



Sygn. akt II PK 333/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. W.
przeciwko S. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
odszkodowanie za mobbing, odszkodowanie za szkodę w związku z rozwiązaniem
stosunku pracy z tytułu mobbingu, zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 5 maja 2016 r.,

**uchyla punkt III. zaskarżonego wyroku oraz w tym zakresie
punkt I. wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 9 listopada 2015 r.,
a także punkt II. wyroku tego Sądu Rejonowego i w tej części
przekazuje sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego
i kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 31 sierpnia 2012 r., wniesionym przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., powódka K. W. wniosła o ustalenie, że w okresie od 1 czerwca 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r. łączył ją ze stroną pozwaną umowny stosunek pracy, na podstawie którego powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto wynoszącym: 1.736 zł od 1 czerwca 2003 r. do 30 września 2004 r., 1.900 zł od 1 października 2004 r. do 31 maja 2006 r., 2.130 zł od 1 czerwca 2006 r. do 30 listopada 2009 r., 2.201 zł od 1 grudnia 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. i 2.489 zł od 1 maja 2010 r. do 30 kwietnia 2012 r. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanej spółki: 1) 5.923,98 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z odsetkami; 2) 1.500 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu; 3) 608 zł tytułem odszkodowania za szkodę wywołaną rozwiązaniem stosunku pracy z powodu mobbingu oraz 4) 6.000 tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem.

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2015 r., Sąd Rejonowy -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo w całości (pkt 1) oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.817 zł tytułem zwrotów kosztu procesu (pkt 2). Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 6 czerwca 2003 r. powódka zawarła z Agencją Ochrony Osób i Mienia S. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (poprzednikiem prawnym Grupy S. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.) umowę zlecenia, której przedmiotem było świadczenie usług w zakresie wprowadzania danych do systemu informatycznego. W dniu 1 października 2003 r. powódka zawarła z pozwaną spółką S. umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku referenta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.000 zł brutto. Mimo nawiązania umowy o pracę ze spółką S. powódka w dalszym ciągu wykonywała czynności przewidziane umową zlecenia z 6 czerwca 2003 r. W okresie przypadającym od 1 czerwca 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r. powódka świadczyła pracę w tym samym miejscu (w budynku biurowym zlokalizowanym przy ul. P. 17 w W.), wykonując obowiązki służbowe zarówno na

rzecz pracodawcy, jak i spółki Grupa S. i z tego tytułu równolegle pobierała dwa wynagrodzenia (pierwsze było wypłacane przez pozwaną spółkę, a drugie - przez Grupę S.). Powódka samodzielnie decydowała o tym, w jakich proporcjach - w ramach obowiązującego ją rozkładu czasu pracy - wykona zadania z tytułu umowy o pracę oraz umowy zlecenia. W marcu 2012 r. powódka zaczęła odczuwać objawy złego stanu psychicznego w postaci nudności, kołatań serca, rozdrażnienia i płaczliwości. W dniu 10 kwietnia 2012 r. powódka wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca przystał na propozycję powódki i umowa o pracę została rozwiązana w dniu 30 kwietnia 2012 r. Przed tą datą powódka nikomu nie zgłaszała, że pracodawca dopuszczał się względem niej mobbingu. Po rozpoczęciu zatrudnienia u kolejnego pracodawcy powódka otrzymała skierowanie do poradni psychologicznej. Miesięczne wynagrodzenie powódki z tytułu umowy o pracę zawartej z pozwaną spółką liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.500 zł.

Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że wszystkie roszczenia objęte pozwem nie zasługują na uwzględnienie. Według Sądu Rejonowego powódka wykazała, że ma interes prawny (art. 189 k.p.c.) w ustaleniu, że łączył ją z pozwaną spółką stosunek pracy, bo na tej podstawie może domagać się „przyszłościowo” realizacji przez stronę pozwaną zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne. Tym niemniej przeszkodą w uwzględnieniu przez Sąd tego roszczenia było ustalenie, że powódka w spornym czasie równolegle świadczyła pracę na rzecz dwóch odrębnych podmiotów (pracodawcy oraz zleceniodawcy). Powódka była zorientowana co do tego, jakie obowiązki (ze stosunku pracy czy stosunku zlecenia) wykonuje w danym momencie. Jako osoba dojrzała i „rozsądna” świadomie zgodziła się na zawarcie umowy zlecenia na okres swoistej próby trwającej od 1 czerwca do 30 września 2003 r. i dlatego w tym okresie z pewnością nie łączył ją stosunek pracy ze stroną pozwaną. Z kolei co się tyczy okresu od 1 października 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r., to w tej części żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu, bo spółka S. nie posiadała biernej legitymacji procesowej w sporze obejmującym takie roszczenie. Zdaniem Sądu Rejonowego w tym okresie strony bezspornie pozostawały ze sobą w umownym stosunku pracy a w ramach powództwa powódka w istocie kwestionowała ważność

umowy zlecenia zawartej z Grupą S. funkcjonującą w obrocie prawnym jako odrębna jednostka organizacyjna wobec spółki S.. Z tej przyczyny powódka powinna wystąpić przeciwko zleceniodawcy (Grupie S.) z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, czego jednak nie uczyniła. Skoro zaś powódkę w procesie reprezentował profesjonalny pełnomocnik, to Sąd Rejonowy nie wezwał Grupy S. do udziału w sprawie w trybie art. 477 k.p.c. W następstwie oceny, że pozwana spółka nie jest biernie legitymowana procesie w odniesieniu do ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd pierwszej instancji nie badał, czy sporna umowa zlecenia została zawarta w celu obejścia przepisów o czasie pracy.

