

POSTANOWIENIE

Dnia 19 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko M. w T.

o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, przywrócenie do pracy, zasądzenie sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19 listopada 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie

z dnia 4 września 2023 r., sygn. akt IV Pa 11/23,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 4 września 2023 r., sygn. akt IV Pa 11/23, Sąd Okręgowy w Tarnowie w wyniku apelacji pozwanego M. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Tarnowie z 23 stycznia 2023 r., sygn. IV P 34/22, w punkcie I w ten sposób, że oddalił żądanie przywrócenia do pracy, zasądził od strony pozwanej M. w T. na rzecz powoda K. S. kwotę 20.196 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia ogłoszenia wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W pozostałej części apelację oddalił.

W pozwie wniesionym przeciwko M. w T. powód K. S. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 10 000 zł tytułem zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową związaną z wywołaniem rozstroju zdrowia z powodu mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczania pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz organizacji pożytku publicznego – P. - Oddziału w Okręgowego w K. kwoty 10 000 zł. Wniósł ponadto o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm prawem przepisanych. W dniu 4 maja 2022 r., w związku z dokonaniem przez stronę pozwaną rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, powód domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana M. w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 23 stycznia 2023 r., sygn. akt IV P 34/22, Sąd Rejonowy w Tarnowie przywrócił powoda K. S. do pracy w pozwanym M. w T. na dotychczasowych warunkach (punkt I). Oddalił powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu (punkt II). Oddalił powództwo o zasądzenie sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (punkt III). Oddalił wniosek powoda o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (punkt IV). Koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł (punkt V). Nakazał pobrać od strony pozwanej M. w T. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tarnowie kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu o przywrócenie do pracy (punkt VI).

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją pozwana, zarzucając mu dokonanie błędnych ustaleń faktycznych oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c.; art. 235 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 378 § 1 k.p.c.; art. 100 § 2 pkt 2 i 6 Kodeksu pracy oraz § 3 pkt 2 lit. a), d), h) regulaminu pracy oraz art. 63 ust. 1 pkt 4 ustawy z 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami (Dz.U. z 2021 r., poz. 1212), § 8 i § 9 Kodeksu Etyki Pracowników M. wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora M. w T. Nr 6/2018 z dnia 10 maja 2018 r. w związku interpretacyjnym z art. 58 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami (Dz.U. z 2015 r., poz. 1893) oraz art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji zmienił zaskarżony wyrok.

Wskazał on, że apelacja okazała się zasadna w takim zakresie, w jakim skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku w punkcie I i zasądzeniem na rzecz powoda w miejsce przywrócenia go do pracy u strony pozwanej odszkodowania.

Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że w toku postępowania przeprowadzonego przed Sądem pierwszej instancji przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia potwierdziły się częściowo. Postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyny te zaistniały, ale nie w takim natężeniu, aby uzasadniało to rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Każda z tych przyczyn podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy w pewnej części znalazła potwierdzenie.

Sąd Okręgowy ocenił, że nie można akceptować takiego zachowania, które prezentował powód w trakcie jego zatrudnienia u strony pozwanej, a chodzi tu stosunek do współpracowników oraz przełożonego. Zachowania takiego rodzaju są nie tylko niegodziwe i sprzeczne z fundamentalnymi zasadami kultury, ale nie można ich akceptować w związku z tym, iż ukazują one kursantom, z reguły młodym ludziom taki styl pracy i stosunków międzyludzkich, jaki nigdy nie powinien funkcjonować w grupie ludzi, którzy mają uczyć nie tylko zasad poruszania się pojazdami zgodnie z regułami prawa o ruchu drogowym, ale również zasad kultury na drogach.

Sąd odwoławczy uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie byłoby celowe. W M. w T. funkcjonują co najmniej 2 obozy - jeden popiera powoda, zaś drugi obóz to z kolei stronnicy Dyrektora M.. W takiej sytuacji, przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe, ponieważ po jego powrocie do pracy, nadal obozy te rywalizowałyby ze sobą.

W generalnej klauzuli zawartej w art. 45 § 2 k.p. o niecelowości przywrócenia do pracy, mieści się sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, zwłaszcza okolicznościami związanymi z naruszeniem przez pracownika jego obowiązków, a pracodawca naruszył inne przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy oświadczenia woli (por. wyrok SN z 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219).

Przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Trzeba zauważyć, że skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 art. 45 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (por. postanowienie SN z 15 grudnia 2020 r., III PK 4/20, LEX nr 3270579).

Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany. Między innymi przyczynami nieuwzględniania roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla współpracowników lub bezpośrednich przełożonych. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (por. wyroki SN: z 18 maja 2022 r., II PSKP 117/21, OSNP 2023 nr 1, poz. 3 i z 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265). Istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność świadczącą o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy. Niezależnie od wykonywania

merytorycznych obowiązków pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe (por. wyrok SN z 5 lipca 2011 r., I PK 21/11, LEX nr 1001274).

Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo właśnie poważny konflikt z przełożonym (wyrok z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998/3/74, wyrok z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998/17/508), zwłaszcza zawiniony przez pracownika (wyrok z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podołać stawianym mu zadaniom (por. wyrok SN z 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219). Kwalifikowany rodzaj, rozmiar i czasokres naruszania z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa podstawowych obowiązków pracowniczych może usprawiedliwiać sądową ocenę o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy ze względu na usprawiedliwioną i definitywną utratę zaufania, które jest niezbędne do przywrócenia na poprzednio zajmowane stanowisko pracy (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.) (por. wyrok SN z 30 stycznia 2019 r., I PK 239/17, LEX nr 2618476).

Przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy sąd powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy

sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę (por. wyrok SN z 5 lipca 2016 r., III PK 143/15, LEX nr 2073926).

Zasądzenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. (art. 56 § 2 k.p.) odszkodowania zamiast żadanego przez powoda przywrócenia do pracy oznacza uznanie, że wystąpiły dostatecznie istotne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z tego, że przyczyny, które zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, nie uzasadniały wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) lub pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę (por. wyrok SN z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67).

Sąd Okręgowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego przyjął, że przywrócenie powoda do pracy jest w tej sprawie obiektywnie niemożliwe.

Sąd Okręgowy zmienił więc zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że oddalił żądanie przywrócenia do pracy i zasądził od M. w T. na rzecz powoda K. S. kwotę 20 196 zł odpowiadającą wynagrodzeniu za okres 3 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia ogłoszenia wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

W pozostałym zakresie apelacja podlegała oddaleniu.

Co do zasady Sąd pierwszej instancji poczynił w tej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne. Ustalenia te zostały dokonane po przeprowadzeniu wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego. Oceniając poszczególne dowody, Sąd Rejonowy dokonał ich oceny w kontekście pozostałych, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 § 1 k.p.c.

Niezasadny był zarzut apelacyjny naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dotyczył on błędnej oceny dowodów i nie zasługiwał na uwzględnienie, gdyż Sąd Rejonowy dokonał analizy całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Skonfrontował ze sobą wszelkie niezbędne środki dowodowe i należycie uzasadnił swoje stanowisko, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów, wyznaczonych przez czynnik logiczny, ustawowy i zasady doświadczenia

życiowego. Właściwie ocenił dowody, w tym dowód z zeznań świadków i stron postępowania.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i wydając rozstrzygnięcie w sprawie, przyjął je za własne bez konieczności powtarzania tych ustaleń.

Analiza akt sprawy prowadzi do wniosku, że powód swoim zachowaniem dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazanych przez pracodawcę. Chybiony okazał się zatem sformułowany w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego odnoszący się do tych podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Strona skarżąca podniosła oczywistą zasadność przedmiotowej skargi, której źródłem jest naruszenie przepisu art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wskazać należy, że istota ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych sprowadza się do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji. W orzecznictwie przyjmuje się, że podjęta z urzędu decyzja o zasądzeniu roszczenia odszkodowawczego w miejsce żądanego przywrócenia do pracy (art. 477¹ k.p.c.) w stosunku do działacza związkowego objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy może wystąpić tylko wówczas, gdy dopuścił się on wyjątkowo naganego zachowania, co, wg ustaleń Sądu Okręgowego, który dokonał zmiany wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie - nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Co istotne, Sąd Okręgowy nie przeprowadzał w niniejszej sprawie własnego postępowania dowodowego, a nawet nie przeprowadził rozprawy, lecz opierając się wyłącznie na apelacji strony pozwanej, uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o

pracę było uzasadnione, mimo bezsprzecznego naruszenia przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Okoliczność ta stanowi w ocenie powoda podstawę do uznania zaskarżanego wyroku za wydany z rażącym naruszeniem art. 45 § 2 k.p., co z kolei uzasadnia przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecnictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 Nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości

zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Strona skarżąca nie przedstawiła jakichkolwiek argumentów przemawiających za uznaniem, że skarga kasacyjna w niniejszej sprawie była oczywiście uzasadniona. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest w tym zakresie oparte wyłącznie o polemikę z ustaleniami faktycznymi i oceną stanu faktycznego dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Strona skarżąca próbuje przeforsować swoją ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i zebranych w niej dowodów, co w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne. Sąd drugiej instancji wyraźnie podkreślił w swoim orzeczeniu, że zachowania, jakich dopuścił się powód są naganne i niedopuszczalne na zajmowanym przez niego stanowisku, zwłaszcza, że stanowią zły wzór dla kursantów. Fakt, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezgodne z prawem z uwagi na ochronę związkową nie oznacza automatycznie, że zasadne było przywrócenie go do pracy. Prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 listopada 2023 r., III PSK 69/23, LEX nr 3632806). Jeśli zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże należytego obiektywizmu, biorąc w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania swych obowiązków pracowniczych lub prawa w ogóle. Taka sytuacja

stanowi podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wobec nadużycia prawa do ochrony związkowej lub sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2022 r., I PSK 246/21, LEX nr 3477811).

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]