

POSTANOWIENIE

Dnia 24 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko Zespołowi Ekonomiczno-Administracyjnemu /.../
o odszkodowanie i zadośćuczynienie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 24 lutego 2012 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 14 lipca 2011 r.,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego na rzecz radcy prawnego A. T. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 11 kwietnia 2011 r., oddalił powództwo A. K. przeciwko Zespołowi Ekonomiczno-Administracyjnemu /.../ o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została ponownie zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 30 sierpnia 2010 r. na stanowisku specjalisty, na mocy wyroku Sądu Okręgowego z 26 sierpnia 2010 r., nakazującego stronie pozwanej przywrócenie powódki do pracy. Pismem z 9 grudnia 2010 r. strona pozwana

wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz utratę zaufania do powódki przez pracodawcę, a w szczególności: konfliktowość, działanie wbrew interesom pracodawcy i na jego szkodę, narażanie na szwank jego dobrego imienia, brak umiejętności pracy w zespole. Powódka nie świadczyła pracy z powodu choroby w okresach: 13-15 września 2010 r., 18-20 września 2010 r., 26-30 listopada 2010 r., 10-14 grudnia 2010 r. oraz 27 stycznia 2011 r.

Sąd Rejonowy, w związku ze stwierdzeniem braku jakichkolwiek przejawów mobbingu, który miał być rzekomo stosowany wobec powódki, uznał za niecelowe badanie w toku procesu obecnego stanu zdrowia powódki przez biegłych lekarzy. Nawet stwierdzenie obecnie złego stanu zdrowia powódki albo jego pogorszenia w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie miałyby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro strona pozwana nie stosowała wobec powódki praktyk mobbingowych. Przy ustaleniu braku tego rodzaju praktyk nie było podstaw do przyznania powódce jakiegokolwiek odszkodowania lub zadośćuczynienia, które to żądania powódka wywodziła z niepotwierdzonego w materiale dowodowym stosowania wobec niej mobbingu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 14 lipca 2011 r., oddalił apelację powódki.

Powódka z tytułu zadośćuczynienia i odszkodowania za mobbing domagała się łącznie kwoty 37.944 zł. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że na podstawie przepisów Kodeksu pracy można dochodzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu rozstroju zdrowia (wówczas należy wykazać związek pomiędzy rozstrojem zdrowia i stosowaniem mobbingu przez pracodawcę) oraz odszkodowania (jeżeli pracownik rozwiąże stosunek pracy i wskaże w swoim oświadczeniu, że przyczyną rozwiązania jest mobbing). W przedmiotowej sprawie nie miało miejsca rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z powody stosowania wobec niego mobbingu, ponieważ to pracodawca rozwiązał stosunek pracy z powódką za wypowiedzeniem.

Powódce nie należy się zatem odszkodowanie. Brak wykazania (udowodnienia), że w stosunku do osoby powódki był stosowany mobbing, uniemożliwia również zasądzenie zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka zgłosiła się do pracy 30 sierpnia 2010 r., 8 listopada 2010 r. złożyła przedmiotowy pozew, natomiast 12 grudnia 2010 r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie. W uzasadnieniu apelacji powódka powołała się na szereg faktów i sytuacji, które jej zdaniem były przykładem mobbingu stosowanego wobec niej przez A. P., dyrektora Zespołu Ekonomiczno-Administracyjnego /.../ w okresie od 30 sierpnia 2010 r. do 8 listopada 2010 r. Powódka wskazała w szczególności na następujące okoliczności: niewykonanie przez dyrektora A. P. orzeczenia sądu, m.in. poprzez nieprzekazanie powódce poprzedniego zakresu czynności, odwołanie się przez dyrektora od zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku specjalisty przedłożonego przez powódkę w dniu 30 sierpnia 2010 r., udzielenie powódce przez dyrektora urlopu wypoczynkowego we wrześniu 2010 r., kwestie związane z przekazaniem przez dyrektora powódce jej stanowiska pracy - gabinetu oraz sprzętów i urządzeń biurowych, relacje powódki z innymi pracownikami, sposób naliczenia powódce wynagrodzenia za okres pracy od września do października 2010 r. Powódka podkreśliła, że wszystkie powołane sytuacje powodowały u niej ogromny stres i były przejawem mobbingu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka od momentu dopuszczenia jej do pracy do dnia złożenia pozwu jedynie przez okres zaledwie dwóch miesięcy pozostawała w zatrudnieniu (od 30 sierpnia do 8 listopada 2010 r.), co czyni wątpliwą tezę o mobbingu. Nie jest możliwe, aby wobec powódki miało miejsce w tak krótkim czasie systematyczne, długotrwałe i uporczywe działanie ze strony pracodawcy, jak tego wymaga art. 94³ k.p. Powódka stawiała się do pracy 30 sierpnia 2010 r. Na czas przygotowania dla niej miejsca pracy powódka udała się na urlop wypoczynkowy, jednak pod koniec urlopu zachorowała, w związku z czym jej faktyczna nieobecność w pracy przeciągnęła się do 17 września 2010 r. Od 6 września do 17 września 2010 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, a następnie na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym w sensie faktycznym nie