W odniesieniu do roszczeń pieniężnych Sąd Rejonowy uznał, że są one pozbawione uzasadnionych podstaw. Jakkolwiek powódka w spornym okresie świadczyła pracę w rozmiarze większym niż uzgodnionym w umowie o pracę, to jednak taki stan rzeczy był wynikiem realizacji przez nią czynności objętych treścią stosunku zlecenia, w którym pozostawała równolegle obok stosunku pracy. Czas poświęcony przez powódkę na wykonywanie czynności w ramach umowy zlecenia był rozliczany przez zleceniodawcę i z tego tytułu powódka otrzymała stosowne wynagrodzenie. Tym samym - w ocenie Sądu Rejonowego - powódka niezasadnie domaga się od pracodawcy wyrównania wynagrodzenia za pracę nadliczbową (5.923,98 zł). Według Sądu pierwszej instancji postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie nie wykazało, aby powódka była poddawana przez pracodawcę mobbingowi i dlatego należało oddalić powództwo także w zakresie roszczeń o zapłatę kwot 1.500 zł, 608 zł i 6.000 zł. W kontekście art. 94³ § 4 k.p. Sąd Rejonowy wywiódł, że powódka rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron, nie składając przy tym oświadczenia o przyczynach rezygnacji z zatrudnienia. Tymczasem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy świadczy o tym, że motywem, który skłonił powódkę do rozwiązania stosunku pracy była chęć jak najszybszego rozpoczęcia przez nią „lepszego” pracy u innego pracodawcy, a nie zachowania mobbingowe pracodawcy. W tej sytuacji roszczenie o zapłatę kwoty 1.500 zł (stanowiącej równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w ówczesnym czasie) nie mogło być uwzględnione. W analogiczny sposób Sąd Rejonowy ocenił powództwo w części obejmującej żądanie zapłaty kwot 608 zł i 6.000 zł, skoro pracodawca nie dopuścił się mobbingu wobec

powódki. Według Sądu wszystkie zdarzenia, drobniawo przywołane przez powódkę na uprawdopodobnienie zachowań mobbingowych (w tym używanie przekleństw przez koordynatora działu), nie wyczerpywały znamion mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. i co najwyżej mogą być kwalifikowane jako naruszenia dóbr osobistych powódki przez osobę niebędącą jej pracodawcą, które mogą podlegać ocenie w innym postępowaniu cywilnym.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji powódka wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 5 maja 2016 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w W.: 1) zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 608 zł tytułem odszkodowania za mobbing; 2) uchylił wyrok Sądu Rejonowego „w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zadośćuczynienie” i w tej części przekazał Sądowi pierwszej instancji sprawę do ponownego rozpoznania oraz 3) oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy wywiódł, że powiązania kapitałowo-organizacyjne między spółkami S. oraz Grupą S. świadczą o tym, że powódka w sposób uzasadniony domaga się od pozwanej spółki zapłaty wynagrodzenia za pracę nadliczbową, którą wykonywała naprzemiennie w interesie i na rzecz obu spółek (pracodawcy oraz zleceniodawcy). Według Sądu drugiej instancji wykładnia art. 3 i art. 22 § 1 k.p., przy wykorzystaniu koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”, prowadzi do wniosku, zgodnie z którym czynności wykonywane przez powódkę na rzecz obu wymienionych spółek w okolicznościach faktycznych sprawy należy kwalifikować jako realizację zobowiązania wynikającego z jednego stosunku prawnego (stosunku pracy), co oznacza, że praca, którą powódka rzeczywiście świadczyła w rozmiarze przekraczającym wymiar czasu obowiązujący ją zgodnie z treścią umowy o pracę, była pracą w godzinach nadliczbowych, za którą należy się jej od pracodawcy odpowiednio zwiększone wynagrodzenie. W stanie faktycznym sprawy nastąpiło formalne ukształtowanie relacji zachodzących między pracownikiem a podmiotami powierzającymi pracę (pracodawcą i zleceniobiorcą) w taki sposób, aby pozwana spółka jako pracodawca uniknęła konieczności pokrycia zwiększonych kosztów związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W celu zapewnienia skutecznej ochrony praw pracowniczych powódki należało zatem

„pominąć odrębność zatrudnienia powódki w spółce będącej zleceniodawcą i kwalifikować to zatrudnienie jako wykonywane na rzecz spółki, z którą formalnie powódka zawarła stosunek pracy”. Oznacza to, że roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest uzasadnione co do zasady, w związku z czym powinno zostać poddane analizie co do jego wysokości. W tej części rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji było wadliwe i należało je uchylić, a sprawę przekazać Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, skoro powódka wystąpiła przeciwko pracodawcy z żądaniem zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, to nie miała interesu prawnego (art. 189 k.p.c.) w ustaleniu, że w okresie od 1 października 2003 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. łączył ją z pozwaną spółką stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu. Sąd Okręgowy wywiódł, że pracownik nie ma interesu prawnego w samodzielnym ustaleniu określonego stosunku prawnego, ilekroć dysponuje możliwością zgłoszenia roszczenia o zapłatę, które w sposób dostateczny zabezpieczy jego interes. To oznacza, że nie jest uzasadniona apelacja powódki w części kwestionującej rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego oddalające roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy od 1 października 2002 r. do 30 kwietnia 2012 r. Co do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie poprzedzającym 1 października 2003 r., to w tej kwestii Sąd Okręgowy podtrzymał argumentację Sądu Rejonowego, że powódka miała pełną świadomość, że zostaje zatrudniona „na próbę”, na podstawie cywilnoprawnego stosunku zlecenia, a więc stosunek prawny łączący strony przed 1 października 2003 r., nie był stosunkiem pracy.

