

POSTANOWIENIE

Dnia 6 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko Uniwersytetowi [...] w O.

o odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 lutego 2024 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 5 grudnia 2022 r., sygn. akt V Pa 38/22 V Pz 13/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami pełnomocnika pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2022 r. Sąd Rejonowy w O. Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. B. przeciwko Uniwersytetowi [...] w O. o odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę oraz na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Na skutek apelacji powódki i zażalenia pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 grudnia 2022 r. oddalił apelację powódki oraz zażalenie pozwanego. Sąd Okręgowy zważył, iż Sąd I instancji przeprowadził co do zasady

prawidłowe postępowanie dowodowe, jednakże jego ustalenia odnośnie „dysfunkcjonalnego” zarządzania pozwaną uczelnią przez rektora T. H. w okresie poprzedzającym rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., mające źródło (jak przyjął Sąd I instancji) w „postawie” rektora i jego „niewłaściwych relacjach” nie tylko z powódką, ale także kilkoma innymi byłymi pracownikami naukowymi pozwanej, z którymi rozwiązano w ostatnich latach stosunki pracy, są w ocenie Sądu Okręgowego wadliwe i zostały dokonane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. Pomimo wadliwego uzasadnienia wyrok Sądu Rejonowego opowiada prawu, gdyż powódka nie wykazała, aby po stronie pracodawcy zaistniały okoliczności świadczące o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków. Wskazana przez powódkę przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. opierała się na dwóch zarzutach: 1) stosowania wobec niej mobbingu przez rektora T. H. oraz prorektora J. K. od maja 2016 r., 2) pozbawienia powódki możliwości wykonywania pracy na stanowisku wskazanym w umowie o pracę. W tym zakresie Sąd I instancji trafnie przyjął w swoich rozważaniach, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło stanowiska powódki w zakresie powyższych przyczyn. Po pierwsze nie zdołała ona wykazać, by zachowania rektora i prorektora miało szczególny cel właściwy mobbingowi, tj. intencjonalne, umyślne i uporczywe działanie nakierowane na nękanie, upokorzenie powódki czy też, że działania te doprowadziły do zaniżonej oceny jej przydatności zawodowej, jej poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników. Po drugie powódka nie wykazała drugiej z ww. przyczyn, gdyż należało dokonać rozróżnienia zajmowanego przez powódkę stanowiska określonego w umowie o pracę, od pełnionej przez nią funkcji prorektora ds. studenckich (Prorektor ds. Studenckich i Dydaktycznych) i następnie Dyrektora Instytutu [...] (Dziekan Wydziału [...]), które to stanowiska nie pozostają tożsame. Z przeprowadzonego postępowania nie wynikało natomiast, aby w wyniku dokonanej reorganizacji powódka nie miała mieć możliwości prowadzenia zajęć na uczelni jako wykładowca. Zdaniem Sądu Okręgowego umknęło Sądowi I instancji, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wystąpienie przesłanek wskazanych w art. 55 § 1¹ k.p., a nie sam fakt powołania się przez

