



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. M.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej Oddziałowi w Z.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie za dyskryminację,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 29 marca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu

z dnia 27 października 2020 r., sygn. akt IV Pa 5/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w Zamościu do ponownego rozpoznania i  
orzeczenia o kosztach postępowania.**

## **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w Zamościu, wyrokiem z dnia 4 grudnia 2019 r., w sprawie z powództwa T. M. przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z. o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie za dyskryminację, oddalił powództwo,

zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a nieuiszczoną opłatę od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, przejął na rachunek Skarbu Państwa.

W sprawie ustalono, że powódka T. M. została zatrudniona w Z. - obecnie P. Spółka Akcyjna Oddział w Z. od 20 października 1975 r., ostatnio jako specjalista do spraw wsparcia sprzedaży.

W dniu 4 lutego 2019 r. umowa o pracę z powódką została rozwiązana bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na odmowie poddania się profilaktycznym badaniom lekarskim, zatajeniu istotnych okoliczności dotyczących stanu zdrowia, wykorzystywaniu narzędzi pracy niezgodnie z przeznaczeniem, wytwarzaniu i przechowywaniu nieuprawnionych informacji i dokumentów na nośnikach pracodawcy.

Powódka w dniu 10 września 2011 r. uległa wypadkowi, którego pracodawca nie uznał za wypadek przy pracy. Prawomocnym wyrokiem z dnia 13 października 2016 r., IV P 334/14, sprostowany został protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy i ustalono, że „wypadek z dnia 10 września 2011 r. jest wypadkiem przy pracy”.

Powódce została złożona propozycja skorzystania z programu dobrowolnych odjeść. Pełniący wówczas funkcję dyrektora P. B., zapytał powódkę, czy nie wybiera się na rentę. P. B. wywierał presję na B. D., aby skorzystała z programu dobrowolnych odjeść.

W lipcu 2013 r. powódka otrzymała propozycję awansu na stanowisko kierownika komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej P. S.A. Nie przyjęła tej propozycji ze względów zdrowotnych i z uwagi na konieczność przeniesienia się do R.. Pod koniec lipca 2013 r. I. K. - kierownik zespołu obsługi Oddziału i przełożona powódki - spytała powódkę, czy przyjmuje awans. Powódka odpowiedziała, że nie. Wówczas I. K. stwierdziła, że trzeba powódkę dociążyć pracą. Miało to polegać na przeszkoleniu jej z programu finansowo-administracyjnego, które odbywało się poza Z..

Powódka była odpowiedzialna za zorganizowanie spotkania świątecznego dla pracowników Oddziału. Na koniec spotkania powódka miała wręczyć dzieciom

drobne upominki. W trakcie spotkania wyszła i nie wróciła już na salę, w której odbywało się spotkanie. Po spotkaniu zadzwoniła do firmy cateringowej, aby przyniesiono posiłek do jej gabinetu.

We wrześniu 2013 r. I. K. odniosła się krytycznie do tego, że powódka została powołana na lidera programu „W. [...] S.A.” Zwróciła powódce uwagę, że to ona decyduje, czym powódka się zajmuje.

W dniu 12 grudnia 2013 r. na pocztę powódki wpłynął mail z prośbą z Zespołu komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej z R. o uzyskanie rekomendacji dyrektora Oddziału dla dwóch wniosków o przyznanie darowizny. W dniu 16 grudnia 2013 r. - z uwagi na brak reakcji powódki - ta prośba trafiła do I. K.. Powódka nie zamówiła ponadto wizytówek dla Biura Obsługi Klienta w B.. Dopiero po interwencji kierownika Biura Obsługi Klienta, wizytówki zostały zamówione.

W dniu 31 grudnia 2013 r. I. K. poinformowała powódkę, że nie ma dla niej miejsca w zespole. Kierownik zwróciła podczas rozmowy uwagę, że powódka choruje i że nie można jej powierzyć żadnego zadania, ponieważ nie wiadomo, czy dokończy zlecone zadanie oraz że nie widzi możliwości współpracy, bowiem powódka dotychczas przejawiała lekceważący stosunek do przełożonego, zaniedbywała obowiązki służbowe i naruszała zasady współżycia społecznego. W dniu 3 stycznia 2014 r. powódka udała się do I. K. celem uzgodnienia współpracy przy organizacji W.. Kierownik poinformowała powódkę, że zostanie przeniesiona do innego zespołu.