W zakresie roszczeń związanych z mobbingiem Sąd odwoławczy uzupełniając ustalił, że przełożona powódki (koordynator działu) w sposób wulgarny odzywała się do wszystkich pracowników. Jednak w sposób szczególny, wulgarny i „nacechowany chęcią poniżenia odnosiła się do powódki”, co w oczach niektórych pracowników było postrzegane jako „wybranie powódki na ofiarę”. Według Sądu Okręgowego przełożona za wszelką cenę starała się deprecjonować wiedzę i doświadczenie powódki oraz ośmieszyć ją w oczach współpracowników. Złe traktowanie powódki było znane wyższej przełożonej, która jednak nie podjęła żadnej interwencji. Zachowanie przełożonej względem powódki nosiło cechy

nękania i zmierzało do poniżenia jej w gronie osób przebywających w tym samym pomieszczeniu służbowym. Od dnia 8 sierpnia 2012 r. powódka leczy się w poradni zdrowia psychicznego w związku z rozpoznanymi u niej schorzeniami depresyjno-lękowymi. W tych okolicznościach Sąd odwoławczy stwierdził, że oddalenie przez Sąd Rejonowy roszczenia o zapłatę zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną mobbingiem (6.000 zł) było co najmniej przedwczesne i dlatego wymaga ono ponownej analizy w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Według Sądu Okręgowego prawidłowe było natomiast rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie oddalenia roszczenia odszkodowawczego, o którym stanowi art. 94³ § 4 k.p. (1.500 zł). Wynika to z ustalenia, że powódka nie rozwiązała umowy o pracę z powołaniem się na stosowanie wobec niej przez pracodawcę zachowań mobbingowych. Stosunek pracy między stronami został rozwiązany za obopólną zgodą, bez podawania przyczyn jego zakończenia, a powódka, zgłaszając na piśmie gotowość niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, nie deklarowała, że motywem jej działania był stosowany wobec niej mobbing. Skoro powódka ostatecznie zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron i nie ujawniła na piśmie, jakie były rzeczywiste przyczyny, które skłoniły ją do rezygnacji z zatrudnienia w pozwanej spółce, to pozbawiła się tym samym możliwości skutecznego dochodzenia zapłaty odszkodowania określonego w art. 94³ § 4 k.p.

Zdaniem Sądu odwoławczego uzasadnione było roszczenie odszkodowawcze w odniesieniu do kwoty 608 zł „z tytułu utracenia zarobków wobec konieczności zmiany przez powódkę pracy z racji stosowania względem niej mobbingu” i w tym zakresie rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego podlegało odpowiedniej zmianie. Powódka w następstwie stosowanego wobec niej mobbingu została „zmuszona” do rozwiązania umowy o pracę, co nastąpiło z dniem 30 kwietnia 2012 r., po czym przez kilka dni (od 1 do 6 maja 2012 r.) pozostawała bez pracy. W tej sytuacji zasadnie domagała się od pozwanej spółki zapłaty odszkodowania tytułem wyrównania utraconych przez siebie zarobków. Zdaniem Sądu odwoławczego żądanie to „było zasadne w granicach za okres trzech miesięcy, przez który trwałoby wypowiedzenie a nie za okres czterech miesięcy i ewentualnie dalszy”. Według obliczeń poczynionych przez Sąd Okręgowy „różnica

w wynagrodzeniu tylko za jeden miesiąc wynosi 512 zł brutto”. W tej sytuacji roszczenie opiewające na kwotę 608 zł dochodzoną pozwem podlegało uwzględnieniu w całości. Jednocześnie z uwagi na związanie Sądu orzekającego wysokością żądania (art. 321 k.p.c.) powódce nie można było zasądzić wyższej kwoty.

Od wyroku Sądu Okręgowego - w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie trzecim sentencji - powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. przez błędną wykładnię wskutek przyjęcia, że „dalej idące roszczenie pracownika o zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za nieprzedawniony okres wyklucza interes w dochodzeniu ustalenia istnienia stosunku pracy za ten sam okres w szerszym wymiarze płacowym niż wynika to z zawartej umowy o pracę, to jest z uwzględnieniem także wynagrodzenia z umowy zlecenia otrzymywanego od podmiotu powiązanego z pracodawcą a zawartej głównie w celu zaniżenia składek na ubezpieczenie społeczne pracownika”; 2) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. przez błędną wykładnię, zgodnie z którą „dalej idące roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za nieprzedawniony okres wyklucza możliwość dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy za wcześniejszy, przedawniony w odniesieniu do roszczenia o godziny nadliczbowe okres, w szerszym wymiarze płacowym niż wynika to z zawartej umowy o pracę, to jest z uwzględnieniem wynagrodzenia z umowy zlecenia otrzymywanego od podmiotu powiązanego z pracodawcą, a zawartej głównie w celu zaniżenia składek na ubezpieczenie społeczne pracownika”; 3) art. 22 § 1 i 1¹ k.p. przez przyjęcie, że „dla ustalenia istnienia stosunku pracy rozstrzygające znaczenie ma nazwa zawartej umowy, choć z ustalonego stanu faktycznego wynika wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy”; 4) art. 94³ § 4 i § 5 k.p. przez przyjęcie, że „wymóg wskazania na piśmie mobbingu jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę dla potrzeb dochodzenia odszkodowania dotyczy także rozwiązania umowy za porozumieniem stron” oraz 5) art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez „nieuwzględnienie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za mobbing w odniesieniu do żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę”. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że