pracownika w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na to, że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków, jest warunkiem rozważanej odpowiedzialności. W ocenie Sądu Okręgowego zasadnicza część ustaleń Sądu I instancji jaka legła u podstaw ustalenia „niewłaściwego z punktu widzenia etycznego zachowania rektora T. H.” względem powódki, a są to ustalenia wadliwe w całości, dokonane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., gdyż nie miały one dostatecznych podstaw w zebranych w sprawie dowodach. Wadliwe, jako nieznajdujące dostatecznego oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, są w ocenie Sądu Okręgowego wszelkie ustalenia odnośnie do przyczyn pogorszenia relacji pomiędzy powódką a rektorem T. H. po maju 2016 roku, w związku z istnieniem między nimi konfliktu w ostatnim okresie, spowodowanego w szczególności tym (jak przyjął Sąd I instancji), że „powódka wielokrotnie wyrażała krytyczną ocenę działań podejmowanych na uczelni przez rektora”, co Sąd ten połączył z ustaleniami dotyczącymi skarg świadków na ich relacje zawodowe z T. H. oraz nieprawomocnym orzeczeniem dyscyplinarnym. W ocenie Sądu Okręgowego niewystarczające do uznania zasadności roszczenia powódki są zeznania jej ojca, świadka A. B.. W zakresie, w jakim nie zostały poparte innymi obiektywnymi dowodami, nie mogły stanowić wystarczającej podstawy dokonania przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Jak wyjaśnił Sąd II instancji, bez istotnego znaczenia dla oceny zasadności roszczenia powódki są zeznania świadków I. W., J. B., A. D., M. Z. oraz I. Z., na podstawie których Sąd I instancji w sposób nieuprawniony ustalił fakt „instrumentalnego wykorzystywania swojej władzy” przez rektora T. H., „celem wyeliminowania z grona pracowników uczelni”, z czego Sąd ten wywiódł już całkiem dowolnie wynikający (jakoby) z tych zeznań „fakt istnienia niewłaściwego z punktu widzenia etycznego zachowania rektora T. H.”, które miało miejsce „nie tylko względem powódki, ale ww. świadków”, o czym świadczą „prowadzone postępowania z powództwa powyższych byłych pracowników pozwanej o odszkodowania i zadośćuczynienia”. Biorąc pod uwagę wyniki postępowań odwoławczych i procesów odszkodowawczych za mobbing, które Sądowi II instancji są znane z urzędu, zeznania powyższych świadków, byłych pracowników Uniwersytetu [...], nie pozwalają przyjąć - na potrzeby ustaleń faktycznych w rozpatrywanej sprawie - że na uczelni od wielu lat

istniało zjawisko mobbingu lub - jak to określił Sąd Rejonowy - „quasi mobbingu”. Sąd Okręgowy wskazał, że zupełnie nieuprawniony jest wniosek Sądu I instancji o rzekomym naruszeniu godności osobistej powódki, tj. czynu z art. 11¹ k.p. przez T.H. od końca 2016 r., poprzez dążenie do zwolnienia powódki z pracy, ponieważ żaden z ww. świadków nie mógł tego „dążenia potwierdzić, skoro nie pracowali oni wraz z powódką w tym okresie (od maja 2016 r.). Wniosku o takim „dążeniu” poprzez „instrumentalne wykorzystywanie swojej pozycji (rektorskiej) nie można w zasadny sposób wywodzić wyłącznie z ich ogólnikowych zeznań dotyczących „pogorszenia atmosfery” współpracy z T. H.. W ocenie Sądu Okręgowego opisana sytuacja zawodowa ww. świadków ani sposób rozwiązywania ich stosunków pracy z pozwaną uczelnią nie ma nic do rzeczy, jeśli chodziło o sytuację na uczelni od maja 2016 r. Zupełnie bezzasadne było również oparcie się w tym zakresie przez Sąd I instancji na nieprawomocnym orzeczeniu dyscyplinarnym Komisji Dyscyplinarnej Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 24 sierpnia 2020 r., w którym uznano T. H. za winnego tego, że podczas pełnienia funkcji Rektora Państwowej [...] Wyższej Szkoły Zawodowej w O. w okresie 2013-2018 dopuścił się naruszenia zasady poszanowania godności i dóbr osobistych względem ww. świadków, w wyniku instrumentalnego wykorzystywania swej władzy w celu wyeliminowania tych osób z grona pracowników uczelni w okolicznościach zastosowania form, wywołujących u każdej z wymienionych osób odczucie poniżenia, tj. naruszenia przepisu art. 11¹ k.p. w zw. z art. 66 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, ponieważ sformułowanie to jest wyłączone powtórzeniem zarzutu postawionego wobec T. H. w tym postępowaniu przez rzecznika dyscyplinarnego, zaś powyższe orzeczenie z dnia 24 sierpnia 2020 r. Komisji Dyscyplinarnej powołanej przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego jest nieprawomocne i zostało przez obwinionego zaskarżone odwołaniem do organu dyscyplinarnego drugiej instancji, a zatem nie mogło stać się podstawą ustaleń faktycznych w sprawie innych niż ustalenie, że tego rodzaju postępowanie się toczy. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest wiarygodnych i obiektywnych dowodów na to, że T. H. od maja 2016 r. „dążył do „wyeliminowania” powódki z grona pracowników pozwanej uczelni”, podobnie jak wcześniej miał dążyć do wyeliminowania z zespołu ww. byłych pracowników pozwanej uczelni, a w

