

POSTANOWIENIE

Dnia 8 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko L. Spółce z o.o. w W.
o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 19 października 2021 r., sygn. akt III APa 8/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2025
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 19 października 2021 r., sygn. akt III APa 8/20 Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyniku apelacji powódki K. K. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z 30 października 2019 r., sygn. akt VII P 13/16 w ten sposób, że zasądził od pozwanej L. Spółki z o.o. w W. na rzecz K. K. kwotę 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa prawnego, w pozostałej części oddalił apelację i zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

W dniu 7 marca 2016 r. K. K., reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła pozew o zapłatę przeciwko L. Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Powódka wniosła o zasądzenie w trybie art. 448 k.c. w zw. z art. 24 k.c. od pozwanej na jej rzecz kwoty 250.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu wg. norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew L. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych.

Wyrokiem z 30 października 2019 r., sygn. akt VII P 13/16 Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie oddalił powództwo K. K. przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zadośćuczynienie, zasądził od powódki K. K. na rzecz pozwanej L. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 10.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu błędy w ustaleniach faktycznych, a także naruszenie art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 448 k.c. w zw. z art. 11¹ k.p., w zw. z art. 30 Konstytucji; art. 60 k.c. i art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 205¹² § 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c.; art. 278 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok.

Sąd drugiej instancji wskazał, że zarzuty procesowe jak i naruszenia prawa materialnego zawarte w apelacji okazały się uzasadnione. Sąd pierwszej instancji, co prawda w sposób należyty przeprowadził postępowanie dowodowe, przesłuchał wielu świadków i stronę, jednakże z prawidłowo zgromadzonego materiału dowodowego wyprowadził nieprawidłowe wnioski. W ocenie Sądu Apelacyjnego słusznie podnosiła apelująca, że w niniejszej sprawie przedmiotem sporu nie jest sytuacja zaistniała w dniach 13-14 września 2013 r. z udziałem Powódki i jej krewnego, sytuacja ta była tylko tłem do wydarzeń, które powinny stanowić przedmiot procedowania Sądu pierwszej instancji i granice rozpoznawania niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy zamiast dokonać ustaleń w zakresie przedmiotu sporu tj. ustaleń w zakresie czy doszło do bezprawnego naruszenia dobra osobistego powódki w postaci dobrego imienia i godności pracowniczej, w związku

z przeprowadzonymi spotkaniami z pracownikami w dniu 20 września 2013 r. i rozpowszechnianiem danych dotyczących trybu zwolnienia powódki w intranecie, skupił się na ustaleniu przebiegu zdarzeń z 13-14 września 2013 r., uchybień jakich dopuściła się powódka w związku z wyprzedażą posezonową mebli ogrodowych, zastosowanej procedury A. i jej wysokości. Sąd Okręgowy w sposób bezkrytyczny uznał, że dokonane w sprawie ustalenia faktyczne nie pozostawiają wątpliwości, że powódka swoim działaniem przyczyniła się do sprzedaży na rzecz swojego krewnego A. K. mebli ogrodowych po obniżonej cenie, przy czym odbyło się w to sposób, który mógł być przez pracodawcę oceniany jako naruszający obowiązujące procedury oraz niezgodny z zasadami etyki, jakimi się kierował. Niewątpliwym zaś było, w ocenie Sądu drugiej instancji, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie można wyprowadzić jednoznacznego wniosku co do w/w zarzutu, nie zostały przedstawione konkretne zarzuty jakie przepisy wewnętrznych regulacji, zasad etyki obowiązujących u pozwanego zostały przez powódkę naruszone, jakich uprawnień nadużyła, jeśli ich nadużyła, biorąc pod uwagę zajmowane stanowisko, czy uchybieniem było poinformowanie o wyprzedaży kuzyna, czy przygotowanie biuletynu i nieprzestawienie go kierownikowi działu, czy uchybieniem wewnętrznej procedury była wymiana towaru z wystawy na nowy, jeśli był w tej samej cenie, czy dopuszczalne było zastosowanie obniżki ceny towaru wyprzedażowego A. o 70%. Wbrew stanowisku pozwanej i Sądu pierwszej instancji te okoliczności nie zostały wyjaśnione w sposób zezwalający na postawienie jednoznacznej tezy zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku: „w tych okolicznościach zdaniem Sądu pozwany pracodawca miał obiektywne podstawy do sformułowania wobec powódki zarzutów naruszenia obowiązujących w sklepie procedur, jak również do kwestionowania etyki takiego zachowania”. W żadnym bowiem zakresie nie zostało udowodnione, że powódka dopuściła się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych i jakich dokonując sprzedaży towaru na rzecz A. K..

