

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa K. J.
przeciwko P. S.A. w W.
o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 grudnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 31 stycznia 2023 r., sygn. akt III APa 47/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (XXI P 333/19) wyrokiem z 6 maja 2021 r. oddalił powództwo w całości i zasądził od K.J. na rzecz P. S.A. w W. kwotę 3.420,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanego zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w kwocie 50.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 25 września 2019 r. do dnia zapłaty oraz o zobowiązanie pozwanego do zaprzestania naruszania dóbr osobistych i do usunięcia skutków tego naruszenia przez przesłanie na adres powoda oświadczenia, podpisanego przez osoby uprawnione do reprezentacji pracodawcy, napisane czcionką Times New Roman, rozmiar 12, interlinia 1,5 pkt, o następującej

treści: „Spółka P. S.A. przeprasza pana radcę prawnego K. J. za naruszenie jego dóbr osobistych w postaci czci i dobrego imienia poprzez treści oraz stwierdzenia zawarte w osnowie pisma z dnia 3 grudnia 2018 roku zatytułowanego «polecenie służbowe», które to treści bezzasadnie i bezpodstawnie przypisywały Panu radcy prawnemu K. J. postępowanie, które nie miało miejsca. Użyte stwierdzenia były nieprawdziwe i przez to godziły w dobre imię i cześć oraz wiarygodność Pana radcy prawnego K. J., z którego to powodu Spółka P. S.A. wyraża ubolewanie”. Oświadczenie miało być przedstawione w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie.

Sąd pierwszej instancji ustalił m.in., że powód jest radcą prawnym i u pozwanego pracodawcy był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy od 2 stycznia 2007 r. Zajmował się on obsługą prawną spółki w szerokim tego słowa znaczeniu (reprezentacja procesowa, sprawy egzekucyjne), jak również obsługą korporacyjną spółki związaną z pośrednictwem finansowym, sprawami compliance. W kwietniu 2017 r. doszło w spółce do zmiany zarządu. Nie zmieniło to sytuacji prawnej powoda, który w dalszym ciągu wykonywał powierzone mu zadania, sporządzał opinie prawne, uczestniczył w niezbędnym zakresie w spotkaniach zarządu. W dniu 27 listopada 2018 r. K. J. przeprowadził szkolenie w D. z zakresu compliance. W jego trakcie powód wyraził pogląd, że za błędy odpowiedzialność ponoszą liderzy i kierownicy. Opisał również okoliczności kontroli skarbowej w zakresie podatku VAT oraz umowy, co do której stwierdził, że podatek nie jest odprowadzany. W dniu 3 grudnia 2018 r. M. C. i G. J. reprezentujący pracodawcę zwrócili się z poleceniem służbowym do powoda o wyjaśnienie okoliczności przebiegu zdarzenia, do jakiego doszło podczas wspomnianego szkolenia. Powód otrzymał termin złożenia odpowiedzi do 3 grudnia 2018 r., jednakże jej nie złożył. W IV kwartale 2018 r. oraz w I kwartale 2019 r. powód nie przeprowadził przewidzianych harmonogramem szkoleń z zakresu compliance. Nie zrealizował również w całości założonych programowo celów kwartalnych. Prezes zarządu przyznał premię powodowi pomimo niezrealizowania powierzonych mu zadań w całości. W dniu 1 marca 2019 r. powód wypowiedział umowę o pracę. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 30 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że o tym, czy w konkretnym wypadku można mówić o naruszeniu bądź zagrożeniu naruszenia dobra osobistego, nie mogą decydować subiektywne odczucia osoby uważającej się za pokrzywdzoną, lecz decydujące znaczenie ma tutaj reakcja na naruszenie przeciętnego odbiorcy. Ocena czy dane działanie naruszyło czyjeś dobro osobiste, dokonywana jest więc na podstawie obiektywnych kryteriów, a nie według subiektywnej miary indywidualnej wrażliwości osoby zainteresowanej. Powód wskazał na kilka praw na dobrach osobistych, które zostały – jego zdaniem – naruszone, w tym godność osobistą oraz cześć.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane przez powoda podstawy faktyczne żądania usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych nie stanowiły celowych poczynań skierowanych na pokrzywdzenie powoda. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód od pewnego czasu coraz trudniej znosił kooperację ze współpracownikami, co odbijało się na jego relacjach interpersonalnych. Z jednej strony panowała opinia, że pracownicy traktowali powoda „z należytą czcią”, nierzadko wykonywali powierzone przez niego zadania pomimo formalnego braku stosunku podległości, szanowali również jego wiek i doświadczenie jako radcy prawnego. Z drugiej strony, zgodnie wskazywali, że powód potrafił w sposób nieznoszący sprzeciwu, podniesionym głosem artykułować swoje żądania, czy też wydawać polecenia osobom na równorzędnych stanowiskach. Pozbawienie powoda dotychczas piastowanej funkcji odbyło się za jego zgodą. Nie doszło przy tym do jakiegokolwiek pokrzywdzenia powoda. Powód zachował dotychczasowe wynagrodzenie.

