

Wyrok z dnia 2 października 2009 r.

II PK 105/09

Nierozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 94³ § 4 i 5 k.p. nie stanowi przeszkody dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu na podstawie art. 415 k.c.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 października 2009 r. sprawy z powództwa Waldemara G. przeciwko Przedsiębiorstwu Eksploatacji Rurociągów Naftowych P. SA w P. o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, odszkodowanie z tytułu mobbingu, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku z dnia 2 grudnia 2008 r. [...]

1. o d r z u c i ł skargę kasacyjną w części dotyczącej roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odszkodowanie za niewydanie właściwego świadectwa pracy;

2. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie z tytułu mobbingu (punkt 1) oraz w części orzekającej o kosztach procesu i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku wyrokiem z 6 maja 2008 r. [...] oddalił w całości powództwo Waldemara G. przeciwko Przedsiębiorstwu Eksploatacji Rurociągów Naftowych „P.” SA w P. o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy i odszkodowanie z tytułu mobbingu.

Powód domagał się sprostowania wydanego mu świadectwa pracy i zasądzenia na jego rzecz zryczałtowanego odszkodowania w kwocie 12.518,40 zł z ustawowymi odsetkami w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Następnie rozszerzył powództwo żądając dodatkowo zasądzenia kwoty 62.481,60 zł z ustawowymi odsetkami tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niego przez pozwanego niedozwolonych praktyk mobbingowych oraz naruszenie przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ostatecznie powód, reprezentowany przez pełnomocnika (radcę prawnego), precyzując roszczenie wskazał, że wnosi o zasądzenie odszkodowania (a więc już nie zadośćuczynienia) z tytułu stosowania wobec niego przez pracodawcę mobbingu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od 18 marca 2002 r. (początkowo na czas określony, a od 20 października 2002 r. na czas nieokreślony) na stanowisku głównego specjalisty do spraw inwestycji i remontów w Dziale Inwestycji i Modernizacji. W dniu 30 sierpnia 2005 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę. Przyczyną wypowiedzenia podaną przez pracodawcę było dokonanie przez powoda czynności faktycznych i prawnych związanych z wykonaniem umowy o realizację inwestycji w sposób sprzeczny ze znaną mu wolą pracodawcy; ponadto pracodawca zarzucił powodowi narażenie go na szkodę znacznych rozmiarów poprzez umożliwienie kontrahentowi bezpodstawnego i przedwczesnego obciążenia pracodawcy płatnościami i domagania się zapłaty kwoty 108.000.000 zł na podstawie zatwierdzonych przez powoda dokumentów; przyczyną wypowiedzenia było także podejrzenie popełnienia przez powoda przestępstwa związanego z przekroczeniem udzielonych mu przez pracodawcę uprawnień i narażenie przez to pracodawcy na szkodę wielkich rozmiarów.

Wyrokiem z 24 lipca 2006 r. [...] Sąd Rejonowy w Płocku uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za nieuzasadnione i przywrócił go do pracy, przyznając mu jednocześnie wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy od 1 grudnia 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. Po wydaniu tego wyroku, w piśmie skierowanym do pozwanego w dniu 22 września 2006 r., powód zgłosił swoją gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy. Po stawieniu się w siedzibie pracodawcy 22 września 2006 r. powód otrzymał do podpisania projekt porozumienia, w którym ustalono warunki pracy i płacy po przywróceniu go do pracy. W projekcie porozumienia znalazło się postanowienie, że ustalone w nim warunki zatrudnienia w całości wyczerpują roszczenia powoda wynikające z wyroku Sądu Rejonowego z 24 lipca 2006 r. przywra-

cającego go do pracy. Powód odmówił podpisania tego dokumentu. Jednocześnie zadeklarował wolę świadczenia pracy na warunkach dotychczasowej umowy o pracę.

W dniu 29 września 2006 r. powód otrzymał pismo, w którym pracodawca zwolnił go od obowiązku świadczenia pracy w okresie od 29 września 2006 r. do 31 grudnia 2006 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz zobowiązał powoda do stawienia się w pracy na każde wezwanie pracodawcy. W tym czasie powód nie posiadał karty pracowniczej będącej przepustką umożliwiającą wstęp na teren siedziby pracodawcy. W dniu 2 października 2006 r. zarząd pozwanej spółki zawiadomił NSZZ Pracowników PERN „P.” SA o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy wskazano utratę zaufania do pracownika, spowodowaną nienależytym prowadzeniem przez niego, w imieniu spółki, ogółu zadań związanych ze współpracą z Generalnym Realizatorem Inwestycji zadania inwestycyjnego pod nazwą R.A. - Baza Surowcowa P., zgodnie z umową [...] z 27 sierpnia 2002 r. W piśmie z 9 października 2006 r. Przewodniczący NSZZ Pracowników PERN „P.” SA stwierdził, że jego zdaniem brak jest uzasadnienia dla wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż nie można uznać, aby w okresie między przywróceniem powoda do pracy przez sąd, a zasygnalizowanym zamiarem wypowiedzenia umowy mogła nastąpić utrata zaufania do pracownika, a także, że osoby wchodzące obecnie w skład zarządu PERN „P.” SA nie znają powoda, nie może być zatem mowy o utracie zaufania do niego. Stanowisko zarządu spółki nie uległo jednak zmianie. Sporządzony został projekt porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 października 2006 r. Powód odmówił jego podpisania.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w 2006 r. z uwagi na niedobory kadrowe wielokrotnie delegowano pracowników do pracy w A. Dyrektor pionu eksploatacji Krzysztof J. w rozmowie z prezesem zarządu ustalił, że istnieje możliwość powierzenia powodowi stanowiska specjalisty do spraw mechanicznych w stacji pomp w A. Osoba zatrudniona na tym stanowisku powinna była, między innymi, posiadać określone uprawnienia energetyczne, których powód nie posiadał. W dniu 9 listopada 2006 r. powierzono powodowi - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - obowiązki specjalisty do spraw mechanicznych w stacji pomp w A. na okres od 13 listopada do 31 grudnia 2006 r. z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Zgodnie z powierzonym mu zakresem czynności, miał on być odpowiedzialny za decyzje i rezultat

pracy mające na celu zapewnienie ciągłości, efektywności i odpowiedniej jakości zadań realizowanych przez odcinek wschodni. Na miejscu zostało przygotowane dla powoda stanowisko pracy oraz zapewniony pobyt w hotelu. Zawiadomiono o tym kierownika odcinka w. Antoniego S., który stwierdził, że nie widzi przeciwwskazań dla uzyskania przez powoda stosownych uprawnień energetycznych już w toku pracy.

