

POSTANOWIENIE

Dnia 24 maja 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski

w sprawie z powództwa A. Z.
przeciwko Stoczni [...]z udziałem Stowarzyszenia Antymobbingowego [...] o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę,,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2005 r.,
kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 16 listopada 2004 r.,

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych , po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. Z. przeciwko Stoczni [...], wyrokiem z dnia 16 listopada 2004 r. zmienił zaskarżony apelacją obu stron wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 6 kwietnia 2004 r. w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odrzucił apelację powoda w części ponad kwotę 4.560,00 zł dotyczącej żądania zasądzenia odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu mobbingu oraz oddalił ją w pozostałej części i zasądził od niego na rzecz pozwanego kwotę 1350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję instancję.

Powód A. Z. domagał się uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w dniu 25 września 2002 r. Uzasadniając odwołanie, podniósł, że w owym dniu przebywał na terenie zakładu pracy jedynie chwilowo. Wskazał również, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana w wypowiedzeniu, tj. redukcja stanu etatów, jest pozorna, co przesądza o jego bezzasadności.

Pismem procesowym z dnia 18 stycznia 2003 r. powód rozszerzył swoje powództwo, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz kwot: 5.773 zł tytułem niewypłaconych mu premii za rok 2002; 4.560 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację ze względu na warunki zatrudnienia, awansowania i podnoszenia kwalifikacji oraz 3.643 zł tytułem odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy. Kolejnym pismem z dnia 27 stycznia 2003 r. cofnął powództwo w zakresie żądania zasądzenia odprawy, na co pozwany wyraził zgodę. Odprawa pieniężna została mu wypłacona. Pismami procesowymi z dnia 11 sierpnia 2003 r. oraz dnia 29 września 2003 r. sprecyzował kolejno, że wysokość niewypłaconych premii wynosi łącznie 6.316 zł, a odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę równa się kwocie 11.019 zł. Z kolei pismem z dnia 30 grudnia 2003 r. powód wskazał, że domaga się zasądzenia odszkodowania i zadośćuczynienia za długotrwałe i uporczywe poddawanie go mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, zgłaszając jednocześnie wniosek o przekazanie żądania w tym zakresie Sądowi Okręgowemu. W trakcie postępowania do sprawy przystąpiło po stronie powoda Stowarzyszenie Antymobbingowe [...].

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.300,00 zł (stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 listopada 2002 r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ponadto zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.740,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód był u pozwanego zatrudniony od dnia 20 kwietnia do dnia 21 lipca 1998 r. na okres próbny, od dnia 22 lipca do dnia 30 września 1998 r. na czas

określony, zaś od dnia 1 października 1998 r. na czas nieokreślony na stanowisku p.o. Kierownika [...]. Powód ukończył na Uniwersytecie studia na kierunkach: Ekonomia Transportu oraz Politologia. Nadto ukończył studia podyplomowe w zakresie Zarządzania Finansami Przedsiębiorstwa i kurs samodzielnych księgowych. Złożył również egzamin dla kandydatów dla członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa.

Od dnia 1 czerwca 1999 r. powodowi powierzono obowiązki Kierownika Działu [...], następnie głównego specjalisty do spraw kalkulacji kosztów w Dziale [...]. Z uwagi na planowaną restrukturyzację Działu [...] i konieczność zmniejszenia zatrudnienia, H. D. - szef Biura Handlowego, przeprowadził rozmowy z czterema pracownikami, w tym z powodem, odnośnie do planowanych zwolnień. Od lipca 2002 r. komórki składowe Działu [...], a mianowicie: [...] zostały połączone w jeden Dział. Po tym połączeniu zakresy obowiązków niektórych pracowników były zbieżne, co dotyczyło też powoda. Zakres jego czynności pokrywał się z zakresem obowiązków B. C., który wcześniej pracował w Dziale [...]. W wyniku rozwiązania umowy o pracę, obowiązki powoda przejął B. C.

W dniu 25 września 2002 r. powód stawił się do pracy i przystąpił do wykonywania swoich obowiązków. W godzinach porannych został telefonicznie poproszony przez A. B., pracownicę Działu Kadr, o zgłoszenie się do tego działu. Po przybyciu powoda, wręczyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano „zmiany organizacyjne zmierzające do likwidacji przerostów zatrudnienia oraz poprawy wyniku ekonomicznego, powodujące konieczność zmniejszenia zatrudnienia – likwidacja stanowiska pracy”. Powód zapoznał się z treścią wypowiedzenia i odmówił jego przyjęcia. Tego dnia udał się do lekarza M. N., który przyjmował pacjentów od godz. 14.30 do 19.00 i otrzymał zwolnienie lekarskie od dnia 25 września 2002 r. do dnia 27 września 2002 r.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części. Po wnikliwym przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd uznał, że podana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Niezależnie od tego oceny wymagała zasadność rozwiązania umowy o pracę, której nie można było jednak potwierdzić, albowiem nie wskazano, jakimi to

kryteriami przy wyborze powoda do zwolnienia kierował się pozwany, nie mówiąc już o tym, że kwalifikacje powoda, jak i jego umiejętności nie były gorsze od B. C., który zastąpił go na zajmowanym stanowisku. Stąd też żądanie wypłaty odszkodowania należy ocenić jako zasadne.

