



Sygn. akt II PK 189/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. W.
przeciwko Spółdzielni Inwalidów "N." w K.
o zadośćuczynienie z powodu rozstroju zdrowia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt V Pa (...) Sąd Okręgowy w B. w wyniku apelacji pozwanej Spółdzielni Inwalidów „N.” w K. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w B. z 17 listopada 2017 r., sygn. akt VI P(...), którym Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo E. W. o zadośćuczynienie z powodu rozstroju

zdrowia, w ten sposób, że w pkt. I zasądzoną od pozwanego na rzecz powódki kwotę 30.000 zł obniżył do kwoty 10.000 zł, zaś w pozostałej części apelację oddalił; w pkt. II zasądzoną od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.400 zł obniżył do kwoty 800 zł; w pkt. III zasądzoną od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w B.) kwotę 1.500 zł obniżył do kwoty 500 zł i odstąpił od obciążania powódki pozostałą częścią brakującej opłaty sądowej. Zasądził od pozwanego Spółdzielni Inwalidów „N.” w K. na rzecz powódki E. W. kwotę 400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu w pozostałej części.

Przebieg zatrudnienia E. W. w Spółdzielni Inwalidów „N.” z siedzibą w K. pozostawał poza sporem stron. Powódka była zatrudniona przez pozwanego pracodawcę na podstawie kolejnych umów o pracę od 10 czerwca 1996 r. do 31 sierpnia 2015 r. – od 3 stycznia 1998 r. na czas nieokreślony — w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątacza. Powódka we wskazanym powyżej okresie świadczyła pracę na rzecz różnych podmiotów, a zmiany pracodawców następowały w trybie określonym w art. 23¹ k.p. Miejscem pracy powódki pozostawał Uniwersytecki Dziecięcy Szpital Kliniczny w B. (w skrócie: UDSK w B.).

W dniu 29 maja 2015 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał „likwidację stanowiska pracy”, a jako podstawę wypowiedzenia - art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474). Okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynął 31 sierpnia 2015 r. Na podstawie zeznań świadka E. E.H. , która jako kierownik obiektu E. w B. była przełożoną E. W., a także na podstawie wyjaśnień powódki Sąd pierwszej instancji ustalił, że w 2015 r. Spółdzielnia była likwidowana. Niemniej jednak, jej pracownicy, głównie ci, którzy mieli orzeczenia o niepełnosprawności, nadal wykonują powierzone im wcześniej czynności, z tym że umowy były zawierane z innym podmiotem: spółką kapitałową Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością „N.” z siedzibą w K..

E. W. również zaproponowano kontynuację pracy, przy czym umowa o pracę miała być zamieniona na umowę zlecenia i jej wynagrodzenie miało być niższe o około 350 zł. Powódka warunków tych nie zaakceptowała. W konsekwencji wraz z upływem okresu wypowiedzenia zakończyła świadczenie pracy na rzecz pozwanej.

E. W. odwołała się od wypowiedzenia wnosząc do Sądu Rejonowego w B. pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, gdyż rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 39 k.p. (ochrona przedemerytalna). Sąd Rejonowy w B. zarejestrował sprawę pod sygn. akt VI P (...). Pozwana wniosła o oddalenie tego powództwa i podnosiła, że powódka nie spełniała przesłanek objęcia ochroną przedemerytalną. Wyrokiem z 14 września 2015 roku Sąd Rejonowy w B. przywrócił E. W. do pracy w Spółdzielni Inwalidów „N.” z siedzibą w K. na dotychczasowych warunkach. W uzasadnieniu Sąd ten wskazał, że powódka w momencie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę pozostawała w okresie ochronnym, gdyż zgodnie z przepisami prawa ubezpieczeniowego uprawnienia emerytalne miała osiągnąć w wieku 61 lat i 6 miesięcy, tj. 29 października 2018 r. Ponadto, Sąd ustalił, że pracodawca nie wyjaśnił E. W., jakimi kryteriami kierował się dobierając pracowników do zwolnienia. Ostatecznie Sąd stwierdził, że Spółdzielnia nie podlegała procesowi likwidacji ani upadłości, wobec czego przywrócenie ww. do pracy uznał za celowe i możliwe.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła Spółdzielnia Inwalidów „N.” z siedzibą w Krakowie zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego art. 39 k.p.