W dniu 20 listopada 2006 r. prezes zarządu pozwanej Spółki zawiadomił zarząd NSZZ Pracowników PERN „P.” SA o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy w ten sposób, że zmianie uległoby miejsce świadczenia pracy, którym stałaby się stacja pomp w A. Ponadto uległoby obniżeniu wynagrodzenie powoda z 5.527,50 zł brutto do 4.950 zł brutto miesięcznie, bez dodatku funkcyjnego. W odpowiedzi zarząd zakładowej organizacji związkowej stwierdził, że choć propozycja zmiany warunków pracy jest poprawna z formalnego punktu widzenia, to należy wziąć pod uwagę, że powód mieszka w P., a jego nowe miejsce pracy jest oddalone o 300 kilometrów. Ponadto wątpliwości organizacji związkowej wzbudziła przyczyna wypowiedzenia, czyli likwidacja stanowiska głównego specjalisty do spraw inwestycji i remontów, ponieważ takie stanowisko nie istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy. Niezależnie od opinii związków zawodowych przygotowano projekt wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powoda, które jednak ostatecznie nie zostało mu złożone.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie podjął pracy w A., ponieważ od 10 listopada do 19 listopada 2006 r. a następnie od 20 listopada do 29 listopada 2006 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza kardiologa. Pozwany dwukrotnie - 11 listopada i 22 listopada 2006 r. - zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o kontrolę prawidłowości wystawienia zwolnienia powodowi. ZUS nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w tym zakresie. Na stanowisku pracy w A., które miał objąć powód, nikt nie został zatrudniony, ponieważ wstrzymano planowaną budowę.

W dniu 14 listopada 2006 r. zarząd pozwanej Spółki podjął uchwałę o likwidacji stanowiska głównego specjalisty do spraw inwestycji i remontów, na którym był zatrudniony powód, a zakres czynności z nim związany został rozdzielony pomiędzy inne stanowiska w Wydziale Inwestycji. Po 29 listopada 2006 r. powód nie wrócił do pracy i przebywał na urlopie. Jednocześnie starał się o zmianę miejsca zatrudnienia. Złożył ofertę podjęcia pracy u innego pracodawcy, gdzie poinformowano go, że warunkiem rozważenia tej oferty jest rozwiązanie umowy o pracę z obecnym praco-

dawcą. Ostatecznie umowa o pracę pomiędzy powodem i pozwaną Spółką została rozwiązana na podstawie porozumienia stron, które zawarto 7 grudnia 2006 r. W porozumieniu ustalono, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 8 grudnia 2006 r. Ponadto przewidziano w nim, że powód otrzyma świadczenie pieniężne w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w terminie do 10 grudnia 2006 r. Zastrzeżono przy tym, że poprzez jego wypłatę zaspokojone zostają wszelkie roszczenia powoda wynikające ze stosunku pracy oraz jego rozwiązania.

W piśmie z 31 marca 2008 r. skierowanym do dyrektora naczelnego strony pozwanej powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu stosowania wobec niego niedozwolonych praktyk mobbingowych. Oświadczenie to zostało uzupełnione pismem z 21 kwietnia 2008 r., w którym podniesiono, że działania noszące znamiona mobbingu pracodawca podejmował także w toku procesu, przez ustawiczne pomawianie i szkalowanie osoby powoda, co wyrażało się w ciągłym podkreślaniu jego negatywnej roli w realizacji inwestycji. Rozważając zasadność roszczeń powoda o odszkodowanie z tytułu mobbingu Sąd Rejonowy powołał treść art. 94³ k.p. i zwrócił uwagę, że pełnomocnik powoda początkowo wnosił o zasądzenie kwoty 62.481,60 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną przez powoda krzywdę i podnosił, że mobbing spowodował u powoda rozstrój zdrowia. W związku z działaniami pozwanego powód musiał skorzystać z pomocy lekarza kardiologa i przebywał na zwolnieniu lekarskim. Dopiero w piśmie procesowym z 25 marca 2008 r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że kwota 62.481,60 zł jest kwotą odszkodowania z tytułu mobbingu. Jednakże przy ocenie tak sformułowanych roszczeń powoda nie można pominąć okoliczności, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron z 7 grudnia 2006 r. W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe wykazało, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w sposób samodzielny i dobrowolny; nie zmienia tej oceny fakt, że powód podpisał dokument przygotowany przez pracodawcę, ponieważ czytał porozumienie przed podpisaniem i zdawał sobie sprawę z treści dokumentu, który podpisywał. W toku postępowania sądowego powód - reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika - próbował co prawda uchylić się od skutków tego oświadczenia woli (z 7 grudnia 2006 r.) twierdząc, że działał pod wpływem błędu, a także bezprawnej groźby. Jednakże okoliczności, na które powołał się powód, nie świadczą o istnieniu po jego stronie, w chwili zawierania porozumienia z 7 grudnia 2006 r., błędu co do jakiejś okoliczności związanej z treścią tej umowy; co

więcej, okoliczności te nie świadczą o tym, aby powód był w tym czasie w ogóle w błędzie. To, co nazywa on swoim błędem, nie łączy się z mylnym wyobrażeniem o jakiejś okoliczności zewnętrznej, lecz jest nietrafnym przewidywaniem dalszych wydarzeń. Z okoliczności, na które powołuje się powód, wynika, że wiedział on o pewnym zdarzeniu i prognozował na jego podstawie określony rozwój sytuacji w przyszłości (w szczególności zatrudnienie u innego pracodawcy). To ta właśnie prognoza, która - jak się później okazało - nie sprawdziła się, skłoniła powoda do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną w dniu 7 grudnia 2006 r. W ocenie Sądu Rejonowego nie może być również mowy o tym, że podpisanie porozumienia przez powoda było wywołane bezprawną groźbą ze strony pozwanego. Podczas podpisywania porozumienia nikt nie wpływał na powoda, była to jego świadoma decyzja, ponieważ miał nadzieję na zatrudnienie u innego pracodawcy. Sąd pierwszej instancji rozważał, że być może decyzja powoda o podpisaniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę była wynikiem przesunięcia go na miejsce pracy w A., jednak takie zachowanie pracodawcy nie nosiło cech bezprawności ponieważ pracodawca ma prawo w przypadku uzasadnionej konieczności przesunąć pracownika bez jego zgody na inne miejsce pracy na okres nieprzekraczający trzech miesięcy. Sąd Rejonowy, uwzględniając treść art. 88 § 2 k.c., podkreślił, że powód powołał się na bezprawną groźbę w piśmie z 12 kwietnia 2008 r., tymczasem przestał pracować u pozwanego 8 grudnia 2006 r. (szesnaście miesięcy wcześniej) stąd należało przyjąć, że już w tym dniu stan obawy ustał. Dlatego też nawet gdyby uznać, że powód rzeczywiście działał pod wpływem groźby, to i tak oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli złożył po przewidzianym ustawą terminie.