zaskarżone orzeczenie w istotny sposób narusza utrwalony w dotychczasowym orzecznictwie sądowym sposób wykładni przepisów prawa materialnego określających warunki ustalenia istnienia stosunku pracy w następstwie zawarcia umowy cywilnoprawnej, a także regulujących zasady odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wywołaną rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu. W rozpoznawanej sprawie powódka miała interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c., bowiem domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy „w szerszym zakresie niż wynikało to z zawartej (Y) umowy o pracę na minimalne wynagrodzenie za pracę” i z tej przyczyny roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy o określonej treści obejmującej okres od 1 czerwca 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r. powinno zostać uwzględnione. Nadto Sąd Okręgowy wadliwie oddalił powództwo o zapłatę zryczałtowanego odszkodowania, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., skoro w odniesieniu do tego świadczenia pracownik nie musi wykazywać poniesienia szkody, gdyż odszkodowanie to jest sankcją za naruszenie przez pracodawcę publicznoprawnego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i nigdy nie może być niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem powódki nie jest prawidłowe ograniczenie jego wysokości z powołaniem się na rezultaty wykładni literalnej art. 94³ § 5 k.p. Wskazany przepis ma zastosowanie tylko do sytuacji, w których pracownik w sposób jednostronny rozwiązuje umowę o pracę, co z oczywistych względów wyklucza jego stosowanie do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Trudno byłoby wymagać od pracownika, aby podczas zawierania takiego porozumienia domagał się od pracodawcy „przyznania się” do stosowania niedozwolonych praktyk mobbingowych. W ocenie skarżącej Sąd Okręgowy nie rozpoznał merytorycznie roszczenia odszkodowawczego z tytułu mobbingu, bowiem nie ustalił przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej spółki za doznane przez powódkę skutki mobbingu. Skoro Sąd odwoławczy w ramach podstawy faktycznej powództwa oszacował wysokość szkody poniesionej przez powódkę na sumę przekraczającą 608 zł (zasądzoną zaskarżonym wyrokiem), to nie istniały żadne przeszkody prawne w zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania przewyższającego tę kwotę.

Powódka wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, a następnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w odniesieniu do punktu trzeciego sentencji i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie trzecim i jego zmianę „przez zmianę punktu drugiego wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu w zakresie ustalenia stosunku pracy i odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu mobbingu”, a ponadto o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a „z ostrożności procesowej” o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

1. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że powódka - poza żądaniem ustalenia, iż w okresie od 1 czerwca 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r. pozostawała z pozwaną spółką w stosunku pracy o określonej treści - domagała się zasądzenia od strony pozwanej czterech kwot pieniężnych, z których pierwsza (5.923,98 zł) miała stanowić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a trzy pozostałe (1.500 zł, 608 zł i 6.000 zł) - rekompensować powódce szkodę wynikającą ze stosowania wobec niej mobbingu. Jeśli chodzi o ocenę zasadności roszczeń dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (5.923,98 zł) i zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną mobbingiem (6.000 zł), to spór nie został prawomocnie zakończony, bo Sąd Okręgowy w tym zakresie orzekł kasatoryjnie (punkt drugi sentencji wyroku), w związku z czym sprawa została przekazana Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania (oceny w tym zakresie nie podlegają kontroli kasacyjnej). To samo dotyczy roszczenia o zapłatę kwoty 608 zł, bo w tym zakresie Sąd Okręgowy - częściowo uwzględniając apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego - zasądził od pozwanej spółki tę należność (punkt pierwszy sentencji wyroku). Wobec zaskarżenia wyroku w części skargą kasacyjną powódki (co do punktu trzeciego wyroku Sądu odwoławczego o „oddaleniu apelacji powódki w pozostałym zakresie”) i niewniesieniu skargi kasacyjnej przez stronę pozwaną, przedmiotem kontroli kasacyjnej jest

nieuwzględnienie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o zapłatę kwoty 1.500 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w następstwie mobbingu.