Wyrokiem z 25 lutego 2016 r., sygn. akt V Pa (...) Sąd Okręgowy w B. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.828 zł tytułem odszkodowania. W pozostałym zakresie apelację oddalono. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd ten stwierdził, iż Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i prawnych oraz wywiódł z nich właściwe wnioski. W toku postępowania przed Sądem Okręgowym w B. pozwana złożyła jednak do akt sprawy umowę nr (...) zawartą 10 maja 2011 r. i obowiązującą od 1 czerwca 2011 r. przez okres 48 miesięcy, tj. do dnia 31 maja 2015 r., łączącą UDSK w B. ze Spółdzielnią. Na podstawie tej umowy pozwana zobowiązała się do utrzymywania czystości w obiektach zamawiającego,

polegającego na sprzątaniu codziennym i okresowym sprzątaniu gruntownym. W dniu 28 stycznia 2015 r. na mocy umowy Konsorcjum zawartej pomiędzy Spółdzielnią, M. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością i „N.” Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. ustalono, iż ww. podmioty złożą wspólną ofertę UDSK w B. w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego i wspólnie zawrą i wykonają umowę o udzielenie zamówienia publicznego. Finalnie, UDSK w B. i Konsorcjum zawarli umowę na okres 48 miesięcy, od 1 czerwca 2015 r. do 31 maja 2019 r., na: utrzymanie czystości w obiektach zamawiającego, polegające na sprzątaniu codziennym, profilaktycznym oraz okresowym sprzątaniu gruntownym; wykonywanie czynności pomocniczych przy obsłudze pacjentów; transport wewnętrzny oraz obsługę szatni, portierni i centrali telefonicznej. Utrzymaniem czystości w pomieszczeniach miała zajmować się „N.” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.. Sąd drugiej instancji zauważył, że Konsorcjum nie obejmowało Spółdzielni Inwalidów „N.” z siedzibą w K. będącą pracodawcą powódki, zatem pozwana nie realizowała zadań w UDSK w B.. Ponadto, od września 2015 roku Spółdzielnia nie zatrudniała w UDSK w B. żadnych pracowników. Z tych przyczyn Sąd drugiej instancji w sprawie sygn. akt V Pa (...) uznał, że przywrócenie E. W. do pracy nie było możliwe i zasądził od pozwanego pracodawcy na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Po ustaniu stosunku pracy powódka zaczęła korzystać z pomocy lekarza psychiatry. Sąd oparł się w tej materii na zeznaniach świadka M. W. , z których wynikało, że powódka po stracie pracy była smutna, płakała, nie chciała rozmawiać z innymi, zamykała się i nie wychodziła z pokoju, odmawiała jedzenia. Próbowала także szukać nowego zatrudnienia, jednak jak wyjaśniała, spotykała się z odmową zawarcia umowy o pracę ze względu na wiek. Aktualnie, co wskazywał świadek m. W. , stan psychiczny powódki uległ poprawie, ale jest ona inną osobą niż przed zwolnieniem z pracy.

Obecnie E. W. nie pracuje, zaś 12 sierpnia 2016 r. skierowała do pozwanej pismo, w którym domagała się zapłaty kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz 160 zł tytułem zwrotu kosztów leczenia. Roszczenie E. W. nie zostało zaspokojone, wobec czego wystąpiła ona z pozwem w niniejszej sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 17 listopada 2017 r. (sygn. akt VI P (...)) zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami za czas opóźnienia od 9 lutego 2017 r. do dnia zapłaty (pkt. I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.400 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt. II), zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w B. kwotę 1.500 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona (pkt. III), wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej 1.276 zł.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.; art. 231 k.p.c. w zw. z art. 365 § 1 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 365 § 1 k.p.c.; art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c.; art. 39 k.p.; art. 24 § 1 zd. 1 k.c. oraz art. 24 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 448 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanej zasługiwała na częściowe uwzględnienie, jedynie w zakresie obniżenia zasądzonego na rzecz powódki zadośćuczynienia. Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd odwoławczy wskazał, że uzasadnienie Sądu pierwszej instancji jest przejrzyste, zrozumiałe i pozwala w pełni przeanalizować tok rozumowania, które doprowadziło finalnie do uwzględnienia powództwa. Wprawdzie skarżący miał rację, iż wprost nie zostało w uzasadnieniu wyroku wyartykułowane, jakie dobro osobiste powódki zostało naruszone wskutek rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę powódki z naruszeniem przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu umów, jednakże po lekturze całości uzasadnienia można - zdaniem Sądu Okręgowego - dojść do wniosku, iż owym dobrem było poczucie bezpieczeństwa, jakie powódka utraciła na skutek bezprawnego rozwiązania z nią umowy o pracę, a także dobro w postaci godności pracowniczej, do naruszenia którego doprowadziły okoliczności w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę, co finalnie doprowadziło do rozstroju zdrowia powódki.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ponowne rozpoznanie sprawy przez pryzmat zarzutu apelacji traktującego o naruszeniu granic swobodnej oceny dowodów