Sąd pierwszej instancji ostatecznie ocenił, że oświadczenie powoda z 7 grudnia 2006 r. o rozwiązaniu umowy o pracę nie było dotknięte żadną wadą i z dniem 8 grudnia 2006 r. rozwiązała się umowa o pracę łącząca strony. Fakt ten nie był kwestionowany przez żadną ze stron. Powód wnosił nawet w pozwie o sprostowanie świadectwa pracy poprzez ujawnienie w treści świadectwa, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron i żądanie to konsekwentnie podtrzymywał w toku procesu. W ocenie Sądu Rejonowego, pisma powoda z 31 marca 2008 r. nie można było potraktować jako rozwiązania przez niego umowy o pracę w związku z mobbingiem (art. 94³ § 5 k.p.), ponieważ w tym czasie umowa nie wiązała już stron od szesnastu miesięcy, a powód był od roku zatrudniony u innego pracodawcy. W

tych okolicznościach Sąd Rejonowy przyjął, że brak jest przesłanki warunkującej domaganie się przez powoda odszkodowania z tytułu mobbingu na podstawie art. 94³ § 4 k.p., ponieważ powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o merytoryczne rozpoznanie sprawy i zmianę wyroku przez uwzględnienie powództwa w części dotyczącej żądania odszkodowania z tytułu stosowania przez pozwanego wobec powoda niedozwolonych praktyk mobbingowych. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu stosowania przez pozwanego niedozwolonych praktyk mobbingowych, co miało polegać na całkowitym zaniechaniu przez Sąd pierwszej instancji zbadania materialnoprawnej podstawy powództwa z uwagi na niespełnienie przez powoda warunku *sine qua non* dopuszczalności dochodzenia odszkodowania za mobbing, tj. niezłożenie przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z podaniem mobbingu jako przyczyny ustania stosunku pracy, chociaż powód takie oświadczenie złożył 31 marca 2008 r.; b) art. 316 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie zarzutów dotyczących naruszeń prawa materialnego, w tym art. 917 k.c. i art. 58 k.c. oraz art. 94³ § 5 k.p., w stosunku do sposobu rozwiązania umowy o pracę. Powód zarzucił również naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 58 k.c. w związku z art. 917 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez całkowite zaniechanie rozpoznania zarzutu dotyczącego nieważności czynności prawnej - porozumienia stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy - do czego Sąd Rejonowy był zobowiązany w ramach kontroli stosowania prawa materialnego, a co w następstwie pozwoliło Sądowi na nierozpoznanie roszczenia o odszkodowanie za mobbing; b) art. 94³ § 4 i 5 k.p., poprzez przyjęcie, że powód nie złożył oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie określonym w art. 94³ § 5 k.p., a co za tym idzie wadliwe zastosowanie normy zawartej w art. 94³ § 4 k.p.

W piśmie uzupełniającym apelację powód podniósł zarzut nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym, ponieważ w postępowaniu tym w charakterze pełnomocnika substytucyjnego pozwanego występował aplikant radcowski (na rozprawach 27 listopada 2007 r. i 15 stycznia 2008 r.), który składał też pisma procesowe sygnowane własnym podpisem zawierające wnioski i twierdzenia strony pozwa-

nej. Powód podniósł, że treść pełnomocnictwa z 26 listopada 2007 r. dotyczyła udzielenia pełnomocnictwa do reprezentowania przez aplikanta radcowskiego radcy prawnego, a nie samej strony, co prowadziło do nieważności postępowania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku wyrokiem z 2 grudnia 2008 r. [...] oddalił apelację powoda. Odnosząc się do zarzutów apelacji Sąd Okręgowy podniósł, że powód - reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika (radcę prawnego) - sprecyzował roszczenie jako żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu mobbingu. Roszczenie to znajduje podstawę prawną w art. 94³ § 4 k.p. Warunkiem dochodzenia odszkodowania jest jednak złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 94³ § 5 k.p.). Tymczasem w rozpoznawanej sprawie umowa o pracę została rozwiązana na podstawie porozumienia stron, zawartego 7 grudnia 2006 r., w którym ustalono, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 8 grudnia 2006 r. W porozumieniu tym przewidziano, że powód otrzyma świadczenie pieniężne w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w terminie do 10 grudnia 2006 r. Zastrzeżono przy tym, że poprzez jego wypłatę zaspokojone zostają wszelkie roszczenia powoda wynikające ze stosunku pracy oraz jego rozwiązania. Sąd Okręgowy stwierdził, że zastrzeżenie co do zaspokojenia wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy należałoby uznać za sprzeczne z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) w zestawieniu chociażby z potencjalnymi zaległymi wynagrodzeniami, których pracownik nie może się zrzec. Niezależnie jednak od ewentualnej nieważności tego fragmentu porozumienia zawartego przez pracownika i pracodawcę, pozostała jego część (zgodnie z art. 58 § 3 k.c.) pozostaje w mocy. W ocenie Sądu Okręgowego oświadczenie woli powoda prowadzące do rozwiązania umowy o pracę z dniem 8 grudnia 2006 r. było skuteczne. Powód zdawał sobie sprawę ze skutku składanego oświadczenia woli prowadzącego do rozwiązania stosunku pracy, a rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało zasad współżycia społecznego, ponieważ strony zgodnie wyraziły wolę rozwiązania stosunku pracy. Praca u pozwanego przestała być dla powoda satysfakcjonująca z uwagi na zmianę warunków pracy - wykonywanie pracy w znacznej odległości od miejsca zamieszkania.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie może być również mowy o błędzie powoda co do treści czynności prawnej (art. 84 § 1 i 2 k.c.). Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że okoliczności, na które powołał się powód, nie świadczą o istnieniu po jego

stronie, w chwili zawierania porozumienia z 7 grudnia 2006 r., błędu co do jakiejś okoliczności związanej z treścią tej umowy. Okoliczności te nie świadczą o tym, aby powód był w tym czasie w ogóle w błędzie. To, co nazywa on swoim błędem, nie łączyło się z mylnym wyobrażeniem o jakiejś okoliczności zewnętrznej, lecz było nie-
trafnym przewidywaniem. Z okoliczności, na które powoływał się powód, wynikało, że wiedział on o pewnym zdarzeniu i prognozował na jego podstawie określony rozwój sytuacji w przyszłości, a mianowicie zatrudnienie u innego pracodawcy. Ta właśnie prognoza, która, jak się później okazało, nie sprawdziła się, skłoniła go do zawarcia porozumienia z 7 grudnia 2006 r. Brak również podstaw do przyjęcia, że podpisanie porozumienia przez powoda było wywołane bezprawną groźbą, bowiem podczas podpisywania porozumienia nikt nie wpływał na powoda, była to jego świadoma decyzja.

Sąd Okręgowy stwierdził, że oświadczenie woli powoda z 31 marca 2008 r. o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu stosowania niedozwolonych praktyk mobbingowych nie mogło odnieść żadnego skutku w zakresie stosunku pracy, który nie łączył stron postępowania już od 8 grudnia 2006 r. Postanowienia zawarte w porozumieniu skutecznie doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji brak było przesłanki formalnej dla skutecznego dochodzenia roszczenia o odszkodowanie z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 i 5 k.p.). Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku dokonywania ustaleń w zakresie tego, czy rzeczywiście wobec powoda był stosowany mobbing, ponieważ nie miało to znaczenia dla skuteczności dochodzonego przez powoda roszczenia. Wobec sprecyzowania roszczenia przez powoda reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika Sąd pierwszej instancji nie wypowiadał się co do potencjalnego zadośćuczynienia z art. 94³ § 3 k.p. czy też odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Sąd Okręgowy uznał zachowanie Sądu pierwszej instancji w tym zakresie za prawidłowe, ponieważ przy innym założeniu Sąd pracy musiałby rozstrzygnąć o roszczeniach niezgłoszonych przez stronę postępowania, samodzielnie prowadząc postępowanie dowodowe w tym kierunku, co naruszałoby zasadę bezstronności sądu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że chociaż zarzuty apelacji nie dotyczyły rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, mimo to Sąd Okrę-

