



Sygn. akt II PK 56/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. C. (pozwanej wzajemnej)
przeciwko [...] Szkole [...] im. [...] w N. (powódki wzajemnej)
o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 8 lipca 2015 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**I. odrzuca skargę kasacyjną w zakresie dotyczącym
powództwa wzajemnego.**

II. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Powódka M. C. domagała się od [...] Szkoły [...] im. [...] w N. odszkodowania
w wysokości 4.940,00 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez
wypowiedzenia z winy pracodawcy. Nadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty

30.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za mobbing, a także o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 16 grudnia 2014 r. oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 1 września 1996 r. Powódka jest nauczycielem gry na fortepianie i akompaniatorem. Do końca 2010 roku współpraca pomiędzy stronami układała się dobrze.

W roku szkolnym 2010/2011, na dzień 1 września, wymiar czasu pracy powódki wynosił 17,3/18 godzin tygodniowo, nie miała ona zajęć akompaniamentu. W maju 2011 roku powódka w związku z problemami zdrowotnymi przebywała w szpitalu. W tym czasie jej uczniowie mieli w zastępstwie powódki lekcje z innymi nauczycielami. Powódka formułowała wobec Dyrektora K. S. zarzuty, że nie interesuje ją jej stan zdrowia. W dniu 19 maja 2011 roku Dyrektor wypowiedział powódce dotychczasowy wymiar jej godzin. M. C. zaproponowano 9 godzin zajęć dydaktycznych. Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2012 r. oddalił odwołanie powódki, z uwagi na nie zachowanie ustawowego terminu do jego wniesienia.

Sąd Pierwszej instancji ustalił również, że żaden z nauczycieli w pozwanej Szkole nie szykanował powódki w związku ze złożeniem przez nią odwołania, czy przegranym procesem w Sądzie. Nie zdarzyło się, aby Dyrektor Szkoły publicznie komentowała wyniku procesu, czy też trwający proces, lub szykanowała z tego powodu M. C.. Ostatecznie w dniu 1 września 2011 r. wręczono powódce (pозwanej wzajemnej) wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy przyznając 9,33/18 godzin zajęć dydaktycznych i 3 i 2/3 godzin akompaniamentu.

W styczniu 2012 r. M. C. zażądała zwiększenia godzin fortepianu, co w ciągu roku wiązało się z dużymi trudnościami, bowiem oznaczało przeniesienie dzieci od innych nauczycieli do klasy powódki. Dyrektor Szkoły unikała sytuacji przenoszenia dzieci w trakcie roku, o czym poinformowała powódkę pismem z dnia 17 stycznia 2012 r. Powódka stała na stanowisku, że nie może prowadzić akompaniamentu z uwagi na stan jej zdrowia - kłopoty z nadgarstkiem, o czym poinformowała Dyrektorkę pismem z dnia 19 stycznia 2012 r., wskazując, że oczekuje na planowany zabieg operacyjny. Wprawdzie powódka posiadała

zaświadczenie Przychodni Medycyny Pracy w N. o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela gry na fortepianie aktualne do dnia 30 listopada 2013 r., to jednak z uwagi na informacje od powódki o kłopotach zdrowotnych i planowanej operacji, Dyrektor Szkoły pismem z dnia 26 stycznia 2012 r. skierowała powódkę na badania lekarskie okresowe. W odpowiedzi powódka pismem z dnia 27 stycznia 2012 roku i z dnia 9 lutego 2012 r. podniosła, iż nie widzi powodów do uaktualnienia orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, dlatego pozwana wystawiła drugie skierowanie z datą 7 lutego 2012 r. W tym czasie M. C. zarzuciła Dyrektor, że ja szykanuje. Powódka zgłosiła się na badania w dniu 13 lutego 2012 r., które nie zakończyła się orzeczeniem wobec nieprzedłożenia przez powódkę dokumentacji leczenia ortopedycznego. Lekarz profilaktyk wyznaczył kolejny termin badania. Dyrektor Szkoły po ustaleniu, iż powódka nie stawiała się na kolejny termin badania zwróciła się do Sanepidu o ustalenie, czy u powódki występuje choroba zawodowa. Powódka złożyła skargę na działania Dyrektor dotyczące mobbingowania do Urzędu Miasta i Gminy w N., Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz do Państwowej Inspekcji Pracy (skarga z dnia 6 marca 2012 r.). W maju 2012 r. Dyrektor Szkoły zwołała doraźną radę pedagogiczną celem omówienia, między innymi wyników kontroli przeprowadzonej przez Ministerstwo Kultury. Wyniki kontroli nie potwierdziły zarzutów M. C. i nie wykazały żadnych nieprawidłowości. Dyrektor zwróciła się bezpośrednio do obecnej na Radzie powódki o wyjaśnienie całej sytuacji i zapytała dlaczego nie zachowała drogi służbowej i nie zgłosiła swoich zastrzeżeń najpierw do niej bezpośrednio. Powódka stwierdziła, iż nie będzie odpowiadać na pytania ponieważ jest nieprzygotowana, nadto, że to nie miejsce na takie rozmowy. Dyrektor zaproponowała powódce, iż w takim razie przedstawi swoje stanowisko na kolejnej radzie pedagogicznej, na co powódka stwierdziła, że nie widzi takiej potrzeby, po czym powódka wyszła z posiedzenia rady. Dyrektor w trosce o wizerunek Szkoły zawnioskowała powołanie Komisji Etyki, która po wpłynięciu jakichkolwiek skarg, zażaleń nauczycieli jako pierwsza miałaby zajmować się sprawą. W trakcie posiedzenia rady Dyrektor nie groziła powódce wytoczeniem procesu karnego.

W kwietniu 2012 roku w ramach nadzoru pedagogicznego A. W. przeprowadziła hospitację na lekcji u powódki. W trakcie hospitacji A. W. nie zachowywała się wobec powódki arogancko, czy też nie traktowała ją w sposób protekcyjny.