W dniu 6 stycznia 2014 r. powódka przesłała do pracodawcy wiadomość elektroniczną, w której poinformowała, że jest poddawana mobbingowi. W dniu 10 stycznia 2014 r. dyrektor Oddziału wydrukował tę wiadomość i przekazał I. K.. W ocenie powódki, zrobił to bezprawnie.

W lutym 2014 r. I. K. złożyła rezygnację ze stanowiska kierownika Zespołu obsługi oddziału, uzasadniając to tym, że odbiera się jej prawo do nadzoru, wydawania poleceń, kontroli, a także konstruktywnej krytyki, gdy jest uzasadniona. Rezygnacja nie została przyjęta.

W lutym 2014 r. I. K. wniosła do sądu prywatny akt oskarżenia przeciwko powódce. Konflikt zakończył się zawarciem ugody, na mocy której powódka nie podlegała służbowo I. K., lecz bezpośrednio dyrektorowi.

Powódka odbierała każdą rozmowę jako atak na siebie, zanim jeszcze I. K. wskazała, czego ona dotyczy.

Powódka nie miała formalnie wyznaczonego zastępcy. I. K. poinformowała ją, że będzie ją zastępować. Od lutego 2014 r. powódka nie podlegała już I. K.. Od tego momentu I. K. praktycznie przestała mieć kontakt z powódką.

W dniu 10 kwietnia 2014 r. odebrano powódce dwa realizowane przez nią dotychczas zadania, tj. wdrażanie zmian Internetu i wolontariat pracowniczy, a 4 dni później otrzymała kartę celów, do której dopisano zadania z zakresu Workflow i SAP. Po dniu 6 lutego 2014 r., każdy z pracowników miał obowiązek pracować w systemie SAP, chociaż nie miał tego w zakresie obowiązków.

W pokoju, w którym pracowała powódka oraz D. H., było gorąco. Powódka zgłosiła ten fakt do kierownika dystrybucji, o co miała pretensje I. K.. Powódka zgłaszała I. K. problemy z ogrzewaniem, ale nie udało się z tym nic zrobić, gdyż w budynku znajdują się pomieszczenia, w których trudno wyregulować temperaturę.

Powódka „nie dogadywała się” z dyrektorem P. B.. P. B. został zobowiązany przez prezesa zarządu Spółki do zmniejszenia zatrudnienia. W styczniu 2015 r. dyrektor P. B. proponował wielokrotnie, aby powódka skorzystała z programu dobrowolnych odejść.

Pracownicy Oddziału zgłaszali P. B., że nie da się współpracować z powódką z powodu jej charakteru i sposobu bycia. Podczas jednego ze spotkań dyrektor poinformował powódkę o możliwości jej oddelegowania oraz o ewentualnym zwolnieniu z winy pracownika.

W dniu 20 stycznia 2014 r. dyrektor polecił powódce pisanie planu dnia. W pewnym okresie każdy z pracowników, na polecenie dyrektora Oddziału, wysyłał rano informację o zaplanowanych danego dnia czynnościach.

Powódka zajmowała się zbyt małą ilością spraw, pojawiły się zatem plany, aby powódkę obciążyć dodatkowymi obowiązkami. Powódka nie wyraziła zgody na udział w szkoleniu, wskazując, że sala będzie klimatyzowana i to źle wpłynie na jej wzrok. Ponadto podniosła problem dźwigania bagaży podczas wyjazdu. Pogorszenie relacji między powódką i częścią współpracowników miało związek ze stanem zdrowia powódki. Z uwagi na fakt, iż powódka przechodziła kilka zabiegów na oku,

była niezwykle uwrażliwiona na każdy przeciąg. Współpracownicy bali się wchodzić do pokoju, ponieważ powódka podnosiła na nich głos.

W 2013 r. miały miejsce dwie sytuacje, gdy powódka zwołała konferencję prasową w sprawie organizacji imprezy A., nie mając akceptacji zarządu w tej kwestii.

S. A. - etatowy przewodniczący związku zawodowego „[...]” - stwierdził, że istnieje konflikt personalny pomiędzy powódką, a I. K., ale nie ma on znamion mobbingu.

W ostatnich latach pozwany Oddział przechodził dużą reorganizację, która wpływała na zmianę zakresów obowiązków pracowniczych. Był to trudny okres dla strony pozwanej, ponieważ miała miejsce redukcja zatrudnienia, odbywały się w tej sprawie spotkania z pracownikami.