pozwala na stwierdzenie, że procedowanie Sądu pierwszej instancji w tym zakresie było zgodne z dyrektywami logiki formalnej i zasad doświadczenia życiowego i jako takie korzysta z ochrony przewidzianej przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy wszechstronnie rozważył całokształt zgromadzonego materiału dowodowego i odniósł do siebie wszystkie istotne z punktu widzenia wyniku sporu przeciwstawne okoliczności, przede wszystkim należycie ocenił zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów, zeznań świadków oraz opinii biegłej sądowej.

Sąd drugiej instancji ocenił, że wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy nie domniemywał wyłącznie z faktu rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę naruszenia dóbr osobistych powódki. Sąd pierwszej instancji słusznie ocenił, że w toku procesu zostały ujawnione okoliczności, które pozwoliły na uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką, którego pozwany dokonał z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, naruszyło również jej dobra osobiste. Sąd Rejonowy zaakcentował, że złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę odbyło się z naruszeniem prawa, co zostało potwierdzone wyrokami sądów pierwszej i drugiej instancji wydanymi w sprawie VI P 266/15.

Jak zauważył Sąd odwoławczy, związanie stron prawomocnym orzeczeniem, wynikające z art. 365 § 1 k.p.c., dotyczy zakazu ponownego prowadzenia sporu co do okoliczności faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia zakończonego sporu sądowego. Podkreślić jednak należy, że przedmiotem prawomocności materialnej jest jedynie ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły. Oznacza to, że sąd nie jest związany ani ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, ani poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego wyroku. Stąd też nie miała racji skarżąca, jakoby Sąd pierwszej instancji powinien był uznać się za związanym ustalonymi prawomocnie okolicznościami dotyczącymi rozwiązania z powódką umowy o pracę. Materia sprawy bowiem, określona żądaniem powódki oraz ustalonym stanem faktycznym, wymagała analizy tych okoliczności przez pryzmat ewentualnego naruszenia przez pozwaną dóbr osobistych powódki - której to analizy Sąd dokonał, uznając finalnie, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było równocześnie działaniem naruszającym jej dobra osobiste. Rozpoznanie istoty sprawy wymagało od Sądu

pierwszej instancji dokonania takiej analizy, działanie takie więc w żadnej mierze nie mogło być uznane za naruszenie art. 365 k.p.c. w powiązaniu z art. 231 i 233 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przyczyny podane przez pracodawcę, jak ustalono w toku postępowania VI P (...) i V Pa (...), nie polegały na prawdzie. Mimo wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny - „likwidacja stanowiska pracy”, jak ustaliły Sądy obu instancji (VI P (...) i V Pa (...)) i na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, pracownicy pozwanej - głównie ci, którzy mieli orzeczenia o niepełnosprawności, nadal w tym samym miejscu wykonywali powierzone im wcześniej czynności, z tym, że umowy zawierane były z innym podmiotem: spółką kapitałową Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością „N.” z siedzibą w K. . E. W. również zaproponowano kontynuację współpracy, przy czym umowa o pracę miała być zamieniona na umowę zlecenia i jej wynagrodzenie miało być niższe o około 350 zł, co słusznie Sąd pierwszej instancji uznał za niewątpliwie poniżające dla powódki. Nie miała przy tym znaczenia akcentowana w apelacji okoliczność, iż E. H. - dotychczasowa przełożona powódki, zaproponowała powódce umowę zlecenia z ramienia M. Sp. z o.o., a nie z ramienia pozwanej. Jak bowiem wynika z bezspornych okoliczności sprawy, przez niemal 20 lat zmiany pracodawców powódki następowały w trybie określonym w art. 23¹ k.p., miejscem pracy powódki pozostawał zaś Uniwersytecki Dziecięcy Szpital Kliniczny w B.. To, że od września 2015 r. Spółdzielnia nie zatrudniała w UDSK żadnych pracowników nie oznacza, iż ta sama załoga, do której przed wypowiedzeniem należała powódka, nie świadczyła pracy na rzecz nowych podmiotów (wchodzących obok Spółdzielni w skład Konsorcjum — M. Sp. z o.o. i „N.” Sp. z o.o.). Wręcz przeciwnie, z okoliczności sprawy wynika, że większość dotychczasowej załogi (jedynie osoby legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności) oraz dotychczasowa przełożona powódki, E. H. , po wypowiedzeniu umowy o pracę powódce świadczyła pracę na rzecz nowych podmiotów w miejsce dotychczasowych w tym samym miejscu (szpital (UDSK w B.).