W maju 2012 roku powódka przeprowadzała koncerty rekrutacyjne – M. C. wcześniej przeprowadzała już takie koncerty. Najczęściej Dyrektor Szkoły nie uczestniczy w tych koncertach, jak również nie ustala, czy nauczyciel organizujący je wywiązał się z powierzonego mu zadania, uznając iż wywiązał się skoro koncerty odbyły się. Dyrektor nie komentowała i nie dopytywała się nikogo, czy M. C. poradziła sobie z przeprowadzeniem koncertu.

W czerwcu 2012 roku odbyło się przesłuchanie roczne uczennicy klasy VI A. W., która uczyła się w klasie fortepianu u powódki. Po przesłuchaniu powódka zaproponowała ocenę dostateczną dla uczennicy, pozostali członkowie komisji egzaminacyjnej zaproponowali ocenę dobrą. Kierownik sekcji fortepianu A. W. poprosiła powódkę o przedstawienie dziennika szkolnego dotyczącego A. W. - powódka odpowiedziała, że nie wie gdzie on się znajduje, a następnie uderzyła pięścią w stół stwierdzając, iż ma dosyć nagonki na siebie; następnie trzaskając drzwiami opuściła salę. Ostatecznie dziennik lekcyjny przyniosła A. W.. Pismem z dnia 18 czerwca 2012 roku rodzice A. W. zwrócili się do Dyrektora Szkoły o ponowne przesłuchanie córki, uznając iż ocena dostateczna z egzaminu jest zaniżona, równocześnie zwrócili się z prośbą, aby przy ponownym przesłuchaniu córki nie brała udziału powódka. Rodzice zarzucili M. C., iż nazbyt często była ona nieobecna w pracy, bądź zmieniała godziny zajęć w sposób nieregulaminowy, to jest bez powiadamiania Dyrektora bądź dzwoniąc do nich o późnych godzinach. Podnieśli również, że pomimo obowiązku wynikającego z § 11 ust. 5 pkt 9 Statutu Szkoły i Wewnętrznego Systemu Oceniania nauczycielka nie informowała ich o postępach dziecka, a w trakcie rozmów z nimi wypowiadała się niepochlebnie o kompetencjach innych. Rodzice uczennicy wskazali też, że powódka unikała rozmowy o zaniżonej ocenie z egzaminu. Podnieśli, że powódka zniechęcała ich dziecko do pracy, niepochlebnie komentując jej postępy i wyniki pracy; po lekcjach dziecko było zestresowane i często płakało.

W sierpniu 2012 r. odbył się egzamin kwalifikujący S. R.. Uczennica uczęszczała na lekcje fortepianu do powódki. We wrześniu 2011 r. uczennica uczestniczyła w dwóch lekcjach nauki gry na fortepianie, prowadzonych w zastępstwie powódki przez innego nauczyciela. Po powrocie powódki do pracy odbyła się jedna - dwie lekcja, po czym S. R. przestała uczęszczać na zajęcia z gry na fortepianie, a na pozostałe zajęcia chodziła sporadycznie i wybiórczo. Dyrektor zarzuciła powódce, że nie sygnalizowała, iż z uczennicą są problemy, że nie uczęszcza na zajęcia; nie zarzucała natomiast, iż to przez powódkę S. R. nie uczęszczała na lekcje fortepianu. Powódka wystawiła S. R. na I semestr ocenę niezgodnie z Wewnętrznym Systemem Oceniania, nie informując rady pedagogicznej o braku możliwości klasyfikowania uczennicy. Na egzamin poprawkowy M. C. wybrała dla S. R. repertuar, który według innych nauczycieli mógłby być wybrany, gdyby uczeń chciał poprawić się na ocenę bardzo dobrą, a nie o ocenę dostateczną. Nadto zamiast trzech utworów i gamy, powódka wybrała uczennicy cztery utwory, nie zapewniając w trakcie wakacji kopii nut do ćwiczeń dla dziecka z trzech utworów. Żaden z nauczycieli publicznie nie wypowiadał się na temat wyboru utworów i ich ilości na egzamin poprawkowy dla S. R.. Po przeprowadzonym egzaminie klasyfikacyjnym powódka okazała komisji egzaminacyjnej zdjęcie S. R. wydrukowane z jej profilu na portalu społecznościowym. Komisja uznała, że nie ma to wpływu na ocenę.

Pomimo wielokrotnego zwracania M. C. uwagi, w tym również w ramach wniosków pokontrolnych, powódka nie wypełniała prawidłowo dokumentacji szkolnej - dziennika lekcyjnego. Kierownik sekcji fortepianu, A. W., która w ramach nadzoru pedagogicznego sprawdzała prawidłowość wypełniania dzienników lekcyjnych w stosunku do pozostałych nauczycieli ustnie formułowała ewentualne zarzuty w tym zakresie - nauczyciele uwzględniali je. W przypadku powódki zarzuty formułowane ustnie nie odnosiły efektu, dlatego od 2012 roku A. W. swoje zastrzeżenia przekazywała powódce na piśmie. Problem nieprawidłowego, niedokładnego wypełniania dzienników lekcyjnych, stwierdzono już w trakcie oceny powódki przeprowadzonej w czerwcu 2001 roku.

W dniu 18 czerwca 2012 r. miało miejsce posiedzenie Rady pedagogicznej, na którym powódka była nieobecna. Na pisemną prośbę Dyrektora o wskazanie

przyczyn swej nieobecności na radzie pedagogicznej M. C. pismem z dnia 20 czerwca 2012 r. wskazała, iż była nieobecna z uwagi na wizytę w Poradni Medycyny Pracy. Na pisemne zobowiązanie pozwanej z dnia 25 czerwca 2012 r. do przedłożenia zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego odbycie wizyty, powódka w piśmie z dnia 26 czerwca 2012 r. odpowiedziała, że przedłoży takie zaświadczenie jeżeli Szkoła pokryje koszty podróży do Poradni do P.. Pomimo wyznaczenia na piśmie kolejnego terminu na przedłożenie zaświadczenia, powódka nie uczyniła zadość zobowiązaniu, dlatego zgodnie z punktem IX.5. Regulaminu Szkoły nieobecność powódki uznano za nieusprawiedliwioną. Pismem z dnia 5 września 2012 roku Dyrektor pozwanej Szkoły udzieliła [...] Wyższej Szkoły [...] M. C. pisemnej kary nagany w związku z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku pracy - nieusprawiedliwieniem nieobecności na Radzie pedagogicznej w dniu 18 czerwca 2012 roku. Powódka w dniu 12 września 2012 roku złożyła sprzeciw od udzielonej jej kary nagany, uznając ją za niewspółmierną do zaistniałych zdarzeń, nieobiektywną, podszytą złośliwością i perfidią. Powódka w treści wskazała iż wnosi o uchylenie kary nagany, bowiem to pracodawca złożył doniesienie o podejrzeniu choroby zawodowej, stąd powódka nie miała obowiązku usprawiedliwiać nieobecności na radzie pedagogicznej w dniu 18 czerwca 2012 r.