W dniu 29 kwietnia 2015 r. powódka złożyła wniosek o przeniesienie do Zespołu wsparcia sprzedaży w Dziale sprzedaży dla klientów korporacyjnych. W dniu 11 maja 2015 r. przeszła do tego Zespołu, gdzie zajmuje się zamówieniami publicznymi. Powódka w miarę szybko wdrożyła się w nowe obowiązki. W dniu 2 stycznia 2017 r. otrzymała nagrodę pieniężną.

Powódka skarżyła się D. H. - pracownikowi Wydziału organizacyjnego, że pracodawca nie akceptuje jej zachowań. Wielu pracowników miało problemy we współpracy z dyrektorem P. B.

I. K. była osobą konfliktową.

Stan zatrudnienia w dziale, w którym powódka świadczyła pracę, był zmniejszany. Na tym tle dochodziło do spięć i kłótni.

Od dnia 17 lutego 2014 r. powódka zaczęła uczęszczać na psychoterapię. Zaczęła chorować na dolegliwości żołądkowe, ataki astmy i lęku. Na skutek przeżywanego stresu, wynikającego z konfliktu w miejscu pracy powódka doznała rozstroju zdrowia pod postacią zaburzeń adaptacyjnych. Zaburzenia te dotyczą dysfunkcji w zakresie emocji, nastroju depresyjnego, lęku, poczucia obniżenia wartości. Nie zostały ustalone inne, poza związanymi z pracą, przyczyny istniejących dysfunkcji.

Sąd Rejonowy wskazał, że wedle powódki działania mobbingowe miały miejsce w okresie od grudnia 2011 r. do 2015 r. i ze strony dyrektora P. B. miały polegać na namawianiu powódki do dobrowolnego odejścia z pracy, nieuznaniu

zdarzenia za wypadek przy pracy oraz poleceniach pisania planu dnia. Działania mobbingowe ze strony kierownika I. K. miały polegać na nękanii powódki, objawiającym się tym, że nie doceniano zadań, jakie realizuje powódka, zleceniu jej udania się na szkolenie poza Z., wygłaszaniu oświadczeń, że I. K. nie widzi możliwości współpracy z powódką i że w związku z tym, zostanie przeniesiona do innego zespołu oraz poleceniu pracy w oparciu o nowe systemy informatyczne.

W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, aby dochodziło do działań noszących cechy mobbingu. Działanie I. K. czy P. B. nie było w jakimkolwiek stopniu niewłaściwe. Nigdy nie używali oni niestosownych słów i odnosili się do powódki z szacunkiem. Pozwana Spółka była w trakcie reorganizacji związanej z ograniczeniem zatrudnienia. Dyrektor nie tylko powódkę, ale także innych pracowników, np. B. D., namawiał do skorzystania z programu dobrowolnych odejść. Okoliczność nieuznania zdarzenia za wypadek przy pracy jest uprawnieniem przysługującym pracodawcy. Powódka skorzystała z drogi odwoławczej, w następstwie której jej roszczenie zostało zaspokojone. Nakazanie powódce pisania planu dnia, także nie mogło stanowić działania mobbingowego, bowiem pracodawca ma prawo na bieżąco monitorować czynności pracownicze podległych pracowników. Nakaz przedstawiania planu pracy na dany dzień dotyczył także innych pracowników. Powódka była w spornym okresie wynagradzana premiami, zatem trudno uznać, że nie była doceniana. Skierowanie powódki na szkolenie i nakazanie jej korzystania z nowego programu informatycznego mieści się w kompetencjach kierownika i brak jest podstaw do uznania, aby w tym zakresie działanie I. K. było niestosowne. Okoliczność zapowiedzi przeniesienia powódki do innego zespołu nie jest również działaniem o charakterze mobbingowym. Powódka niewątpliwie była skonfliktowana z przełożoną I. K., nie chciała podporządkowywać się jej poleceniom. Oczywiście zatem rozwiązaniem tego problemu byłaby zmiana stanowiska pracy powódki, co później nastąpiło.

W ocenie Sądu Rejonowego, wszelkie odczucia powódki, co do stosowania wobec niej mobbingu, w tym kwestia niezapewnienia odpowiedniej temperatury w pomieszczeniu, w którym pracowała, wynikają z nadmiernej wrażliwości powódki. Powódka nie wykazała, aby była przez kogokolwiek wyśmiewana czy szykanowana, co jest charakterystycznym przejawem mobbingu.