W związku ze zdarzeniami, które miały miejsce w czasie szkolenia w D. w imieniu pracodawcy skierowano 3 grudnia 2018 r. indywidualne pismo mające służyć wyjaśnieniu zaistniałej sytuacji. Inaczej niż to oceniał powód, Sąd Okręgowy uznał, że pismo to nie zawierało jakichkolwiek treści naruszających dobra osobiste powoda. W ocenie Sądu reakcja powoda była nieproporcjonalna do zaistniałej sytuacji. Powód nie wykonał polecenia służbowego przełożonych. Pismo miało na celu zweryfikowanie zachowań powoda, który miał sposobność wyjaśnić okoliczności szkolenia. W ocenie Sądu Okręgowego ogół zdarzeń ujawnionych w toku postępowania nie potwierdził opinii powoda, że pracodawca swoimi działaniami naruszył jego dobra osobiste. Do końca zatrudnienia powód cieszył się

szacunkiem i poważaniem pracowników, w związku z odejściem otrzymał od zarządu podziękowanie za wieloletnią pracę i nagrodę.

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie powód zaskarżył w całości apelacją, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego dotyczących: jednostronnej zmiany zasad zatrudnienia bez wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i wcześniejszego uprzedzenia pracownika o wymogach dotyczących status radcy prawnego (art. 4, 6 i 9 ustawy o radcach prawnych), jak również przyjętej powszechnie zasady, że radcy prawnemu nie można powierzać czynności urzędniczych niezwiązanych z obsługą prawną. Zarzutem apelacyjnym objęto także naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez: rozszerzenie przez Sąd zakresu sprawy o zdarzenia, mające miejsce przed powierzeniem powodowi stanowiska radcy prawnego, tj. dopuszczenie przez Sąd dowodów z zeznań świadków, byłych pracowników spółki, jak też z notatek pracowników spółki sporządzonych przez nich przed 1 maja 2017 r.; niezbadanie sprawy przez Sąd co do istoty sporu, a zwłaszcza zasadniczej kwestii, czy powód działał na szkodę pozwanej spółki. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w wysokości 50.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 25 września 2019 r. do dnia zapłaty oraz zobowiązanie pozwanego do zaprzestania naruszania dóbr osobistych, oraz do usunięcia skutków tego naruszenia poprzez przesłanie na adres powoda oświadczenia, podpisanego przez osoby uprawnione do reprezentacji pozwanej spółki w postaci już wcześniej cytowanej lub o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, a także o zasądzenie kosztów procesowych za instancje.