W dniu 12 września 2012 r. powódka została skierowana przez pozwaną na kontrolne badania lekarskie, w związku z Decyzją Powiatowego Inspektora Sanitarnego w [...] z dnia 6 września 2012 roku, wydaną na podstawie orzeczenia lekarskiego o rozpoznaniu choroby zawodowej. W dniu 24 września 2012 r. powódka zgłosiła się do lekarza medycyny pracy oświadczając, iż już nie pracuje w pozwanej Szkole.

M. C. w lipcu 2012 roku znajdowała się pod opieką Poradni Psychologicznej „K.” w P.. Powódka uczestniczyła w psychoterapiach wspierających w trudnej sytuacji stresującej. U powódki psycholog stwierdził depresyjną reakcję sytuacyjną, zalecając konsultację psychiatryczną z uwagi na przedłużające się złe samopoczucie. Od tego momentu powódka uczęszcza na wizyty do psychiatry, zażywa leki antydepresyjne.

W dniu 24 września 2012 r. powódka M. C. złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na

naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W treści oświadczenia powódka wskazała hasłowo na dwanaście przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Pismem z dnia 7 listopada 2012 roku nadanym w placówce pocztowej w dniu 16 listopada 2012 roku M. C. uzasadniła przyczyny rozwiązania z pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji przechodząc do oceny zgłoszonych roszczeń, stanął na stanowisku, że, wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika winno nastąpić najpóźniej w chwili złożenia oświadczenia, nawet wtedy, gdy przyczyna ta jest pracodawcy znana. Co podanych przyczyn, Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż nie mogą one mieć charakteru ogólnikowego, być mało konkretne, czy niejasne. Wskazał, że w sprawie powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, wskazując na następujące przyczyny rozwiązania umowy o pracę: 1) działania odwetowe, 2) naruszenie godności i dobrego imienia, 3) ośmieszanie, 4) dręczenie, 5) publiczne formułowanie nieuzasadnionych negatywnych poglądów na temat pracy, 6) dyskredytowanie w oczach innych pracowników, 7) podważanie wiarygodności wobec uczniów i rodziców, 8) powierzanie obowiązków zagrażających zdrowiu, dodatkowo niezgodnie z obowiązującym wymiarem, 9) zastraszanie niesprawiedliwymi i wygórowanymi karami, 10) wymierzenie kary porządkowej pozbawionej merytorycznych podstaw, 11) groźby bezprawne, 12) spowodowanie rozstroju zdrowia poprzez działania wymienione powyżej. Jednocześnie, jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka przed wręczeniem oświadczenia nie rozmawiała z pozwaną, również pisemnie nie uzasadniła jej zarzutów stawianych w treści uzasadnienia. Z tej przyczyny Sąd pierwszej instancji uznał oświadczenie złożone przez M. C. za ogólnikowe i mało konkretne. Skoro zatem oświadczenie powódki nie pozwoliło w momencie zapoznania się z jego treścią przez pracodawcę na indywidualizację każdej ze wskazanych tam przyczyn w miejscu i czasie, to oświadczenie to nie spełniało wymogów formalnych, stąd należało je uznać za niezgodne z prawem, co sprawia, że żądanie powódki jest niezasadne i na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. należało jej oddalić.

Dodatkowo, Sąd Rejonowy zauważył, że okoliczności, na które powoływała się powódka w piśmie wyjaśniającym przyczyny rozwiązania umowy o pracę, miały miejsce w terminie dużo wcześniejszym niż termin miesięczny, o którym mowa w stosowanym odpowiednio art. 52 § 2 k. p.

Sąd pierwszej instancji nie miał jednocześnie żadnych wątpliwości, że przyczyny wskazywane przez powódkę w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę są nieuzasadnione. W uzasadnieniu wyroku szczegółowo przedstawił swoje stanowisko, odnosząc się do poszczególnych kwestii. W szczególności, Sąd uznał, że w toku postępowania nie stwierdzono, by przytaczane okoliczności doprowadziły do wystąpienia u powódki rozstroju zdrowia.

Stwierdziwszy, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia wobec powódki podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym rozwiązanie przez M. C. umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, Sąd Rejonowy uznał żądanie pozwanego pracodawcy, zgłoszone w pozwie wzajemnym i zasądził od powódki (pозwanej wzajemnej) na rzecz pozwanej (powódki wzajemnej) odszkodowanie za niesłuszne rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika.

Oceniając zasadność roszczenia powódki o zasądzenie zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia spowodowanym mobbingiem, Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 6 k.c. to na pracowniku spoczywa ciężar wykazania wszystkich ustawowych przesłanek mobbingu. Zdaniem Sądu, powódka w toku postępowania nie wykazała żadnej z ustawowych przesłanek mobbingu.

Apelację wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości (w części oddalającej powództwo i zasądzającej od niej odszkodowanie).

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 8 lipca 2015 r. uwzględnił apelację powódki tylko w nieznacznej części (co do sprostowania świadectwa pracy, przez dopisanie, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika i co do daty, od której należą się pracodawcy ustawowe odsetki od zasądzzonego odszkodowania).