Dalej Sąd Okręgowy uznał, że wbrew argumentom apelacji Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. Sąd pierwszej instancji szeroko i klarownie uzasadnił, dlaczego dał wiarę sporządzonej

przez biegłą psychiatrę opinii. W toku procesu opinia była uzupełniona na skutek zarzutów pozwanej i zarówno opinia podstawowa, jak i opinia uzupełniająca stanowią pełnoprawny, wystarczający materiał dowodowy dla określenia skutków na zdrowiu psychicznym pozwanej działań pracodawcy. Godzi się zauważyć, że biegła nie miała wątpliwości, iż stan zdrowia powódki wiąże się ze zdarzeniami dotyczącymi wypowiedzenia umowy o pracę, wykluczając przy tym, by udział w tym miały przeżycia powódki sprzed wielu lat. W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd Rejonowy dokonał oceny przedmiotowych opinii z poszanowaniem art. 233 § 1 k.p.c., one zaś - jako spójne, niesprzeczne wewnątrz i zewnątrz, wydane przez biegłego dysponującego wiedzą fachową w przedmiotowej materii - prawidłowo zostały uznane za wiarygodne dowody w sprawie. Sąd odwoławczy podniósł przy tym, że potrzeba powołania innego biegłego powinna wynikać z okoliczności sprawy, a nie z samego niezadowolenia strony z dotychczasowej złożonej opinii, przy czym potrzebą taką nie może być przeświadczenie strony, że dalsze opinie pozwolą na udowodnienie korzystnej dla strony tezy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 2 lutego 2018 r., I ACa 731/17).

Wbrew stanowisku apelującej, zdaniem Sądu drugiej instancji, w niniejszej sprawie nie zachodziła konieczność przeprowadzenia przed sądem odwoławczym postępowania dowodowego i dopuszczenia dowodu z opinii innego biegłego z zakresu psychiatrii (art. 380 k.p.c.). Kontrola instancyjna potwierdziła, że przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji postępowanie dowodowe było wystarczające dla pozyskania dowodów, pozwalających na wyjaśnienia okoliczności istotnych (rozstrój zdrowia psychicznego powódki) i wydanie rozstrzygnięcia w sprawie. Przeprowadzanie postulowanego dowodu przed Sądem drugiej instancji byłoby zbędne. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że pozwana nie wykazała, iż Sąd Rejonowy na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wywiódł błędne wnioski, a w szczególności by zaistniała sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, na skutek naruszenia przepisów postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 39 k.p. oraz art. 24 § 1 zd. 1 k.c. Sąd Rejonowy bowiem, przeciwnie

do tego co podnosiła skarżąca, nie uznał, że przepis art. 39 k.p. chroni dobra osobiste pracownika, a jego naruszenie przez pracodawcę przy rozwiązywaniu umowy o pracę jest równoznaczne z naruszeniem dóbr pracownika. Wbrew argumentacji pozwanej Sąd pierwszej instancji nie zastosował przy interpretacji ww. przepisu żadnego automatyzmu. Wręcz przeciwnie, Sąd precyzyjnie wyjaśnił, że kluczowe znaczenie mają tu dodatkowe okoliczności utraty pracy, gdyż zwolnienie z pracy jest normalnym elementem funkcjonowania rynku zatrudnieniowego. Sąd odwoławczy wskazał, że na skutek działań pozwanej - jak klarownie w niniejszej sprawie wyjaśnił Sąd Rejonowy, a wcześniej Sądy w sprawach VI P (...) i V Pa (...) - ochrony tej powódka została pozbawiona, jak też i możliwości poznania kryteriów doboru właśnie jej osoby do zwolnienia. W przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji nie uznał, że regulacja zawarta w art. 39 k.p. chroni dobra osobiste pracownika i że każde rozwiązanie umowy o pracę narusza jego dobra osobiste, nie dopuścił się więc błędnej wykładni tego przepisu. Sąd Rejonowy uznał, że w tej konkretnej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powódką było wyjątkowo krzywdzące dla powódki i wywołało nietypowe następstwo w postaci zaburzeń adaptacyjnych, co pozwalało na uwzględnienie roszczenia.