2. Podstawy kasacyjne, na których została oparta skarga kasacyjna powódki, okazały się uzasadnione zarówno w odniesieniu do pierwszego, jak i drugiego z wymienionych roszczeń. Skarżąca trafnie zarzuca przyjęcie błędnej wykładni art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 k.p., a także art. 22 § 1 i 1¹ k.p., bowiem Sąd Okręgowy w odniesieniu do oddalenia roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy nietrafnie zinterpretował pojęcie istnienia interesu prawnego jako przesłanki zasadności powództwa z art. 189 k.p.c. Według tego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd Okręgowy słusznie zauważył, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego (prawa) z reguły nie występuje, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (wyroki Sądu Najwyższego z 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, LEX nr 50644; z 5 października 2000 r., II CKN 750/99, LEX nr 51801 i z 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 12). Jednakże w wyroku z 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646), Sąd Najwyższy stwierdził dopuszczalność powództwa o ustalenie zmierzającego do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. W podobny sposób Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004 nr 11, poz. 194), wskazując, że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości, w związku z czym pracownik jest uprawniony także do żądania ustalenia rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy (por. też wyrok z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156; Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179, z glosą A. Musiały). Rozwinięcie poglądów Sądu Najwyższego co do zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy lub ustalenie jego treści nastąpiło w wyroku z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09 (LEX nr 577459), w którym stwierdzono,

że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹, art. 63¹ i art. 461 § 1¹ k.p.c.), to wymienione przepisy prawa procesowego są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 k.p.c. i jedynie potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. Podobnie w wyroku z 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13 (LEX nr 1480057) Sąd Najwyższy wywiódł, że uzależnienie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i wyników oceny, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw. Dlatego pojęcie interesu prawnego powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu w celu zapewnienia ochrony prawnej. Wyrok wydany na podstawie art. 189 k.p.c. usuwa niepewność stanu prawnego zachodzącą w stosunkach między powodem (legitymowanym interesem prawnym) a pozwanym (wyznaczonym tym interesem). Interes prawny oznacza więc istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym oraz zagrożonej - a niekiedy już nawet naruszonej - przez pozwanego. Możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego nie wyklucza *a limine* jego interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku. Inaczej mówiąc, brak przeszkód w dochodzeniu przez pracownika skonkretyzowanych świadczeń ze stosunku pracy nie stanowi negatywnej przesłanki w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia (ustalenie treści) stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

Przenosząc te uwagi na ustalone okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że wystąpienie przez powódkę z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych samo w sobie nie stanowiło przeszkody w skutecznym zgłoszeniu przez nią także roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a przede wszystkim jego treści (w tym przysługującego wynagrodzenia za pracę). Analiza materiału procesowego zgromadzonego w sprawie prowadzi bowiem do wniosku, że powódka w gruncie rzeczy domagała się nie tyle „ustalenia istnienia stosunku pracy” (to było bezsporne, skoro strony

zawarły pisemną umowę o pracę i rzeczywiście ją wykonywały), co „ustalenia treści istniejącego stosunku pracy”. Zgłoszenie takiego roszczenia było usprawiedliwione, skoro pozwana spółka (zatrudniająca powódkę na podstawie umowy o pracę) w okresie objętym pozwem była powiązana kapitałowo, organizacyjnie i gospodarczo ze spółką, z którą powódkę łączyła umowa zlecenia realizowana równolegle obok umowy o pracę. Interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy i jego treści przejawiał się w tym, że powódka miała prawo podjąć środki prawne w celu usunięcia stanu niepewności co do swojej sytuacji prawnej w okresie od 1 października 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r., kiedy to formalnie była stroną dwóch odrębnych stosunków prawnych (stosunku zlecenia i stosunku pracy) łączących ją z dwoma różnymi (w ujęciu normatywnym) spółkami, ale w rzeczywistości świadczyła na rzecz obu powiązanych ze sobą korporacyjnie spółek (pracodawcy oraz zleceniodawcy) pracę o identycznym charakterze. Dla powódki nie jest bowiem obojętne, czy w tamtym czasie była stroną dwóch różnych stosunków zobowiązaniowych z różnymi podmiotami (stosunku pracy i zlecenia), czy też była stroną tylko jednego stosunku pracy ze stroną pozwaną. W tym stanie powódka niewątpliwie posiada interes prawny w ustaleniu, że od 1 października 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r. pozostawała z pozwaną spółką w umownym stosunku pracy, którego zakres przedmiotowy był szerszy niż wynikający tylko z umowy o pracę zawartej na piśmie w dniu 1 października 2003 r.

3. Nietrafne jest także orzeczenie Sądu Okręgowego w zakresie odnoszącym się do oceny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie poprzedzającym bezpośrednio datę zawarcia umowy o pracę (od 1 czerwca do 30 września 2003 r.). W sprawie ustalono, co jest dla Sądu Najwyższego wiążące (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że ten okres traktowano jako „próbę” oceny przydatności powódki do pracy w pozwanej spółce a powódka w ramach umowy „zlecenia” wykonywała obowiązki identyczne z realizowanymi następnie po zawarciu umowy o pracę. Takie „zlecenie na próbę” należy kwalifikować jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy i nie sprzeciwia się temu ustalenie, że powódka „miała świadomość” wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia „w początkowej fazie swego zatrudnienia”. W tym względzie warto zwrócić uwagę, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść umowy zawartej między stronami

ani jej nazwa, ile sposób jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, OSP 2016 nr 9, poz. 89, z glosą S. Kowalskiego). Co więcej, sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. W rezultacie woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (wyroki Sądu Najwyższego z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002 i z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 8175515). Jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy świadczy pracę, która nie różni się od pracy świadczonej przedtem i wykonuje te same zadania, na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), to sąd orzekający w kwestii charakteru prawnego ponownego zatrudnienia, powinien ze szczególną ostrożnością podejść do twierdzenia pracodawcy o jego niepracowniczym charakterze (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2009 r., I PK 123/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 152 i z 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14, LEX nr 1621620). Innymi słowy, świadczenie przez pracownika na rzecz tego samego pracodawcy, po rozwiązaniu stosunku pracy, takiej samej pracy na podstawie umowy nazwanej umową o świadczenie usług (art. 750 k.c.), przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia w rozumieniu art. 22 § 1² k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 159).

