawcy nad pracownikiem i uprawnień przełożonego do wydawania pracownikowi poleceń - jest oczywiście błędna”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wniesiono o: wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej w całości; o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu wg. norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego, wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższym zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony. Skargę kasacyjną wnosi się od prawomocnego wyroku (art. 398¹ § 1 k.p.c.), co tłumaczy wymagania stawiane podstawom przedsądu. Skarżąca powinna zatem odróżnić zakresowo i przedmiotowo podstawy kasacyjne od podstawy przedsądu (art. 398³ § 1 k.p.c. i art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Są to odrębne elementy skargi kasacyjnej. Podstawy kasacyjne (art. 398³ § 1 k.p.c.) podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania, dlatego nie zastępują podstawy przedsądu, nawet tej szczególnej z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna ma na uwadze

indywidualny interes strony w przyjęciu jej skargi kasacyjnej do rozpoznania. O ile zasadne podstawy kasacyjne mogą prowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej (art. 398¹⁴ k.p.c. *a contrario*), to od szczególnej podstawy przedsądu, wymaga się samodzielnego wskazania naruszenia prawa i wykazania, iż objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Brak jest tego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Skarżąca we wniosku oczywistą zasadność skargi kasacyjnej łączy z podniesionymi zarzutami „naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię”. Nie jest to wystarczające do stwierdzenia oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Oceny tej nie zmienia również treść uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Negatywna ocena wniosku wynika z tego, że skarżąca nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania (także w podstawie kasacyjnej – art. 398³ § 1 k.p.c.). Na etapie przedsądu, w ocenie zarzutów materialnych wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wiążą ustalenia faktyczne na których oparto zaskarżony wyrok. Związanie w tym zakresie wynikające z art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu, gdyż w przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu i późniejszym rozpoznaniem zarzutów podstawy kasacyjnej z ograniczeniami wynikającymi z tego przepisu a także z art. 398³ § 3 k.p.c.

Natomiast w zakresie prawa materialnego Sąd powszechny jednoznacznie stwierdził, że żadne z zachowań pracodawcy wobec powódki nie nosi znamion działań podjętych w określonym przez definicję mobbingu celu. Kierowane do powódki pisma czy wypowiedzi ustne, mieściły się zawsze w kanonach kulturalnej wymiany zdań, nie były nacechowane agresją i niewłaściwym słownictwem. Sąd Najwyższy związany jest ustaleniem, że na podstawie przeprowadzonych dowodów nie można uznać, że w sprawie występował mobbing. Stanowisko to nie może zostać zmienione nawet pod wpływem argumentacji powódki, że zastosowana w sprawie definicja mobbingu jest błędna. Zaznaczyć trzeba bowiem, że definicja mobbingu zawarta w kodeksie pracy podlega wykładni przez sądy w procesie sądowego stosowania prawa w celu dokonania właściwej subsumcji stanu

faktycznego pod ustaloną normę prawną. Występowanie mobbingu nie zawsze sprowadza się do występowania jednakowych działań, ale zawsze występowanie określonych działań musi sprowadzać się do występowania jednakowych skutków. W zgłoszonej podstawie przysądu kasacyjnej przyjmuje się odwrotnie, gdyż wskazuje się – przez odwołanie do innych orzeczeń – że w innych sprawach występowały podobne działania i na ich podstawie ustalono, że występował mobbing. Skarżąca całkiem pomija ocenę skutków tych działań. Z kolei Sądy powszechne orzekające w sprawie zgodnie ustaliły, że ani działania, ani skutki nie wypełniły definicji mobbingu.

Z treści skargi kasacyjnej wyraźnie wynika, że powódka stara się przeforsować alternatywny stan faktyczny, opatrzony subiektywnymi ocenami podejmowanych w stosunku do niej zachowań pracodawcy. Powódka w zupełnie inny sposób niż sądy powszechne interpretuje przeprowadzone w sprawie dowody i wyciąga na ich podstawie całkowicie odmienne wnioski, co jednak nie stanowi o oczywistej zasadności wnoszonej skargi kasacyjnej.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c., zważając na wynik sprawy i niepowodzenie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz argumentację Sądu Okręgowego podaną w uzasadnieniu stosowania art. 102 k.p.c.

[SOP]

[t.n]