Sąd Okręgowy ocenił również, że jak słusznie stwierdził Sąd Rejonowy, złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę odbyło się z naruszeniem prawa, co zostało potwierdzone wyrokami Sądów pierwszej i drugiej instancji wydanymi w sprawie VI P (...). Apelująca formułując zarzuty, polegające na nie dostrzeżeniu przez Sąd braku bezprawności i winy po stronie pozwanego, zdaje się nie dostrzegać, że Sąd pierwszej instancji szeroko przeprowadził postępowanie dowodowe i rozważył szereg okoliczności towarzyszących nielegalnemu rozwiązaniu umowy o pracę z powódką - zaproponowanie przez dotychczasową przełożoną przejście na umowę zlecenie z 30% niższym wynagrodzeniem, błędne, świadome utrzymywanie powódki w przekonaniu o braku przynależnej jej ochrony przedemerytalnej z art. 39 k.p. i podtrzymywanie tego stanowiska w trakcie procesu sądowego w obu instancjach, brak jakiegokolwiek wskazania przyczyn, dla których powódka została wskazana do zwolnienia, zatrudnianie w dalszym ciągu w tym samym obiekcie w oparciu o umowę o pracę jedynie pracowników legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności. Te okoliczności, w zestawieniu z

akcentowanym przez Sąd Rejonowy faktem, że pozwana jest pracodawcą i jako profesjonalista powinna znać przepisy prawa pracy, w tym traktujące o przysługującej powódce ochronie przedemerytalnej, stanowią dostateczne potwierdzenie zarówno bezprawnością jak i zawinienia po stronie pozwanego. Zdaniem Sądu Okręgowego, fakt, iż w oparciu o umowę o pracę obecnie pracują (na rzecz co prawda innego podmiotu, ale powiązanego z pozwaną) dawni współpracownicy E. W. posiadający orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, świadczy o tym, iż została ona potraktowana przez pracodawcę odmiennie i gorzej niż pozostali pracownicy. Powyższe prowadzi też do wniosku, że zachowanie pozwanej było świadome, obliczone na umyślne naruszenie praw pracowniczych. Nie mogły przy tym odnieść skutku argumenty pozwanej, że działała w warunkach błędu utożsamiając likwidację swojej działalności w określonym miejscu z likwidacją zakładu pracy, zwłaszcza, iż - jak sama wyjaśniła na rozprawie apelacyjnej - posiada dział kadr oraz w różnych sytuacjach korzystała z fachowej pomocy prawnej. Wszystkie te okoliczności prowadzą do wniosku, iż zachowanie pozwanej było rażąco naganne i niedopuszczalne (z punktu widzenia art. 24 i 448 k.c. - bezprawne i zawinione), a w warunkach sprawy niniejszej doprowadziło do wywołania negatywnych skutków na zdrowiu powódki. Wbrew argumentacji apelującej, Sąd pierwszej instancji stwierdzając, że doszło do naruszenia dobra osobistego powódki, dokonał oceny obiektywnej. U powódki wkrótce po zaistnieniu zdarzenia szkodzącego (nielegalne rozwiązanie umowy o pracę) ujawniły się zaburzenia adaptacyjne, musiała zastosować leczenie farmakologiczne i do dziś występują u niej objawy schorzenia. Nie można więc zgodzić się z pozwaną, że Sąd pierwszej instancji oceny naruszenia dóbr osobistych powódki dokonał jedynie według miary indywidualnej wrażliwości powódki i jej subiektywnej oceny sytuacji. Przywołane zaś w treści apelacji orzeczenia sądów apelacyjnych dotyczyły odmiennych od przedmiotowego, stanów faktycznych.

