



Sygn. akt I PK 269/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. H.
przeciwko N. Spółce Akcyjnej w N.
o zapłatę zadośćuczynienia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w N.
z dnia 18 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w N. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w N. wyrokiem z 18 listopada 2016 r. zmienił wyrok
Sądu Rejonowego w N. z 19 stycznia 2016 r. w ten sposób, że oddalił powództwo

J. H. (powód) przeciwko N. S.A. w N. (pozwany) o zadośćuczynienie i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W sprawie tej Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika. Sąd drugiej instancji uznał apelację pozwanego za zasadną, ponieważ Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo z naruszeniem art. 321 k.p.c. Sąd pierwszej instancji prawidłowo stwierdził bowiem, że nie zostały spełnione przesłanki zasądzenia dochodzonego przez powoda zadośćuczynienia pieniężnego z krzywdę wyrządzoną mobbingiem na podstawie art. 94³ § 1-3 k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w tej sytuacji Sąd pierwszej instancji nie mógł jednak zasądzić zadośćuczynienia na innej podstawie prawnej (za naruszenie dóbr osobistych pracownika), ponieważ powód nie dochodził takiego roszczenia. Powód w pozwie, jak również słuchany informacyjnie oraz w piśmie procesowym fachowego pełnomocnika z 21 stycznia 2016 r., domagał się zasądzenia od pozwanego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę polegającą na rozstroju zdrowia a wywołaną mobbingiem, wskazując jako podstawę prawną art. 94³ § 3 k.p. W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany pracodawca nie mógł naruszyć dóbr osobistych powoda, ponieważ przywołane przez pracownika zachowania pracodawcy (nagłe polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydane pracownikowi znajdującemu się w skomplikowanej sytuacji rodzinnej, polecenie wyjazdu służbowego jako reakcja na odmowę wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz odwołanie z kursu spawacza) nie były bezprawne. Pracodawca nie musiał bowiem powoda kierować na kurs doszkalający a w rezultacie mógł go w każdej chwili i bez powodu z tego kursu odwołać, zaś istnienie szczególnych potrzeb pracodawcy zobowiązuje pracownika do wykonania pracy w godzinach nadliczbowych. W tych okolicznościach niespełniona została przesłanka bezprawności zachowania pozwanego.

Powód zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji skargą kasacyjną w części, to jest w zakresie punktu I wyroku oddalającego powództwo. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 321 § 1 k.p.c., art. 24 § 1 k.c., art. 23 k.c., oraz art. 11¹ k.p. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi

drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda ma uzasadnione podstawy.

Przypomnieć należy, że zaskarżony wyrok opiera się na dwóch założeniach. Po pierwsze, skoro w pozwie powód wnosił o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę polegającą na rozstroju zdrowia wywołanym mobbingiem, to - nie stwierdziwszy przesłanek zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing na podstawie art. 94³ § 3 k.p. – Sąd pierwszej instancji nie mógł zasądzić na rzecz powoda zadośćuczynienia z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych, ponieważ takiego żądania powód nie zgłosił (art. 321 § 1 k.p.c.). Po drugie, zachowanie pozwanego nie było bezprawne, ponieważ wskazane jako podstawa faktyczna żądania działania pracodawcy polegały na wykonywaniu uprawnień kierowniczych wobec pracownika.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, art. 321 k.p.c. wyraża zasadę dyspozytywności, zgodnie z którą powód decyduje zarówno o wszczęciu postępowania, jak i o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (*aliud*), więcej niż żądał powód (*super*), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625; z 25 maja 2018 r., I CSK 468/17, LEX nr 2557158; z 7 grudnia 2017 r., II CSK 87/17, LEX nr 2439117). Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się do żądania w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego unormowania obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie.