Jeśli chodzi zaś o żądanie wypłaty premii w kwocie 6.316 zł, to nie może zostać ono uwzględnione, ponieważ nie pozwala na to treść Systemu wynagradzania pracowników Stoczni [...] oraz Regulaminu premiowania pracowników Stoczni. Z wymienionych regulacji wewnątrzzakładowych wynika bowiem, że premia miała charakter uznaniowy. Okoliczność ta wpływa zarazem na wysokość odszkodowania na podstawie art. 47¹ k. p. Sąd Rejonowy nie dopatrył się również dyskryminacji powoda ze względu na warunki zatrudnienia, awansowania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony. Powód zaskarżył orzeczenie w części dotyczącej wypłaty zaległych premii, wypłaty odszkodowania za mobbingowe działania pracodawcy oraz w części dotyczącej zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego. Z kolei pozwany zaskarżył wyrok w części dotyczącej zasądzonego odszkodowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja pozwanego okazała się usprawiedliwiona, ponieważ po szczegółowym zapoznaniu się z treścią zeznań złożonych przez przełożonych powoda należało uwzględnić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Z zeznań tych bowiem, że powód był pracownikiem mało kontaktowym, nie uzyskiwał potrzebnych informacji, słabo znał język angielski, przez co miał problemy z komunikowaniem się z pozostałymi pracownikami. Z kolei B. C. był lepszym pracownikiem, gdyż przy porównywalnym wykształceniu lepiej wykonywał analizy, znał dobrze język angielski, potrafił zorganizować sobie pracę i uzyskać konieczne informacje w innych działach, potrzebne do wykonywania powierzonych mu obowiązków.

Odnosząc się zaś do zarzutów zawartych w apelacji powoda, należy stwierdzić, że powód w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie zgłaszał zarzutu naruszenia trybu konsultacji, o którym stanowi art. 38 k. p. Dlatego też tej kwestii Sąd Rejonowy nie poruszył w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Zgłaszanie na etapie postępowania apelacyjnego nowych faktów i dowodów musi

zatem zostać pominięte, skoro powód miał możliwość powołania się na nie w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Jeśli chodzi o zarzut podejmowania przez pracodawcę mobbingu i działań dyskryminujących powoda, to należy stwierdzić, że na nim spoczywał obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie zgłoszone w sprawie, o czym Sąd Rejonowy dwukrotnie pouczał powoda. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwalałyby na przerzucenie na pozwanego obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego. Tymczasem powód żadnych okoliczności nie wskazał, co sprawia, że jego żądanie jest bezzasadne. Uwzględnieniu nie podlega również zgłoszone przezeń żądanie w zakresie niewypłaconych premii, gdyż Sąd Rejonowy dokonał właściwej wykładni obowiązującym u pozwanego pracodawcy postanowień dotyczących premiowania.

Co się zaś tyczy oceny zarzutu powoda w zakresie zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego, to należy stwierdzić, że o ile art. 263 k. p. ustanawia zwolnienie obu stron od opłat sądowych, o tyle rozliczenie kosztów postępowania następuje na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od powoda na mocy obowiązujących przepisów kwotę 1.740,00 zł, która była niższa niż dolna granica przewidziana w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Ponieważ powód w apelacji w sposób niedopuszczalny rozszerzył żądania pozwu domagając się zasądzenia kwoty 90.000 zł tytułem zadośćuczynienia i odszkodowania za podejmowanie wobec niego przez pozwanego działań mobbingowych i dyskryminujących, to apelacja w tym zakresie podlegała odrzuceniu.

W kasacji od całości powyższego wyroku powód zarzucił: naruszenie prawa materialnego, wyrażające się w błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 45 § 1 k. p. (błędne ustalenie, że wypowiedzenie było zasadne), art. 38 § 1 k. p. (niezbadanie zarzutu konsultacji), art. 8 k. p. (dokonanie wypowiedzenia z naruszeniem uzgodnień ze związkami zawodowymi o rozwiązywaniu umów o pracę w pierwszej kolejności z osobami posiadającymi uprawnienia przedemerytalne), art.

94³ k. p. i art. 18^{3a} k. p. (nierozróżnienie treści i sposobu stosowania tych przepisów), art. 18^{3b} § 1 in fine, art. 6 k.c. a także art. 4 ust. 1 dyrektywy nr 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (błędne uznanie, że ciężar dowodu leży po stronie powoda) oraz art. 78 w zw. z art. 80 k.p. (nieuznanie zasadności domagania się przyznania premii).