W analogiczny sposób należy potraktować umowę „zlecenia” (umowę cywilnoprawną), która została zawarta w okresie bezpośrednio poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy, co jest o tyle istotne, że zgodnie z art. 25 § 2 k.p. instrumentem, który daje pracodawcy możliwość sprawdzenia kwalifikacji pracownika i jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, jest umowa o pracę zawierana na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy. W tym kontekście przeprowadzona przez Sąd Okręgowy analiza rzeczywistego charakteru stosunku „zlecenia”, w jakim powódka pozostawała od 1 czerwca do 30 września 2003 r., jest nieprawidłowa. Wadliwa okazała się więc ocena Sądów

orzekających w zakresie dotyczącym całego roszczenia o ustalenie (treści) stosunku pracy obejmującego okres od 1 czerwca 2003 r. do 30 kwietnia 2012 r.

4. Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona również w części, w której podniesiono zarzuty naruszenia art. 94³ § 4 i 5 k.p. oraz art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z 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 przyczyny, o której mowa w § 2, czyli z powodu mobbingu.

Skarżąca podniosła zarzut naruszenia art. 94³ § 5 k.p. (o powinności wskazania w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy), twierdząc, że przepis ten ma zastosowanie tylko do sytuacji, w których pracownik w sposób jednostronny rozwiązuje umowę o pracę, co wyklucza jego stosowanie do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. W tym zakresie zostało sformułowane istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia. Stawiając zarzut naruszenia art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), skarżąca wywiodła, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał merytorycznie roszczenia odszkodowawczego z tytułu mobbingu, bowiem nie ustalił przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej spółki za doznane przez powódkę skutki mobbingu.

Problem zasad odpowiedzialności pracodawcy za mobbing (deliktowa, czy kontraktowa) oraz przesłanek ustalania odszkodowania i przysługujących roszczeń z tego tytułu rzeczywiście budzi wiele kontrowersji (rozbieżności) w doktrynie i orzecznictwie (por. przykładowo A. Sobczyk: Wolność pracy i władza, Warszawa 2015; E. Kowalska-Benasiewicz: Zadośćuczynienie za mobbing. Zbieg roszczeń, Palestra 2015 nr 1-2, s. 89; A. Sobczyk: Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 4, s. 174; M. Barzycka-Banaszczyk: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, Warszawa 2017 - Rozdział V; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 126; OSP 2010 nr 6, poz. 68, z glosą M. Skąpskiego - przyjmujący deliktową zasadę odpowiedzialności, co

przeważa w orzecznictwie oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238, opowiadający się za odpowiedzialnością kontraktową - patrz: M. Raczkowski: Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej z perspektywy prawa pracy, Przegląd Prawa Handlowego 2011 nr 12, s. 52).

Co do powinności wskazania w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w piśmiennictwie przeważa pogląd, że pracownik nie może żądać odszkodowania za mobbing z art. 94³ § 4 k.p., gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron (tak w szczególności A. Piątkowska: Mobbing w miejscu pracy jako przyczyna rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, Pracownik i Pracodawca 2015 nr 1, s. 117; G. Jędrejek: Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem, Warszawa 2017 oraz J. Łuczak, E. Staszewska [w:] Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników, pod red. K. Walczaka i M. Wojewódki, Warszawa 2017). Jest to wynikiem uznania, że wskazanie mobbingu jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez pracownika jest warunkiem niezbędnym dla dochodzenia przez niego odszkodowania od pracodawcy z tego tytułu (J. Semena: Roszczenia z tytułu mobbingu na tle poglądów doktryny i orzecznictwa, PiZS 2014 nr 5, s. 25). Odnotować jednak należy również pogląd, że spełnienie tego warunku (wskazanie na piśmie mobbingu jako przyczyny rozwiązania umowy) ma tylko znaczenie dowodowe (por. G. Jędrejek: Mobbing. Środki ochrony prawnej, wyd. 2, Warszawa 2011; M. Gersdorf [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012 - art. 94³ k.p.; M. Barzycka-Banaszczyk: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, Warszawa 2017 - Rozdział V).

Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego (przedstawionego w skardze), jaki jest skutek niewskazania w porozumieniu stron o rozwiązaniu umowy o pracę mobbingu jako jego przyczyny, byłoby niezbędne, gdyby pracownik dochodził wyłącznie odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p., czyli w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez potrzeby udowodnienia poniesienia szkody i jej wysokości. Takiej potrzeby nie ma, gdy pracownik dochodzi odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. i wykazuje poniesioną szkodę. Nie budzi bowiem

wątpliwości w doktrynie, że o ile niezłożenie przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu stanowi przeszkodę formalną domagania się odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu pracy, o tyle nie jest wówczas wykluczone dochodzenie roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie przepisów prawa cywilnego (por. A.M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012 - art. 94³ k.p.; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Tom I, Warszawa 2014 - art. 94³ k.p.; Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2014 - art. 94³ k.p.; A. Sobczyk: Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 4, s. 174; Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016 - art. 94³ k.p.).

