

POSTANOWIENIE

Dnia 19 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Edyta Jastrzębska

w sprawie z powództwa Związku Zawodowego Pracowników Urzędu Miejskiego W.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu W.

o uchylenie aktu,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19
marca 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od postanowienia Sądu Apelacyjnego we
Wrocławiu

z dnia 1 lipca 2021 r., sygn. akt III APz 6/21,

**uchyla zaskarżone postanowienie Sądu Apelacyjnego we
Wrocławiu oraz poprzedzające je postanowienie Sądu
Okręgowego we Wrocławiu z dnia 30 listopada 2020 r., sygn. akt
VIII P 1/20 i sprawę przekazuje do rozpoznania Sądowi
Okręgowemu we Wrocławiu, pozostawiając temu Sądowi
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed Sądem
Najwyższym.**

Romualda Spyt Dawid Miąsik Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

W postanowieniu z dnia 1 lipca 2021 r., sygn. akt III APz 6/21, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu – w sprawie z powództwa Związku Zawodowego Pracowników Urzędu Miejskiego W. przeciwko Urzędowi Miejskiemu W. – oddalił zażalenie strony powodowej od postanowienia Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 listopada 2020 r., sygn. akt VIII P 1/20, w którym Sąd Okręgowy odrzucił pozew Związku Zawodowego Pracowników Urzędu Miejskiego W. o uchylenie aktu wewnątrzzakładowego Zarządzenia nr [...] Prezydenta Miasta W. z dnia 2 października 2017 r. w sprawie „Polityki antymobbingowej w Urzędzie Miejskim W...”.

Zdaniem Sądu Okręgowego pozew podlegał odrzuceniu z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowej. Sąd pierwszej instancji powołał przepis art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c. i stwierdził, że kompetencja do kształtowania stosunków prawnych musi wynikać z bezpośredniego przepisu prawa materialnego, a żaden przepis nie przyznaje sądowi powszechnemu kompetencji do uchylania aktów wewnętrznych pracodawcy o charakterze abstrakcyjnym. W zakładzie pracy zobowiązanym do podejmowania działań o charakterze antymobbingowym jest pracodawca i jego zadaniem jest zapobieganie wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy i pomoc ofierze przez wyeliminowanie mobbingu występującego w środowisku pracy. Działanie to może polegać na opracowaniu zasad przeciwdziałania zjawiskom mobbingowym, gdzie jasno i jednoznacznie określone zostaną zasady podległości służbowej pracowników, ich kompetencje i zakres obowiązków, sposoby podejmowania decyzji oraz rozwiązywania ewentualnych konfliktów i zasady przepływu informacji (można wykorzystać do tego regulamin pracy lub zakładowy układ zbiorowy). Na podstawie z art. 4 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych prezydent (burmistrz, wójt) jest kierownikiem urzędu i z tego tytułu wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, a zatrudnianie pracowników samorządowych nie jest wykonywaniem przez organy samorządu terytorialnego zadania publicznego. Zdaniem Sądu pierwszej instancji kwestionowane zarządzenie stanowi akt wewnętrzny odnoszący się wyłącznie do

pracowników urzędu. Pozew o uchylenie aktu wewnątrzzakładowego - zarządzenia Prezydenta Miasta W. w sprawie Polityki antymobbingowej nie podlegał kognicji sądów powszechnych. Między stronami nie ma żadnego stosunku cywilnoprawnego, a roszczenie strony powodowej sformułowane w pozwie nie dotyczy stosunku prawnego lub prawa ani nie jest roszczeniem o zasądzenie, ustalenie czy ukształtowanie stosunku prawnego – ma ono charakter abstrakcyjny i dlatego pozew został odrzucony.

Sąd drugiej instancji – rozpoznając zażalenie na powyższe postanowienie Sądu pierwszej instancji – uznał, że zainicjowana przez powoda sprawa o uchylenie aktu wewnątrzzakładowego nie jest według art. 1 k.p.c. sprawą cywilną i nie podlega z mocy art. 2 § 1 k.p.c. rozpoznaniu na drodze sądowej.

Spór prawny, w rozpoznawanej sprawie, zasadniczo dotyczy kwestii oceny prawidłowości legalności Zarządzenia nr [...] Prezydenta Miasta W. z dnia 2 października 2017 r. w sprawie Polityki antymobbingowej w Urzędzie Miejskim W. Skarżący Związek Zawodowy Pracowników Urzędu Miejskiego W. stoi na stanowisku, że zarządzenie rażąco narusza prawo, gdyż wdrożona przez pozwanego procedura antymobbingowa stanowi całkowite zaprzeczenie zasady demokratycznego państwa prawa wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP oraz pozbawia pracownika oskarżonego o mobbing jakichkolwiek praw przez całkowite pozbawienie go możliwości obrony, a także pozbawia go możliwości przeprowadzenia złożonych przez niego wniosków dowodowych w tym wniosków o przesłuchanie wskazanych świadków.