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Okręgowy błędnie ustalił, że to powódka była inicjatorem spotkań z pracownikami w dniu 20 września 2013 r., chcąc w ten sposób wykazać przełożonym, że nadal cieszy się zaufaniem podległych pracowników, tym samym w organizacji i przebiegu spotkania nie może upatrywać naruszenia jej dobra osobistego. Jak słusznie ustalił Sąd pierwszej instancji w dniu

19 września 2019 r. A. B. poinformowała K. K., że sprawa jest poważna i że „będą musieli się rozstać” w trybie zwolnienia dyscyplinarnego. Jednocześnie wskazała, że nazajutrz odbędzie się spotkanie z pracownikami sklepu, na które przyjedzie Prezes C. D.. Jednakże, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, A. B. nie pozostawiła powódce wyboru co do uczestnictwa w spotkaniach z pracownikami, poinformowała ją bowiem, że albo stawi się na spotkania z pracownikami w dniu 20 września, albo zostanie zwolniona w trybie dyscyplinarnym, co więcej było już przygotowane pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie było przygotowanego zaś żadnego alternatywnego pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę czy rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W odpowiedzi na powyższe powódka wskazała, że nie chciałaby się spotykać z pracownikami, chciała wyjaśnić zaistniałą sytuację z przełożonymi. W obliczu zagrożenia zwolnieniem dyscyplinarnym, trudną sytuacją rodzinną i materialną, upatrując jedynej szansy na kontynuowanie zatrudnienia w narzuconym jej spotkaniu z pracownikami, powódka zgodziła się w nim wziąć udział.

W ocenie Sądu Apelacyjnego fakt zorganizowania spotkania ze wszystkimi pracownikami sklepu (około 100 osób) w trzech turach, na których K. K. trzykrotnie zmuszona było tłumaczyć się z okoliczności zarzucanych jej w anonimowym e-mailu, poddawać się osądowi podległych jej pracowników, oczekiwać na ich ostateczną decyzję co do pozostania na stanowisku dyrektora, niewątpliwie doprowadziło do naruszenia jej dobra osobistego w postaci godności pracowniczej. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nieuzasadnione jest twierdzenie Sądu Okręgowego, że samo zorganizowanie spotkań mogło być dla powódki „stresujące”, ale już sam ich przebieg nie. Sąd Okręgowy, co zasadnie podnosi w apelacji powódka, uznał w sposób całkowicie dowolny, że twierdzenia powódki co do poniżającego ją i upokarzającego przebiegu spotkań, stały w sprzeczności ze spójnym obrazem faktycznym, jaki wyłaniał się z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie osób, które uczestniczyły w spotkaniach z pracownikami w dniu 20 września 2013 r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w świetle zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego nie sposób przyjąć, że konieczność wystąpienia przed swoimi podległymi pracownikami, którymi zarządza się wiele lat, tłumaczenie się

przed nimi z nieudowodnionych zarzutów, a zawartych w anonimie, powtarzanie trzykrotnie tych samych wyjaśnień przed kolejną grupą pracowników, słuchanie wystąpień prezesa, który udzielał pochwał pracownikom za wysłanie anonimów i zachęcał ich do dalszej takiej aktywności, przepraszenie pracowników, proszenie ich o wybaczenie było swoistym linczem nad pracownikiem. Znamionnym jest, że nigdy wcześniej ani później pozwany nie stosował takiej metody faktycznego upokorzenia pracownika. Nigdy też nie słyszano w branży hipermarketów o takiej zasadzie publicznych wyjaśnień, przepraszenia pracowników, oceniania przełożonego przez pracowników, w innym trybie niż przewidzianych w przepisach prawa. Co więcej, argumentacja Sądu pierwszej instancji, że powódka miała zapewnioną swobodę wypowiedzi, co zresztą sama przyznała w swoich zeznaniach, nikt powódce nie przerywał, nie zadawał pytań, nie komentował jej wyjaśnień czy zachowania, nie odbyła się również żadna dyskusja na ten temat, nie była w żaden sposób zmuszona do błagania pracowników o wybaczenie, lecz przeprosiła ich z własnej woli, wyjaśniając okoliczności i przyczyny zdarzenia z 13 września 2013 r., nie przesądza w żadnej mierze o tym, że nie doszło do naruszenia dobra osobistego powódki. Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny uznał, że pozwana naruszyła dobra osobiste powódki poprzez wymuszenie na niej, pod groźbą rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, ukorzenia się przed podległymi jej pracownikami, przyznania się do działania, które zarzucono jej w anonimie, proszenia o wybaczenie, a następnie poddania pod osąd pracowników możliwości kontynuowania pracy w pozwanej spółce. Pracownicy oddawali głosy w głosowaniu tajnym, udzielali odpowiedzi na pytanie: czy chcą, aby powódka była dalej dyrektorem sklepu. Powódka zmuszona była cały dzień oczekiwać na swoisty „wyrok” swoich podległych pracowników. Po uzyskaniu informacji, że w większości pracownicy zagłosowali przeciwko pozostaniu jej w pracy, przełożona, wbrew wcześniejszym zapewnieniom, nadal zamierzała rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym zasadnym jest twierdzenie, że skoro wolą pracodawcy, jak twierdziła A. B., w świetle zasad etyki, było równe traktowanie wszystkich pracowników, w tym na stanowiskach kierowniczych, to odbycie spotkań powódki z pracownikami, nie mogło mieć innego celu jak upokorzenie jej przed podległymi pracownikami,