gowy ocenił, że ustalenia Sądu Rejonowego oraz wykładnia odpowiednich przepisów w tym zakresie były prawidłowe, a roszczenia te nie zasługiwały na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutu nieważności postępowania, Sąd Okręgowy uznał go za chybiony. „Wprawdzie treść udzielonej substytucji nie jest precyzyjna, bowiem istotnie radca prawny udziela substytucji do działania aplikantowi w imieniu strony, którą reprezentuje, a nie w jego zastępstwie. Nieprawidłowość ta nie może być jednak utożsamiana z brakiem pełnomocnictwa substytucyjnego.” Sąd Okręgowy odwołał się do uzasadnienia postanowienia Sądu Najwyższego z 7 listopada 2006 r., I CZ 78/06 (LEX nr 276382) przytaczając jego obszernie fragmenty, by „unaocznic zdroworozsądkową ideę przewodnią wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy”, którą podzielił.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię art. 94³ § 1 i 2 oraz § 4 i 5 k.p. i art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.; skarżący podniósł, że Sąd drugiej instancji dokonał wadliwej wykładni art. 94³ § 1 i 2 k.p. i wadliwie przyjął, że pracownik zachowuje prawo do odszkodowania za szkody majątkowe wyrządzone mobbingiem (delikt prawa pracy) jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia wskutek mobbingu, tj. w okolicznościach określonych w art. 94³ § 4 i 5 k.p.; w następstwie tego Sąd - ustalając, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron - błędnie uznał, że wobec niespełnienia przesłanek formalnych określonych w art. 94³ § 4 i 5 k.p. zbędne stało się ustalanie, czy pracodawca dopuścił się wobec powoda niedozwolonych praktyk mobbingowych, oraz ustalenie wysokości szkody tym spowodowanej; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 386 § 2 k.p.c., poprzez wadliwą ocenę, że postępowanie przed Sądem pierwszej instancji nie było dotknięte nieważnością, pomimo że w charakterze pełnomocnika substytucyjnego pozwanego wystąpił aplikant radcowski, który to aplikant nie należy do zamkniętego kręgu podmiotów uprawnionych do występowania w postępowaniu cywilnym w charakterze pełnomocnika procesowego, wskazanych w art. 87 k.p.c.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił potrzebą wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości, a mianowicie koniecznością wykładni art. 94³ k.p. w zakresie ustalenia przesłanek dochodzenia roszczeń odszkodowawczych za szkody majątkowe wywołane działaniami mobbingowymi pracodawcy. Odpowiedzialność pracodawcy za szkody majątkowe, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożonym zagadnieniem prawnym. Ustawodawca nie ustanowił w art. 94³ k.p. szczególnych zasad odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone pracownikowi działaniami pracodawcy o charakterze mobbingu. Również Kodeks pracy nie reguluje odpowiedzialności pracodawcy za szkody poniesione przez pracownika wskutek działań lub zaniechań pracodawcy lub innych pracowników. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, do odpowiedzialności tej mają odpowiednie zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania albo z tytułu czynów niedozwolonych - czyli art. 471 k.c. lub art. 415 k.c. W rozpoznawanej sprawie Sądy pierwszej i drugiej instancji uznały, że do skutecznego dochodzenia roszczeń odszkodowawczych za szkody majątkowe wywołane mobbingiem ze strony pracodawcy niezbędne jest spełnienie wymogów formalnych zawartych w art. 94³ § 4 i 5 k.p. (czyli rozwiązanie umowy przez pracownika na piśmie ze wskazaniem mobbingu jako przyczyny rozwiązania). Sądy obydwu instancji uznały regulację z art. 94³ § 4 i 5 k.p. za kompletną i zamkniętą w zakresie roszczeń odszkodowawczych za działania mobbingowe, co - w ocenie skarżącego - jest nieprawidłowe. W art. 94³ § 4 i 5 k.p. ustawodawca uregulował w sposób szczególny prawo pracownika poddanego działaniom mobbingowym do rozwiązania stosunku pracy oraz określił przesłanki formalne, które w takim przypadku kreują skuteczne roszczenie o odszkodowanie. Regulacja ta nie oznacza jednak, że w każdym przypadku zgłoszonych i dochodzonych roszczeń odszkodowawczych warunki formalne zawarte w art. 94³ § 4 i 5 k.p. powinny być *sine qua non* spełnione, a ich brak uzasadnia pozostawienie roszczenia o odszkodowanie bez dalszego merytorycznego rozpoznania, tak jak to zostało nieprawidłowo przyjęte przez Sądy obu instancji.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Rozważania należy zacząć od ustalenia granic zaskarżenia kasacyjnego w kontekście dopuszczalności skargi kasacyjnej. Powód dochodził przed Sądem pierwszej instancji sprostowania świadectwa pracy (art. 97 k.p.), odszkodowania z tytułu wydania mu niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.) oraz odszkodowania za szkodę wyrządzoną przez pracodawcę działaniami o charakterze mobbingu. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości. Oddalenie obejmowało także roszczenie (procesowe) o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną wskutek wydania powodowi niewłaściwego świadectwa pracy. Powód zaskarżył apelacją wyrok Sądu Rejonowego w całości, a zatem także w części dotyczącej roszczeń związanych ze świadectwem pracy. Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda w całości - i chociaż podkreślił, że w apelacji nie podniesiono zarzutów odnoszących się bezpośrednio do oddalenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy i o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, to zaskarżenie wyroku Sądu pierwszej instancji w całości nakładało na Sąd drugiej instancji obowiązek skontrolowania prawidłowości rozstrzygnięcia także w tym zakresie. Sąd Okręgowy dokonał takiej kontroli i stwierdził, że zarówno ustalenia Sądu Rejonowego, jak i wykładnia przepisów prawa materialnego dotyczących tych dwóch roszczeń (art. 97 k.p. i art. 99 k.p.), były prawidłowe. Nie ulega zatem wątpliwości, że oddalenie przez Sąd Okręgowy apelacji powoda dotyczyło także roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości. I chociaż w skardze kasacyjnej nie znalazły się jakiegokolwiek zarzuty odnoszące się do rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w części obejmującej świadectwo pracy i roszczenia z nim związane, należało przyjąć, że także ta materia jest objęta zakresem zaskarżenia. Tymczasem - jak jednoznacznie wynika z art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. - skarga kasacyjna jest niedopuszczalna przedmiotowo w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych, co obejmuje nie tylko żądanie sprostowania świadectwa pracy, ale także roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. W tej części skarga kasacyjna powoda podlegała zatem odrzuceniu na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c. jako niedopuszczalna.

Merytorycznemu rozpoznaniu podlegała natomiast skarga kasacyjna w części dotyczącej odszkodowania z tytułu mobbingu.

2. Chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 386 § 2 k.p.c., co miało nastąpić - zdaniem skarżącego - w wyniku dokonania przez ten Sąd wadliwej oceny, że postępowanie przed Sądem Rejonowym nie było dotknięte nieważnością. Zarzut nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji pełnomocnik skarżącego łączył z tym, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym w charakterze „pełnomocnika substytucyjnego strony pozwanej” występował aplikant radcowski, który nie należy do zamkniętego kręgu podmiotów uprawnionych do występowania w postępowaniu cywilnym w charakterze pełnomocnika procesowego, wymienionych w art. 87 k.p.c. Podnosząc tak skonstruowany zarzut, skarżący powinien był powołać się przede wszystkim na naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 2 k.p.c., jednak zarzut naruszenia art. 386 § 2 k.p.c. jest wystarczający do zajęcia się przez Sąd Najwyższy kwestią nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że poprzez zarzut naruszenia przez sąd drugiej instancji art. 386 § 2 k.p.c. skarżący może kwestionować nieuwzględnienie przez ten sąd nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2001 r., V CKN 556/00, LEX nr 53097, postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lutego 2000 r., III CKN 1204/99, LEX nr 51569).

Rozważenie tego zarzutu przez Sąd Najwyższy musi być poprzedzone odtworzeniem przebiegu postępowania przed Sądem pierwszej instancji, czego zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Skarżący podniósł bowiem już w apelacji kwestię nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym, co umożliwiło Sądowi Okręgowemu odpowiednie odniesienie się do tego zagadnienia i jednocześnie zobowiązywało ten Sąd do dokonania odpowiednich ustaleń i ocen. Tymczasem Sąd Okręgowy ograniczył się w tym przedmiocie wyłącznie do przytoczenia obszernych fragmentów uzasadnienia postanowienia Sądu Najwyższego z 7 listopada 2006 r., I CZ 78/06 (LEX nr 276382), którego treść nie była adekwatna do sytuacji procesowej podlegającej badaniu i ocenie w rozpoznawanej sprawie.

Słusznie podnosi skarżący, że w kręgu pełnomocników procesowych stron, szczególnie wymienionych w art. 87 k.p.c., nie ma aplikanta radcowskiego (podobnie jak aplikanta adwokackiego). Kwestię występowania aplikantów radcowskich w postępowaniu przed sądami powszechnymi reguluje jednak nie Kodeks postępowania cywilnego, lecz ustawa ustrojowa, czyli ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059 ze zm.). Ustawa ta zawiera ustawową definicję terminu „substytucja”, stanowiąc - w art. 21 ust. 1 - że

radca prawny może udzielić dalszego pełnomocnictwa (substytucji) innemu radcy prawnemu, adwokatowi albo prawnikowi zagranicznemu wykonującemu stałą praktykę w zakresie wynikającym z ustawy o świadczeniu przez prawników zagranicznych pomocy prawnej w Rzeczypospolitej Polskiej. Z art. 21 ust. 1 ustawy o radcach prawnych wynika jednoznacznie, że radca prawny nie może udzielić substytucji (dalszego pełnomocnictwa procesowego) aplikantowi radcowskiemu. Może natomiast upoważnić aplikanta radcowskiego do zastępowania go (radcy prawnego). Kwestię zasad udziału aplikanta radcowskiego w postępowaniach sądowych reguluje art. 35¹ ustawy o radcach prawnych. Zgodnie z tym przepisem, po upływie sześciu miesięcy od rozpoczęcia aplikacji radcowskiej aplikant radcowski może zastępować radcę prawnego przed sądami rejonowymi, organami ścigania i organami administracji publicznej (ust. 1); po upływie roku i sześciu miesięcy od rozpoczęcia aplikacji radcowskiej aplikant radcowski może zastępować radcę prawnego także przed innymi sądami, z wyjątkiem Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego i Trybunału Konstytucyjnego (ust. 2); uprawnienia, o których mowa w ust. 1 i 2, dotyczą również spraw objętych świadczeniem pomocy prawnej z urzędu (ust. 3), aplikant radcowski może sporządzać i podpisywać pisma procesowe związane z występowaniem radcy prawnego przed sądami, organami ścigania i organami administracji publicznej - z wyraźnego upoważnienia radcy prawnego, z wyłączeniem apelacji, skargi kasacyjnej i skargi konstytucyjnej (ust. 4), wreszcie, aplikant adwokacki może zastępować radcę prawnego na takich samych zasadach jak adwokata, jeżeli radca prawny jest współnikiem w spółce adwokacko-radcowskiej (ust. 5).

Z przytoczonego art. 35¹ ustawy o radcach prawnych wynika, że aplikant radcowski zastępuje radcę prawnego a nie stronę. Jest pomocnikiem radcy prawnego i nie jest pełnomocnikiem strony. W postępowaniu sądowym przed sądem powszechnym występuje zawsze z wyraźnego upoważnienia radcy prawnego. Już po upływie sześciu miesięcy od rozpoczęcia aplikacji radcowskiej aplikant radcowski może zastępować radcę prawnego przed sądami rejonowymi (ust. 1), w tym może sporządzać i podpisywać pisma procesowe związane z występowaniem radcy prawnego przed sądami - z wyraźnego upoważnienia radcy prawnego - z wyłączeniem jednakże apelacji, skargi kasacyjnej i skargi konstytucyjnej (ust. 4). Aplikant radcowski nie jest pełnomocnikiem strony, jest jedynie zastępcą radcy prawnego (*verba legis*: zastępuje radcę prawnego) będącego pełnomocnikiem strony. Nie jest też substytutem radcy prawnego, ponieważ substytutem radcy prawnego (i dalszym pełnomocnikiem

strony) może być tylko adwokat lub radca prawny (art. 91 pkt 3 k.p.c.), ewentualnie prawnik zagraniczny wykonujący stałą praktykę w zakresie wynikającym z ustawy o świadczeniu przez prawników zagranicznych pomocy prawnej w Rzeczypospolitej Polskiej (art. 21 ust. 1 ustawy o radcach prawnych). Zgodnie z art. 91 pkt 3 k.p.c., pełnomocnictwo procesowe obejmuje z samego prawa umocowanie do udzielenia dalszego pełnomocnictwa procesowego jedynie adwokatowi lub radcy prawnemu, a więc nie aplikantowi radcowskiemu. Również ustawa ustrojowa nie przewiduje możliwości udzielenia substytucji aplikantowi radcowskiemu.

Jak wynika z przytoczonych powyżej przepisów, radca prawny nie może udzielić pełnomocnictwa substytucyjnego aplikantowi radcowskiemu. Może go jednak upoważnić do zastępowania go (radcy prawnego) przed sądem, w tym do występowania na rozprawie i składania pism procesowych.

W rozpoznawanej sprawie w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji brał udział aplikant radcowski Piotr J. Złożył on dokument nazwany „pełnomocnictwo-substytucja” podpisany przez radcę prawnego Dariusza S. Aplikant radcowski brał udział w rozprawach 27 listopada 2007 r., 15 stycznia 2008 r. i 12 lutego 2008 r., składał również pisma procesowe podpisane przez siebie zawierające wnioski, w tym wnioski dowodowe i twierdzenia składane w imieniu strony pozwanej [...]. Opisany udział aplikanta radcowskiego podlegał ocenie w kontekście zarzutu nieważności postępowania.