Sąd drugiej instancji w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego i dokonanych ustaleń faktycznych. Przechodząc do oceny prawnej, Sąd odwoławczy zaakceptował wywód Sądu Rejonowego, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę, ze względu

na ogólnikowe i niekonkretne określenie przyczyny zakończenia zatrudnienia, nie spełniało wymogów formalnych określonych w powołanych przepisach. Podkreślił, że apelująca dopiero po prawie dwóch miesiącach od dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę doprecyzowała, jakie zachowania pracodawcy, czy pracowników pozwanego wpłynęły na podjęcie przez nią decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W rezultacie, Sąd Okręgowy ocenił rozwiązanie umowy o pracę jako wadliwe. Argumentował jednak, że skoro podstawową i bezwzględną przesłanką roszczenia z art. 55 §1¹ k.p. jest "dopuszczenie" się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, to gdy tego "dopuszczenia się" nie ma, a więc określony fakt nie miał miejsca, roszczenie po stronie pracownika nie może powstać i wobec tego pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia odszkodowania. Pomimo odmiennego wniosku wywiedzionego z wykładni przepisu art. 55 § 1¹ k.p. Sąd drugiej instancji zaznaczył, że Sąd Rejonowy przeprowadził pełne postępowanie dowodowe na okoliczność tego czy przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę zaistniały i czy spełniały wymóg ciężkości. Przeprowadzając ocenę w tym zakresie, Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że okoliczności, na które powódka powołała się w piśmie stanowiącym uzasadnienie przyczyn rozwiązania umowy o pracę miały miejsce w większości w terminie dużo wcześniejszym, niż termin miesięczny, o którym mowa w treści art. 52 § 2 k.p. Okoliczność ta, zgodnie z treścią art. 55 § 2 k.p. ma znaczenie dla oceny zasadności roszczenia pracownika.

Konkludując, zdaniem Sądu Okręgowego, kluczowa kwestią było ustalenie, czy miało miejsce rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Sąd drugiej instancji, szczegółowo analizując poszczególne zdarzenia, doszedł do przekonania, że pozwany nie naruszył względem powódki podstawowych obowiązków (tym bardziej nie uchybił im w sposób ciężki).

Odnosząc się do żądania zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, Sąd drugiej instancji podniósł, że przesłanki tego zjawiska muszą być oceniane według obiektywnych kryteriów. Nie można opierać się na subiektywnych odczuciach, czy wrażeniach, które wynikają z indywidualnej wrażliwości, a nie z obiektywnej oceny zachowań sprawcy. Przy ocenie przesłanek z art. 94³ § 2 k.p.

niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Nie można jednak całkowicie pomijać elementów subiektywnych (dotyczących konkretnego pracownika). W tym ujęciu, Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, zachowania wskazywane przez powódkę jako nękanie czy dręczenie ze strony Dyrekcji czy Kierownika Sekcji były działaniami leżącymi w zakresie uprawnień i obowiązków nadzorczych tych osób, a także, jak w przypadku nałożenia na powódkę kary nagany za nieusprawiedliwioną nieobecność na radzie pedagogicznej - konsekwencją nie wykonywania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż powódka w toku postępowania nie wykazała żadnej z ustawowych przesłanek mobbingu. Dlatego podniesiony przez apelującą zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 5 k.p.c. poprzez nieudzielenie powódce występującej bez profesjonalnego pełnomocnika niezbędnych pouczeń, w szczególności co do możliwości przesłuchania specjalistów z zakresu psychiatrii i psychologii na okoliczność rozstroju zdrowia wywołanej mobbingiem w ogóle nie ma zastosowania w okolicznościach niniejszej sprawy. Skoro powódka w żaden sposób nie wykazała, by była poddana mobbingowi w miejscu pracy, badanie stanu zdrowia, czy dalsze rozważania na temat zasadności roszczenia o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem nie mają podstaw prawnych. Rozstrój zdrowia powódki nie był zresztą kwestionowany przez pozwaną, jednak okoliczność, że wystąpił nie pociąga za sobą wniosku, że doprowadziła do niego praca powódki w pozwanej Szkole.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok w części oddalającej apelację, zarzucając naruszenie:

- art. 55 § 1¹ k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie i odmowę zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania, mimo istnienia ku temu przesłanek z uwagi na wystąpienie okoliczności wypełniających znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p.;

- art. 94³ § 3 k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie i odmowę zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem;

- art. 61¹ k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej odszkodowania, mimo braku przesłanek ku temu, w szczególności mimo niekonstytucyjności przepisu umożliwiającego pracodawcy zgłoszenie roszczenia odszkodowawczego w terminie przekraczającym istotnie termin przewidziany dla analogicznego roszczenia pracownika;

- art. 8 k.p. - przez jego niezastosowanie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej odszkodowania mimo sprzeczności żądania pozwanej z zasadami współżycia społecznego i zarzucanej niekonstytucyjności zastosowanego przepisu art. 291 § 2¹ k.p., na podstawie którego zasądzono od powódki odszkodowanie;

- art. 291 § 2¹ k.p. - przez jego niewłaściwe zastosowanie mimo wykazanej niekonstytucyjności i uznanie, iż roszczenie pracodawcy zostało zgłoszone we właściwym terminie;

- art. 264 § 2 k.p. - przez jego niezastosowanie w zakresie roszczenia odszkodowawczego zgłoszonego przez pozwanego pracodawcę;

- art. 8 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - przez jego niezastosowanie i brak odmowy zastosowania art. 291 § 2¹ k.p. jako niezgodnego z konstytucyjną zasadą równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej);

- art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - przez jego niezastosowanie i brak odmowy zastosowania art. 291 § 2¹ k.p. jako niezgodnego z konstytucyjną zasadą równości;

- art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym przez odmowę jego zastosowania i wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym w przedmiocie konstytucyjności art. 291 § 2¹ k.p.;

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku (w pkt 2) i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu albo uchylenia także w części (niekorzystnej dla powódki) wyroku Sądu Rejonowego w G..