napiętnowanie i pokazanie przez prezesa C. D., że spółka karze stanowczo, tj. rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym osoby naruszające nowowprowadzony Kodeks etyki.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy błędnie również przyjął, że powódka podczas spotkań z pracownikami była spokojna i opanowana, podczas gdy ukorzenie się przed podległymi sobie pracownikami, wyjaśnianie im sytuacji jaka miała miejsce w związku z wyprzedażą, a także poddanie swojego dalszego losu w spółce pod ich osąd, były dla powódki trudne emocjonalnie, stresujące, poniżające. Okoliczności te potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie przesłuchani w sprawie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zasadnym jest zarzut apelacji dobierania przez Sąd pierwszej instancji dowodów pod z góry upatrzoną tezę, co skutkowało w konsekwencji błędem w ustaleniach stanu faktycznego. Jak słusznie podnosi apelująca, nie można tracić z pola widzenia w przedmiotowej sprawie faktu precedensowego charakteru okoliczności rozwiązania z powódką stosunku pracy. Wedle zeznań większości świadków nigdy dotąd w spółce nie organizowano spotkań wszystkich pracowników konkretnego sklepu, podczas których jeden z ich współpracowników tłumaczyłby się ze swoich uchybień w jakimkolwiek zakresie. Nie odbywały się też nigdy głosowania wśród wszystkich pracowników, którzy mieliby moc decydowania o dalszym zatrudnianiu przełożonego w spółce lub jakiegokolwiek formie ukarania za przewinienia. Przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji za spółką interpretacji, że negatywne rozstrzygnięcie głosowania oznaczało konieczność zwolnienia dyscyplinarnego powódki stanowi rażące naruszenie przepisów prawa materialnego (co do braku kwalifikacji zdarzenia jako naruszającego godność pracownika) oraz prawa procesowego w zakresie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów. W tych okolicznościach trudno przyjąć również za prawdziwe twierdzenie pozwanego i Sądu, że przebieg spotkania był spokojny, nie było żadnych emocji ze strony powódki, była opanowana, rzeczowa.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, strona pozwana nie może zasadnie twierdzić, że dochowała – wykluczającej odpowiedzialność deliktową - staranności przy przestrzeganiu obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych powódki.

Bezspornie, zdaniem Sądu drugiej Instancji, swoim zachowaniem dopuściła się naruszenia dobra osobistego K. K..

Niewątpliwym jest także, w ocenie Sądu Apelacyjnego, że naruszeniem dobra osobistego powódki było także rozpowszechnianie przez pracodawcę, za pośrednictwem systemu „O.”, wśród około 8 tysięcy pracowników spółki, informacji o trybie i przyczynie zwolnienia powódki. Sąd Okręgowy bezzasadnie uznał, że „gdyby nawet założyć, że nota personalna dotycząca powódki mogła nosić cechy naruszenia jej dóbr osobistych - co w ocenie Sądu nie miało miejsca - to w rzeczywistości krąg jej odbiorców był niewielki.” Już sam fakt umieszczenia takich informacji, wskazujących na zwolnienie pracownika z powodu naruszenia zasad etyki, co nie zostało ostatecznie udowodnione, niezależnie do jakiego kręgu odbiorców dotrze, stanowi naruszenie godności pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, gdyby pracodawca uznał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, po ustaleniu wszystkich okoliczności zdarzenia z 13-20 września 2013 r., miał prawo rozwiązać z K. K. stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wówczas powódka mogłaby skutecznie odwołać się od rozwiązania umowy w tym trybie do Sądu i dochodzić odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Nawet gdyby Sąd uznał, że doszło do wadliwego rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, nie dałoby to podstaw do stosowania przepisów o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.), jeżeli rozwiązaniem tym pracodawca nie naruszył dobra osobistego poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bowiem bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa. Oznacza to, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia

pracownika zatrudnienia o cechach „wilczego biletu” lub „infamii zawodowej”, wskutek pozbawienia pracownika w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności). Wobec powyższego trudno uznać, wbrew twierdzeniom pozwanego, że odbyte spotkania z pracownikami i ich głosowanie co do dalszej pracy powódki, były w interesie powódki, skoro to tylko prezes spółki lub upoważniona przez niego osoba, jako jedyny podmiot ma uprawnienia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. W tych okolicznościach rzekome pozostawienie ostatecznej decyzji co do losu pracownika (zwolnienia dyscyplinarnego) w rękach podległych mu 100 pracowników było nie tylko niezgodne z prawem - przepisami Kodeksu pracy, ale i naruszające dobra osobiste powódki.

W ocenie Sądu Apelacyjnego pozwany dopuścił się naruszenia dóbr osobistych powódki w sposób zawiniony, co najmniej z winy nieumyślnej. Pozwana spółka zatrudniająca kilka tysięcy osób, mająca wykwalifikowaną kadrę zarządczą, zajmującą się sprawami kadrowymi i osobowymi, posiadająca do pomocy obsługę prawną radców prawnych, winna przewidzieć możliwość wystąpienia szkodliwego skutku (naruszenie stanu zdrowia) u powódki, lecz bezpodstawnie przypuszczała, że zdoła go uniknąć, albo też nie przewidywała możliwości nastąpienia tych skutków (w postaci rozstroju zdrowia powódki), choć powinna i mogła przy zachowaniu wymaganej staranności, przewidzieć. Wina pozwanego jest tym bardziej ewidentna, że w toku postępowania strona powoływała się na konieczność przestrzegania zasad etyki przez pracowników i kadrę menadżerską, gdy tymczasem, sama naruszyła stworzone przez siebie zasady.

Zdaniem Sadu drugiej instancji, decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką była podjęta w sposób chaotyczny, była nieprzemyślana, a sam sposób podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy za pośrednictwem głosowania pracowników, miał uwolnić odpowiedzialnego menedżera, tj. A. B. od odpowiedzialności ekonomicznej i moralnej za zwolnienie powódki.