konsekwencji do wyprowadzania z tego wniosku o rzekomym naruszeniu przez niego godności osobistej powódki w rozumieniu art. 11¹ k.p. W ocenie Sądu Okręgowego nie przemawiał za naruszeniem godności osobistej powódki w rozumieniu art. 11¹ k.p. zarzut „braku możliwości wpływu powódki na kadrę zatrudnianą w wydziale do prowadzenia zajęć” w ostatnim okresie, skoro jedynym dowodem na ów „fakt - który Sąd I instancji również wadliwie uznał za wykazany – miał być pojedynczy e-mail K. B. z dnia 30 stycznia 2018 r., w którego treści powódka wskazywała na swoje wątpliwości co do zasadności zatrudnienia A. J. na stanowisko nauczyciela akademickiego mającego prowadzić zajęcia z przedmiotu „Żywność [...]”, podkreślając jej (rzekomy) „brak kompetencji do prowadzenia takiego przedmiotu”. Gdyby rzeczywiście taka sytuacja miała miejsce, to nawet wówczas tego rodzaju jednostkowa różnica zdań pomiędzy powódką (pełniącą wówczas funkcję dziekana) a rektorem pozwanej T. H., nie może być w ocenie Sądu Okręgowego uznana za „quasi mobbing”, względem powódki. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce prowadzenie polityki kadrowej w uczelni jest kompetencją rektora, więc wszelkie uwagi dziekanów i prorektorów w tym zakresie mają charakter wyłącznie doradczy, mogą być opiniotwórcze, ale nie są wiążące. Nie można więc zasadnie twierdzić, że brak uwzględnienia ww. opinii i sugestii powódki naruszał jej godność jako pracownika pozwanej uczelni i stanowił przejaw „quasi mobbingu” z art. 11¹ k.p. Bezzasadny i oderwany od materiału dowodowego był w ocenie Sądu Okręgowego również zarzut braku poinformowania powódki o planowanych zmianach organizacyjnych w zakresie połączenia Wydziałów Kosmetologii i [...] w nową podstawową jednostkę organizacyjną - Wydział Nauk [...], uznany wadliwie w rozważaniach Sądu I instancji za kolejny przejaw „quasi mobbingu” z art. 11¹ k.p. Sąd I instancji ustalił (w tym zakresie prawidłowo), że powódka uczestniczyła w spotkaniu z rektorem T. H. w dniu 12 stycznia 2018 r., razem z dziekanami wszystkich wydziałów, które było poświęcone tym planowanym zmianom organizacyjnym. W trakcie tego spotkania powódka zadawała szczegółowe pytania rektorowi na temat planowanych zmian i nie wyrażała wobec nich sprzeciwu. Ponadto powódka także jako ówczesny członek Senatu pozwanej otrzymała projekt uchwały Senatu w sprawie opinii o połączenia ww. wydziałów, zatem jej