W ocenie Sądu Okręgowego zasługiwał na uznanie jedynie zarzut pozwanej dotyczący przyznania powódce zadośćuczynienia w rażąco wygórowanej wysokości. Pozwany podnosił, iż Sąd Rejonowy zawyżył wysokość należnego powódce świadczenia, nie biorąc pod uwagę, że zachowanie pozwanej nie było wymierzone w zdrowie powódki i pozwany nie mógł przewidywać skutku w postaci

rozstroju zdrowia psychicznego powódki. W ocenie Sądu Okręgowego w istocie owa okoliczność powinna mieć znaczenie przy ustalaniu wysokości należnego powódce zadośćuczynienia. Jako czynniki wpływające na wysokość zadośćuczynienia wymienić trzeba także rodzaj dobra, które zostało naruszone, charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznawania przez osobę, której dobro zostało naruszone, ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych naruszeniem (krzywda), stopień winy osoby naruszającej dobra osobiste, cel który zamierzała ona osiągnąć podejmując działanie naruszające te dobra i korzyść majątkowa, jaką w związku z tym działaniem, uzyskała lub spodziewała się uzyskać (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I CSK 159/05, LEX nr 371773). Sąd drugiej instancji nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że pozwany swoich zachowaniem naruszył dobra osobiste powódki w postaci jej godności pracowniczej i poczucia bezpieczeństwa. Dobra te wprawdzie w hierarchii dóbr osobistych stoją niżej niż zdrowie czy życie, niemniej jednak zważyć trzeba na krzywdę, jakiej powódka doznała w wyniku ich naruszenia. Zachowanie pozwanego nie tylko spowodowało pogorszenie jej samopoczucia bezpośrednio po zdarzeniu, ale także wpłynęło na jej zdrowie psychiczne, powodując konieczność farmakologicznego leczenia psychiatrycznego.

Sąd drugiej instancji podniósł również, że zadośćuczynienie z art. 448 k.c. ma przede wszystkim charakter kompensacyjny i jego wysokość musi przedstawiać pewną ekonomicznie odczuwalną wartość. Biorąc powyższe pod uwagę, jak również fakt, że powódka otrzymała już w ramach odszkodowania równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, Sąd Okręgowy ustalił należne jej zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych na kwotę 10.000 zł. W ocenie sądu odwoławczego zadośćuczynienie w takiej wysokości stanowić będzie dla powódki ekonomicznie odczuwalną wartość, a jednocześnie spełni funkcję prewencyjną. Skoro bowiem naruszenie dóbr osobistych powódki było działaniem zawinionym, pozwana powinna odczuć finansowo świadczenie, do którego zapłaty jest obowiązana, tak aby świadomość jego dotkliwości była przez pozwaną brana pod uwagę w przyszłości. Jak podkreśla się w orzecznictwie, szczególnie istotną funkcja ta jest w przypadku zobowiązanego będącego pracodawcą (jak w niniejszej

sprawie), którego działanie ze względu na szczególną pozycję w stosunku do pracowników nie musi być incydem, ale może stać się stałą praktyką.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła strona pozwana w części:

1. zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.000,00 zł wraz z odsetkami za czas opóźnienia od dnia 9 lutego 2017 r. do dnia zapłaty, koszty procesu w pierwszej instancji w wysokości 800,00 zł oraz koszty procesu w drugiej instancji w wysokości 400,00 zł;

2. obciążającej pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kosztami procesu w pierwszej instancji w wysokości 500,00 zł.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. art. 11¹ k.p. w zw. z art. 24 § 1 zd. 1 k.c. zw. z art. 448 zd. 1 k.c. oraz w zw. z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda kwoty w wysokości 10.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w postaci poczucia bezpieczeństwa i godności pracowniczej w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę w sytuacji, gdy:

a) nie istnieje odrębne dobro osobiste pracownika w postaci poczucia bezpieczeństwa rozumianego jako prawo do utrzymania zatrudnienia;

b) wskazanie przez pozwanego „likwidacji stanowiska pracy” jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie naruszało godności pracowniczej, tj. nie godziło w dobre imię powódki jako rzetelnego pracownika;

c) złożenie oferty zatrudnienia na warunkach gorszych (umowa zlecenia z wynagrodzeniem niższym o 30%), nie stanowi działania godzącego w godność pracowniczą;

d) oferta zatrudnienia powódki na podstawie umowy zlecenia (z niższym wynagrodzeniem) została złożona nie przez powoda lecz przez inny podmiot prawa – M. Sp. z o.o. za pośrednictwem E. H. działającej w imieniu tej spółki, co prowadzi do przypisania pozwanemu odpowiedzialności nie jego działania lecz za działanie innego, odrębnego podmiotu prawa;