W rozpoznawanej sprawie doszło faktycznie do upoważnienia aplikanta radcowskiego Piotra J. do zastępowania radcy prawnego Dariusza S. w oparciu o regulację wynikającą z art. 35¹ ustawy o radcach prawnych. Czynność upoważnienia aplikanta radcowskiego do zastępowania radcy prawnego była zgodna z prawem (ustawą o radcach prawnych). Oceny tej nie zmienia błędne nazwanie dokumentu, w którym znalazło się upoważnienie dla aplikanta radcowskiego do zastępowania radcy prawnego, jako „pełnomocnictwa-substytucji”. Faktycznie czynność radcy prawnego nie była bowiem ani udzieleniem aplikantowi radcowskiemu pełnomocnictwa (pełnomocnictwa udzieliła radcy prawnemu strona pozwana), ani udzieleniem mu substytucji (ponieważ substytucji jako dalszego pełnomocnictwa procesowego nie można udzielić aplikantowi radcowskiemu). Ta oczywista niedokładność w oznaczeniu czynności radcy prawnego powinna była sprowokować odpowiednią reakcję Sądu Rejonowego, choćby w postaci zwrócenia radcy prawnemu uwagi, że aplikant radcowski nie może być ani pełnomocnikiem strony (bo nie mieści się w katalogu ustawowo

określonych pełnomocników - art. 87 k.p.c.), ani dalszym pełnomocnikiem strony, czyli substytutem (bo nie mieści się w kręgu osób, którym może być udzielone dalsze pełnomocnictwo do zastępowania strony - art. 91 pkt 3 k.p.c., art. 21 ust. 1 ustawy o radcach prawnych). Sąd Rejonowy powinien być bardziej formalnie niż to uczynił podejść do kwestii błędnego udzielenia aplikantowi radcowskiemu „pełnomocnictwa substytucyjnego” (które służy do zastępowania strony) zamiast właściwego „upoważnienia do zastępowania radcy prawnego”. Jednakże opisaną sytuację należy rozpatrywać raczej w kategoriach pewnej niedbałości (niestaranności) pełnomocnika strony pozwanej będącego radcą prawnym oraz braku odpowiedniej reakcji na tę niestaranność ze strony Sądu Rejonowego, a nie w kategoriach nieważności postępowania opisanej w art. 379 pkt 2 k.p.c.

Udzielenie dalszego pełnomocnictwa procesowego (substytucji), o którym mowa w art. 21 ust. 1 ustawy o radcach prawnych, jest udzieleniem pełnomocnictwa substytutowi przez samą stronę, a nie przez jej pełnomocnika, który udzielił substytucji. Na skutek udzielonej substytucji substytut staje się pełnomocnikiem strony, a nie pełnomocnika strony, który udzielił substytucji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 listopada 2006 r., I CZ 78/06, LEX nr 276382). W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z faktycznym udzieleniem aplikantowi radcowskiemu substytucji (dalszego pełnomocnictwa), a jedynie z upoważnieniem go do zastępowania radcy prawnego. Odkonstytuowało się to zgodnie z prawem i nie spowodowało nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym. Przez swój błąd albo niedopatrzenie radca prawny upoważnił aplikanta radcowskiego do zastępowania go, nazywając to upoważnienie nieprawidłowo „pełnomocnictwem-substytucją”. Jednocześnie w treści tego faktycznego upoważnienia (błędnie nazwanego „pełnomocnictwem-substytucją”) znalazło się wyraźne stwierdzenie radcy prawnego, że „udziela pełnomocnictwa” (prawidłowo powinno być „upoważnia”) aplikantowi radcowskiemu „do zastępowania mnie” (czyli radcy prawnego, a nie strony). Czynność ta nie miała zatem charakteru ustanowienia substytutu jako dalszego pełnomocnika strony, bo wówczas w treści rzeczywistego pełnomocnictwa substytucyjnego znalazłoby się stwierdzenie „do zastępowania strony pozwanej”, a nie „do zastępowania mnie”. Są to istotne (prawnie doniosłe) niuanse, które nie powinny być - co prawda - lekceważone, jednak - jak podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z 7 listopada 2006 r., I CZ 78/06, LEX nr 276382 - w powszechnej praktyce sądów nie przywiązuje się szczególnej wagi do konkretnych sformułowań dokumentu nazywanego „substytucją”. Po-

dobnie - jak dowodzi niniejsza sprawa - nie przywiązuje się w praktyce sądów powszechnych wystarczającej wagi do sformułowań upoważnienia udzielanego aplikantowi radcowskiemu do zastępowania przed sądem radcy prawnego. Nawet sam Sąd Okręgowy nie dostrzegł różnicy pomiędzy pełnomocnictwem substytucyjnym (art. 91 pkt 3 k.p.c., art. 21 ust. 1 ustawy o radcach prawnych), a upoważnieniem aplikanta radcowskiego do zastępowania radcy prawnego (art. 35¹ ustawy o radcach prawnych). Świadczy o tym ten akapit uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Okręgowy, odnosząc się do zarzutu nieważności postępowania, stwierdza: „Wprawdzie treść udzielonej substytucji nie jest precyzyjna, bowiem istotnie radca prawny udziela substytucji do działania aplikantowi w imieniu strony, którą reprezentuje, a nie w jego zastępstwie. Nieprawidłowość ta nie może być jednak utożsamiana z brakiem pełnomocnictwa substytucyjnego.” Przytoczony akapit uzasadnienia dowodzi, że Sąd Okręgowy w istocie utożsamiał pełnomocnictwo substytucyjne jako instytucję prawa procesowego z upoważnieniem do zastępowania radcy prawnego udzielanym aplikantowi radcowskiemu jako instytucję prawa ustrojowego (wynikającą z ustawy o radcach prawnych). Z przyczyn wcześniej przedstawionych utożsamienie tych dwóch instytucji jest nieprawidłowe. Nie oznacza to jednak zasadności zarzutów kasacyjnych dotyczących naruszenia art. 386 § 2 k.p.c.

