

## POSTANOWIENIE

Dnia 27 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P. M.  
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.  
z udziałem interwenienta ubocznego G. Ś.  
o zadośćuczynienie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 27 kwietnia 2021 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)  
z dnia 21 maja 2019 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 21 maja 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 23 kwietnia 2018 r. i zasądził od P. Sp. z o.o. w W. na rzecz P.M. kwotę 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych z odsetkami za czas opóźnienia od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie apelację oddalił.

W sprawie ustalono, że P. M. zawarł z P. Sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2014 r. do 31 kwietnia 2016 r. i został zatrudniony na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. rozwoju produktów cyfrowych za

wynagrodzeniem 17.000 zł. Z ustaleń ustnych z prezesem zarządu G. Ś. wynikało, że P. M. ma odpowiadać jako pełnomocnik zarządu za projekt odwróconej hybrydy (zwany OH), jednak nie otrzymał sprecyzowanego zakresu obowiązków. W dniu 13 kwietnia 2015 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę.

Pismem z dnia 5 maja 2015 r. P. M. złożył pracodawcy zgłoszenie mobbingu w pracy. Zarzucił, że G.Ś. stosował wobec niego mobbing, w szczególności: manipulował nim, zarzucał wielokrotnie, w tym publicznie, brak kompetencji i podważał jego kwalifikacje w obecności innych pracowników, niejednokrotnie podnosił publicznie na niego głos, bardzo ostro krytykując osiągnięcia, pomijał go przy ustaleniach, które bardzo mocno wiązały się z obowiązkami postawionymi w celach kwartalnych, dowodził publicznie, zarówno pośrednio jak i bezpośrednio, że praca wykonywana przez niego nie ma wartości dla spółki, zlecał prace o niskim poziomie przydatności i ważności, wyznaczał mu nierealne terminy zadań, przepytywał innych pracowników na jego temat, używał w jego obecności wulgaryzmów, drwił z działań i pomysłów jego oraz innych współpracowników w jego obecności, ponadto wyprosił go ze spotkania, którego był organizatorem, nie przekazując ustaleń z dalszej części.

P. M. zarzucił, że wszystkie te działania spowodowały u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także zmusiły go do korzystania ze specjalistycznej pomocy w związku z problemami zawodowymi wynikającymi ze wskazanych zachowań.

Komisja antymobbingowa, w raporcie z postępowania wyjaśniającego z 30 września 2015 r., wskazała na jeden przypadek wykluczenia P. M. z ustaleń dotyczących obszaru jego odpowiedzialności. Ponadto nie dopatrzyła się jednoznacznych znamion mobbingu w zachowaniu G. Ś., a opisane zachowania nie miały cechy nękania, nie były długotrwałe i nie były kierowane do P. M. Komisja zaznaczyła, że krytyczny stosunek i związane z nim zachowania i oceny G. Ś. skierowane były na ocenę efektów uzyskiwanych przez pracowników, a nie na konkretne osoby.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód nie przedstawił stosownych dowodów, które wskazywałyby na stosowanie wobec niego mobbingu przez pracodawcę. Sąd Okręgowy podniósł, że nie można mówić o mobbingu w

przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracownika. Sąd Okręgowy zaznaczył, że kwestia ewentualnego naruszenia dóbr osobistych konkretnym zachowaniem nie mieści się w zakresie przedmiotowym sprawy o mobbing.

Sąd Apelacyjny, rozpoznając apelację powoda uznał, że żądanie zasądzenia zadośćuczynienia, co do zasady, uprawnione było naruszeniem dóbr osobistych powoda, zarzucenymi w sprawie działaniami przełożonego G.Ś., za które odpowiedzialność ponosi pozwana spółka. Sąd Apelacyjny zasadniczo podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, odnoszące się do kwestii organizacji działalności spółki oraz przebiegu zatrudnienia powoda, powierzonych mu obowiązków w zakresie prac związanych z przygotowaniem założeń organizacji i funkcjonowania projektu OH, ocen kwartalnych służących rozliczeniu postępu wynikających z tego prac, a także przeprowadzonego u pozwanej na skutek skargi powoda postępowania antymobbingowego.