Na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 31 stycznia 2023 r. (III APa 47/21) oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.430 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji przeprowadził wszystkie dowody zgodnie z wnioskami dowodowymi zgłoszonymi w pozwie oraz w toku procesu. W ocenie Sądu Apelacyjnego, czynności dowodowe

podjęte przez Sąd Okręgowy, w związku z realizacją wniosków dowodowych zarówno powoda, jak i pozwanej, uwzględniały interes obu stron procesu i miały na celu wyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w sposób pozwalający obiektywnie ocenić zasadność powództwa w kontekście przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy, prowadząc postępowanie w niniejszej sprawie, nie naruszył równowagi pozycji stron w postępowaniu. Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji z niewielkim ich uzupełnieniem i doprecyzowaniem, które jednak nie zmieniają przekonania Sądu Apelacyjnego, że zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy ustalił prawidłowo stan faktyczny sprawy i wywiódł na tej podstawie zasadne wnioski, że brak jest uzasadnionych obiektywnie podstaw uznania, że w relacjach powoda i reprezentowanego przez członków zarządu pracodawcy, a także powoda i współpracowników doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda.

Sąd Apelacyjny odniósł się do „Polecenia służbowego” z 3 grudnia 2018 r. i stwierdził, że zarówno forma, jak i treść tego pisma miały charakter czysto służbowy, konkretny, rzeczowy i informacyjny. Polecenie nie zawierało żadnych obraźliwych z obiektywnego punktu widzenia treści, które można by było uznać za naruszające dobra osobiste powoda, w szczególności jego godność i dobre imię. W powyższym poleceniu powód został wezwany przez zarząd do wyjaśnienia pewnych kwestii, które wzbudziły wątpliwości merytoryczne organu spółki w związku z zakresem szkolenia. Należy podkreślić, że zarząd skierował przedmiotowe „Polecenie służbowe” wprost do powoda, nie upowszechniał go. Wskazano w nim konkretne zastrzeżenia do rzekomych wypowiedzi powoda. Sąd Apelacyjny podzielił w całości ocenę formalną i merytoryczną przedmiotowego „Polecenia służbowego” dokonaną przez Sąd Okręgowy w kontekście art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 23 k.c. i art. 11¹ k.p. Sąd ten uznał zatem stanowisko, że pismo to, a także okoliczności jego powstania i przekazania powodowi, nie naruszały jego dóbr osobistych. W ocenie Sądu Apelacyjnego czynności, które wykonywał powód w zakresie compliance obejmujące czuwanie nad zbiorem obowiązujących procedur, działań i rozwiązań organizacyjnych, których realizacja ma zapewnić prawidłowe funkcjonowanie spółki – na wszystkich płaszczyznach jej działalności –

można wprost zaliczyć do czynności mieszczących się w pojęciu „świadczenia pomocy prawnej”. Z dowodów zebranych w sprawie wynika jednoznacznie, że powód był zatrudniony na stanowisku radcy prawnego. Zajmował samodzielne stanowisko, podlegał bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej, w tym wypadku zarządowi spółki. W ramach czynności compliance udzielał porad i konsultacji prawnych, sporządzał opinie prawne, opracowywał projekty wewnętrznych regulacji, prowadził w tym zakresie uzgodnienia z różnymi komórkami, a także prowadził tematyczne szkolenia pracowników. Z treści maili powoda wynika, że wykonywane przez niego czynności były realizowane w ramach powierzonych mu zadań przez zarząd i wiedział on, co należy do jego obowiązków. Sam fakt niesformalizowania ich przedmiotowego zakresu na piśmie nie świadczy o naruszeniu dóbr osobistych powoda i jego pozycji jako radcy prawnego w spółce.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że do zmiany warunków zatrudnienia powoda zarówno w zakresie zajmowanego stanowiska, jak i zakresu wykonywanych czynności, doszło w warunkach porozumienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Powód zgodził się na stanowisko radcy prawnego i w jego ramach wykonywał szeroki zakres czynności należących do compliance, mając profesjonalne przygotowanie do realizacji tych zadań. Powyższe wynika z korespondencji stron złożonej do akt sprawy. Sąd Apelacyjny nie stwierdził w rozumieniu obiektywnym, po stronie pozwanej (członków zarządu, współpracowników), jakichkolwiek działań i zachowań nakierowanych na obrazę, ośmieszenie i poniżenie powoda, skutkujących naruszeniem jego dóbr osobistych, w szczególności jego czci, godności i zdrowia w rozumieniu art. 24 § 1 w zw. z art. 23 k.c. Za takie zachowania nie można uznać wydania powodowi przez członków zarządu formalnego w treści „Polecenia służbowego” z 3 grudnia 2018 r. W procesie nie zostały również udowodnione twierdzenia powoda, że zmiana miejsca pracy, modyfikacja jego obowiązków przez powierzenie czynności z zakresu compliance – w sytuacji, gdy zajmował stanowisko radcy prawnego – naruszono jego dobra osobiste. Pozwana wykazała, że przedmiotowe działania były związane z obiektywną sytuacją organizacyjno-kadrową powstałą w spółce i zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi w tym zakresie, wynikającymi z bieżących potrzeb pozwanej spółki. Przy czym status, godność i dobre imię powoda nie zostały naruszone.