twierdzenia, że nie wiedziała o powyższych zmianach organizacyjnych, nie były prawdziwe. W ocenie Sądu Okręgowego w świetle ww. ustaleń wcześniejsze powołanie komisji nie jest żadnym błędem formalnym, który miałby świadczyć o (jakoby) pośpiesznym i „podstępny” działaniu rektora Uniwersytetu [...], wymierzonym w powódkę, ale miało na celu jedynie wcześniejsze poinformowanie jej uczestników o planowanych obradach i ich sprawną organizację. Opisane zmiany organizacyjne były wcześniej zaplanowane, przedyskutowane w Senacie uczelni i powódce znane. Z tych właśnie względów Sąd II instancji uznał za bezzasadny zarzut, jakoby do naruszenia godności powódki miało dojść również w ten sposób, że w dniu 14 lutego 2018 r. została wezwana e-mailem (a nie osobiście przez rektora T. H.) do komisyjnego zdania stanowiska pracy, pomimo że nie została jeszcze formalnie odwołana z funkcji dziekana Wydziału, co miało „poniżyć powódkę zarówno w oczach pracowników, jak i studentów”. Wskazać należy, iż powódka nie podnosiła, aby ten e-mail został skierowany oprócz niej również do innych osób, w szczególności do studentów czy też jej współpracowników, a zatem nie ma dowodów, iż tego rodzaju forma zwrócenia się o komisyjne zdanie stanowiska pracy mogła poniżyć ją w oczach tych osób. Ponadto powódka wiedziała o sytuacji związanej z połączeniem wydziałów, a zatem treść e-maila z 14 lutego 2018 r. nie mogła być dla niej pełnym zaskoczeniem. Bezzasadne jest też zarzucanie przez powódkę, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy rektor T. H. nie odpisywał jej na e-maile. Zarzut rzekomego naruszenia jej godności jako pracownika z tego powodu, że nie otrzymywała zwrotnie szczegółowych, osobistych i pisemnych odpowiedzi rektora na jej pytania (choć w tym samym czasie w ramach możliwości otrzymywała jego odpowiedzi ustne) jest w ocenie Sądu Okręgowego zupełnie bezzasadny. W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny był również zarzut, że powódka powinna była zostać odwołana zgodnie z art. 36 ust. 1 Statutu Państwowej [...] Wyższej Szkoły Zawodowej w O. wyłącznie przez Instytutowe (Wydziałowe) Kolegium Elektorów, ponieważ jej mandat wygasł z powodu zmian organizacyjnych i związanej z nimi „niemożności pełnienia funkcji” w sposób opisany w art. 34 ust. 1 pkt 8 Statutu, bez konieczności jej wcześniejszego odwoływania przed upływem kadencji na podstawie ww. art. 36 ust. 1. Nawet gdyby przyjąć, iż doszło do

odwołania powódki z funkcji dziekana wydziału z naruszeniem trybu statutowego i przepisów o wypowiedaniu warunków pracy i płacy, to i tak tego rodzaju ewentualne naruszenie nie może być utożsamiane z naruszeniem dóbr osobistych. Nie każde naruszenie prawa jest bowiem naruszeniem dóbr osobistych pracownika, skoro dobra osobiste są immanentnie związane z daną osobą, a nikt nie „rodzi się” dziekanem, czy rektorem. Na tym tle dodać należy, iż ograniczenie kompetencji jednego organu uczelni przez inny organ uczelni co do zasady nie może być uznane za naruszenie dóbr osobistych osób piastujących funkcje w takich organach. W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowym stanie faktycznym, który Sąd Okręgowy skorygował, odrzucając ustalenia Sądu I instancji uznane za wadliwe, nieoparte w dostatecznym stopniu na materiale dowodowym, względnie oparte na zupełnie dowolnej jego ocenie, wskazać należy, że nie tylko nie doszło względem powódki do spełnienia przesłanek definicyjnych mobbingu, ale również tzw. quasi-mobbingu w rozumieniu art. 11¹ k.p., jak to błędnie przyjął Sąd I instancji. Nie ma dowodu, aby w okresie od maja 2016 r. T. H. wyrażał publicznie opinie, jakoby powódce brak było odpowiedniego wykształcenia lub kompetencji do sprawowania funkcji dziekana (co byłoby przesłanką naruszenia pracowniczych dóbr osobistych). W końcu w ocenie Sądu Okręgowego nie można się też zgodzić z zarzutem, jakoby „pozbawienie” powódki możliwości świadczenia pracy na stanowisku dziekana było „faktyczną formą degradacji i obniżenia prestiżu, a forma jego dokonania miała charakter celowego upokorzenia”, a więc naruszała jej godność w rozumieniu art. 11¹ k.p. Reorganizacja była związana z zaplanowanym wcześniej i zakomunikowanym powódce zarówno na zebraniu dziekanów u rektora, jak i w czasie obrad Senatu, w których uczestniczyła, połączeniem Wydziałów Kosmetologii i [...] w nową podstawową jednostkę organizacyjną - Wydział Nauk [...] i wyborem innej osoby do pełnienia funkcji dziekana ww. połączonych wydziałów. W ocenie Sądu Okręgowego w skorygowanym stanie faktycznym nie można zgodzić się z twierdzeniem, jakoby zmiana ta „była przeprowadzona jedynie w celu zakwestionowania kwalifikacji powódki i usunięcia jej ze stanowiska”, ale jak wynika z materiału dowodowego, niewątpliwie zmiana ta doszła do skutku i brak przy tym jakichkolwiek dowodów, że nie stały za nią realne potrzeby pozwanej uczelni. Ponadto, zdaniem Sądu II instancji powódka nie została odwołana niezgodnie z art.