Natomiast podstawą faktyczną wyrokowania uczynił okoliczności w postaci przebiegu spotkania służbowego powoda z prezesem, w gronie innych menadżerów i kierowników, w dniu 9 października 2014 r. W tym czasie bowiem prezes G. Ś., w obecności członków kadry menadżerskiej, stosował wobec powoda agresję werbalną, wygłaszając podniesionym głosem opinie krytyczne względem efektów jego pracy, krzyczał na powoda, stwierdził, że powód do tej pracy się nie nadaje, a ostatecznie - w obcesowy sposób - zażądał opuszczenia przez niego spotkania. Następnie prezes kontynuował spotkanie poświęcone projektowi OH w węższym gronie kadry menadżerskiej, bez udziału wyproszonego z zebrania powoda.

Prezes G. Ś. był osobą hołdującą zarządzaniu jednoosobowemu, trudną w relacjach interpersonalnych, przełożonym bardzo wymagającym i krytycznym wobec podwładnych. Dodatkowo przyjęty przez prezesa styl zarządzania wiązał się z jego nadmierną pobudliwością emocjonalną w relacjach służbowych, która objawiała się podnoszeniem głosu, używaniem niecenzuralnych słów i dobitną

krytyką wyrażającą niezadowolenie z pracy podwładnych. Dotyczący powyższych okoliczności materiał uzupełniony został przed Sądem Apelacyjnym zeznaniami powoda i interwenienta ubocznego G. Ś.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny za błędne uznał stanowisko Sądu pierwszej instancji, by kwestia naruszenia dóbr osobistych konkretnym zachowaniem nie mieściła się w zakresie przedmiotowym niniejszej sprawy. Zakreślone przez powoda okoliczności stanowiły podstawę faktyczną jego powództwa, wyznaczając przedmiotowe granice rozpoznawanej sprawy - a zatem zakres związania sądu orzekającego w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 k.p.c. Dlatego, okoliczności faktyczne, z których powód wywodził wobec pozwanej żądanie zadośćuczynienia, a które potwierdzone zostały materiałem dowodowym zgromadzonym przed Sądem Okręgowym oraz wynikiem uzupełniającego przewodu sądowego przed Sądem odwoławczym, nie mogły stać się podstawą przypisania pozwanej zachowań o cechach mobbingu pracowniczego, lecz spełniają przesłanki do zakwalifikowania ich jako naruszenie dóbr osobistych powoda.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej spółki, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w części obejmującej pkt I, II, IV i V. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, zamykających się w pytaniach: (-) czy w wypadku, jeżeli żądanie powództwa obejmuje wyłącznie zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia w związku z mobbingiem, orzeczenie przez Sąd drugiej instancji zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika stanowi wyrokowaniem co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem i czy jest niedozwolonym wyrokowaniem ponad żądanie? (-) czy w wypadku, w którym żądanie powództwa obejmowało wyłącznie zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia w związku z mobbingiem i postępowanie dowodowe przed Sądem pierwszej instancji oraz rozstrzygnięcie tego Sądu dotyczyło tylko roszczenia objętego pozwem, czy dodatkowe postępowanie dowodowe prowadzone przez Sąd drugiej instancji na okoliczność naruszenia dóbr osobistych powoda i rozstrzygnięcie tego Sądu, co do naruszenia dóbr osobistych powoda, nie objętego postępowaniem przed Sądem pierwszej instancji jest naruszeniem zasady dwuinstancyjności postępowania?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić właśnie przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne”. Innymi słowy, istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). W rozpoznawanej sprawie sformułowane przez skarżącą zagadnienie nie spełniają wymogów przedstawionych powyżej.

Postawione we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pytanie, oparte jest na założeniu, że skoro w pozwie powód wnosił o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę polegającą na rozstroju zdrowia wywołanym mobbingiem, to - nie stwierdziwszy przesłanek zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. - Sąd odwoławczy nie mógł zasądzić na rzecz powoda zadośćuczynienia z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych, ponieważ takiego żądania powód nie zgłosił (art. 321 § 1 k.p.c.).