Należy zatem wyjaśnić, czego żądał powód, jakiej wysokości było to żądanie oraz jaka była podstawa faktyczna wskazana przez powoda. W pozwie z 29 września 2014 r. powód zgłosił żądanie zasądzenia od pozwanego kwoty 40.000 zł tytułem „zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, polegającą na rozstroju zdrowia, a wywołana stosowanym wobec mnie mobbingiem”. W dalszej kolejności w uzasadnieniu pozwu powód przytoczył okoliczności faktyczne uzasadniające zgłoszone żądanie. Nie ulega wątpliwości, że w pozwie sformułowano żądanie (zadośćuczynienie), określono jego wysokość (40.000) oraz wskazano podstawę faktyczną, z której powód wywodził zgłoszone żądanie (rozstrój zdrowia wywołany określonymi zachowaniami pracodawcy). Do rozstrzygnięcia pozostaje, czy sposób sformułowania roszczenia w pozwie należało traktować jako żądanie zasądzenia określonej kwoty tytułem zadośćuczynienia tylko za krzywdę wyrządzoną rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem, czy też jako żądanie zasądzenia określonej kwoty tytułem zadośćuczynienia za krzywdę, a rozstrój zdrowia i okoliczności jego wywołania są elementami podstawy faktycznej żądania.

Opierając się na dotychczasowych wypowiedziach Sądu Najwyższego (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018 nr 11, poz. 147; z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625; z 8 marca 2010 r., II PK 255/09, LEX nr 589979), stwierdzić należy, że żądaniem pozwu wyznaczającym granice rozpoznania sprawy przez sądy jest wyartykułowanie w pozwie żądania zasądzenia zadośćuczynienia. Sąd nie może w rezultacie zasądzić czegoś innego (odszkodowania, przeprosin, opublikowania stosownego oświadczenia, itp.). Sąd rozstrzyga bowiem pozytywnie lub negatywnie o żądaniu powództwa, czyli czy dochodzony przedmiot żądania (świadczenie, ukształtowanie, ustalenie) ma oparcie w prawie materialnym oraz w podanym i ustalonym stanie faktycznym (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2010 r., II PK 255/09, LEX nr 589979). Przykładowo zwrócić należy uwagę, że w sprawie II PK 255/09 przyjęto, że nie narusza art. 321 § 1 k.p.c. zasądzenie w oparciu o wykazaną podstawę faktyczną powództwa odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu (dyskryminację), nawet gdy powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika niezasadnie żądała odszkodowania za mobbing. Z kolei w sprawie

II PK 37/17 przedmiotem sporu było roszczenie wywodzone przez powódkę z podstawy faktycznej, w której w ramach wykonywanych obowiązków pracowniczych otrzymywała od pracodawcy wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników pozwanej, zajmujących identyczne co ona stanowiska służbowe, spowodowane faktem, że pracodawca w sposób nienależyty wykonywał łączącą go z powódką umowę o pracę. Przedstawiona powyżej opisowo podstawa faktyczna roszczenia może zostać skrótowo określona mianem naruszenia zasady równego traktowania. Analogicznie powód w samym petitum pozwu posłużył się zwięzłym sformułowaniem mobbing, pod pojęciem którego – w ramach podstawy faktycznej – rozumiał cały ciąg i kontekst zachowań pracodawcy szczegółowych opisanych w uzasadnieniu pozwu.

Dlatego Sąd Najwyższy stwierdza, że wskazanie w petitum pozwu, że prawo do zadośćuczynienia wywodzone jest przez powoda z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem stanowi element podstawy faktycznej (rozstrój zdrowia spowodowany określonym, bliżej niesprecyzowanym w petitum pozwu ale wyjaśnionym w jego uzasadnieniu, zachowaniem pracodawcy) oraz podstawy prawnej (mobbing), która to podstawa nie wiąże sądu. Innymi słowy, powód wywodzi roszczenie o zadośćuczynienie z podstawy faktycznej polegającej na wyrządzeniu mu – w jego poczuciu – krzywdy przez określone, opisane w uzasadnieniu pozwu zachowania pracodawcy. W tej sytuacji należało uznać, że art. 321 k.p.c. nie mógł stanowić przeszkody dla ewentualnego zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną powodowi naruszeniem przez pracodawcę jego dóbr osobistych (przez wskazane w podstawie faktycznej działania pracodawcy), gdy wyniki postępowania dowodowego nie uprawniały sądu do stwierdzenia, że doszło do mobbingu (a w konsekwencji, że niespełnione zostały przesłanki zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 94³ k.p.). Jak bowiem rozstrzygnięto w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego stwierdzenie przez sąd, że zachowanie pracodawcy nie stanowi mobbingu nie wyklucza uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika, w tym zwłaszcza jego godności, a w konsekwencji naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika z art. 11¹ k.p.