Sąd powołał się na opinię biegłej psycholog, która rozpoznała u powódki rozstrój zdrowia pod postacią zaburzeń adaptacyjnych powstały w wyniku konfliktu, jaki miał miejsce w pracy. Podkreślił, że z opinii tej nie wynika, aby u powódki istniały zaburzenia, które pozwalałyby uznać ją za ofiarę prześladowania w miejscu pracy. Uznał, że powódka była równoprawną stroną konfliktu z I. K. (przełożoną). W ocenie Sądu Rejonowego, cechy charakterologiczne powódki, w tym jej wrażliwość, związana też ze stanem zdrowia, powodowały, że powódka wymagała od pracodawcy specjalnego traktowania, odczytując podejmowane z jego strony działania, zwłaszcza te, które nie były po jej myśli, jako w sposób celowy wymierzone w nią. Sąd przyjął więc, że uznanie twierdzeń powódki o mobbingu, byłoby równoznaczne z podzieleniem jej subiektywnych odczuć co do zachowań pracodawcy i współpracowników, a nie z obiektywną ich oceną.

Sąd Rejonowy skonkludował, że wobec braku znamion mobbingu nie istnieją podstawy do uznania, że doznany przez powódkę rozstrój zdrowia jest wynikiem naruszenia przez pozwanego art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., co wyklucza zasadność dochodzenia przez powódkę od pozwanego pracodawcy, odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Odnosząc się do zarzutu powódki, że była dyskryminowana ze względu na wiek i stan zdrowia po wypadku przy pracy, Sąd Rejonowy podkreślił, że wiek nie miał wpływu na sytuację powódki w miejscu pracy i niezrozumiały jest zarzut powódki, że nie jest możliwe przydzielenie pracownikowi posiadającemu ochronę przedemerytalną dodatkowych zadań. Nie świadczy również o dyskryminowaniu powódki proponowanie jej odejścia z pracy w ramach programu stworzonego przez pracodawcę, skoro takie propozycje składane były innym pracownikom.

Sąd Okręgowy w Zamościu, wyrokiem z dnia 27 października 2020 r., oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Odnosząc się do zarzutu apelacyjnego nierozpoznania istoty sprawy i nieważności postępowania wobec pozbawienia możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.) wskutek nieuwzględnienia przy ocenie materiału dowodowego pisma procesowego powódki z dnia 17 marca 2019 r., zatytułowanego „Oświadczenie powódki” wraz z załącznikami (58 kart), złożonego w Biurze

Podawczym Sądu Rejonowego w Zamościu w dniu 18 marca 2019 r., Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka faktycznie w dniu 18 marca 2019 r. złożyła w Biurze Podawczym Sądu Rejonowego w Zamościu pismo procesowe, nazwane „Oświadczenie powódki” wraz z załącznikami, ale nie zostało ono załączone do akt sprawy. Powódka załączyła je do wniesionej apelacji i Sąd Okręgowy ocenił, że stanowi ono ocenę (kwestionowanie) zeznań świadka P. B. złożonych przez niego podczas rozpraw w dniach 19 marca 2018 r. i 9 stycznia 2019 r. Ponadto stwierdził, że wadliwość postępowania, leżąca po stronie Sądu Rejonowego, polegająca na pominięciu przy orzekaniu stanowiska powódki zawartego w przedmiotowym oświadczeniu, nie jest na tyle doniosła, aby mogła skutkować pozbawieniem powódki obrony jej praw i skutkować nieważnością postępowania, podkreślając, że powódka i jej pełnomocnik uczestniczyli w tych rozprawach, a powódka w czasie przesłuchania świadka na rozprawie w dniu 9 stycznia 2019 r. skorzystała z możliwości zadania mu szeregu pytań.

Sąd drugiej instancji ocenił również treść i walor dowodowy załączników do tego oświadczenia, wskazując, że część z nich stanowią wydruki maili z okresu, które nie dotyczą okresu wskazanego przez powódkę, w którym miałyby być poddawana mobbingowi i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu. Część dotyczy informacji o programie dobrowolnych odejść, korespondencji między powódką i dyrektorem P. B. oraz innymi osobami, na temat zagadnień związanych z wykonywaniem pracy i sytuacją powódki w zakładzie pracy. Te okoliczności powódka w toku postępowania przed Sądem Rejonowym wykazywała innymi dowodami - jej zeznaniami, zeznaniami świadków i innymi dokumentami.