Powód nadal był szanowanym i cenionym pracownikiem, zatrudnionym na odpowiedzialnym, samodzielny stanowisku. Sąd Apelacyjny nie tylko nie stwierdził bezprawności działań (zachowań) pozwanej strony w stosunku do powoda, co więcej nie doszło w ogóle – zdaniem Sądu odwoławczego – do zagrożenia lub naruszenia jego dóbr osobistych ze strony pozwanej.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając naruszenie prawa procesowego w zakresie, w jakim mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji w zw. z art. 45 ust. 1 i w zw. z art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, oraz art. 367 § k.p.c. w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP poprzez rozpoznanie sprawy w składzie 1 sędziego, co ogranicza konstytucyjne prawo powoda do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy przez właściwy sąd, którym w postępowaniu apelacyjnym – zgodnie z przepisem art. 367 § 3 k.p.c. – jest sąd w składzie 3 sędziów, a zastosowanie przepisów ustawy o COVID-19 nie było konieczne dla ochrony zdrowia publicznego, co skutkowało nieważnością postępowania z uwagi na rozpoznanie sprawy i wyrokowanie w postępowaniu apelacyjnym przez skład sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.);

- art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie przez Sąd Apelacyjny zasady *da mihi factum dabo tibi ius* i rozpoznanie sprawy wyłącznie w zakresie roszczeń dotyczących ochrony dóbr osobistych, określonych w kodeksie cywilnym, a zaniechanie rozpoznania sprawy i zastosowania przepisów przewidujących odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) lub dyskryminację ze względu na wiek (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.) i skutkowało oddaleniem powództwa w całości;

- art. 386 § 3 k.p.c. poprzez zaniechanie przez Sąd Apelacyjny uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji, który nie rozpoznał istoty sprawy, a mianowicie nie rozstrzygnął, czy w ustalonym stanie faktycznym, nie jest zasadne zastosowanie przepisów przewidujących odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie

(art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) lub dyskryminację ze względu na wiek (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.);

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. i w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na dowodach nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, dotyczących okresu pracy powoda w charakterze Kierownika Zespołu Prawnego i Compliance, czyli przed zmianą stanowiska pracy, których przeprowadzenie i uwzględnienie w podstawie faktycznej powództwa mogło mieć wpływ na ocenę zasadności roszczeń powoda, które dotyczyły okresu, w którym wykonywał on już pracę na stanowisku radcy prawnego;