W taki też sposób problem ten jest rozstrzygany w judykaturze. Pośrednio wynika to z wyroku Sądu Najwyższego z 6 lutego 2009 r., I PK 147/08 (OSNP 2010 nr 17-18, poz. 209; OSP 2011 nr 10, poz. 102, z glosą L. Mitrusa), według którego warunkiem skutecznego domagania się zapłaty odszkodowania, nie musi być ustalenie, że mobbing stanowił wyłączną przyczynę rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Wprost w ten sposób kwestię tę rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2009 r., II PK 105/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 125), stwierdzając, że niezłożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu (art. 94³ § 5 k.p.) stanowi przeszkodę formalną w domaganiu się odszkodowania, o jakim mowa w art. 94³ § 4 k.p., ale nie wyklucza dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych (art. 415 k.c.).

Wobec powyższego należy przyjąć, że nie ulega wątpliwości, iż skuteczność rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jest uzależniona od złożenia przez obie strony stosunku pracy zgodnego oświadczenia woli w tym przedmiocie. Jeżeli z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wystąpił pracownik powołujący się na mobbing, to trudno zakładać - jak trafnie zauważyła skarżąca - że pracodawca zgodziłby się wprowadzić do treści porozumienia potwierdzenie (dla niego niekorzystne), że pracownik był poddany mobbingowi. Jednakże stwierdzenie, że między powódką a pozwaną spółką doszło do

rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron (z inicjatywy powódki), przy czym w treści tego porozumienia strony nie zamieściły adnotacji, że rozwiązując stosunek pracy „wskutek mobbingu”, nie stanowi przeszkody w dochodzeniu przez powódkę odszkodowania z tytułu skutków mobbingu. To, że powódka nie złożyła oświadczenia wymaganego przez art. 94³ § 5 k.p. nie oznacza więc, że nie może się domagać od pozwanej spółki odszkodowania z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych. W tym kontekście można powiedzieć, że podstawa prawna dochodzonego przez powódkę roszczenia odszkodowawczego (art. 94³ § 4 k.p. albo art. 415 k.c.) ma znaczenie drugorzędne. Brak pisemnego oświadczenia, o którym stanowi art. 94³ § 5 k.p. powoduje, że pracownik zgodnie z ogólną regułą rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) musi wykazać wszystkie przesłanki deliktowej odpowiedzialności odszkodowawczej (bezprawność zachowania sprawcy i jego winę, poniesienie szkody oraz jej rozmiar, a także związek przyczynowo-skutkowy między tymi elementami). Spełnienie wymagania, o którym mowa w art. 94³ § 5 k.p. (złożenie pisemnego oświadczenia, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez pracownika były zachowania mobbingowe) ma bowiem tylko takie znaczenie, że pracownik nie musi wykazywać szkody ani jej wysokości w rozmiarze nieprzekraczającym wysokości minimalnej płacy krajowej. Kwota odszkodowania wymieniona w art. 94³ § 4 k.p., ma charakter zryczałtowany w tym sensie, że pracownikowi w następstwie rozwiązania stosunku pracy wskutek mobbingu przysługuje odszkodowanie w wysokości stanowiącej równowartość minimalnej płacy krajowej. Natomiast, jeśli pracownik uważa, że w następstwie mobbingu poniósł szkodę w rozmiarze większym niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, to złożenie przez niego oświadczenia, o którym stanowi art. 94³ § 5 k.p., i tak nie zwolni go z obowiązku wykazania szkody w wysokości przekraczającej wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przenosząc te uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy należy zauważyć, że powódka, zgłaszając roszczenie zapłatę kwoty 1.500 zł, twierdziła, że stosowany względem niej mobbing był przyczyną, która spowodowała podjęcie przez nią inicjatywy rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy potwierdził tę okoliczność, ustalając w szczególności, że „względem powódki stosowany był mobbing”. To spowodowało przejściową

(kilkudniową) utratę przez powódkę zatrudnienia, a w dalszej kolejności obniżenie zarobków w porównaniu do wynagrodzenia, które ostatnio pobierała z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce. W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd odwoławczy poczynił ustalenie, że powódka w następstwie spowodowanego mobbingiem rozwiązania stosunku pracy, poniosła szkodę w rozmiarze większym niż 608 zł. Mimo takiego ustalenia, Sąd Okręgowy nie zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwoty odpowiadającej poniesionej szkodzie przekraczającej 608 zł, bo przyjął, że byłoby to naruszeniem zakazu wyrokowania ponad żądanie (art. 321 k.p.c.). Takie stanowisko jednak należy uznać za błędne, skoro Sąd Okręgowy w oparciu o tę samą podstawę faktyczną (rozwiązanie stosunku pracy w następstwie mobbingu) oddalił powództwo w zakresie zapłaty odszkodowania w kwocie 1.500 zł. Należy bowiem przyjąć, że powódka w ramach tej samej podstawy faktycznej nie dochodziła dwóch odrębnych roszczeń odszkodowawczych (z których jedno opiewało na kwotę 1.500 zł, a drugie na kwotę 608 zł), choć tak sformułowała żądanie pozwu. Szkada powódki polegała na utracie wynagrodzenia za pracę i obniżeniu jej zarobków. Taka szkoda podlegała wyrównaniu przez zasądzenie odpowiedniego odszkodowania. Zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 5 k.p. służy wyrównaniu takiej szkody, a nadto można dochodzić dalszego odszkodowania po wykazaniu poniesienia szkody przewyższającej wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W istocie więc powódka dochodziła jednego odszkodowania (wyrównania tej samej szkody) w łącznej wysokości 2.108 zł, z tym że podzieliła to odszkodowanie na dwie części (1.500 zł jako odszkodowanie zryczałtowane, do uwzględnienia którego nie było potrzebne wykazywanie szkody oraz 608 zł jako odszkodowanie przewyższające wysokość zryczałtowanego odszkodowania, do uwzględnienia którego należało wykazać szkodę). Oba roszczenia odszkodowawcze formalnie przedstawione przez powódkę były wywodzone z tej samej podstawy faktycznej polegającej na poniesieniu szkody majątkowej spowodowanej rozwiązaniem umowy o pracę w dniu 30 kwietnia 2012 r. w następstwie mobbingu. Ponieważ powódka wykazała (udowodniła) poniesienie szkody majątkowej przewyższającej wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, to w całości podlegało ono uwzględnieniu na podstawie art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Formułowanie dla części tego