36 ust. 1, ale jej mandat w związku z wejściem w życie opisanych zmian organizacyjnych wygaś przed upływem kadencji na podstawie § 34 ust. 1 pkt 8 Statutu. Jednak nawet gdyby hipotetycznie założyć, że do odwołania z funkcji doszło z naruszeniem przepisów prawa, to okoliczność taka sama przez się nie świadczy jeszcze o mobbingu, lub naruszeniu godności dziekana. Zarządzenie o połączeniu wydziałów pozwanej samo w sobie nie powodowało żadnych zmian w zakresie stanowiska powierzonego powódce jako stronie stosunku pracy. Wbrew zarzutom pozwana nie pozbawiła więc powódki stanowiska uzgodnionego umową o pracę, proponując inne stanowisko, które nie odpowiadało jej kwalifikacjom, mając na uwadze stanowisko ostatnio zajmowane nauczyciela akademickiego i powódka - jak wynika z materiału dowodowego - mogła je nadal pełnić po wygaśnięciu mandatu do pełnienia funkcji dziekana.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w O. z dnia 5 grudnia 2022 r. wniosła powódka, opierając skargę na zarzutach naruszenia prawa materialnego tj.:

1. art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 11¹ k.p. i art. 94 pkt 10 k.p. polegające na ich błędnej wykładni i przyjęciu, iż nie dochodzi do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę w przypadku wystąpienia zachowań pracodawcy, które w sposób uzasadniony mogą wywołać subiektywnie poczucie naruszenia dóbr osobistych i które obiektywnie, a to przez pryzmat całokształtu okoliczności, są wątpliwe pod względem zasad współżycia społecznego, dobrego wychowania, kultury organizacyjnej oraz prowadzą do naruszenia dóbr osobistych pracownika w postaci posiadanego autorytetu, prestiżu, dobrego imienia i poczucia własnej wartości;
2. art. 11¹ k.p. w zw. z art. 36 ust. 1 Statutu Państwowej [...] Wyższej Szkoły Zawodowej w O. (poprzednik prawny pozwanego) polegające na błędnej wykładni i przyjęciu, że o naruszeniu dóbr osobistych pracownika w żadnym przypadku nie świadczy naruszenia trybu wypowiedzania warunków pracy i płacy, podczas gdy bez wątpienia stanowi ciężkie naruszeniem dóbr osobistych pracownika takie działanie rektora i upoważnionych przez niego osób trzecich (kanclerz), które jest świadome, celowe i ukierunkowane na publiczne upokorzenie pracownika poprzez manifestacyjne pokazanie

nieograniczonej władzy rektora nad dziekanem nawet z pogwałceniem przepisów i zasad współżycia społecznego, a przejawiającej się w autorytarnym pozbawieniu pracownika pełnionej funkcji z jawnym, publicznie znanym pominięciem trybu i kompetencji decyzyjnych co do odwołania pracownika;