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 253 k.p.c. i w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na dokumentach prywatnych, w postaci notatek sporządzonych przez K. N. oraz M. N., załączonych do odpowiedzi na pozew, których prawdziwość została przez powoda zaprzeczona w piśmie procesowym z dnia 23 marca 2020 r., a co za tym idzie, pozwany pracodawca winien zawarte w nich okoliczności udowodnić

oraz naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 24 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 23 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie, błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie, że pozwany pracodawca udowodnił, że kierował się obiektywnymi powodami, dokonując w stosunku do powoda działań polegających w szczególności na: stopniowym ograniczaniu zadań zawodowych, wypowiedzeniu powodowi pełnomocnictwa procesowego, przeniesieniu jego miejsca pracy, w którym utrudnione było przestrzeganie tajemnicy zawodowej, pozbawieniu prawa do korzystania ze służbowej poczty elektronicznej w pełnym zakresie, wydanie w dniu 3 grudnia 2018 r. polecenia służbowego, zawierającego zarzuty rozpowszechniania przez powoda nierzetelnych lub wprowadzających w błąd informacji, co mogło narazić spółkę i osoby nią kierujące na utratę dobrego wizerunku oraz wiarygodności i zaufania, z obowiązkiem udzielenia odpowiedzi w czasie 4 godzin oraz niezapoznanie powoda z materiałem, stanowiącym podstawę zarzutów, co doprowadziło do naruszenia jego godności jako pracownika i radcy prawnego i

stworzyło wobec niego powstanie poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, co stanowi molestowanie i nosiło znamiona dyskryminacji ze względu na wiek, a ukierunkowanej na rozwiązanie stosunku pracy, co w konsekwencji powinno prowadzić do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania – z uwagi na nierozpoznanie przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, zniesienie postępowania przed Sądem drugiej instancji z uwagi na nieważność postępowania przed Sądem odwoławczym i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania. Skarżący wniósł również o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym z tytułu zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na nieważność postępowania przed Sądem Apelacyjnym, z uwagi na rozpoznanie apelacji i wydanie wyroku przez jednoosobowy skład sprzeczny z przepisami tj. nieukształtowany zgodnie z przepisem art. 367 § 3 k.p.c. Skarżący z ostrożności procesowej wskazał, że jego zdaniem skarga winna być przyjęta do rozpoznania, na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. z uwagi na jej oczywiście uzasadniony charakter, albowiem wszystkie zgłoszone przez powoda okoliczności mogą uzasadniać naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i pod tym kątem sądy rozpoznające sprawę powinny dokonać zastosowania przepisów, zawartych w rozdziale IIa Kodeksu pracy, regulującym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i o odpowiedzialności pracodawcy za jej naruszenie, czego jednak żaden z sądów rozpoznających sprawę nie dokonał. Sąd Apelacyjny zatem w sposób oczywisty naruszył główną zasadę procesu cywilnego *da mihi factum dabo tibi ius*.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie w razie nieuwzględnienia wymienionego wniosku wniosła o oddalenie przedmiotowej skargi kasacyjnej w całości. Wniesiono też o zasądzenie od powoda

na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z brzmieniem – art. 398⁹ § 1 k.p.c. – Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z powołanych powyżej okoliczności, a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący kasacyjnie wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparł na dwóch przesłankach tj.: nieważności postępowania przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie (art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c.) z uwagi na rozpoznanie sprawy w składzie jednego sędziego oraz oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, aby wskazane przez stronę skarżącą przesłanki były spełnione w rozpoznawanej sprawie.

Odnosząc się do zarzutu nieważności postępowania, należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 26 kwietnia 2023 r. (III PZP 6/22, LEX nr 3523123), której nadano moc zasady prawnej, uznał, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP),

tworząc w ten sposób zabezpieczenie, które nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Istotne jest jednak, że według Sądu Najwyższego przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia i wiąże z oceną skutków orzeczeń wydanych po dniu 26 kwietnia 2023 r. w składach jednoosobowych, gdy w świetle Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 45 Konstytucji RP właściwy był skład kolegialny.