roszczenia odrębnej podstawy prawnej z art. 94³ § 5 k.p. było więc zbędne, a jej rozważanie bezprzedmiotowe, gdyż w odniesieniu do całości udowodnionej szkody wystarczające było powołanie się na podstawę z art. 415 k.c. W każdym razie z art. 321 k.p.c. wynikało ograniczenie możliwości uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego do kwoty 2.108 zł (sumy żądań odszkodowawczych sformułowanych w pozwie), a nie do kwoty części tego roszczenia w kwocie 608 zł. Tak więc wobec ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, zgodnie z którymi rozwiązanie umowy o pracę łączącej powódkę ze stroną pozwaną zostało wywołane mobbingiem (co stanowiło podstawę rozstrzygnięcia reformatoryjnego zawartego w punkcie pierwszym wyroku zaskarżonego skargą) należy uznać, że oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji także w zakresie dotyczącym roszczenia o zapłatę kwoty 1.500 zł jest rozstrzygnięciem wadliwym. W tym zakresie wystarczające było powołanie w skardze zarzutu naruszenia art. 415 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) a uwzględnieniu skargi nie stoi na przeszkodzie brak przywołania zarzutu naruszenia art. 321 k.p.c.

5. W ostatecznym rozrachunku okazało się, że wszystkie podstawy kasacyjne są usprawiedliwione i z tej przyczyny wyrok Sądu Okręgowego w części zaskarżonej przez powódkę (w zakresie punktu trzeciego sentencji) podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania. Prawidłowa ocena zasadności roszczeń, które były przedmiotem kontroli kasacyjnej wymaga poczynienia dodatkowych ustaleń faktycznych, a niektóre roszczenia objęte powództwem (o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zadośćuczynienie z tytułu mobbingu) zostały już przekazane do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu (w następstwie kasatoryjnego rozstrzygnięcia zawartego w punkcie drugim sentencji wyroku Sądu Okręgowego). Celowe w tej sytuacji było uchylenie przez Sąd Najwyższy także wyroku Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim dotyczyło go rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego o oddaleniu apelacji (oznacza to, że Sąd Rejonowy rozpozna ponownie wszystkie żądania sformułowane w pozwie poza zasądzoną kwotą 608 zł). W zaistniałym układzie procesowym należało w konsekwencji uchylić także orzeczenie Sądu pierwszej instancji o kosztach procesu (zawarte w punkcie drugim sentencji wyroku Sądu Rejonowego), bowiem w następstwie wydania częściowo kasatoryjnego

rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy (punkt drugi zaskarżonego wyroku), wyrok Sądu Rejonowego utracił przymiot „orzeczenia kończącego sprawę w instancji” (art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.). Rozstrzygnięcie o kosztach procesu ma charakter akcesoryjny i zależy od ostatecznego wyniku sprawy, a nie od wyniku postępowania w poszczególnych instancjach; dla oceny przeto, czy i w jakim stopniu strona sprawę przegrała lub wygrała, należy dokonać porównania roszczeń dochodzonych z ostatecznie uwzględnionym, a nie porównania wyniku postępowania w poszczególnych instancjach (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 1965 r., I CZ 80/65, OSNCP 1966 nr 3, poz. 47; z dnia 3 czerwca 1972 r., I CZ 57/71, OSPiKA 1972 nr 6, poz. 105, z glosą W. Broniewicza oraz z dnia 17 października 2011 r., I UZ 33/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 274).

6. Skarga kasacyjna powódki została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym, a nie - jak wносиła powódka - na rozprawie. W myśl art. 398¹¹ § 1 zdanie pierwsze k.p.c. zasadą jest bowiem rozpoznanie skargi przez Sąd Najwyższy na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. Jak wynika jednak z przedstawionego wyżej wywodu prawnego, rozstrzygnięcie sformułowanego przez powódkę zagadnienia prawnego nie było niezbędne do oceny zasadności zarzutów kasacyjnych.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., pozostawiając Sądowi pierwszej instancji orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego (dla usunięcia wątpliwości, że chodzi o koszty tego postępowania w odniesieniu do wszystkich żądań) i kasacyjnego - stosownie do art. 108 § 2 k.p.c.