(wyroki Sądu Najwyższego z: 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522; 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 246; z 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3).

Odnosząc się z kolei do sposobu zastosowania przez Sąd drugiej instancji przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących dóbr osobistych, należy rozpocząć od przypomnienia, że jak wyjaśniono w orzecznictwie Sądu Najwyższego, godność pracownika, w rozumieniu art. 11¹ k.p. jest przyrodzoną i niezbywalną godnością człowieka, o której stanowi art. 30 Konstytucji RP, a zatem wartością, jaką ma z natury swej każdy człowiek, odniesioną do jego społecznej roli pracownika. Art. 11¹ k.p. adresuje obowiązek poszanowania godności do pracodawcy. Godność tę należy widzieć obiektywnie, to jest niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie godności w znaczeniu subiektywnym, rozumianym jako poczucie swojej wartości. W rezultacie, pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127). Dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka.

Nie każde zagrożenie lub naruszenie dobra osobistego stanowi jednocześnie naruszenie praw osobistych i uruchamia ich ochronę. Przesłanką ochrony jest zagrożenie lub dokonanie naruszenia działaniem bezprawnym, którym jest każde działanie naruszające dobra osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności usprawiedliwiających takie działanie. Do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych zalicza się zaś w szczególności działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, włączając w to zasady współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 211/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 158). W sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę uwzględnia się zatem, jak słusznie przyjął Sąd drugiej instancji, uprawnienie pracodawcy do zarządzania pracownikami. Podjęcie zatrudnienia pociąga za sobą konieczność poddania się pewnym rygorom

wynikającym z wykonywania pracy skooperowanej, pod kierownictwem przełożonego. Rygory te mają wprost podstawę w przepisach prawa ustawowego, a dodatkowo są zawarte w regulaminach pracy, określających prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy (art. 104 k.p.), a także mogą wynikać z poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Nie budzi jednak żadnych wątpliwości, że celem normy prawnej wyrażonej w art. 11¹ k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników. Dlatego samo stwierdzenie, że - składające się na podstawę faktyczną roszczenia powoda - zachowania pracodawcy mieściły się jego ogólnych uprawnieniach do wydawania pracownikowi poleceń (w tym pracy w godzinach nadliczbowych oraz wyjazdu służbowego) oraz kierowania i odwoływania pracownika z kursu doszkalającego, nie wystarcza do stwierdzenia braku bezprawności zachowania pracodawcy. Z uwagi na potrzebę eliminacji instrumentalnego traktowania pracowników, leżąca u podstaw art. 11¹ k.p., konieczne jest bowiem uwzględnienie okoliczności faktycznych w jakich pracodawca działał i sposobu w jaki korzystał z przysługujących mu względem pracownika uprawnień. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można bowiem wskazać wiele przykładów działań pracodawcy podejmowanych w ramach jego uprawnień kierowniczych, które ze względu na okoliczności faktyczne kwalifikowano jako naruszające godność pracownika: 1) wydanie przez pracodawcę polecenia wykonywania pracy twórczej przez nauczyciela akademickiego w pomieszczeniu zawilgoconym i zagrzybionym, w którym powietrze jest stęchłe (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648); 2) wydawanie kasjerce-sprzedawcy polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych, z naruszeniem zasad bhp, wzbronionych kobietom i nienależących do zakresu jej podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041); 3) powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej między pracownikami fizycznymi (wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 118). W sprawach o naruszenie dóbr

osobistych pracownika, w szczególności zaś jego godności i zdrowia, istotne jest bowiem, czy zachowanie pracodawcy podejmowane na podstawie przepisów prawa pracy nie nosiło znamion intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.