Uznanie wszystkich orzeczeń wydanych do dnia 26 kwietnia 2023 r. w składzie, o którym mowa w art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, za dotknięte nieważnością z uwagi na naruszenie prawa strony do sądu wskutek wydania orzeczenia przez sąd orzekający w składzie jednoosobowym, zostało ocenione przez Sąd Najwyższy za niepożądane ze społecznego punktu widzenia. Zmuszałoby bowiem wielu obywateli do ponoszenia kosztów i trudów ponownego rozpoznawania spraw lub powtarzania postępowań już zakończonych niezależnie od tego, czy z perspektywy prawa materialnego rozstrzygnięcie było rzeczywiście wadliwe. Ponadto możliwość wzruszania orzeczeń tylko z powodu dotychczasowego respektowania regulacji art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19 – bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego – nadszarpnęłoby również wizerunek sądów. Z tych względów, w pełni akceptując argumentację, zawartą chociażby w uchwale pełnego składu z 28 stycznia 2014 r. (BSA I-4110-4/13, OSNC 2014 nr 5, poz. 49) Sąd Najwyższy uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli jako najwyższa wartość konstytucyjna (art. 1 Konstytucji RP), a także powaga władzy sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża tej uchwały. A zatem nie można zgodzić się z twierdzeniem strony skarżącej, że zachodzi nieważność postępowania uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ Sąd Apelacyjny wydał zaskarżony wyrok w składzie jednoosobowym przed dniem 26 kwietnia 2023 r. tj. w dniu 31 stycznia 2023 r. (postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., III USK 18/23, LEX nr 3590558).

Ustosunkowując się z kolei do przywołanej przez stronę skarżącą przesłanki oczywistej zasadności skargi, należy przede wszystkim przypomnieć, że jeżeli powołuje się ona na oczywistą zasadność skargi, to powinna zawrzeć w niej wywód

prawny, z którego jednoznacznie będzie wynikało spełnienie tej przesłanki. W przedmiotowym wniosku niestety zabrakło stosownego wywodu prawnego w oznaczonym powyżej zakresie. Ponadto, z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Ma to być przy tym zasadność skargi łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2023 r., I CSK 4298/22, LEX nr 3582570). Strona skarżąca powinna zatem wskazać, w czym – w jej ocenie – wyraża się oczywista zasadność skargi oraz podać argumenty prowadzące do takiej oceny. Sam zarzut naruszenia – nawet niebudzący żadnych wątpliwości – określonego przepisu lub przepisów nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Strona skarżąca powinna więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jej oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienia Sądu Najwyższego: z 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774; 22 marca 2016 r., II PK 31/15; OSNP 2017 nr 10, poz. 127; 18 sierpnia 2021 r., II PSK 97/21, LEX nr 3325579; 6 września 2022 r., II USK 667/21, LEX nr 3416129). Jednocześnie przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Inaczej mówiąc, oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (postanowienia Sądu Najwyższego: z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; 15 grudnia 2020 r., III PK 191/19, LEX nr 3270748; 27 kwietnia 2021 r., III PSK 45/21, LEX nr 3181515; 5 maja 2021 r., II USK 175/21, LEX nr 3245310). Oznacza to, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 września 2022 r., II USK 716/21, LEX nr 3487761).

W utrwalonej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje się, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona wtedy, gdy zaskarżony wyrok jest niewątpliwie sprzeczny z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (J. Paszkowski, Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-458¹⁶, pod red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 1757 i n.). Sąd Najwyższy przyjmuje, że celem sformułowania przesłanki oczywistej zasadności przyjęcia skargi do rozpoznania nie jest wykazanie oczywistej zasadności przyjęcia jej do rozpoznania, lecz sytuacja, w której naruszenie spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego, niesprawiedliwego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, Legalis LEX nr 2508120).