świadczyła pracy i nie miała kontaktu z dyrektorem A. P. przez blisko miesiąc po przywróceniu do pracy.

Nawet jeżeli przyjąć, że zachowanie pracodawcy wobec powódki w tym okresie było niewłaściwe, to pracodawca swoją opieszałość w zorganizowaniu dla niej stanowiska pracy tłumaczył tym, że nie rozumiał treści wyroku przywracającego powódkę do pracy, którego wykładni mu odmówiono (postanowieniem Sądu Okręgowego z 9 września 2010 r.). Nie było zatem świadomego działania z premedytacją czy też chęci pozbawienia jej miejsca pracy, gdyż pracodawca nie wiedział jak ukształtować powódce stanowisko pracy i zakres czynności. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest możliwe zakwalifikowanie jego działań jako mobbingu.

Powódka po przywróceniu do pracy przedłożyła orzeczenie lekarskie potwierdzające jej zdolność do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty. Dyrektorem A. P. skorzystała z tzw. trybu odwoławczego w tym zakresie i domagała się weryfikacji przedłożonego zaświadczenia, składając wniosek o przeprowadzenie ponownego badania lekarskiego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy. Działanie podjęte przez dyrektora powódka potraktowała jako mobbing, jednak w świetle argumentacji strony pozwanej, dotyczącej tego, że powódka w procesach sądowych składała do akt sprawy liczne pisma, w których opisywała, że jest chora, doprowadzono ją do takiego rozstroju zdrowia, że nie jest w stanie świadczyć pracy, jak również w pracy uskarżała się, że zmęczenie nie pozwala jej na wykonanie niektórych zadań, dyrektorem A. P. miała podstawy, aby zbadać czy powódka jest rzeczywiście w stanie świadczyć pracę. Dyrektorem obawiała się też, czy praca nie będzie miała negatywnego wpływu na stan zdrowia powódki i chciała się upewnić, czy jest ona rzeczywiście zdolna do pracy. Skorzystanie przez pracodawcę z trybu odwoławczego miało na celu zweryfikowanie przedłożonego orzeczenia w interesie pracownika.

Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro brak jest podstaw do uznania, że powódka była ze strony pracodawcy obiektem zachowań o charakterze mobbingu, to wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza w celu ustalenia czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy należało oddalić. W ocenie

Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że postępowanie dyrektor A. P. nie wykazywało cech mobbingu, ponieważ nie można jej przypisać uporczywości z zamiarem nękania lub zastraszania pracownika, mającego na celu jego zaniżoną samoocenę i wyeliminowanie z zespołu pracowników. W postępowaniu dyrektora brak długotrwałości, a zgłaszanie uwag czy poprawek do czynności wykonywanych przez pracownika mieściło się w tzw. kierownictwie pracodawcy i zmierzało jedynie do uzyskania wysokiego poziomu merytorycznego sporządzanych przez powódkę pism i wykonywanych czynności pracowniczych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 94³ § 2 k.p. poprzez przyjęcie, że mobbingowi poddany może być wyłącznie pracownik, który świadczy pracę w zakładzie pracy, a nie każdy pracownik, który pozostaje w stosunku pracy, lecz bezpodstawnie nie jest do niej dopuszczony.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika powódki ustanowionego z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, albowiem Sąd drugiej instancji naruszył normę prawną z art. 94³ § 2 k.p., błędnie uznając, że mobbingowi może zostać poddany wyłącznie pracownik, który pozostaje w stosunku pracy i świadczy pracę w zakładzie pracy, podczas gdy przywołana norma prawna stanowi, że mobbingowi może zostać poddany każdy pracownik bez ograniczeń co do okoliczności, czy świadczy pracę w zakładzie pracy, czy też jej nie świadczy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy niezasadnie uznał, że o długotrwałości nękania można mówić dopiero od daty ponownego dopuszczenia powódki do pracy, tj. od dnia 30 sierpnia 2010 r., zatem skoro od daty dopuszczenia do pracy do daty złożenia pozwu w sprawie o mobbing minęły zaledwie dwa miesiące, to nie jest możliwe, aby wobec powódki miało miejsce systematyczne i długotrwałe działanie ze strony pracodawcy. Skarżąca

podniosła, że z powodu niezgodnego z prawem niedopuszczenia przez stronę pozwaną do wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych powódka była poddana mobbingowi. Niedopuszczenie przez pracodawcę pracownika do pracy jest również działaniem o charakterze mobbingu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Istotą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) jest wykazanie przez skarżącego okoliczności, które podlegają badaniu przez Sąd Najwyższy podczas tzw. przedsądu, czyli wstępnego badania sprawy, mającego na celu stwierdzenie występowania jednej z przesłanek skargi wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a mianowicie: 1) istotnego zagadnienia prawnego, 2) potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, 3) nieważności postępowania albo 4) oczywistej zasadności skargi.

Przedstawione przez skarżącą uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przekonuje o konieczności, a nawet potrzebie, jej merytorycznego rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

Pełnomocnik skarżącej uzasadnił wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania tym, że skarga kasacyjna jest w sposób oczywisty uzasadniona, ponieważ Sąd drugiej instancji naruszył art. 94³ § 2 k.p., błędnie uznając, że mobbingowi może zostać poddany wyłącznie pracownik, który pozostaje w stosunku pracy i świadczy pracę w zakładzie pracy, podczas gdy przywołana norma prawna stanowi, że mobbingowi może zostać poddany każdy pracownik bez ograniczeń co do okoliczności, czy świadczy pracę w zakładzie pracy, czy też jej nie świadczy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Przedstawione uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przekonuje o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w sytuacji, gdy przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest twierdzenie

skarżącego, że skarga jest oczywiście uzasadniona, wniosek ten powinien zawierać odpowiedni wywód prawny opisujący, w czym wyraża się ta „oczywistość”, a ponadto przedstawienie argumentów wykazujących tę oczywistość. Skarżący powinien zatem wykazać kwalifikowany charakter naruszenia prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49), ponieważ przesłanką uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest samo naruszenie prawa, lecz sytuacja, w której zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo, co czyni skargę oczywiście uzasadnioną. Z tego względu w skardze kasacyjnej należy w sposób przekonujący wykazać, że zastosowanie przepisu prawnego błędnie interpretowanego spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230).

Przedstawiona w skardze argumentacja prawna nie daje podstaw do przyjęcia, że skarga jest „oczywiście uzasadniona” w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Twierdzenia skarżącej jakoby Sąd Okręgowy wadliwie uznał, że mobbingowi może zostać poddany wyłącznie pracownik, który nie tylko pozostaje w stosunku pracy, ale także świadczy pracę w zakładzie pracy - podczas gdy zdaniem powódki mobbingowi może zostać poddany każdy pracownik, bez ograniczeń co do tego, czy świadczy pracę w zakładzie pracy, czy też jej nie świadczy z przyczyn dotyczących pracodawcy – nie uwzględniają podstawy faktycznej powództwa (przedstawionej w pozwie i innych pismach procesowych powódki składanych w Sądzie Rejonowym) oraz dostosowanych do podstawy faktycznej powództwa ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Uzasadnienie skargi kasacyjnej stanowi w istocie zakwestionowanie ustaleń faktycznych Sądów orzekających w sprawie, co zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. nie może stanowić podstawy kasacyjnej.