Skarżący zarzucił ponadto naruszenie przepisów postępowania, których obraza miała istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 k.p.c. (niewyjaśnienie prawnej podstawy wyroku), art. 227 k.p.c. (niewyjaśnienie istoty sprawy), art. 382 k.p.c. (pominięcie istotnych dowodów), art. 316 w związku z art. 224 § 1 k.p.c. (zamknięcie rozprawy pomimo to, że sprawa nie została dostatecznie wyjaśniona), art. 378 § 1 k.p.c. (nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji powoda), art. 232 k.p.c. (niedopuszczenie przez Sąd Okręgowy żadnego dowodu niewskazanego bezpośrednio przez powoda) oraz art. 233 § 1 k.p.c. (naruszenie swobodnej oceny dowodów, błędy w logicznym rozumowaniu).

Zdaniem skarżącego istnieje w sprawie potrzeba wykładni art. 18^{3b} k. p., art. 94³ k. p., art. 18^{3a} k. p., art. 45 k. p. i art. 38 k. p., co do zakresu zastosowania tych przepisów w stosunku do działań mobbingowych, jak i dyskryminacyjnych, gdyż „istnieją w tej kwestii spory doktrynalne oraz uwidacznia się brak implementacji norm wynikających z prawa Unii Europejskiej.” Poza tym powstaje potrzeba wyjaśnienia ciężaru dowodu w aspekcie obowiązywania dyrektywy nr 97/80/WE, gdyż „doktryna promuje sprzeczne z tymi przepisami poglądy”. Istnieją zatem podstawy do przyjęcia, że w sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości.

Z powołaniem się na te podstawy skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz z tytułu podejmowania przez pracodawcę mobbingu i działań dyskryminujących, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, przy zasądzeniu mu – w obu przypadkach - kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na przyjęcie do rozpoznania. Zgodnie z art. 393 k.p.c., jeżeli zaskarżone orzeczenie w sposób oczywisty nie narusza prawa ani nie zachodzi nieważność postępowania (§ 2), to Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia kasacji do rozpoznania, gdy w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a ponadto gdy kasacja jest oczywiście bezzasadna (§ 1).

W rozpatrywanej sprawie nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 393 § 2 k.p.c., a jej ocena pod kątem okoliczności z § 1 tego przepisu uzasadnia odmowę przyjęcia kasacji do rozpoznania. Wprawdzie wnoszący kasację sugeruje, że w sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, lecz jest to problem pozorny, albowiem nie wyłania się on z kontekstu ustaleń, leżących u podstaw skarżonego rozstrzygnięcia. Tymczasem w postępowaniu kasacyjnym nie chodzi o przedstawienie abstrakcyjnej potrzeby wykładni przepisów prawa, w oderwaniu od konkretnego stanu faktycznego, ale o taką interpretację, która pozostaje w bezpośrednim związku z rozpatrywaną sprawą.

W przedmiotowej sprawie nie pojawia się w szczególności problem rozkładu ciężaru dowodu, na co skądinąd wskazał sam skarżący, który na s. 6 kasacji, słusznie wywodzi, że na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek wskazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby potykał się z subiektywnym poczuciem jakiegokolwiek, choćby całkowicie wymaginowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapiionym zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec nich jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego. Tymczasem powód, mimo dwukrotnego wzywania przez Sąd, nie wskazał na czym miałyby wobec niego polegać dyskryminacyjne działania pracodawcy. To samo dotyczy zresztą sprawy działań mobbingowych.

Jeśli chodzi zaś o problematykę stosowania powoływanej dyrektywy, to zgodnie z art. 249 (3) traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską z dnia 25 marca 1957 r. (Dz. U. z 2004 r., Nr 90, poz. 864/2) jest ona aktem prawnym, który

jest adresowany do państw członkowskich, wiąże prawnie odnośnie do wskazanych celów i pozostawia organom państwa członkowskiego swobodę w doborze form i metod (realizacji). Stąd też adresatem dyrektywy jest państwo członkowskie, a nie jego poszczególne organy lub instytucje, co wyklucza z zasady powoływanie się na jej treść w indywidualnym sporze. W tym miejscu należy podkreślić, że ustawodawca krajowy dokonał implementacji omawianej dyrektywy, co w zakresie ciężaru dowodu znalazło swój wyraz w treści art. 18^{3b} § 1 *in fine* k. p. i nie wywołuje – również w niniejszej sprawie – żadnych wątpliwości. Dotyczy to w równym stopniu pozostałych regulacji dotyczących dyskryminacji i mobbingu, na które powołuje się skarżący.

Sąd Najwyższy nie dopatruje się także nieważności postępowania, jak również nie stwierdza oczywistości naruszenia prawa, ponieważ przesłankę tę można potwierdzić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie prawa jest „stwierdzalne” bez potrzeby wnikliwego badania sprawy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2001 r., III CZP 49/00).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393⁷ § 1 w związku z art. 393 k.p.c. orzekł jak w sentencji.