Sąd drugiej instancji powołał się na przepis art. 33 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym zgodnie z którym, wójt (burmistrz, prezydent) wykonuje zadania przy pomocy urzędu gminy. Urząd jest jednostką organizacyjną gminy zapewniającą obsługę administracyjną, organizacyjną i techniczną wójta gminy. Urząd gminy nie wykonuje jakichkolwiek kompetencji wójta wynikających z u.s.g. Oznacza to, że urząd gminy jedynie od strony technicznej i administracyjnej zapewnia prawidłowe wykonywanie powierzonych wójtowi kompetencji. Organizację i zasady funkcjonowania urzędu gminy określa regulamin organizacyjny, nadany przez wójta w drodze zarządzenia (art. 33 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym). Regulaminy organizacyjne gminnych urzędów czy

wydawane tam zarządzenia nie stanowią aktów prawa miejscowego – są aktami kierownictwa wewnętrznego. Zasadniczo służą dekoncentracji wewnętrznej, stanowiącej regułę wykonywania kompetencji organów administracji publicznej. Adresatami norm zawartych w przepisach regulaminu są jednostki organizacyjnie podległe organowi wydającemu ten akt. Każdy z tych dokumentów określa zadania urzędu gminy, strukturę, zakresy czynności wydziałów, podział funkcji kierowniczych, obieg informacji i zasady ich przetwarzania, zasady współdziałania z innymi urzędami i instytucjami, a więc tzw. sprawy „organizacyjno-techniczne” (por. B. Jaworska-Dębska, R. Budzisz, Uprawnienia organu wykonawczego jednostki samorządu terytorialnego do stanowienia aktów o charakterze wewnętrznym, (w:) Legislacja administracyjna. Teoria, orzecznictwo, praktyka, LEX 2012 r.). Urząd gminy (miasta) jest aparatem pomocniczym wójta (burmistrza, prezydenta), jako organu gminy, służącym do wykonywania przydzielonych przez ustawodawcę zadań i jako taki nie ma odrębnego bytu, jest to struktura pracownicza, której jedynym celem jest zapewnienie sprawnej realizacji zadań. Ustawodawca postanowił, że regulaminy czy zarządzenia urzędu nadaje wójt. W tym procesie nie bierze udziału żaden inny podmiot, także związki zawodowe. Według Sądu drugiej instancji kwestionowane zarządzenie nie reguluje zagadnień z zakresu prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Nie wywołuje ono żadnych skutków zewnętrznych w stosunku do jakiegokolwiek podmiotu.

Przepis art. 94³ § 1 k.p. jest stosunkowo ogólnikowy i ogranicza się do wskazania, że na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Procedura antymobbingowa nie stanowi obowiązkowej regulacji wewnątrzzakładowej i jej wprowadzenie jest uzależnione od swobodnego uznania pracodawcy, który biorąc pod uwagę specyfikę danego środowiska pracy oraz ryzyko wystąpienia w nim zjawiska mobbingu, samodzielnie podejmuje decyzję w sprawie środków podejmowanych przeciwko mobbingowi.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Zarządzenie nr [...] Prezydenta Miasta W. z dnia 2 października 2017 r. w sprawie Polityki antymobbingowej w Urzędzie Miejskim W. nie mieści się w pojęciu „aktu prawnego”, o którym mowa w art. 87 ust. 1 Konstytucji RP. Akty prawa wewnętrznego są skierowane do grupy adresatów organizacyjnie podporządkowanych organowi wydającemu ten akt. Zarządzenie w

sprawie Polityki antymobbingowej nie jest więc skierowane do ogółu mieszkańców. Nie tworzy dla nich żadnych reguł postępowania ani nie nakłada na mieszkańców obowiązków. Ma dla nich jedynie znaczenie informacyjne. Ewentualny spór mogący zrodzić się na gruncie stosowania przedmiotowego zarządzenia ma na obecnym kształcie wymiar na tyle abstrakcyjny, że nie jest możliwe umiejscowienie go w ramach sprawy cywilnej, w której dopuszczalna jest droga sądowa. Zapisy polityki antymobbingowej regulują w sposób abstrakcyjny stosunki między pracodawcą a pracownikami zatrudnionymi w danym zakładzie pracy, dopiero potem prowadzenie konkretnego postępowania antymobbingowego wobec konkretnej osoby mogłoby dać asumpt do ewentualnego wykreowania roszczenia pracownika do pracodawcy. Ustawodawca przewidział uprawnienia do występowania w takich sprawach dla zakładowej organizacji związkowej - art. 462 k.p.c. i art. 465 § 1 k.p.c. Postępowania sądowe w indywidualnych sporach pracowniczych są, zdaniem Sądu Apelacyjnego, jedyną i najbardziej właściwą płaszczyzną do ustalenia przez sąd orzekający jako przesłanki właściwego rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, zakresu kompetencji konkretnej organizacji związkowej w odniesieniu do konkretnego pracodawcy i w skonkretyzowanej sprawie. Natomiast nie daje podstaw do wystąpienia z żądaniem uchylenia aktu wewnątrzzakładowego powołany przez stronę powodową art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych, gdyż jest to przepis o charakterze ogólnym. Niewątpliwym uprawnieniem związków zawodowych jest ich wpływ na stanowienie tzw. prawa zakładowego, ale w ramach przewidzianych obowiązującymi przepisami. Jeżeli u pracodawcy działają związki zawodowe mające status zakładowych organizacji związkowych, uzgadnianie prawa zakładowego jest dokonywane w porozumieniu z tymi organizacjami. Stanowi o tym przepis art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych. Przyjęcie, że zakładowej organizacji związkowej przysługuje możliwość wystąpienia o uchylenie aktu wewnątrzzakładowego tworzącego przepisy prawa pracy dawałoby uprawnienie nieprzewidziane w ustawie o związkach zawodowych i prowadziłoby do obejścia wskazanego wyżej przepisu.