Sąd Okręgowy zauważył, że w piśmie procesowym z dnia 3 grudnia 2019 r., złożonym przez pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 4 grudnia 2019 r., powódka „z ostrożności procesowej wniosła o skorzystanie przez Sąd z procesowej możliwości stwierdzenia, iż gdyby Sąd nie podzielił tego roszczenia, to jednak gdy na podstawie ustalonych w sprawie okoliczności Sąd dostrzeże naruszenie dóbr osobistych pracownika - zdrowia, czci, dobrego imienia i godności osobistej powódki, i w związku z tym, działając z urzędu, zasądzi na rzecz powódki kwotę zadośćuczynienia wskazaną w niniejszym pozwie, co nie narusza art. 321 k.p.c.”. Uznał, że było to wystąpienie z nowym powództwem, a nie jedynie zmiana podstawy

prawnej roszczenia przy zachowaniu dotychczasowej podstawy faktycznej, trafnie zatem Sąd Rejonowy trafnie przed zamknięciem rozprawy nie stosował art. 156<sup>2</sup> k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji właściwie przyjął, że powódka w okresie od grudnia 2011 r. do 2015 r., w związku z zatrudnieniem u pozwanego nie była poddawana mobbingowi ani nie była dyskryminowana. Między nią a jej przełożoną I. K. występowały nieporozumienia, przy czym nie można przyjąć, aby powódka była tylko bierną ofiarą działań jej bezpośredniej przełożonej i następnie dyrektora pozwanego Oddziału P. B..

Odmowa uznania przez pozwaną wypadku, któremu powódka uległa w dniu 10 września 2011 r. za wypadek przy pracy, z uwagi na okoliczności jego wystąpienia, związane z podniesieniem przez powódkę ciężaru, nie stanowią o mobbingu czy dyskryminacji. W tego rodzaju wątpliwych przypadkach zawierających w sobie zagadnienie z zakresu wiedzy medycznej, wymaganej dla ustalenia okoliczności wystąpienia przyczyny zewnętrznej zdarzenia (wewnętrzno-zewnętrznej, mieszanej), nie ma podstaw twierdzenie, że odmowa uznania wypadku przez pozwaną, była przejawem działań mobbingowych skierowanych wobec powódki.

Sąd Okręgowy zauważył, że powódka od lutego 2014 r., na mocy decyzji dyrektora Oddziału zmierzającej do zakończenia sytuacji konfliktowej, nie podlegała już służbowo I. K., a od dnia 11 maja 2015 r., na jej wniosek, została przeniesiona do pracy w Zespole wsparcia sprzedaży w Dziale sprzedaży dla klientów korporacyjnych. W ugodzie z dnia 8 maja 2014 r. powódka i I. K. zobowiązały się do nieczynienia sobie wzajemnie przykrości, nietworzenia sytuacji konfliktowych i ustaliły, że ta ugoda kończy trwający między nimi konflikt, który określiły jako „dotychczasowe nieporozumienia”. O aktywnej roli powódki w konflikcie z I. K., a nie biernej ofierze mobbingu, świadczy w szczególności treść pisma (maila) powódki do E. O. z dnia 7 lutego 2014 r., w którym to piśmie powódka przyznaje, że prowadzi z pracodawcą swoistą grę, ujawniając P. W. - dyrektorowi Biura zarządu i prokurentowi w centrali swój zamiar „wyjścia spod pieczy p. kierownik”. W piśmie (mailu) powódki z dnia 23 lutego 2014 r. do S. A., a więc w czasie, kiedy miała być mobbingowana, przyznaje, że dyrektor tylko trzy osoby wyłączył z obowiązku pisania planu dnia zawierającego