Sąd Okręgowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego uznał, że wobec powódki nie był stosowany mobbing, zgodnie z definicją tego zachowania zawartą w art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,

powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Co do zasady, wszystkie elementy tej skomplikowanej normatywnej definicji mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008 nr 21-11, poz. 312, LEX nr 328055). W przypadku dochodzenia zadośćuczynienia na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12, i z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321). Wykazaniu przez pracownika podlega także uporczywość i długotrwałość stosowania wobec niego mobbingu.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, że postępowanie dyrektor A. P. w stosunku do powódki nie wykazywało cech mobbingu, ponieważ nie można jej zachowaniu przypisać długotrwałości i uporczywości z zamiarem nękania i zastraszania pracownika, mającego na celu jego zaniżoną samoocenę i wyeliminowanie z zespołu pracowników. To ustalenie faktyczne stanowiące podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku byłoby wiążące w razie merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podnosi, że niedopuszczanie pracownika do pracy przez pracodawcę jest również działaniem o charakterze mobbingu, co oznacza, że ocena zachowań strony pozwanej powinna dotyczyć także okresu poprzedzającego przywrócenie powódki do pracy, co nastąpiło 30 sierpnia 2010 r. Jest to nowa okoliczność faktyczna, która nie była przedmiotem ustaleń i ocen Sądu Okręgowego, ponieważ Sąd ten rozpoznawał sprawę w granicach podstawy faktycznej powództwa, czyli faktów przytoczonych przez powódkę w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Istniały zatem uzasadnione przyczyny objęcia oceną Sądu jedynie okresu od 30 sierpnia 2010 r. do 8 listopada 2010 r. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że nawet gdyby przyjąć, że zachowanie pracodawcy wobec powódki w tym okresie było niewłaściwe, to nie było możliwe zakwalifikowanie tego działania jako mobbingu. Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy stwierdził, że wobec powódki nie miało miejsca systematyczne, długotrwałe i uporczywe działanie ze strony pracodawcy o charakterze mobbingu, jak tego wymaga art. 94³ k.p.

Sądy obydwu instancji na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zgodnie oceniły, że zachowania pracodawcy wobec powódki nie miały charakteru mobbingu. Zachowania te nie nosiły cech mobbingu, ujętych w definicji normatywnej. W przedmiotowej sprawie nie została stwierdzona długotrwałość, uporczywość i powtarzalność „nękających” powódkę działań. Sądy nie ustaliły, że powódka była nękana lub upokarzana, ani też że występowały działania wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie jej jako pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Sądy nie stwierdziły występowania przesłanek mobbingu, a w konsekwencji odmówiły zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania lub zadośćuczynienia z tytułu stosowania mobbingu. Ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego byłyby wiążące w postępowaniu kasacyjnym w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W ustalonych okolicznościach nie można uznać skargi za oczywiście uzasadnioną jako powołującą się na oczywiste naruszenie prawa.

Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wprowadzone zostało w związku z instytucją przedsądu. Ma ono umożliwić stronie wnoszącej skargę kasacyjną przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia (dopuszczenia) jej do rozpoznania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06, LEX nr 198753). Dla spełnienia obowiązku określonego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. konieczne jest przedstawienie argumentacji przekonującej o potrzebie przyjęcia jej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy. O tym, czy skarga kasacyjna zawiera niezbędny dla niej element, o którym mowa we wspomnianym przepisie, decyduje nie tyle użycie w niej określeń nawiązujących do ustawowo sformułowanych wymagań konstrukcyjnych skargi kasacyjnej, ile merytoryczna ocena argumentów przytoczonych w skardze, które powinny w sposób wyraźny i przekonujący świadczyć o tym, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności opisanych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., uzasadniających rozpoznanie jej przez Sąd Najwyższy.

W rozpoznawanej sprawie nie zostało przez skarżącą wykazane, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Jednocześnie orzekł o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej skarżącej z urzędu.