Na zakończenie rozważań dotyczących nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji należy podkreślić, że Sąd Rejonowy *de facto* prawidłowo potraktował dokument przedstawiony przez aplikanta radcowskiego jedynie jako upoważnienie udzielone mu przez radcę prawnego na podstawie art. 35¹ ustawy o radcach prawnych. Co prawda raz opisał ten dokument w protokole rozprawy jako „substytucję”, ale potem - na kolejnych rozprawach - traktował już jako „upoważnienie”. To rozróżnienie (między upoważnieniem a substytucją) jest w praktyce sądowej podkreśleniem, że aplikant radcowski występuje jedynie z upoważnienia radcy prawnego (jako tylko jego zastępca, pomocnik), a nie jako pełnomocnik (dalszy pełnomocnik) strony. Podkreślić należy również, że w pierwszych pismach sporządzonych i podpisanych przez aplikanta radcowskiego zaznaczano, że „zastępuje” on radcę prawnego (np. „pozwany reprezentowany przez radcę prawnego zastępowanego przez aplikanta radcowskiego”). Brak na kolejnych pismach składanych przez aplikanta radcowskiego owego wyraźnego zaznaczenia, że występuje „z upoważnienia” radcy prawnego albo że „zastępuje” radcę prawnego, nie może dowodzić, że działał on później jako dalszy pełnomocnik (substytut) strony pozwanej, do czego nie miał

uprawnienia, a nie jako zastępca radcy prawnego, jak faktycznie było, z niektórych pism procesowych składanych do akt sądowych jednoznacznie wynikał rodzaj (charakter) upoważnienia udzielonego aplikantowi radcowskiemu nie do zastępowania strony pozwanej, lecz do zastępowania radcy prawnego. Brak należytej staranności radcy prawnego i aplikanta radcowskiego, gdy chodzi o jednoznaczne określenie statusu aplikanta w procesie sądowym, a także nieprzywiązywanie znaczenia do odpowiednich sformułowań używanych w treści upoważnienia, w składanych pismach procesowych oraz w protokołach rozpraw, nie daje jednak podstaw do przyjęcia nieważności postępowania w oparciu o art. 379 pkt 2 k.p.c. Pełnomocnik strony pozwanej (radca prawny) był należycie umocowany, a aplikant radcowski jedynie go zastępował i nie był pełnomocnikiem strony. Nie doszło zatem do naruszenia art. 87 k.p.c. w związku z zarzucanym rzekomym reprezentowaniem strony pozwanej przez osobę, która nie mogła być pełnomocnikiem.

3. Uzasadniona jest natomiast materialnoprawna podstawa skargi kasacyjnej, zwłaszcza zarzut dotyczący naruszenia art. 94³ § 4 i 5 k.p. oraz art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powód wnosił ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mającego rekompensować szkodę majątkową wyrządzoną mu przez pracodawcę wskutek praktyk mobbingowych. Sąd Okręgowy uznał, że brak jest przesłanki formalnej do skutecznego dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu, według art. 94³ § 4 i 5 k.p., ponieważ do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie porozumienia stron, a nie w okolicznościach opisanych w przepisach o mobbingu. Zgodnie z tymi przepisami (art. 94³ § 4 i 5 k.p.), 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. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem mobbingu (według definicji z art. 94³ § 2 k.p.) jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie powód nie rozwiązał umowy o pracę z podaniem jako przyczyny jej rozwiązania stosowania wobec niego mobbingu przez pracodawcę. Podjęte później przez powoda próby uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego w chwili zawierania z pozwanym pracodawcą porozumienia z 7 grudnia 2006 r. o rozwiązaniu umowy o pracę i złożenia (szesnaście miesięcy po ustaniu stosunku pracy) pisma z 31 marca 2008 r. rozwiązującego umowę o pracę z powodu mobbingu Sąd Okręgowy uznał za nieskuteczne. W skardze kasacyjnej nie kwestionuje się tej oceny, wią-

żące jest w związku z tym ustalenie Sądu Okręgowego, że do definitywnego rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z dniem 8 grudnia 2006 r. na zasadzie porozumienia stron. Nie ulega zatem wątpliwości, że powód nie złożył oświadczenia, o jakim stanowi art. 94³ § 5 k.p. Nie oznacza to jednak, że nie jest możliwe dochodzenie przez niego odszkodowania, jeżeli zachowania (działania lub zaniechania pracodawcy) były bezprawne, zawinione i wyrządziły mu szkodę.

Według wyroku Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126), mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sąd pracy osądza przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem doboru orzecznictwa sądów cywilnych z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.), czyli o odszkodowaniu z tytułu czynów niedozwolonych. Nie można interpretować art. 94³ § 4 i 5 k.p. w taki sposób, że stanowi on przepis szczególny w stosunku do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności deliktowej, wyłączający ich stosowanie w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę mobbingu jako kwalifikowanego deliktu prawa pracy.

W literaturze prawniczej dotyczącej mobbingu (a piśmiennictwo jest już bogate - poczynając od monografii, poprzez liczne artykuły, komentarze do art. 94³ § 4 i 5 k.p., aż po glosy do orzeczeń Sądu Najwyższego) dominuje pogląd, zgodnie z którym pracownik może wystąpić przeciwko swojemu prześladowcy (a więc albo bezpośrednio przeciwko pracodawcy, albo przeciwko innej osobie nękającej pracownika w miejscu pracy, co również może obciążać pracodawcę w związku z naruszeniem przez niego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi - art. 94³ § 1 k.p.), również z roszczeniami wywodzonymi bezpośrednio z przepisów prawa cywilnego, czyli z klasycznymi roszczeniami cywilnoprawnymi, w szczególności: 1) o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 k.p.c.); 2) o zaniechanie naruszenia dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem (art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c.); 3) o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie k.c.); 4) o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. i art. 448

k.c.); pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ § 3 k.p. (przepis ten stanowi odpowiednik art. 445 k.c.); 5) o naprawienie szkody wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych (art. 24 § 2 k.c. oraz art. 415 i nast. k.c.); 6) o naprawienie szkody wyrządzonej rozstrojem zdrowia spowodowanego mobbingiem (art. 444 k.c.).

Skoro mobbing jest kwalifikowany jako delikt (wykroczenie przeciw prawu), a jego istota zawsze polega na naruszaniu dóbr osobistych pracownika (takich jak godność, dobre imię, zdrowie), to należy przyjąć, że pracownik może skorzystać z cywilnoprawnych roszczeń służących ochronie tych dóbr (art. 24 § 1 i 2 k.c.). W grę wchodzi przede wszystkim roszczenie niemajątkowe (o zaniechanie działania zagrażającego dobru osobistemu, a w razie dokonanego naruszenia - o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków), nie można jednak wykluczyć roszczeń majątkowych (na co jednoznacznie pozwala art. 24 § 2 k.c., przewidując możliwość domagania się przez poszkodowanego naruszeniem jego dóbr osobistych, wskutek czego została mu wyrządzona szkoda majątkowa, naprawienia jej na zasadach ogólnych, czyli według przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych). Podstawę dochodzenia od pracodawcy roszczeń majątkowych (zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu mobbingu) stanowi w pierwszej kolejności art. 94³ § 3 i 4 k.p. W piśmiennictwie prawniczym wyrażany jest jednak pogląd, zgodnie z którym przed sądem pracy pracownik może dochodzić od pracodawcy naprawienia tej części szkody majątkowej i niemajątkowej z tytułu mobbingu, która nie może być zaspokojona na podstawie art. 94³ § 3 i 4 k.p. Chodzi tutaj w szczególności o roszczenie przewidziane w art. 444 k.c., do którego odpowiednio odsyła art. 300 k.p., czyli o szkodę majątkową spowodowaną uszkodzeniem ciała lub wywołaniem rozstroju zdrowia (w tym także renty).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że mimo wprowadzenia do Kodeksu pracy definicji mobbingu oraz regulacji dotyczącej niektórych (w istocie tylko dwóch - według art. 94³ § 3 i 4 k.p.) roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę mobbingu (ewentualnie z brakiem podjęcia stosownych działań przeciwdziałających mobbingowi stosowanemu przez współpracowników), pracodawca może odpowiadać za szkodę wyrządzoną działaniami mobbingowymi na zasadach ogólnych, w szczególności na podstawie art. 415 i nast. k.c., które regulują odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zawinionym i bez-