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie daje podstaw do wzruszenia wyroku Sądu drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie, Sąd drugiej instancji orzekał co do powództwa głównego, jak i powództwa wzajemnego. Skarga kasacyjna dotyczyła też obu powództw. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że w ramach powództwa wzajemnego Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pracodawcy kwotę niższą niż 10.000 zł.

W orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że nie zachodzi przypadek kumulacji roszczeń przy zaskarżeniu wyroku sądu drugiej instancji w zakresie powództwa głównego i wzajemnego. Wartość przedmiotu zaskarżenia, a w związku z tym dopuszczalność skargi kasacyjnej, powinny być określone osobno dla powództwa głównego i powództwa wzajemnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2009 r., II CSK 597/08, LEX nr 527253; z dnia 16 lutego 2007 r., II PZ 81/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 135; z dnia 15 maja 2007 r., V CZ 35/07, LEX nr 332885; z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 15/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 225; z dnia 12 grudnia 2006 r., I CSK 411/06, LEX nr 610067; z dnia 9 marca 2004 r., I CZ 13/04, LEX nr 599742; z dnia 9 czerwca 1999 r., III CZ 39/99, LEX nr 523686; z dnia 25 listopada 1998 r., II CZ 120/98, Wokanda 1999 nr 2, poz. 8; z dnia 23 maja 1997 r., I PZ 21/97, OSNAPIUS 1998 nr 4, poz. 126). Konkluzja ta jest konsekwencją tego, że powództwo główne i wzajemne mimo, że rozpoznawane wspólnie, kreują odmienne sprawy w rozumieniu art. 398² § 1 k.p.c. Oznacza to, że dopuszczalność wniesienia skargi kasacyjnej oceniana jest odrębnie co do żądania dochodzonego w ramach powództwa głównego i wzajemnego. Uzasadnia to wniosek, że skarga kasacyjna powódki w zakresie w jakim dotyczy powództwa wzajemnego pracodawcy jest niedopuszczalna, gdyż wartość przedmiotu zaskarżenia wynosi poniżej 10.000 zł. Dlatego, zgodnie z art. 398⁶ § 3 k.p.c. należało orzec jak w pkt I wyroku.

Konkluzja powyższa zwalnia od rozważania podstaw skargi związanych z powództwem wzajemnym pracodawcy. Mimo tej konkluzji, trzeba stwierdzić, że wywody skargi kasacyjnej odnoszące się do roszczenia pracodawcy nie są trafne.

Powołując się na art. 61¹ k.p., powódka poruszyła kilka przeplatających się ze sobą wątków. Po pierwsze, zakwestionowała podstawy do przyznania pracodawcy prawa do odszkodowania, po drugie, w jej ocenie, wniesienie powództwa przez pracodawcę nastąpiło z opóźnieniem, po trzecie, regulacja prawna upoważniająca zatrudniającego do wywiedzenia roszczenia w ciągu roku jest zdaniem skarżącej niezgodna z konstytucyjną zasadą równości, a po czwarte, zasady współżycia społecznego nie pozwalały na zasądzenie roszczenia. Każda z przedstawionych racji opiera się na odmiennych argumentach, zatem trzeba ją omówić odrębnie.

Przesłanką odszkodowania z art. 61¹ k.p. jest nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Oznacza to, że jeśli sąd stwierdza, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, to dochodzi równocześnie do wykazania braku zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W rozpoznawanej sprawie, Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił, że powódka nie miała merytorycznych podstaw do zakończenia zatrudnienia. W rezultacie, ziścił się jedyny i wystarczający warunek z art. 61¹ k.p. W tym znaczeniu podstawa skargi kasacyjnej nie mogła wywołać zamierzonego skutku.

Prawdą jest, że ustawodawca określił odmienną sytuację dla pracownika dochodzącego odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. i dla pracodawcy wywodzącego roszczenie z art. 61¹ k.p. Oczywiście jest, że roczny termin przedawnienia, zastrzeżony w art. 291 § 2¹ k.p., dotyczy jedynie pracodawcy. Można też zasadnie wnosić, że termin przedawnienia żądania pracownika reguluje art. 291 § 1 k.p. (wynosi on 3 lata i biegnie od daty wymagalności odszkodowania). Ten ostatni aspekt, na który powódka nie zwróciła uwagi, wynika z ogólnej reguły, zgodnie z którą każde roszczenie majątkowe (a takim jest odszkodowanie) ulega przedawnieniu, bez względu na to, czy przysługuje pracodawcy, czy też pracownikowi. Skoro przedawnieniu podlegają „roszczenia ze stosunku pracy”, to jasne jest, że art. 291 § 1 k.p. nie dokonuje rozróżnienia podmiotowego i przedmiotowego (B. Wagner, *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, PiZS 2003, nr 2, s. 6).

Nie jest natomiast jasne, czy 14 dniowy (aktualnie 21 dniowy) termin na dochodzenie roszczeń, określony w art. 264 § 2 k.p., ogranicza pracodawcę i

pracownika, a bardziej precyzyjnie, czy ma zastosowanie do odszkodowań dochodzonych przez strony po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Według wizji zaprezentowanej przez powódkę, termin ten dotyczy pracownika dochodzącego odszkodowania, nie stosuje się go jednak do pracodawcy. W oparciu o tak wyznaczoną różnicę powódka zbudowała zarzut niekonstytucyjności. Problem w tym, że założenie to jest fałszywe.

Kodeks pracy posługuje się kilkoma instrumentami dawności, których celem jest limitowanie dostępności roszczeń. Przedawnieniem posłużono się w art. 291 k.p. Polega ono na tym, że określony upływ czasu ogranicza skuteczność drogi sądowej. W razie wniesienia żądania, na zarzut strony przeciwnej, sąd powinien oddalić powództwo. Nie dochodzi jednak do wygaśnięcia roszczenia, upływ terminu przedawnienia sprawia tylko, że staje się ono naturalne. Nie można go skutecznie dochodzić przed sądem, co nie przeszkadza dobrowolnemu jego spełnieniu przez dłużnika. Natomiast, art. 264 § 2 k.p. jest nośnikiem innego instrumentu prawnego. W literaturze przedmiotu nazywa się go prekluzją. Polega ona na tym, że z upływem terminu wyznaczonego do realizacji roszczenia następuje jego wygaśnięcie. Znaczy to tyle, że roszczenie przestaje istnieć w sensie prawnym. W prawie pracy zastosowano prekluzję zmodyfikowaną. Roszczenie co do zasady wygasa, jednak w wyjątkowych przypadkach termin do jego dochodzenia może ulec przywróceniu na wniosek. Zależność ta nie zmienia istoty konstrukcji z art. 264 § 2 k.p. (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194).