Śledząc przebieg zdarzeń powyższy wniosek jest oczywisty. Po otrzymaniu anonimowego maila przełożona powódki poprosiła ją o wyjaśnienie zarzutów zawartych w mailu, ale w żaden sposób nie odniosła się, po wyjaśnieniach powódki, czy wyjaśnienia te są wystarczające. M. T.. na polecenie A. B.. dokonał wyrywkowych czynności sprawdzających, potwierdzając okoliczności przedstawione w ustnych wyjaśnieniach powódki, która w czasie rozmowy z przełożoną niczego nie zatajała. Ustalono, co przedstawiła już sama powódka, że doszło do sprzedaży towaru z wyprzedaży posezonowej, po obniżonej cenie, na rzecz kuzyna powódki A. K.. Towar został pozostawiony w magazynie, a następnego dnia. na polecenie powódki, kuzyn odebrał zakupiony towar, jednakże nie z wystawy tylko z magazynu, także przeceniony o 70%. Wyników tej „quasi kontroli” M. T. nie przedstawił w formie pisemnej, nie przedstawiono ich także powódce w celu zapoznania się z nimi i ewentualnego ustosunkowania się. 19 września 2013 r. A. B. poinformowała powódkę, że zdecydowała się rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Następnie zmieniła zdanie i zorganizowała 3 spotkania ze wszystkimi pracownikami sklepu w dniu 20 września 2013 r., na których to spotkaniach był obecny prezes C. D. , który jako przełożony powódki nie zezwolił jej na wyjaśnienie zdarzenia w bezpośredniej rozmowie, tylko zmuszono powódkę do kajania się przed wszystkimi pracownikami. Następnie decyzję o zwolnieniu powódki poddano pod głosowanie pracowników. Po negatywnym dla powódki wyniku tego głosowania A. B. poinformowała powódkę, mimo udzielonej jej wcześniej przez przełożoną obietnicy uniknięcia zwolnienia dyscyplinarnego w przypadku odbycia spotkań z pracownikami, że umowa będzie rozwiązana w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika, co znamienne tylko taki dokument był przez kadry przygotowany. Dopiero w wyniku interwencji innych pracowników, przełożeni wyrazili zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, co odbyło się także bardzo chaotycznie, bo powódka musiała napisać wniosek o rozwiązanie umowy od razu, odręcznie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego o tym, że decyzja o zwolnieniu powódki była nieprzemyślana, chaotyczna i podjęta bardzo szybko świadczy też fakt zamieszczenia w systemie „O.” informacji o zwolnieniu powódki za porozumieniem stron z powodu naruszenia procedur wyprzedażowych i zasad etycznych na

wniosek współpracowników. Dopiero po paru godzinach A. B. zmieniła treść informacji zamieszczonej w intranecie, do której miało dostęp około 8 tysięcy pracowników, usuwając z niej zapis o uczestnictwie w procesie zwolnienia powódki jej współpracowników. Ten fakt świadczy także dobitnie o tym, że A. B. obawiała się swojej odpowiedzialności materialnej za dopuszczenie do takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką, który naruszał niewątpliwie dobra osobiste K. K..

Sąd Apelacyjny oddalił wnioski dowodowe zawarte w apelacji o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, pracowników-rekruterów innych sieci hipermarketów, jako spóźnione. Odnośnie dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry Sąd drugiej instancji uznał, że wniosek na tym etapie postępowania jest nieprzydatny, albowiem okoliczności dotyczące stanu zdrowia powódki w spornych latach 2013 r.-2016 r. znajdują odzwierciedlenie w dokumentacji lekarskiej, biegły sądowy mógłby wydać opinię też tylko na podstawie tejże dokumentacji, a nie na podstawie badania powódki w 2021 r.

U powódki, co wynika z zaświadczenia lekarskiego z 23 września 2013 r. (3 dni po zwolnieniu z pracy) doszło do dekompensacji stanu psychicznego i zaburzeń depresyjnych. Lekarz rodzinny wpisał w zaświadczeniu: „Rozpoczęto leczenie przeciwdepresyjne z powodu objawów będących konsekwencją wydarzeń w pracy”. Po rozpoczęciu leczenia antydepresyjnego u lekarza rodzinnego, na kolejną wizytę, zgodnie z zaleceniem, powódka zgłosiła się do Poradni Zdrowia Psychicznego w Ł. Wbrew stanowisku pozwanego, głównym problemem jaki zgłaszała powódka w czasie wizyt u psychiatry była sytuacja związana ze zwolnieniem jej z pracy, utrata wiary w swoje kompetencje pracownicze, obawy przed kolejną porażką, strach przed odbyciem rozmowy kwalifikacyjnej w nowej pracy. Na pierwszą wizytę u psychiatry zgłosiła się 24 października 2013 r. Lekarz w karcie leczenia pacjenta odnotował, że powódka „jest płaczliwa, nerwowa, mimo przyjmowanego leku asentra, rano nie chce jej się wstać z łóżka. W pracy spotkała ją przykrość, bo po pełnieniu przez nią błędu, jej szefowa ogłosiła głosowanie wśród współpracowników, chora odbiera zdarzenie jako nagonkę. Chora od tego czasu boi się iść na rozmowę o pracę, boi się kontaktu z ludźmi”. We wpisie z 13 grudnia 2013 r. lekarz podał: „Chora martwi się że nie znajdzie żadnej pracy, boi się