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, art. 321 k.p.c. wyraża zasadę dyspozytywności, zgodnie z którą powód decyduje zarówno o wszczęciu postępowania, jak i o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (*aliud*), więcej niż żądał powód (*super*), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz

orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (*petitum*), albo do jego podstawy faktycznej (*causa petendi*). W art. 321 § 1 k.p.c., jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625; z 25 maja 2018 r., I CSK 468/17, LEX nr 2557158; z 7 grudnia 2017 r., II CSK 87/17, LEX nr 2439117). Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się do żądania w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego unormowania obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie.

Opierając się na dotychczasowych wypowiedziach Sądu Najwyższego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018 nr 11, poz. 147; z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625; z 8 marca 2010 r., II PK 255/09, LEX nr 589979), stwierdzić należy, że żądaniem pozwu wyznaczającym granice rozpoznania sprawy przez sądy jest wyartykułowanie w pozwie żądania zasądzenia zadośćuczynienia. Sąd nie może w rezultacie zasądzić czegoś innego (odszkodowania, przeprosin, opublikowania stosownego oświadczenia, itp.). Sąd rozstrzyga bowiem pozytywnie lub negatywnie o żądaniu powództwa, czyli czy dochodzony przedmiot żądania (świadczenie, ukształtowanie, ustalenie) ma oparcie w prawie materialnym oraz w podanym i ustalonym stanie faktycznym (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2010 r., II PK 255/09, LEX nr 589979).

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2019 r. (I PK 269/17, LEX nr 2642766) wskazanie w *petitum* pozwu, że prawo do zadośćuczynienia wywodzone jest przez powoda z tytułu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem stanowi element podstawy faktycznej (rozstrój zdrowia spowodowany określonym, bliżej niesprecyzowanym w *petitum* pozwu, ale wyjaśnionym w jego uzasadnieniu, zachowaniem pracodawcy) oraz podstawy prawnej (mobbing), która to podstawa nie wiąże sądu. Innymi słowy, w takiej sytuacji powód wywodzi roszczenie o zadośćuczynienie z podstawy faktycznej polegającej na wyrządzeniu mu - w jego poczuciu - krzywdy przez określone, opisane w uzasadnieniu pozwu

zachowania pracodawcy. Sąd uznał zatem, że art. 321 k.p.c. nie może stanowić przeszkody dla ewentualnego zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną powodowi naruszeniem przez pracodawcę jego dóbr osobistych (przez wskazane w podstawie faktycznej działania pracodawcy), gdy wyniki postępowania dowodowego nie uprawniały sądu do stwierdzenia, że doszło do mobbingu (a w konsekwencji, że niespełnione zostały przesłanki zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 94<sup>3</sup> k.p.). Zatem gdy zachowanie pracodawcy nie stanowi mobbingu, to nie wyklucza się uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika, w tym zwłaszcza jego godności, a w konsekwencji naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika z art. 11<sup>1</sup> k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 29/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 246; z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014 nr 1, poz. 3).

Nie stanowi również istotnego zagadnienia prawnego kwestia związana z obowiązkiem zachowania dwuinstancyjnego postępowania sądowego. Obowiązkiem Sądu odwoławczego jest orzec przede wszystkim merytorycznie, o ile zezwala na to zgromadzony materiał dowodowy. Sąd drugiej instancji, rozpoznając sprawę (art. 378 § 1 k.p.c.), zmienia lub uzupełnia ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i tego rodzaju praktyka nie ingeruje w dwuinstancyjność postępowania sądowego (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 marca 2003 r., SK 8/02, OTK-A 2003 nr 3, poz. 20; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2020 r., I CZ 11/20, LEX nr 3068839).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie zdołał wykazać potrzeby poddania jego skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., orzekł jak na wstępie. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398<sup>21</sup> k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c.