Sumą powyższych rozważań jest teza, że z metodologicznego punktu widzenia przedawnienie z art. 291 k.p. i prekluzja z art. 264 k.p. nie są konstrukcjami tożsamymi. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że ewentualna niekonstytucyjność tych norm prawnych może być badana tylko w ujęciu wewnętrznym (w ramach danego przepisu, czy też szerzej instytucji prawnej), a nie porównawczym (przez odnoszenie przedawnienia do prekluzji i odwrotnie).

Konkluzja ta wiedzie do wniosku, że Sąd odwoławczy nie mógł naruszyć art. 291 § 2¹ k.p., uznając, że nie upłynął termin przedawnienia na wniesienie powództwa przez pracodawcę. Porównanie z art. 291 § 1 k.p. mogłoby co najwyżej zaprowadzić do zapatrywania, że przepis jest niekonstytucyjny z uwagi na to, że

ogranicza termin na dochodzenie roszczenia pracodawcy do jednego roku, gdy dla pracownika przewidziano aż 3 lata. Z pewnością nie o tego rodzaju konstatację chodziło skarżącej, co tylko potwierdza, że podstawa skargi kasacyjnej również w tym aspekcie nie jest trafna. Z tej samej przyczyny, jako niekonstytucyjny nie może zostać uznany art. 61¹ k.p., co sugeruje skarżąca. Nie jest równocześnie normatywnie nośne twierdzenie, że art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wchodzi w relację z art. 291 § 2¹ k.p. i pozwala na odmowę jego zastosowania, z uwagi na zasadę równości. Jeśli pracodawca wnosi powództwo w terminie roku od powzięcia wiadomości o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p., to nie można twierdzić, że jego zachowanie pozostaje w sprzeczności z zasadą równości, przy uwzględnieniu, że art. 291 § 1 k.p. przewidział dla analogicznego roszczenia pracownika termin przedawnienia 3 letni. Wywód ten wyjaśnia, że również w tym zakresie powódka nie ma racji.

Realny dylemat prawny sprowadza się do interpretacji art. 264 § 2 k.p. Nawiązując do zgłoszonej podstawy skargi kasacyjnej, nie jest jasne, czy przepis ten ma zastosowanie do odszkodowania z art. 61¹ k.p. Wiążąca odpowiedź nie jest możliwa bez rozważania kilku argumentów. Wnioski płynące z posłużenia się wykładnią językową prowadzi do kilku konkluzji. Po pierwsze, przepis art. 264 § 2 k.p. werbalnie nie rozróżnia, czy wnoszącym o zasądzenie odszkodowania ma być pracownik, czy też pracodawca. Po drugie, w przepisie połączono żądania przywrócenia do pracy i odszkodowania łącznikiem „lub”. Ma to znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że materialnoprawna podstawa tych roszczeń (którą jest art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.) posługuje się zwrotem „albo”. Różnica ta staje się zrozumiała, tylko wówczas, gdy weźmie się pod uwagę, że alternatywa rozłączna właściwa jest tylko dla roszczeń pracownika, który musi wybrać między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem. W przypadku odszkodowań z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p. obu stronom stosunku pracy przysługuje tylko odszkodowanie. Zakładając, że art. 264 § 2 k.p. obejmuje nie tylko sytuację, w której to pracodawca doprowadza do zakończenia zatrudnienia, zrozumiałą staje się zabieg polegający na zastąpieniu łącznika „albo” na spójnię „lub”. Akcentuje on bowiem różnorodność roszczeń, które wspólnie podlegają ograniczeniu prekluzją sądową.

Analiza odwołująca się do dyrektyw systemowych prowadzi jednak do przeciwnych wniosków. Odczytanie art. 264 § 2 k.p. w kontekście art. 264 § 1 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że 14 dniowy (21 dniowy) termin na wniesienie powództwa do sądu pracy dotyczy jedynie roszczeń pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę. Oznacza to, że poza zakresem przepisu pozostają żądania wywodzone przez pracownika z art. 55 § 1¹ k.p., jak i pracodawcy mające oparcie w art. 61¹ k.p. Inicjuje je bowiem zachowanie zatrudnionego, który rozwiązuje więź pracowniczą. Kierując się tym spostrzeżeniem, w literaturze przedmiotu (Ł. Pisarczyk, *System Prawa Pracy. Tom VI Procesowe Prawo Pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1033) trafnie wskazuje się, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p., należy oceniać w zestawieniu z art. 264 § 1 k.p., który dotyczy roszczeń alternatywnych, a zatem tylko tych które przysługują pracownikowi. Tezę tę podpira argument celowościowy. Wprowadzenie krótkich terminów prowadzących do wygaszenia roszczenia, jest uzasadnione w przypadku roszczeń restytucyjnych. Szczególnie w interesie pracodawcy leży szybkie wyjaśnienie, czy pracownik będzie dochodził przywrócenia do pracy. Podobna zależność nie zachodzi, gdy idzie o roszczenia odszkodowawcze (M. Mędrala, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Żołyński, Gdańsk 2016, s. 1635; P. Korus, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 857). Oznacza to, że art. 264 § 2 k.p. dotyczy wyłącznie odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. (który to przepis przewiduje również żądanie przywrócenia do pracy).