rozczarowania”. 13 stycznia 2014 r. lekarz psychiatra Z. N. w karcie pacjenta zapisała: „Jest słaba, nie wychodzi z domu. Nadal nie pracuje. Cały czas myśli o tym jak ją potraktowano”. W dniu 19 maja 2014 r. powódka odbyła wizytę u psychologa, który odnotował, że zaburzenia depresyjne zaczęły się od października 2013 r. Pacjentka podała, że szefowa uznała ją za zagrożenie na swoim stanowisku dlatego uknuła intrygę i ją zwolniła z pracy. Nadal nie pracuje, pomaga znajomym w prowadzeniu firmy, szukała pracy ale nie radzi sobie w rozmowach kwalifikacyjnych. Na kolejnej wizycie u psychiatry 6 czerwca 2014 r. lekarz podał, że pacjentka w pracy straciła pewność siebie, dużo myśli o dawnej pracy. Podczas kolejnej wizyty u psychologa w dniu 9 grudnia 2014 r. (ponad rok od zwolnienia z pracy) powódka nadal podawała okoliczności związane ze zwolnieniem z pracy. „Obecny problem pani wiąże się z pracą. Wcześniej miała problemy z rodzicami. Podała, że spotkała ją w pracy sytuacja, która spowodowała, że trafiła do psychologa. Pani została upokorzona, obroniła się przed dyscyplinarnym zwolnieniem za porozumieniem stron. Dziś wie, że jej pani dyrektor chciała się jej pozbyć. Pacjentka bardzo przeżywa tę sytuację i po dłuższej chwili ją szczegółowo relacjonuje. Podczas kolejnych wizyt powódka relacjonowała problemy ze znalezieniem nowej pracy, miała obawy co do swoich kompetencji zawodowych, obawiała się rozmów kwalifikacyjnych i pytań związanych z przyczyną zakończenia współpracy z poprzednim pracodawcą. W zapisie z 10 listopada 2015 r. (dwa lata po zwolnieniu z pozwanej spółki) psycholog zapisała w karcie pacjenta: „Stale się porównuje do swoich umiejętności zawodowych z czasów pracy w L. Emocje bardzo utrudniają jej skupienie i efektywną pracę”.

Mając na uwadze rozmiar negatywnych konsekwencji po stronie powódki wraz z niezdolnością do pracy i zaburzeniami funkcjonowania Sąd Apelacyjny uznał, że kwota 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia, należycie odzwierciedla negatywne skutki kwalifikowanej formy naruszenia dóbr osobistych i rozstroju zdrowia.

Podsumowując Sąd drugiej instancji stwierdził, że pracownik, u którego doszło do rozstroju zdrowia wywołanego warunkami pracy (deliktem pracowniczym) ma prawo do zadośćuczynienia pieniężnego, niezależnie od tego, czy delikt ten wypełnia przesłanki mobbingu, molestowania, czy innego naruszenia dóbr

osobistych. Rozmiar towarzyszących naruszeniu dóbr osobistych powódki cierpień fizycznych i psychicznych wynika z zeznań strony, treści dokumentacji medycznej z Poradni Zdrowia Psychicznego, zaświadczenia lekarskiego z 23 września 2013 r. Wobec bezspornego w istocie rozmiaru cierpień, ocenić należało jaka kwota zadośćuczynienia będzie odpowiednia, w rozumieniu wskazanych przez Sąd przepisów. W ocenie Sądu Apelacyjnego przyznana z tego tytułu kwota 100.000 zł jest odpowiednią do rozmiaru cierpień fizycznych i psychicznych oraz utrzymaną w rozsądnych granicach sumą pieniężną.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w części co do pkt I, II i IV wyroku w zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 100.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych oraz w zakresie wyrzeczenia o kosztach postępowania.

Skarżąca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie art. 327¹ § 1 pkt 1 w zw. z art. 382 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na:

- braku rozważenia przez Sąd Apelacyjny całości materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i w wyniku tego pominięcie znacznej części tego materiału, a w konsekwencji istotnych dla sprawy, a ujawnionych w zgromadzonym materiale, okoliczności faktycznych odnoszących się do: (i) naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych i zasad etyki obowiązujących w spółce pozwanej; (ii) okoliczności odnoszących się do inicjatywy i woli pozwanej do zorganizowania spotkań z pracownikami pozwanej, a także (iii) okoliczności związanych ze stanem zdrowia powódki i ograniczenie ustaleń odnoszących się do rozstroju zdrowia powódki wyłącznie do jej problemów w pracy, podczas gdy prawidłowo stosując ww. przepisy Sąd Apelacyjny, jako instancja merytoryczna, powinien był rozważyć zarówno cały materiał zebrany w postępowaniu. Powyższe naruszenie przepisów postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ skutkowało tym, że Sąd drugiej instancji uwzględnił częściowo apelację bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału procesowego, w szczególności materiału dowodowego zebranego przez Sąd Okręgowy;

2. naruszenie art. 327¹ § 1 pkt 1 w zw. z art. 391 § 1 w zw. z art. 382 w zw. z art. 378 § 1 polegające na:

- braku należytego (jednoznacznego) wskazania w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego podstawy faktycznej orzeczenia, tj. pominięciu przeprowadzenia samodzielnych ustaleń faktycznych lub odniesienia się przez Sąd Apelacyjny do ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy poprzez ich podzielenie lub zakwestionowanie w całości lub części, przez co nie jest znana podstawa faktyczna orzeczenia Sądu Apelacyjnego, mimo że zmienił on rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, podczas gdy w przyjętym na gruncie procesu cywilnego systemie apelacji pełnej Sąd drugiej instancji nie wyrokuje na gruncie ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, lecz czyni własne ustalenia faktyczne (co może polegać także na przyjęciu jako własnych całości lub części ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, które stają się wówczas „własnymi” ustaleniami Sadu Apelacyjnego), a co powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego przez ten Sąd wyroku; tym samym uzasadnienie wyroku powinno zawierać opis okoliczności faktycznych sprawy przyjętych za podstawę wyrokowania, względnie wskazanie, czy i w jakim zakresie Sąd drugiej instancji podziela lub nie podziela ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, a ponadto, w przypadku ustalenia nowych okoliczności, należytą ocenę dowodów na których zostały oparte z wyjaśnieniem, którym dowodom i z jakich względów Sąd drugiej instancji dał wiarę lub odmówił wiarygodności, tak jak to czyni każdy Sąd, przed którym dowody takie są bezpośrednio prowadzone, w efekcie czego doszło do naruszenia powołanych wyżej przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy polegający na tym, że nie jest możliwe skontrolowanie zasadności zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego z uwagi na nieznaną pełną sytuację faktyczną, który stanowił podstawę orzeczenia, tym bardziej, że Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego;

3. naruszenie art. 235² § 1 pkt 2 w zw. z art. 227 w zw. z art. 232 w zw. z art. 278 § 1 w zw. z art. 380 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na:

- samodzielnym, błędnym ustaleniu przez Sąd Apelacyjny, bez zasięgnięcia opinii biegłego sądowego, stopnia rozstroju zdrowia powódki i natężenia stopnia

doznanej krzywdy oraz związku przyczynowego między zdarzeniem rzekomo naruszającym dobra osobiste a krzywdą, wyłącznie na podstawie dokumentacji lekarskiej i tym samym niewłaściwe uznanie, że przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry jest nieprzydatne na tym etapie postępowania, mimo, iż o przeprowadzenie takiego dowodu wniosowała powódka w apelacji, podczas gdy przy ustalaniu stanu zdrowia powódki oraz związku przyczynowego między zdarzeniem rzekomo naruszającym dobra osobiste a stanem zdrowia powódki Sąd Apelacyjny powinien był niewątpliwie zasięgnąć wiadomości specjalnych przed Sądem pierwszej instancji, jak i przed Sądem Apelacyjnym, i nie mogło to zostać ustalone przez Sąd drugiej instancji samodzielnie, w efekcie czego doszło do naruszenia powołanych wyżej przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ skutkowało bezzasadnym ustaleniem istnienia szkody w postaci rozstroju zdrowia powódki i przypisaniem adekwatnego związku przyczynowo-skutkowego w niniejszej sprawie oraz przyjęciem, że zaistniały przesłanki zasądzenia zadośćuczynienia na rzecz powódki, a w konsekwencji uwzględnieniem apelacji w części;

4. naruszenie art. 24 § 1 w zw. z art. 361 § 1 w zw. z art. 448 w zw. z art. 445 § 1 w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na:

- błędnej wykładni w tych przepisów i w konsekwencji tego przyjęcie, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie jest konieczne ustalenie, czy doszło do naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych i zasad etyki, albowiem jest to wyłącznie tło zaistniałego sporu, podczas gdy uchybienia jakich dopuściła się powódka, a dotyczące wyprzedaży posezonowej mebli ogrodowych, zastosowanej procedury A. i jej wysokości, mają niebagatelne znaczenie dla oceny zaistnienia normalnego związku przyczynowego w niniejszej sprawie, a także ewentualnego stopnia winy pozwanej (o ile o tej winie można w ogóle mówić, czemu pozwana zaprzecza);

5. naruszenie art. 24 § 1 w zw. z art. 361 § 1 w zw. z art. 362 w zw. z art. 448 w zw. z art. 445 § 1 w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na:

- niewłaściwym zastosowaniu ww. przepisów do stanu faktycznego niniejszej sprawy i przyjęcie istnienia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy spotkaniami powódki z pracownikami, a szkodą powódki, z pominięciem czynów

jakich dopuściła się powódka względem pozwanej, podczas gdy niedochowanie przez powódkę wymagań stawianych przez pozwaną i w konsekwencji wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych w sposób nieprawidłowy stanowi bez wątpienia ojej przyczynieniu się do zaszyniałej szkody;

6. naruszenie art. 24 § 1 w zw. z art. 361 § 1 w zw. z art. 448 w zw. z art. 445 § 1 w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na:

- niewłaściwym zastosowaniu i uznaniu, że pomiędzy naruszeniem dóbr osobistych powódki poprzez spotkania z pracownikami przed rozwiązaniem umowy o pracę, a rozstrojem zdrowia, który u niej nastąpił, występuje adekwatny związek przyczynowy, a tym samym powiązanie całości szkody powódki ze spotkaniami z pracownikami, mimo że z dokumentacji medycznej powódki wynika, że istniały również przyczyny współistniejące prowadzące do jej rozstroju zdrowia, m.in. relacje z rodzicami lub ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a w konsekwencji nieustalenie stopnia wpływu poszczególnych współistniejących przyczyn na stwierdzony rozstrój zdrowia przy zasądzeniu zadośćuczynienia, podczas gdy Sąd Apelacyjny dokonując analizy, czy w sprawie wystąpił związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy rzekomym naruszeniem a zaistniałą szkodą powinien zasięgnąć dowodu z opinii biegłego sądowego i uwzględnić również przyczyny współistniejące prowadzące do rozstroju zdrowia powódki, w postaci relacji powódki z rodzicami, czy też w postaci istnienia podstaw do zwolnienia z pracy w trybie dyscyplinarnym i ocenić stopień przyczynienia się naruszenia dóbr osobistych w konkurencji z relacjami powódki z rodzicami i zwolnieniem dyscyplinarnym z pracy;