Strona skarżąca nie dostarczyła stosownej argumentacji odnośnie do tego, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W umotywowaniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie został wykorzystany dorobek orzecznictwa i doktryny w zakresie warunków prawnych, jakie muszą zostać spełnione dla stwierdzenia spełnienia przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Przepisu tego nie wystarczy tylko powołać, lecz trzeba mieć na uwadze, że dąży się do wzruszenia prawomocnego orzeczenia sądowego przez zastosowanie omawianego środka zaskarżenia. Tymczasem, strona skarżąca starała się jedynie przedstawić adekwatny do jej argumentacji sposób rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, jednocześnie wyrażając dezaprobatę wobec niezastosowania przez Sąd drugiej instancji przepisów zawartych w rozdziale IIa Kodeksu pracy, odnoszących się do poszanowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i odpowiedzialności pracodawcy za jej naruszenie, doprowadziło – zdaniem skarżącego – do naruszenia zasady *da mihi factum dobo tibi ius*. Jednocześnie skarżący przyznał, że w pozwie określił podstawy prawne rozstrzygnięcia, wskazując na przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych, niemniej jednak – jego zdaniem – Sądy obu instancji nie są nim w żaden sposób związane. Skarżący podkreślił, że sądy obu instancji całkowicie pominęły możliwość zastosowania przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, które także przewidują odpowiedzialność pracodawcy w przypadku molestowania (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) lub dyskryminacji ze względu na wiek (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Należy w tym miejscu również przypomnieć, że prezentacja

własnego – odmiennego od ustaleń faktycznych – stanowiska nie wyczerpuje treści art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Poza tym, przyjęcie propozycji strony skarżącej równałoby się uznaniu za oczywiste naruszenie prawa każdego rozstrzygnięcia pozostającego w opozycji do treści strategii procesowej strony, co ze zrozumiałych przyczyn jest nie do przyjęcia. Poza tym, w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie powinny być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów i nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu a późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych z ograniczeniem wynikającym z tego przepisu, a także wobec związania ustaleniami stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok (postanowienia Sądu Najwyższego: z 20 marca 2019 r., I UK 89/18, LEX nr 2638107; 10 stycznia 2023 r., III USK 75/22, Legalis nr 2960198).

Sąd Najwyższy potwierdza stanowisko jurydyczne i doktrynalne odnośnie tego, że subiektywne odczucia pracownika jakoby doszło do naruszenia godności osobistej skarżącego, nie mają doniosłości prawnej, póki nie znajdą obiektywnego potwierdzenia. Na marginesie należy podnieść, że godność jest podstawową, przyrodzoną i niezbywalną wartością chronioną konstytucyjnie (art. 30 Konstytucji RP), prawem naturalnym, którego ustawodawstwo zwykle nie może ograniczać lub w inny sposób modyfikować (P. Polak, J. Trzeciński, Konstytucyjna zasada godności człowieka w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XI, 2018, s. 258 i n.). Fakty przedstawiane przez pracownika mają uprawdopodobnić zaistnienie dyskryminacji, co stwarza dla pracownika sytuację korzystną o tyle, że uprawdopodobnienie nie jest poddane ścisłym regułom dowodzenia, natomiast należy zachować walor wiarygodności w świetle reguł logiki i doświadczenia życiowego. Na gruncie przedmiotowej sprawy skarżący nie przedstawił faktów uprawdopodobniających zaistnienie dyskryminacji ze względu na wiek oraz przejawów molestowania. Dyskryminowany pracownik powinien wskazać takie fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji, a także kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników. Wskazanie przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy przede wszystkim określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę oraz określeniu sytuacji

procesowej stron takiego postępowania. Jak podkreśla się w doktrynie przedmiotu, molestowanie, w tym seksualne będzie stanowić naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gdy oprócz ustawowych znamion tego zjawiska określonych w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. i art. 18^{3a} § 6 k.p. w działaniu lub zaniechaniu pracodawcy można dostrzec symptomy różnicowania sytuacji pracowników. Tylko w takim przypadku można stwierdzić, że pracownik będzie uprawniony do odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p. (D. Dörre-Nowak, Czy na pewno każde molestowanie jest dyskryminacją? Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2003, nr 1, s. 155; także (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2023, komentarz do art. 11¹ k.p.; H. Szewczyk, Molestowanie i molestowanie seksualne jako formy dyskryminacji w zatrudnieniu w świetle prawa wspólnotowego oraz Kodeksu pracy, Monitor Prawniczy 2011, nr 2, s. 85). Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych w relacjach pomiędzy powodem a pozwanym, czy też powodem a innymi pracownikami nie występowały zachowania, których celem lub skutkiem było naruszenie godności powoda i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, wobec czego nie została wyczerpana definicja prawna molestowania ani dyskryminowania powoda jako pracownika.

W przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia zasady *da mihi factum dabo tibi ius*. Art. 321 § 1 k.p.c. określa przedmiot orzekania, stanowiąc, że sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasady dyspozycyjności i kontradyktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić czegoś innego od tego, czego żądał powód (*aliud*), czy więcej niż on żądał (*super*), ani czynić to na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 września 2023 r., I USK 328/22, Legalis nr 3003448). Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (*petitum*) albo do jego podstawy faktycznej (*causa petendi*). W art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to

żądanie. Należy nadmienić, że pozew i powództwo stanowią jedno z najważniejszych pojęć procedury cywilnej i niejednokrotnie nieprawidłowo są używane zamiennie. Powództwo to skierowane do sądu żądanie udzielenia powodowi ochrony prawnej z uwagi na istniejącą podstawę materialnoprawną, przez nakazanie pozwanemu określonego zachowania się w postaci działania bądź zaniechania, a więc nałożenie na niego określonych obowiązków, które mają czynić zadość słusznemu interesowi powoda (T. Szanciło, Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-458¹⁶, pod red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 812 i n.). Jeżeli podstawa faktyczna żądania pozwu jest wieloaspektowa, a wywodzone z niej roszczenia podlegają kwalifikacji prawnej nie tylko z punktu widzenia przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, potrzebna jest pogłębiona analiza prawna roszczeń pozwu z mocy art. 378 § 1 k.p.c. Wnioskowanie to nie oznacza przy tym wykroczenia poza granice określone w art. 321 § 1 k.p.c., gdyż nie prowadziłoby do orzekania ponad zawarte w pozwie żądanie i jego podstawę faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15, OSNP 2018, nr 3, poz. 33; M. Dziurda (w:) P. Rylski (red.), A. Olaś (red. cz. III), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2023, komentarz do art. 156², pkt A.I.4). W literaturze przedmiotu upatruje się istoty tej zasady w funkcji gwarancyjnej i ochronnej ograniczającej władzę sądu (K. Górski, Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-458¹⁶, pod red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 1383). Związanie sądu żądaniem pozwu lokuje się także w kontekście prawa strony do wysłuchania jej przez sąd (K. Weitz, Związanie sądu granicami żądania w procesie cywilnym, w: J. Gudowski, K. Weitz (red.), Aurea Praxis Aurea Theoria. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Tadeusza Erecińskiego, Warszawa 2011, s. 683). Także pominięcie części roszczeń w postępowaniu kwalifikuje się jako naruszenie zasady związania żądaniem. Nie oznacza to pozbawienia sądu możliwości uwzględnienia powództwa w części. W takich okolicznościach sąd powinien w pozostałej części roszczenie oddalić.

Należy również przypomnieć, że pracownik nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że dopuszczono się wobec niego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 189 k.p.c. w zw. z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.), jeżeli może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie określone w art. 18^{3d} k.p. lub o

ochronę dóbr osobistych (art. 24 k.c. i art. 11¹ k.p.). Ochrona wynikająca z art. 18^{3d} k.p. oraz z art. 24 k.c. gwarantuje skutki prewencyjne i profilaktyczne w stosunku do pracodawcy, a także właściwe określenie, że pracownik jest ofiarą naruszenia zasady dyskryminacji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; nie orzekł o kosztach procesu z uwagi na wniesienie odpowiedzi na skargę z uchybieniem terminu z art. 398⁷ § 1 k.p.c.

[SOP]

[ał]