W przeprowadzanym wywodzie nie może zabraknąć jeszcze jednego spostrzeżenia. Przywrócenie terminu do dokonania czynności skierowane zostało tylko do pracownika. Świadczy o tym *expressis verbis* art. 295 § 1 k.p. W rezultacie, gdyby przyjąć, że roszczenia z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p. podlegają prekluzji, to sytuacja prawna pracodawcy, względem uprawnień pracownika, byłaby niezrozumiała. Zatrudniony dochodząc odszkodowania mógłby liczyć na przywrócenie terminu, a pracodawcy ułatwienie takie nie przysługiwałoby. Rozróżnienie to ze zrozumiałych względów jest nielogiczne.

Stanowisko przeciwne, niekiedy głoszone w doktrynie (M. Raczkowski w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 1285.), opiera się na podkreśleniu podobieństwa między odszkodowaniem z

art. 56 § 1 k.p. i art. 61¹ k.p. Racja ta nie jest wystarczająca, jeśli uwzględni się, że poza bliskością konstrukcyjną można wskazać na szereg odrębności. Poza tym odwołanie się do podobieństwa, jest możliwe, gdy nie prowadzi do rozwiązań systemowo niezbornych (co w omawianym problemie ma miejsce, jeśli zważyć choćby na art. 265 § 1 k.p.), a nadto, jeśli nie dotyczy przepisów ograniczających skuteczne dochodzenie roszczeń, które z założenia powinny podlegać wykładni zawężającej.

Kierując się tym ostatnim zapatrywaniem, w orzecznictwie zauważono, że art. 264 § 1 i § 2 k.p. mają zastosowanie tylko do wybranych roszczeń. Nie obejmują wszystkich kodeksowych żądań dotyczących jednostronnego rozwiązania stosunku pracy. Przykładowo można wskazać, że art. 264 k.p. nie znajduje zastosowania do wynagrodzenia z art. 49 k.p. z tytułu błędnego ustalenia okresu wypowiedzenia. Do tego typu roszczeń zastosowanie ma ogólny termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 273/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 167; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 119/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 647; OSP 2001 nr 1, poz. 14 z glosą J. Steliny; z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 123/97, OSP 1998 nr 156 z glosą T. Zielińskiego). Omawianego przepisu nie bierze się również pod uwagę co do roszczeń o świadczenia związane z ustaniem stosunku pracy, których źródłem nie są przepisy prawa pracy, lecz umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2016 r., II PK 205/15, LEX nr 2165563), jak również co do roszczeń pracownika wynikłych z rozwiązania umowy o pracę z upływem terminu na jaki była zawarta (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 200).

Analogicznie w innych płaszczyznach tematycznych, podkreśla się odrębność odszkodowań wynikających z rozwiązania umowy o pracę. W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2012 r., II PZ 26/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 207 stwierdzono, że do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. (czy z art. 61¹ k.p.) powinna mieć zastosowanie stawka z § 11 ust. 1 pkt 2, a nie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego

ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490). W uzasadnieniu tego judykatu podkreślono, że należności te różnią się od odszkodowania z art. 56 § 1 k.p., które może być dochodzone alternatywnie z przywróceniem do pracy. Także na gruncie art. 264 § 2 k.p. w orzecznictwie sądów powszechnych wykształcił się pogląd, zgodnie z którym przepis ten nie ma zastosowania do roszczeń pracodawcy i pracownika powstałych w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez zatrudnionego (wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 29 czerwca 2015 r., IV Pa 79/15, LEX nr 1835799).

Konstatując, wykładni art. 264 § 2 k.p. nie wypada jednoznacznie. Z jednej strony, w aspekcie podmiotowym, nie da się twierdzić, że przepis nie ma zastosowania również do pracodawcy wywodzącego roszczenie o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę (na przeszkodzie stoi wynik wykładni językowej), z drugiej zaś strony, gdy spojrzeć się z perspektywy przedmiotowej, staje się jasne, że regulacja ta obejmuje tylko roszczenia odszkodowawcze pracownika i to jedynie związane z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy dostrzega niedoskonałości redakcyjne art. 264 § 2 k.p., co tylko upewnia, że wnioski płynące z wykładni językowej, nie mogą stać się argumentem wiodącym. Przewyciężają je konkluzje systemowe i funkcjonalne. W tym rozrachunku, bardziej przekonuje teza, że prekluzja z art. 264 § 2 k.p. nie dotyczy roszczeń o zasądzenie odszkodowań z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p. Ograniczenie dochodzenia tych żądań zostało przewidziane odpowiednio w art. 291 § 1 k.p. i art. 291 § 2¹ k.p. (roszczenie pracownika przedawnia się po upływie trzech lat licząc od daty wymagalności, a pracodawcy po roku od powzięcia wiadomości o wyrządzeniu szkody, jednak nie później niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia).

Zapatriwanie to oznacza, że podstawa skargi kasacyjnej wspierana art. 264 § 2 k.p. nie jest trafna. Powódka wyszła bowiem z błędnego założenia, że roszczenie odszkodowawcze pracownika ulega prekluzji z art. 264 § 2 k.p., zaś pracodawcy podlega przedawnieniu z art. 291 § 2¹ k.p. Zanegowanie tego punktu widzenia sprawia, że wywody na temat niekonstytucyjności art. 61¹ k.p. i art. 291 § 2¹ k.p. w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej są

bezpodstawne. Przepis art. 264 § 2 k.p. nie miał zastosowania do odszkodowania pozwanego, zatem jego nieuwzględnienie nie świadczy o zasadności skargi kasacyjnej.

Nie zmieniając wątku, staje się także oczywiste, że zarzuty oparte na art. 8 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak również na art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym są bezprzedmiotowe. Jakkolwiek sądowa ocena konstytucyjności konkretnego przepisu przez sąd jest kwestią problematyczną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2014 r., II UK 199/13, LEX nr 1439390), to nie ma wątpliwości, że Sąd Najwyższy jest władny dokonywać wykładni przepisów niejasnych. W rozpoznawanej sprawie, wynikiem starań interpretacyjnych, okazało się, że sytuacja prawna pracownika, względem sytuacji pracodawcy, nie może uchodzić za nierówną. Oznacza to, że powołanie się na zasadę równego traktowania nie jest miarodajne.