1. art. 36 ust. 1 Statutu Państwowej [...] Wyższej Szkoły Zawodowej w O. (poprzednik prawny pozwanego) poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i uznanie, iż w przypadku powódki pozbawienie jej pełnienia funkcji, a tym samym pogorszenie jej warunków pracy i płacy nie wymagało formalnego odwołania jej z pełnionej funkcji przez Instytutowe (Wydziałowe) Kolegium Elektorów, podczas gdy niedopuszczalne było dokonanie tak daleko idącej zmiany jednostronnie i samodzielnie przez rektora;
2. art. 34 ust. 1 pkt 8 Statutu Państwowej [...] Wyższej Szkoły Zawodowej w O. (poprzednik prawny pozwanego) poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż samodzielną przesłanką wygaśnięcia mandatu jest „niemożność pełnienia funkcji”, podczas gdy prawidłowa interpretacja zapisów powyższego przepisu nakazuje stwierdzić, iż przesłanką taką mogłaby być „niemożność pełnienia funkcji” przez okres dłuższy niż 6 miesięcy” lub analogicznie „niemożność działania” jako przedstawiciel organu kolegialnego przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, co skutkowało błędnym przyjęciem, iż w przypadku powódki doszło do wygaśnięcia mandatu i braku konieczności jej odwoływania z funkcji, podczas gdy mandat powódki nie wygasł, a mimo tego nie otrzymała ona formalnie odwołania z pełnionej funkcji;
3. art. 17 ust. 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. poprzez wadliwą subsumpcję polegającą na zastosowaniu nieobowiązującej w spornym okresie normy prawnej uchwalonej z dniem 20 lipca 2018 r. do stanu faktycznego sprzed pięciu miesięcy poprzedzających uchwalenie, a to z dnia 14 lutego 2018 r., co miało wpływ na wadliwą ocenę działań pozwanej w aspekcie niezgodności z obowiązującymi przepisami, jak również na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie zarzutów zawartych w apelacji, co doprowadziło do niezbadania istoty sprawy w kontekście

oceny działań odwetowych rektora względem powódki jako kwalifikujących się pod naruszenie w sposób ciężki obowiązków pracodawcy.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi równorzędnemu. Ewentualnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez zmianę wyroku Sądu I instancji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dochodzonego odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w płatności od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty w każdym zaś razie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie skargowe. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na trzy przesłanki tj.: na występujące na tle zaskarżonej sprawy zagadnienie prawne dotyczące następującej kwestii czy odwołanie z prestiżowej funkcji na uczelni bez poszanowania trybu, zasad i kompetencji decyzyjnych, a także z pominięciem formalnego doręczenia pracownikowi odwołania, skutkujące upublicznieniem faktu nagłej i arbitralnej degradacji prawnika połączonej z dokonaniem z naruszeniem prawa jego odsunięciem od wykonywania obowiązków służbowych, stanowić może naruszenie dóbr osobistych pracownika i wykroczenie przeciwko obowiązkowi pracodawcy kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a tym samym może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy?; czy formalnie dozwolone zdegradowanie pracownika oceniane przez pryzmat okoliczności jego zakomunikowania pracownikowi, ukierunkowanych na podważenie autorytetu i instrumentalne traktowanie pracownika oraz przez pryzmat poprzedzenia degradacji wielomiesięcznymi działaniami krzywdzącymi pracownika, a polegającymi na podważaniu kompetencji, ignorowaniu, pozbawianiu autorytetu wobec podwładnych, obcesowym traktowaniu, lekceważeniu, podejmowaniu działań odwetowych, może świadczyć o dopuszczeniu się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika, uzasadniającemu rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.? Poza tym skarżąca wskazała na istniejącą potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne

wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów tj. art. 11¹ k.p. w odniesieniu do art. 55 § 1¹ k.p. i ustalenie, czy do naruszenia dóbr osobistych pracownika może dojść także na skutek działań mieszczących się pozornie w granicach norm prawnych jednak naruszających zasady współżycia społecznego i obowiązek należytej troski o dobro pracownika, w tym jego dobrostan psychiczny i prawo do dobrego imienia. Skarżąca zaznaczyła, iż w jej przekonaniu przedmiotowa skarga kasacyjna jest również oczywiście uzasadniona naruszeniem prawa materialnego oraz przepisów proceduralnych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ewentualnie, na wypadek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy o oddalenie skargi kasacyjnej a w każdym wypadku zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowym celem instytucji przedsądu jest ustalenie, czy w skardze kasacyjnej podniesiono okoliczności, których rozważenie przez Sąd Najwyższy będzie wkładem w rozwój prawa i zapewnienie jednolitości jego sądowej wykładni. Tylko wtedy wykazany zostaje publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 9 listopada 2005 r., V CSK 70/05, LEX nr 1405380; 30 października 2012 r., I PK 150/12, LEX nr 1675336; 14 stycznia 2021 r., III PSK 2/21, LEX nr 3106014.). Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma umożliwić stronie wnoszącej skargę kasacyjną przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia (dopuszczenia) jej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06). Dla spełnienia obowiązku określonego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. konieczne jest przedstawienie argumentacji przekonującej o potrzebie przyjęcia skargi do rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