7. naruszenie art. 24 § 1 w zw. z art. 448 w zw. z art. 445 § 1 w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na

- błędnej wykładni pojęcia winy w niniejszej sprawie przez Sąd Apelacyjny i bezzasadne przyjęcie, że pozwana dopuściła się naruszenia dóbr osobistych powódki w sposób zawiniony, co najmniej z winy nieumyślnej, a to z tego względu, że zdaniem Sądu drugiej instancji skarżąca powinna przewidzieć możliwość wystąpienia skutku w postaci naruszenia stanu zdrowia powódki (zamiast odniesienia do przewidzenia możliwości naruszenia dóbr osobistych powódki), a

także niewłaściwe odniesienie pojęcia winy do reguł etycznych obowiązujących w spółce pozwanej, podczas gdy pojęcie winy, a w konsekwencji zarzucalność i test zawinienia powinien odnosić się do naruszenia dóbr osobistych przez pozwaną poprzez zorganizowanie spotkań z pracownikami, a nie do tego, czy spotkania z pracownikami doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki, albowiem kwestia ta dotyczy związku przyczynowo-skutkowego, a nie zawinienia; ani do tego jakimi postanowieniami z zakresu etyki powinna kierować się w swoim postępowaniu pozwana, albowiem kwestia ta dotyczy pojęcia bezprawności, a nie zawinienia.

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, że skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania, uzasadniając to oczywistą zasadnością skargi w zakresie naruszenia przez Sąd Apelacyjny przepisów postępowania, w szczególności przepisów wskazanych w Zarzutach nr 1-3 oraz przepisów prawa materialnego, w szczególności wskazanych w Zarzutach nr 4-7.

Zdaniem Skarżącej skarga kasacyjna jest w niniejszej sprawie oczywiście uzasadniona z uwagi na to, że wyrok wydany przez Sąd Apelacyjny dotknięty jest wieloma poważnymi i widocznymi już *prima facie* błędami polegającymi na naruszeniu zarówno prawa materialnego, jak i procesowego. Jak podkreśla się w orzecznictwie i doktrynie, oczywista zasadność skargi kasacyjnej zachodzi wówczas, gdy naruszenie danego przepisu ma postać kwalifikowaną, czyli jest oczywiste dla przeciętnego prawnika wyłącznie po zapoznaniu się z przepisami mającymi zastosowanie w sprawie oraz stanem faktycznym, a dany błąd w zakresie wykładni lub zastosowania przepisu doprowadził do wydania nieprawidłowego orzeczenia.

Taka właśnie sytuacja zachodzi w niniejszej sprawie - w zakresie co najmniej kilku błędów popełnionych przez Sąd *meriti*.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia przez Sąd Apelacyjny przepisów wskazanych w Zarzutach 1-3 dotyczy braku rozważenia przez Sąd Apelacyjny całości materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, co doprowadziło do pominięcia okoliczności, które

zostały ustalone już przez Sąd Okręgowy, a które mają zasadnicze znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Pomijając te okoliczności i zmieniając gruntownie wyrok Sądu Okręgowego Sąd Apelacyjny nie sprostął zatem elementarnym wymaganiom odnoszącym się do postępowania apelacyjnego, a dotyczącym konieczności rozpoznania sprawy na podstawie całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym również przed Sądem pierwszej instancji.

Oczywista zasadność skargi wynika również bez wątpienia z braku należytego (jednoznacznego) wskazania w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego podstawy faktycznej orzeczenia, tj. pominięcia przeprowadzenia samodzielnych ustaleń faktycznych lub odniesienia się przez Sąd Apelacyjny do ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy poprzez ich podzielenie lub zakwestionowanie w całości lub części, przez co nie jest tak naprawdę znana podstawa faktyczna orzeczenia Sądu Apelacyjnego. Mimo, że wyrok Sądu Apelacyjnego zmienił rozstrzygnięcie zawarte w wyroku Sadu Okręgowego to Sąd Apelacyjny co do zasady w ogóle nie dokonał oceny dowodów, a zatem nie jest możliwe w ogóle ustalenie w jaki sposób Sąd doszedł do wniosków, które poczynił.

Ponadto, oczywista zasadność skargi kasacyjnej wyraża się również w samodzielnym ustaleniu przez Sąd Apelacyjny, bez zasięgnięcia opinii biegłego sądowego, stopnia rozstroju zdrowia powódki, stopnia przyczynienia się do naruszenia dóbr osobistych do rozstroju zdrowia powódki w konkurencji z innymi przyczynami w postaci nieprawidłowych relacji powódki z rodzicami lub w postaci dopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne, czy też natężenia stopnia doznanej krzywdy - tj. wyłącznie na podstawie dokumentacji lekarskiej, mimo, że ustalenie tych kwestii wymaga wiadomości specjalnych - analizy tej dokumentacji powinien wpierw dokonać biegły lekarz psychiatra, a dopiero po zasięgnięciu przez Sąd opinii w tym zakresie winien on wydać rozstrzygnięcie w sprawie. Tym samym Sąd Apelacyjny ocenił zaistnienie i rozmiar krzywdy oraz związek przyczynowy między zdarzeniem rzekomo naruszającym dobra osobiste a krzywdą w niniejszej sprawie w sposób całkowicie dowolny.