realizowane zadania i godziny. Okresowe zlecenie powódce dodatkowych czynności, nie było formą mobbingu lub dyskryminacji, ponieważ ta nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieściła się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i była dokonywana w drodze polecenia, które wiąże pracownika. Sąd skonstatował, że pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych ma prawo na bieżąco rozdzielać zadania pomiędzy pracowników, w tym intensyfikować ich obowiązki w określonej dziedzinie, co nie znaczy, że to zachowanie prowadzi do zmiany zakontraktowanego rodzaju pracy. Okoliczność, że powódka nie skorzystała z możliwości, jaką dawał program dobrowolnych odejść, uzasadnia przyjęcie, że pracodawca, co najwyżej, proponował pracownikom, w tym powódce, odejście z pracy na ustalonych warunkach, ale nie miał instrumentu do zmuszania pracowników do korzystania z tego, dobrowolnego programu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w opinii biegłej psycholog wskazano, że powódka na skutek przeżywanego stresu wynikającego z konfliktu w miejscu pracy doznała rozstroju zdrowia pod postacią zaburzeń adaptacyjnych, ale każdej pracy, a zwłaszcza związanej z relacjami międzyludzkimi, towarzyszy zjawisko stresu, który miewa różne źródła, podłoże i natężenie, a tylko wyjątkowo daje się kwalifikować jako przejaw mobbingu. Podkreślił, że biegła psycholog wiąże stres powódki z konfliktem w pracy, ale nie do biegłego, a do sądu należy ocena, czy wynikał on z uwarunkowań wykonywania pracy i czy był wywołany przez działania mobbingowe w związku ze świadczeniem pracy. Ustalenie Sądu Rejonowego, że powódka nie była mobbingowana ani dyskryminowana w czasie zatrudnienia w pozwanym Oddziale, ma oparcie w obszernym materiale dowodowym. W rezultacie Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów powódki o naruszeniu przez Sąd pierwszej instancji art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.

Sąd wskazał, że przepisy art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c. w związku z art. 448 k.c., art. 430 k.c. i art. 435 k.c. nie miały w sprawie zastosowania, ponieważ dotyczyły nieujętej w pozwie i nieocenianej przez Sąd pierwszej instancji podstawy faktycznej odnoszącej się do naruszenia dóbr osobistych powódki, dlatego nie mogły być naruszone w postępowaniu przed tym Sądem, a w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a/ art. 23 k.c. w związku z art. 24 k.c. i art. 445 k.c. oraz art. 448 k.c., a także art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 18<sup>3a</sup> k.p. i art. 94<sup>3</sup> k.p., przez ich niezastosowanie w sytuacji zgłoszenia przez powódkę roszczenia z tytułu ochrony dóbr osobistych, które nie wymagało poczynienia dodatkowych ustaleń faktycznych w sprawie,

b/ art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. polegające na:

- jego błędnej wykładni i przyjęciu, że mobbing obejmuje wyłącznie działania bezprawne, tj. sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawnym, a nie obejmuje działań dozwolonych prawem i podejmowanych w ramach uprawnień pracodawcy,

- niewłaściwym zastosowaniu w sytuacji, gdy zachowanie przełożonej powódki I. K. i dyrektora P. B. nosiły znamiona mobbingu, mając charakter uporczywy i długotrwały, a ich bezpośrednim celem była eliminacja T. M. z grona pracowników, skutkiem zaś izolacja i wywołanie u powódki dysfunkcji w zakresie emocji, nastroju depresyjnego, lęku, poczucia obniżenia wartości oraz rozstrój zdrowia pod postacią zaburzeń adaptacyjnych,

c/ art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powierzenie T. M. w okresie ochrony przedemerytalnej dodatkowych obowiązków niewynikających z karty charakterystyki jej stanowiska pracy wymagałoby wypowiedzenia warunków płacy i pracy, do czego w realiach sprawy pozwany nie był uprawniony.

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a/ art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. w związku art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez zaniechanie dokonania przez Sąd Okręgowy własnej oceny dowodów i ograniczenie się do powielenia argumentacji przytoczonej przez Sąd pierwszej instancji, bez poczynienia własnych ustaleń faktycznych w sprawie,

b/ art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji sformułowanych przez powódkę oraz przez nierozpoznanie istoty sprawy polegające na pominięciu roszczenia powódki o zadośćuczynienie za naruszenie jej dóbr osobistych w sytuacji, gdy nie wymagało ono czynienia dodatkowych ustaleń faktycznych,

c/ art. 386 § 2 i 4 k.p.c., przez nieuchylenie wyroku w sytuacji nieważności postępowania oraz nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty sprawy,

d/ art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 383 k.p.c., przez przyjęcie, że żądanie ochrony dóbr osobistych zgłoszone przez T. M. wykraczało poza ramy faktyczne pozwu i stanowiło rozszerzenie żądania pozwu w postępowaniu apelacyjnym,

e/ art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób dalece odbiegający od wyznaczonego treścią cytowanego przepisu oraz przez zaniechanie wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przed przystąpieniem do oceny zarzutów procesowych należy przypomnieć, że stosownie do art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., skargę można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący więc musi wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), iż kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436).