Przedmiotowa skarga kasacyjna nie spełnia wymogów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania merytorycznego. Strona skarżąca w uzasadnieniu

przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazała jednocześnie na: istnienie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądowym (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz na oczywistą zasadność skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Zauważyć należy, że strona skarżąca łączy przesłanki oczywistej zasadności skargi z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni przepisów prawnych, co budzi zastrzeżenia. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał już uwagę, że jednoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) ogólnie rzecz biorąc wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt 1, 2 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt. 1 i 2 powołanego przepisu), jak i prywatny skarżącego (pkt. 4 powołanego przepisu). Trudno akceptować sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy, a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., I UK 291/13, LEX nr 1430990). Co jest sporne, nie powinno być oczywiste (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I UK 466/15, LEX nr 2159122; 12 września 2023 r., I CSK 4121/22, LEX nr 3608698).

Nawiązując do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jaką jest potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, to reguły prawne mające być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego powinny należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 listopada 2023 r., I USK 40/23, LEX nr 3631016). Rzeczą skarżącego jest zaś wykazanie, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości (ze sprecyzowaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które to orzecznictwo należy

przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego z: 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; 13 grudnia 2022 r., I USK 21/22, LEX nr 3556521; 28 czerwca 2023 r., I USK 160/22, LEX nr 3575124). Oczywiście jest, że budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów.

Odnosząc powyższe do sformułowanej przez stronę skarżącą kwestii, należy zauważyć, że skarżąca w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pyta, czy do naruszenia dóbr osobistych pracownika może dojść także na skutek działań mieszczących się pozornie w granicach norm prawnych jednak naruszających zasady współżycia społecznego i obowiązek należytej troski o dobro pracownika, w tym jego dobrostan psychiczny i prawo do dobrego imienia oraz jednocześnie wskazuje, że Sąd II instancji zupełnie inaczej (choć w oparciu o te same fakty i dowody) wyłożył normę art. 11¹ k.p. Należy zauważyć, że inne rozstrzygnięcie Sądu I instancji aniżeli Sądu odwoławczego nie świadczą jeszcze o rozbieżności orzeczniczej. Poza tym naruszenie dóbr osobistych pracownika przez działania mieszczące się w ramach uprawnień pracodawcy może nastąpić wyłącznie przez naruszenie godności pracowniczej, o której mowa w art. 11¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2020 r., II PK 189/18, LEX nr 3260282). Pracowniczą godność tworzy zaś poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Największe znaczenie dla efektywności pracy mają czynniki społeczne i psychologiczne, a nie te, które związane są z warunkami pracy (G. Jędrejek, Mobbing, dyskryminacja i molestowanie jako patologiczne zjawiska w miejscu pracy (w:) Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem, Warszawa 2017). Naruszeniem godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar

dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973). Jak wynika z ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie, zachowania takie względem powódki nie miały miejsca. Jak natomiast wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 maja 2012 r. (II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; K. Jaśkowski (w:) E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Warszawa 2021, art. 55) roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1¹ k.p.) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło.

Z kolei, wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm) albo szerzej i bardziej ogólnie wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencki i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia: 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941; 19 maja 2022 r., I USK 422/21, LEX nr 3439438). Skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). Z tym że w celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania (pytań) do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783), tak jak to miało miejsce w przedmiotowej skardze. Skarżący ma obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest

przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienia Sądu Najwyższego z: 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300; 11 stycznia 2024 r., III USK 259/23, LEX nr 3652284). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPIUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienia z dnia: 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; 5 lipca 2023 r., I CSK 6182/22, LEX nr 3578533), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033; 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179; 13 lipca 2023 r., I CSK 2570/22, LEX nr 3582702; 31 stycznia 2024 r., I CSK 4310/23, LEX nr 3663027), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne, a zatem poważne wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub rolę precedensową dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Oznacza to, że twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; 7 lutego 2019 r., I UK 29/18, LEX nr 2617355 oraz z dnia 27 kwietnia 2021 r., II PSK 68/21, LEX nr 3252281) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732). Jeżeli zaś zagadnienie prawne było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, skarżący powinien wykazać, że wystąpiły okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934; z dnia 18 lutego