prawnym działaniem o charakterze czynu niedozwolonego. Zanim doszło do kodyfikacji instytucji mobbingu (wprowadzenia do Kodeksu pracy art. 94³ k.p.) w orzecznictwie przyjmowano, że ochrona pracownika przed zachowaniami pracodawcy o charakterze mobbingu może być realizowana bezpośrednio na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych. Wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o mobbingu miało zatem, między innymi, takie znaczenie, że doszło do jednoznacznego określenia odpowiedzialności pracodawcy za skutki mobbingu, a właściwie tylko za dwa spośród nich - za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem i za skutki rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu. Kodyfikacja instytucji mobbingu nie może jednak być traktowana jako sytuacja, w której doszło do ograniczenia - w stosunku do stanu prawnego sprzed kodyfikacji - możliwości dochodzenia przez poszkodowanego pracownika odszkodowania. Nie taka była *ratio legis* wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów o mobbingu. Nie można przyjąć, że w obecnym stanie prawnym pracownik ma mniejsze możliwości i szanse dochodzenia od pracodawcy odszkodowania z tytułu szkody majątkowej wyrządzonej mu w wyniku stosowania mobbingu niż przed regulacją tej instytucji w Kodeksie pracy.

Sprowadzając te rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że niezłożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu (art. 94³ § 5 k.p.) stanowi, co prawda, przeszkodę formalną domagania się odszkodowania, o jakim mowa w art. 94³ § 4 k.p., nie wyklucza jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie art. 415 i nast. k.c., regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Decydując się na dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych pracownik musi jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zgodnie z art. 6 k.c. spoczywa na nim ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej - a zatem winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami szkody (samego faktu jej powstania a także wysokości), a przede wszystkim normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem szkody. Powoda obciąża także udowodnienie wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu. Pracownik jest bowiem obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 317).

W tym kontekście słusznie zarzuca się w skardze kasacyjnej, że Sąd drugiej instancji (podobnie jak Sąd pierwszej instancji) - mimo zgłoszenia przez powoda roszczenia odszkodowawczego - nie rozpoznał merytorycznie tego roszczenia i nie ustalił przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego pracodawcy. Przeprowadzone dowody (z dokumentów, zeznań świadków, przesłuchania stron) nie zostały poddane ocenie w celu dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych, stanowiących podstawę materialnoprawnej oceny zachowań pozwanego w kontekście ewentualnej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za delikt prawa pracy, jakim jest mobbing, w oparciu o przesłanki tej odpowiedzialności określone w art. 415 i nast. k.c. w związku z art. 300 k.p.

Nie można przy tym zgodzić się z tezą Sądu Okręgowego, że w rozpoznawanej sprawie sąd pracy nie miał obowiązku dokonywania ustaleń faktycznych w zakresie tego, czy rzeczywiście wobec powoda był stosowany mobbing, ponieważ nie miało to znaczenia dla skuteczności dochodzonego przez powoda roszczenia - a także, że przy innym założeniu sąd pracy musiałby rozstrzygnąć o roszczeniach niezgłoszonych przez stronę postępowania, samodzielnie prowadząc postępowanie dowodowe w kierunku przez nią nieoferowanym. Teza ta jest błędna, nie bierze bowiem pod uwagę tego, że strona (również strona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika) nie ma obowiązku przedstawiania sądowi materialnoprawnej kwalifikacji swoich roszczeń. Ma obowiązek przedstawić fakty, z których wywodzi swoje roszczenie, a ocena prawna tych faktów należy wyłącznie do sądu (zgodnie z łacińskimi jeszcze zasadami: *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *facta probantur, iura novit curia*). Sąd stosuje prawo materialne „z urzędu” - wskazanie przez powoda podstawy prawnej dochodzonego roszczenia nie wiąże sądu, zwłaszcza gdy jest to kwalifikacja błędna.

Według art. 187 § 1 k.p.c., na powództwo składa się: po pierwsze - dokładnie określone żądanie (w rozpoznawanej sprawie jest to żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 62.481,60 zł z ustawowymi odsetkami), po drugie - przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (powód takie okoliczności przytoczył w licznych pismach procesowych: np. w piśmie z 26 czerwca 2007 r., w piśmie z 23 października 2007 r., w którym nawiązano do pisma procesowego z 9 kwietnia 2007 r., w piśmie z 26 marca 2008 r., w piśmie z 25 marca 2008 r., w którym zawarto opis praktyk mobbingowych pozwanego oraz wyliczenie szkody). Można stwierdzić, że powód przytoczył wystarczające okoliczności faktyczne uza-

sadniające roszczenie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie szczegółowy opis zachowań pozwanego, które powinny podlegać weryfikacji w postępowaniu dowodowym, a następnie odpowiedniej ocenie materialnoprawnej, niezależnie od tego, czy zostały spełnione przesłanki z art. 94³ § 4 i 5 k.p. Sąd Okręgowy - dzieląc ustalenia Sądu Rejonowego - dokonał częściowo ustaleń faktycznych zgodnych z twierdzeniami powoda. Uchylił się natomiast od ich oceny materialnoprawnej w kontekście przesłanek ewentualnej odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej, co uzasadnia zarzuty naruszenia prawa materialnego, zwłaszcza art. 94³ § 1 i 2 k.p. oraz art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że pracownik może dochodzić odszkodowania od pracodawcy za szkody majątkowe wyrządzone mobbingiem (jako deliktem prawa pracy) jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w okolicznościach określonych w art. 94³ § 4 i 5 k.p.; w następstwie tego Sąd błędnie uznał, że wobec niespełnienia przesłanek formalnych przewidzianych w art. 94³ § 4 i 5 k.p., zbędne stało się ustalanie, czy pracodawca dopuścił się wobec powoda deliktu (w szczególności niedozwolonych praktyk mobbingowych) i czy w następstwie tego została wyrządzona powodowi szkoda, a jeśli tak, to w jakiej wysokości. Podkreślenia wymaga, że powód wyraźnie zwrócił Sądowi Rejonowemu uwagę na to, że jego roszczenia odszkodowawcze wynikają nie tylko z przepisów o mobbingu, ale także z niewykonania lub nienależytego wykonania przez pozwanego podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 471 k.c.) oraz z czynów niedozwolonych (art. 415 k.c.). Powód wyraźnie podał jako podstawę prawną swoich roszczeń obok art. 94³ k.p. także art. 415 k.c., co - niezależnie od przedstawionych wcześniej rozważań dotyczących braku obowiązku powoływania przez powoda podstawy prawnej zgłoszonych roszczeń - powinno było skłonić Sądy obu instancji do rozważenia zasadności roszczeń powoda w oparciu o ogólne (czyli wynikające z Kodeksu cywilnego) przepisy o odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowej albo ewentualnie kontraktowej).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====