W zakresie zarzutu naruszenia art. 386 § 2 k.p.c. (przez nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji) należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że nieważność postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona procesu, wbrew swej woli, zostaje faktycznie pozbawiona możliwości działania (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1961 r., III CR 953/60, LEX nr 1633604; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 1999 r., II PR 371/65, OSNCP 1966 nr 10, poz. 172; z dnia 27 maja 1999 r., II CKN 318/98, LEX nr 319621). Jest tak, gdy w wyniku wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia

konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, strona np. nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, OSPiKA 1975 z. 3, poz. 66; z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, LEX nr 36068; z dnia 10 maja 2000 r., III CKN 416/98, OSNC 2000 nr 12, poz. 220; z dnia 10 lipca 2002 r., II CKN 822/00; LEX nr 55519; z dnia 28 listopada 2002 r., II CKN 399/01, LEX nr 196607; z dnia 22 maja 2014 r., IV CSK 545/13, LEX nr 1483413). Znaczy to tyle, że nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostanie faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Stwierdzenie, czy taki stan nastąpił, wymaga zatem rozważenia, czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek, strona mogła bronić swoich praw. Tylko przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Dlatego nie każde naruszenie przepisów proceduralnych może być w ten sposób traktowane (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811; z dnia 1 marca 2018 r., III PK 19/17, LEX nr 2496285; z dnia 8 stycznia 2020 r., II UK 199/18, LEX nr 3220794).

Odnosząc te zapatrywania do okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdza, że niedołączenie do akt sprawy pisma powódki z dnia 17 marca 2019 r., zatytułowanego „Oświadczenie powódki” wraz z załącznikami (dowodami) mogłoby uzasadniać apelacyjny zarzut nieważności postępowania z art. 379 pkt 5 k.p.c., gdyby zawierało nowe (nieznane dotąd) stanowisko strony i dowody o tak istotnym charakterze, że zmieniałoby to optykę oceny dowodów. To z kolei wymagało od Sądu drugiej instancji oceny, czy to naruszenie procesowe miało wpływ na wynik sporu na tle całości sprawy (wszystkich dowodów i okoliczności). Znaczenie podstawowe w tej ocenie miał przepis (przepisy) prawa materialnego, w oparciu o które powódka sformułowała żądanie pozwu, gdyż to właściwa norma prawa materialnego wyznacza, jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności i czy przedmiotem dowodu były fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 217 § 3 k.p.c. i art. 227 k.p.c., obecnie).

Ze stanowiska przedstawionego przez Sąd drugiej instancji wynika jedynie, że pismo powódki z dnia 17 marca 2019 r., stanowi polemikę z zeznaniami świadka, przy czym powódka oraz jej pełnomocnik mieli możliwość bezpośredniego odnoszenia się na rozprawie do treści tych zeznań. Sąd odniósł się też w lakoniczny sposób do załączonych do pisma dowodów, uznając, że część z nich nie mieści się w okresie, którego spór dotyczy, a część dotyczy okoliczności wykazywanych przez powódkę na podstawie innych dowodów. Problem polega na tym, że argumentacja ta jest bardzo ogólnikowa. Poza tym użyte zostało sformułowanie: „wykazywała”, a nie wykazała. Ma to istotne znaczenie, gdyż pominięcie zgłoszonych dowodów nie będzie miało wpływu na wynik sprawy wtedy, gdy dotyczą one okoliczności uwzględnionych w podstawie faktycznej wyroku albo nieistotnych z punktu widzenia prawa materialnego. Dalego też Sąd drugiej instancji powinien szczegółowo omówić wywody pisma i załączone dowody a następnie ocenić je przez ten pryzmat. Jeśli stwierdzi, że miałyby one potwierdzać fakty ustalone przez Sąd pierwszej instancji albo fakty niemające znaczenia dla materialnoprawnej podstawy roszczenia, wówczas może uznać, że nie doszło do pozbawienia powódki obrony jej praw.

Potwierdził się zatem zarzut naruszenia art. 386 § 2 k.p.c. przez niedostateczne rozważenie okoliczności przedstawianych w piśmie powódki z dnia z dnia 17 marca 2019 r. i ich wpływu na wynik sprawy w kontekście pozbawienia powódki możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.), który jest przesłanką wydania przez Sąd Najwyższy wyroku kasatoryjnego.