2. art. 24 § 1 zd. 1 k.c. przez błędną jego wykładnię w zakresie pojęcia „bezprawności”, polegającą na przyjęciu, że o bezprawnym naruszeniu dóbr osobistych pracownika świadczy umyślne naruszenie praw pracowniczych w

postaci wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo objęcia powódki ochroną z art. 39 k.p. i błędne, świadome utrzymywanie powódki w przekonaniu o braku przynależnej jej ochrony przedemerytalnej z art. 39 k.p. i podtrzymywanie tego stanowiska w trakcie procesu sądowego w obu instancjach, brak jakiegokolwiek wskazania przyczyn, dla których powódka została wskazana do zwolnienia, zaproponowanie przez dotychczasową przełożoną przejście na umowę zlecenie z 30% niższym wynagrodzeniem, zatrudnianie w dalszym ciągu w tym samym obiekcie w oparciu o umowę o pracę jedynie pracowników legitymujących się orzeczeniem o niepełnosprawności - w sytuacji, gdy działania pozwanego mieszczą się w granicach uprawnień pracodawcy (choć wadliwe) i nie odnoszą się do naruszenia dóbr osobistych powódki poza sferą uprawnień pracodawcy.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w B. wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

Strona powodowa nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zdecydowanie słusznie Sądy obu instancji uznały, że zachowanie pracodawcy w postaci wypowiedzenia powódce umowy o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy stanowiły działanie bezprawne. Należy pamiętać, że prawomocnym wyrokiem stwierdzono, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było niezgodne z prawem, bowiem naruszało art. 39 k.p., na podstawie którego powódka była objęta ochroną, jak również było nieuzasadnione, bowiem przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie

umowy o pracę powódce okazała się nieprawdziwa, a ponadto nie wskazano powódce żadnych kryteriów doboru jej właśnie do zwolnienia. O ile zatem czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę korzysta ze swoistego domniemania jego zgodności z prawem i skuteczności do czasu stwierdzenia jej niezgodności z prawem (niezasadności) przez prawomocny wyrok sądu, o tyle już po wydaniu takiego wyroku, w którym stwierdzono, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem lub też nieuzasadnione nie można twierdzić, że pracodawca działał w zgodzie z prawem, skoro z prawomocnego wyroku wyraźnie wynika, że uprawnienia te przekroczył, zwłaszcza, że dopuścił się nie tylko wadliwego uzasadnienia wypowiedzenia, ale również naruszył przepisy prawa ustanawiające szczególną ochronę pracownika. Nie oznacza to jednak, że automatycznie takie bezprawne zachowanie stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika i sprawia, że zasadne jest roszczenie o naruszenie dóbr osobistych takim niezgodnym z prawem zachowaniem pracodawcy. Sąd Najwyższy wskazywał w swoich orzeczeniach, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Jednak nawet bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, czyli z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie od razu jest równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870). Bowiem do powstania roszczeń określonych w art. 24 k.c. nie jest wystarczająca sama bezprawność działania sprawcy. Niezbędny jest także skutek tego działania w postaci naruszenia jednego z dóbr osobistych, o których mowa w art. 23 k.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2009 r., I PK 210/08, M.P.Pr. 2009/12/642-647). Jednocześnie naruszenie dóbr osobistych pracownika przez działania mieszczące się w ramach uprawnień pracodawcy może nastąpić wyłącznie przez naruszenie godności pracowniczej, o której mowa w

art. 11¹ k.p. Pracowniczą godność tworzy zaś poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973).

Zauważyć należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej z przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 września 2015 r., III PK 156/14, LEX nr 1814914; z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269, z glosą H. Szewczyk, PiP nr 4, s. 126; z 1 października 1998 r., I PKN 353/ 98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678; z 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 419 z glosą T. Kuczyńskiego OSP 1999 nr 2, poz. 44). Powyższe odnosi się również do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, choćby było ono wadliwe. Sąd Najwyższy wyraził również pogląd, zgodnie z którym nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze, czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998 nr 14 poz. 419).