Ponadto, oczywista zasadność skargi kasacyjnej znajduje również podstawę w zarzutach dotyczących naruszenia prawa materialnego. Mimo, iż niniejsza

sprawa jest sprawą o zasądzenie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, to Sąd Apelacyjny w sposób niewłaściwy zastosował instytucje prawa cywilnego mające niebagatelne znaczenie dla ustalenia po pierwsze tego, czy zadośćuczynienie w ogóle przysługuje w okolicznościach konkretnej sprawy, tj. czy ziściły się przesłanki do jego zasądzenia (czy występuje wina, czy występuje adekwatny związek przyczynowo - skutkowy i w jakim zakresie), a po drugie, czy osoba, której dobra osobiste zostały naruszone nie przyczyniła się do takiego stanu rzeczy (wytworzenie lub istnienie współprzyczyny rozstroju zdrowia). Sąd Apelacyjny w sposób oczywiście nieprawidłowy ustalił związek przyczynowy w niniejszej sprawie, pominął w zupełności fakt przyczynienia się powódki do powstania krzywdy (za tło sprawy uznał ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zamiast uznać to za współprzyczynę prowadzącą do rozstroju zdrowia i poczucia krzywdy powódki), niewłaściwie przeprowadził test zawinienia (zarzucalność powiązał z rozstrojem zdrowia zamiast z czynem naruszającym dobra osobiste), a w konsekwencji wadliwie przypisał zarzucalność czynu i wreszcie ustalił związek przyczynowo-skutkowy i stopień winy pozwanej w sposób całkowicie dowolny i z pominięciem okoliczności, które wpływają na zaburzenie związku przyczynowo-skutkowego w niniejszej sprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o:

I. wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

a w przypadku nieprzychylenia się Sądu do powyższego wniosku i przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o:

II. oddalenie skargi kasacyjnej pozwanej z 7 lutego 2022 r. w całości.

III. w dalszej kolejności, zarówno w przypadku postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i oddalenia skargi kasacyjnej, wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego przez profesjonalnego pełnomocnika według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej 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 orzecznictwie 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 skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W orzecznictwie 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).

Nie sposób uznać, aby pozwany wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Strona skarżąca nie przedstawiła argumentacji prawnej, która świadczyłaby o rażącym naruszeniu przepisów prawa wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o tym, że naruszenia te miały wpływ na wydane w sprawie rozstrzygnięcie. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w znacznym stopniu opiera się przy tym na polemice ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Apelacyjny rozważył całość materiału dowodowego zebranego w sprawie i wskazał podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia w treści uzasadnienia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że Sąd drugiej instancji wprost ocenił, że Sąd Okręgowy prawidłowo zebrał w sprawie materiał dowodowy, a dokonał jedynie jego błędnej oceny. Sąd odwoławczy wskazał przy tym, co do jakich elementów stanu faktycznego dokonał własnej oceny, odniósł się również do dowodów, które ocenił odmiennie od Sądu pierwszej instancji, część z nich wprost przytaczając w treści uzasadnienia wyroku.

O oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie może również przemawiać fakt oddalenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego. Przede wszystkim, wniosku takiego nie sformułowała strona pozwana, nie popierała ona również wniosków powódki sformułowanych zarówno postępowaniu przed Sądem pierwszej, jak i drugiej instancji, zatem nie może się powoływać na fakt oddalenia takiego wniosku w postępowaniu kasacyjnym. Ponadto, Sąd drugiej instancji, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy i dysponując materiałem dowodowym dotyczącym stanu zdrowia powódki uznał, że nie potrzebuje on wiadomości specjalnych, bowiem dowody te są jednoznaczne, zresztą szczegółowo odniósł się on do ich treści. Skoro zatem wiadomości specjalne nie były potrzebne, bowiem zebrany materiał dowodowy, pochodzący od specjalistów był jednoznaczny, to nie było konieczności przeprowadzania dowodu z opinii biegłego.

Jeżeli chodzi o pozostałe zarzuty podniesione przez skarżącą, to one również nie świadczą o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Sąd Apelacyjny słusznie zauważył, że przedmiotem niniejszego postępowania nie było naruszenie przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, a naruszenie jej dóbr osobistych przez pracodawcę. Jakiegokolwiek zachowanie pracownika naruszające obowiązki pracownicze nie stanowi usprawiedliwienia dla naruszania godności i innych dóbr osobistych pracownika, co zdaje się sugerować strona skarżąca. Natomiast w niniejszej sprawie bezspornie doszło do poważnego naruszenia dóbr osobistych powódki, co słusznie stwierdził Sąd drugiej instancji. Naruszenie to było bezprawne i zawinione przez pracodawcę, a ponadto skutkowało rozstrojem zdrowia powódki. Zaskarżony wyrok odpowiadał zatem prawu.

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. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1801).