Jedynie zatem ubocznie można stwierdzić, że nie zasługuje na aprobatę stanowisko Sądu drugiej instancji, który uznał *de facto*, że powódka nie była uprawniona do zgłoszenia nowego roszczenia w toku procesu przez Sądem pierwszej instancji. Takie uprawnienie daje art. 191 k.p.c. – w wypadku, gdy oba roszczenia nadają się do tego samego trybu postępowania oraz jeżeli sąd jest właściwy ze względu na ogólną wartość roszczeń, a ponadto - gdy roszczenia są różnego rodzaju - o tyle tylko, o ile dla któregośkolwiek z tych roszczeń nie jest przewidziane postępowanie odrębne ani też nie zachodzi niewłaściwość sądu według przepisów o właściwości bez względu na wartość przedmiotu sporu. Nieistotne jest zatem, czy nowo zgłoszone roszczenie opiera się na tej samej podstawie faktycznej co dotychczasowe, gdyż art. 321 k.p.c. zakazuje sądowi

wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Jeśli zatem żądanie zostanie zgłoszone, sąd ma obowiązek wypowiedzieć się co do niego.

Sąd drugiej instancji przyjął, że skoro powódka w piśmie z dnia 3 grudnia 2019 r. „z ostrożności procesowej” wniosła o zasądzenie zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika - zdrowia, czci, dobrego imienia i godności na wypadek, gdyby Sąd nie uwzględnił roszczenia pierwotnego, to nie była to zmiana podstawy prawnej dotychczasowego roszczenia, ale że zgłoszono nowe żądanie. Jeśli tak, to żądanie to jest żądaniem zgłoszonym na wypadek nieuwzględnienia przez sąd żądania zgłoszonego na pierwszym miejscu. Z tego względu Sąd orzeka o żądaniu ewentualnym wówczas, gdy oddali żądanie zgłoszone na pierwszym miejscu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2009 r., IV CSK 219/11, LEX nr 1130303). Zatem, przyjąwszy trafność oceny co do nowości zgłoszonego żądania, Sąd pierwszej instancji miał obowiązek odnieść się do niego, skoro oddalił roszczenie zgłoszone na pierwszym miejscu.

W tym miejscu należy także stwierdzić, że aktualny jest pogląd, że nie można interpretować art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. w taki sposób, że stanowi on przepis szczególny w stosunku do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności deliktowej (w tym za naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 24 k.c.) wyłączający ich stosowanie w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę mobbingu jako kwalifikowanego deliktu prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859 oraz z dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522). W wyroku II PK 105/09 podkreślono, że skoro mobbing jest kwalifikowany jako delikt (wykroczenie przeciw prawu), a jego istota zawsze polega na naruszaniu dóbr osobistych pracownika (takich jak godność, dobre imię, zdrowie), to należy przyjąć, że pracownik może skorzystać z cywilnoprawnych roszczeń służących ochronie tych dóbr (art. 24 § 1 i 2 k.c.). W grę wchodzi przede wszystkim roszczenia niemajątkowe (o zaniechanie działania zagrażającego dobru osobistemu, a w razie dokonanego naruszenia - o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków), nie można jednak wykluczyć roszczeń majątkowych (na co jednoznacznie pozwala art. 24 § 2 k.c., przewidując możliwość domagania się przez poszkodowanego naruszeniem jego dóbr osobistych, wskutek

czego została mu wyrządzona szkoda majątkowa, naprawienia jej na zasadach ogólnych, czyli według przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych). Oznacza to, że uwzględnienie takich roszczeń wymaga jednak bądź niebudzącego wątpliwości stwierdzenia stosowania mobbingu, będącego kwalifikowanym naruszeniem dóbr osobistych pracownika, nawet jeśli mobbing nie doprowadził rozstroju zdrowia u pracownika, albo wykazania naruszenia konkretnych dóbr osobistych pracownika niespełniających wprawdzie cech mobbingu, które wszakże podlegają ochronie prawa pracy w drodze odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych w związku z art. 300 k.p. W konkluzji, jeśli sąd nie ustala żadnych niewłaściwych zachowań wobec pracownika mogących ewentualnie brać udział w kwalifikacji danego przypadku jako mobbing (składać się na taką kwalifikację), to raczej przesądza to o braku podstaw do formułowania żądania z art. 24 § 2 k.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[t.n]

[A.W.]

[a!]