Skarga kasacyjna w niniejszej sprawie okazała się uzasadniona, bowiem Sąd drugiej instancji wydał zaskarżony wyrok do nie w pełni ustalonego stanu faktycznego, w dodatku nie wskazał na dobra osobiste powódki, które mogłyby zostać naruszone działaniem pracodawcy, bowiem ani prawo do utrzymania zatrudnienia (również przez jego powiązaniem z prawem poczucia bezpieczeństwa) ani prawo do znalezienia kolejnej pracy nie są prawami osobistymi, a rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać jego dobra osobiste tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawem chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/15, LEX nr 1814914). Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, w jaki sposób (niewątpliwie wadliwe) wypowiedzenie umowy o pracę powódce naruszyło jej godność pracowniczą, a w rezultacie spowodowało rozstrój zdrowia. Jak wskazano powyżej, Sąd drugiej instancji, aby uwzględnić roszczenie powódki o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę powinien stwierdzić, że w niniejszej sprawie pozwany działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej z przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia. Zwrócić należy uwagę, że pozwany z pewnością naruszył przepisy prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę, a więc działał bezprawnie, jednak Sądy w niniejszej sprawie nie zbadały, czy zamiarem pozwanego (co najmniej ewentualnym) było naruszenie uprawnień i godności powódki. Zwłaszcza nie wzięły pod uwagę faktu, że w sprawie toczącej się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę Sąd drugiej instancji zmienił pierwotny wyrok przywracający powódkę do pracy, bowiem uznał, że przywrócenie jej do pracy jest niemożliwe w związku z wycofaniem się strony pozwanej z działalności w B. co może wskazywać na fakt, że pozwany działał w celu likwidacji swojej działalności, a nie pokrzywdzenia powódki, jednak wymaga to zbadania przez Sąd *meriti*.

Podobnie kwestia naruszenia godności powódki przez pozwanego tym, że złożono powódce propozycję zatrudnienia na warunkach wyraźnie gorszych od dotychczasowych (umowa cywilnoprawna, wyraźnie niższe wynagrodzenie)

wymaga dalszych ustaleń ze strony Sądu odwoławczego. Sądy ustaliły, że powódce złożyła taką propozycję jej dotychczasowa przełożona, jednak całkowicie pominął fakt, że oferta ta została złożona w imieniu innej spółki, należącej do konsorcjum, które przejęło działalność pozwanego w miejscu, gdzie pracę świadczyła powódka. Sądy bez jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie uznały, że propozycja ta świadczyła dodatkowo o intencjach i winie strony pozwanej. Należy jednak wskazać, że strona pozwana nie może ponosić konsekwencji działań osób trzecich, jak również podejmowanych w imieniu innych osób prawnych, chyba że w toku postępowania okazałoby się, że jest z tymi podmiotami w jakiś sposób powiązana, co jednak wymaga ustaleń ze strony sądu. Warto zauważyć, że na pewne powiązania pomiędzy pozwaną spółdzielnią, a jedną ze spółek w grupie, która przejęła jej zadania może świadczyć zbieżność nazw, jednak to za mało, aby uznać, że propozycja znacznie pogarszająca sytuację powódki złożona w imieniu innego podmiotu gospodarczego obarcza spółdzielnię.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd drugiej instancji uzupełni zatem postępowanie dowodowe w zakresie powiązań pomiędzy stroną pozwaną, a spółkami grupy, która przejęła jej działalność w miejscu świadczenia pracy przez powódkę, od których pochodziła propozycja zatrudnienia skierowana do powódki. Ponadto Sąd Okręgowy uzupełni swoje rozważania w zakresie intencji i stopnia zawinienia strony pozwanej w bezprawnym wypowiedzeniu powódce stosunku pracy oraz sposobu naruszenia jej godności pracowniczej i ewentualnie innych dóbr osobistych, z tym wszakże zastrzeżeniem, że nie istnieje dobro osobiste w postaci prawa do utrzymania zatrudnienia. Dopiero wówczas Sąd będzie mógł całościowo ocenić, czy wadliwe wypowiedzenie powódce umowy o pracę w niniejszej sprawie naruszało jej dobra osobiste.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.