2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Mając na uwadze powyższe, należy zauważyć, że przepis art. 55 § 1¹ k.p. oparty jest na zwrotach niedookreślonych, co zresztą zdaje się zauważać skarżąca. Sąd Najwyższy nie może dać wiążącej wykładni przesłanek regulacji opartej na klauzulach generalnych, gdyż byłoby to sprzeczne z funkcją takiej regulacji (którą prawodawca uznaje za uzasadnioną w tym rozwiązaniu). Nie jest uprawniona i możliwa egzemplifikacja wszystkich sytuacji przewidzianych w regulacji opartej na zwrotach niedookreślonych i klauzulach generalnych, z założenia mającej na uwadze konkretne sprawy, a więc wiążących się z koniecznością analizy przesłanek odpowiedzialności każdorazowo zależnych od indywidualnej sytuacji (postanowienie Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2022 r., III PSK 140/21, LEX nr 3370248).

Przypomnieć należy również, że skarga kasacyjna nie jest (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zatem zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Przypomnienie to ma znaczenie, gdyż strona skarżąca w istocie kwestionuje ustalenia faktyczne i ocenę dowodów dokonanych przez Sąd II instancji jednocześnie starając się wykreować zupełnie odmienny stan faktyczny w korzystnej dla siebie odsłonie. Tymczasem jak ustalił Sąd II instancji, nie doszło względem powódki do spełnienia przesłanek definicyjnych mobbingu, ani również tzw. quasi-mobbingu w rozumieniu art. 11¹ k.p., jak również do naruszenia godności i innych dóbr osobistych powódki. Nie należy bowiem zapominać, że kwalifikowanie określonego zachowania (pracodawcy) jako naruszenie dóbr osobistych (w tym czci i godności osobistej pracownika) nie może się odbywać według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego, który czuje się dotknięty zachowaniem innej osoby, ale powinno uwzględniać elementy obiektywne, a więc mieć na uwadze odczucia przeciętnego odbiorcy - osoby rozsądnej i racjonalnie

oceniającej, nieobciążonej uprzedzeniami, nieskłonnej do wyrażania ekstremalnych sądów (wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17, LEX nr 2660108; J. Żołyński (w:) System Prawa Pracy. Tom XII. Zatrudnienie administracyjnoprawne, red. K. W. Baran, P. Szustakiewicz, E. Ura, Warszawa 2023, rozdział 15.4).

Skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona. Należy podkreślić, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to, że „oczywistość skargi kasacyjnej” z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oceniana jest z pozycji twierdzeń odnoszących się do faktów Sądu drugiej instancji, a nie wyobrażenia o stanie faktycznym skarżącego. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w skardze zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym (postanowienie Sądu Najwyższego z 28 listopada 2023 r., III PSK 109/22, LEX nr 3635154). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2024 r., III USK 74/23, LEX nr 3653036), co w przedmiotowej sprawie nie występuje. Należy z całą stanowczością podkreślić, że fundamentem zarzutów zawartych w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania są wyłącznie kwestie dotyczące stanu faktycznego. Strona skarżąca czyni polemikę z ustaleniami dokonanymi przez Sąd Apelacyjny, który w sposób niezwykle rzetelny i wnikliwy przeprowadził postępowanie, korygując ustalenia Sądu I instancji, zasadnie przyjmując, że powódka nie wykazała, aby po stronie pracodawcy zaistniały okoliczności świadczące o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków. W ocenie Sądu Najwyższego poczynione przez Sąd II instancji ustalenia oraz wyprowadzone z nich wnioski – na gruncie poczynionych ustaleń faktycznych – pozostają słuszne i w pełni uzasadnione.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 102 k.p.c.

[SOP]

[a!]