Niezależnie, trzeba wskazać, że wystąpienie na podstawie art. 193 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym z pytaniem prawnym należy do uprawnień sądu orzekającego i ustawodawca nie przewidział możliwości kontroli sposobu korzystania z tego uprawnienia przez badanie zasadności wystąpienia lub niewystąpienia z pytaniem prawnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2014 r., II UK 445/13, LEX nr 1475168).

Przechodząc do ostatniego zarzutu, to jest podstawy opartej na art. 8 k.p., należy zauważyć, że powódka wywodzi konflikt między zasądzeniem na rzecz pracodawcy odszkodowania a zasadami współżycia społecznego z kilku okoliczności. Po pierwsze, z uwagi na niekonstytucyjność art. 291 § 2¹ k.p., po drugie, z racji wieloletniego okresu pracy w pozwanej szkole, po trzecie, z braku szkody po stronie pracodawcy, po czwarte, gdyż zasądzone od niej odszkodowanie przekracza jej możliwości finansowe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 243) dopuszcza się ograniczenie wysokości odszkodowania należnego pracodawcy na podstawie art. 61¹ k.p. ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zastrzega się jednak, że domaganie się przez pracodawcę odszkodowania, jeśli pracownik bez uzasadnionej przyczyny rozwiązuje umowę o pracę, nie może

być traktowane jako godzące w zasady współżycia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 240/11, LEX nr 1170241; z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 372). Nie można przy tym pominąć, że treść klauzuli generalnej, zawarta w art. 8 k.p., ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210 oraz uchwałę z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 Nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, Lex Polonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, Lex Polonica nr 1630441). W ocenie Sądu Najwyższego okoliczności podniesione przez powódkę w skardze kasacyjnej nie dają podstaw do tego rodzaju konkluzji. Niekonstytucyjność przepisu nie ma miejsca, staż pracy nie jest wystarczającą zmienną do zakwestionowania prawa pracodawcy, odszkodowanie z art. 61¹ k.p. ma charakter ryczałtowy, zatem niepowstanie szkody po stronie pracodawcy nie może być oceniane jako społecznie niesprawiedliwe. Pracownik, który z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązuje umowę o pracę, a zatem pozbawia się środków utrzymania, musi liczyć się z reakcją pracodawcy. W rezultacie, w

rozpoznawanej sprawie nie można uznać, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 8 k.p.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że pomijając przeszkodę w postaci niedopuszczalności skargi kasacyjnej, zarzuty skierowane względem rozstrzygnięcia dotyczącego powództwa wzajemnego pracodawcy nie znajdują odzwierciedlenia w przepisach prawnych.

Pozostaje zatem rozważyć argumenty powódki zgłoszone względem powództwa głównego. Zostały one skumulowane w dwóch podstawach skargi kasacyjnej. Pracownica jest zdania, że art. 94³ § 3 k.p. został niewłaściwie zastosowany. Oznacza to, że zarzuca Sądowi drugiej instancji błąd w subsumpcji, czyli wadliwość na etapie podciągnięcia konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny model normatywny. Formułując podstawę zaskarżenia powódka nie dostrzegła, że § 3 art. 94³ k.p. kreuje prawo podmiotowe do „odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia” w razie wystąpienia mobbingu. Definicja zaś zjawiska została umieszczona w art. 93³ § 2 k.p. W rezultacie, w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji stwierdza, że nie doszło do mobbingu, nie można skutecznie zarzucić niewłaściwe zastosowania art. 93³ § 3 k.p.c., bez jednoczesnego zakwestionowania art. 94³ § 2 k.p. Mając na względzie, że Sąd Najwyższy jest związany granicami podstaw skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), staje się jasne, że w zgłoszonym kształcie skarga kasacyjna nie może doprowadzić do wzruszenia wyroku Sądu drugiej instancji w przedmiocie żądania zasądzenia zadośćuczynienia.

Pomijając tę przeszkodę, zapoznanie się z miarodajnymi ustaleniami faktycznymi prowadzi do jednego wniosku - powódka nie była ofiarą mobbingu. Analizując uzasadnienie skargi kasacyjnej w części dotyczącej art. 94³ § 3 k.p., daje się zauważyć, że powódka zmierza do zaakcentowania znaczenia wybranych dowodów, a nadto podkreśla znaczenie dokumentacji lekarskiej. Tego rodzaju racje nie są nośne, gdyż Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę rozstrzygnięcia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), co uniemożliwia mu (szczególnie przy braku zarzutów naruszenia przepisów postępowania) weryfikowanie i ponowną ocenę materiału dowodowego. Oznacza to, że subiektywna ocena zdarzeń, ogólnie rysowana przez powódkę w skardze kasacyjnej, nie świadczy o uporczywym nękanii, zastraszaniu, poniżaniu,

ośmieszaniu, czy też izolowaniu powódki. Sąd drugiej instancji w tym zakresie przeprowadził staranne i wnikliwe rozważania (podpierając się precyzyjnymi i szerokimi ustaleniami Sądu Rejonowego). Sąd Najwyższy nie dostrzega wadliwości rozumowania Sądu odwoławczego.

Konstatacja powyższa ma wpływ również na podstawę skargi kasacyjnej opartą na art. 55 § 1¹ k.p. Nie można w tym miejscu pominąć, że powódka wiąże odmowę zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z wystąpieniem mobbingu. Trzeba po raz kolejny przypomnieć, że Sąd Najwyższy związany jest granicami podstawy skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Oznacza to, że poza kontrolą kasacyjną pozostaje, czy istniały poza mobbingiem inne uzasadnione przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Sąd odwoławczy je wykluczył, a powódka w skardze kasacyjnej odniosła się do przyczyny podyktowanej mobbingiem. Wobec uznania, że zjawisko to nie wystąpiło, a stanowisko to nie zostało procesowo zanegowane, Sąd Najwyższy zwolniony jest od dalszych rozważań.

Wobec tego, że podstawy skargi kasacyjnej okazały się nietrafne, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. należało orzec jak w punkcie II wyroku.