Powyższe postanowienie Sądu Apelacyjnego strona powodowa zaskarżyła skargą kasacyjną – skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych z art. 398³ §

1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucił naruszenie:

1) art. 199 § 1 k.p.c. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na bezzasadnym przyjęciu, że w sprawie zachodzą przesłanki do odrzucenia pozwu przez Sąd I instancji w sytuacji, gdy takie przesłanki nie zachodziły, albowiem do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej, zgodnie z art. 26 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, należy sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy;

2) art. 199¹ § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy organ władzy publicznej Wojewoda [...] uznał się niewłaściwym do załatwienia sprawy (w załączeniu złożono pismo Wojewody [...]), które powód otrzymał dopiero w listopadzie 2021 r. przez pocztę elektroniczną, sugerując, że na skutek bezprawnych działań pracowników pozwanego lub innych osób zostało ono zwrócone do adresata, a powód nie otrzymał nawet awiza informującego o korespondencji);

3) art. 233 § 1 k.p.c. przez całkowite pominięcie przez Sąd I jak i II instancji przy ustalaniu stanu faktycznego dowodu z dokumentów przedstawionych przez Związek Zawodowy Pracowników Urzędu Miejskiego W. w toku toczącego się postępowania, a dotyczących tego, że wdrożona przez pozwanego procedura antymobbingowa w zarządzeniu, o którego uchylenie wystąpił w pozwie powód stanowi całkowite zaprzeczenie zasady demokratycznego państwa prawa wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP oraz pozbawia pracownika jakichkolwiek praw przez całkowite pozbawienie go możliwości obrony, a także pozbawia go możliwości przeprowadzenia złożonych przez niego wniosków dowodowych, w tym wniosków o przesłuchanie wskazanych przez pracownika świadków, a także pozbawia pracownika prawa do zapoznania się z aktami sprawy, co doprowadziło do braku wszechstronnej oceny sprawy przez Sąd I jak i II instancji;

4) art. 233 § 1 k.p.c. przez całkowite pominięcie przez Sąd I jak i II instancji przy ustalaniu stanu faktycznego pisma złożonego przez powoda z dnia 7 października 2020 r. w wykonaniu zobowiązania Sądu I instancji, w którym powód wskazał na swoje uprawnienie do złożenia pozwu, wynikające m.in. z art. 26 pkt 3

ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, co doprowadziło do braku wszechstronnej oceny sprawy przez Sąd I jak i II instancji;

5) art. 233 § 1 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. przez przyjęcie przez Sąd II instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, w sytuacji, gdy zarzuty apelacji obejmowały także sprzeczność ustaleń Sądu I instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

- art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych, stosownie do którego do związku zawodowego należy sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe niezastosowanie przez Sądy obydwu instancji przez przyjęcie, że związkowi zawodowemu nie przysługuje pozew o uchylenie aktu wewnątrzzakładowego prawa pracy, w sytuacji gdy przepis ten przewiduje bardzo szerokie kompetencje dla zakładowych organizacji związkowych;

- art. 94 pkt 10 i art. 94³ § 1 k.p. przez całkowite ich pominięcie przy orzekaniu przez Sąd I jak i II instancji oraz ustalenie, że organizacja związkowa nie ma uprawnienia do tego, by wystąpić w sprawie, kiedy zaskarżone zarządzenie działa na niekorzyść pracowników, w tym członków związku zawodowego - powoda poprzez określenie procedury, która nie przeciwdziała mobbingowi w sposób należyty, pozbawia strony, przede wszystkim wskazanego obwinionego pracownika prawa do aktywnego udziału w postępowaniu antymobbingowym;

- art. 94³ § 1 k.p. polegające na jego nieprawidłowym zastosowaniu przez Sąd I jak i II instancji i przyjęciu, że przeciwdziałanie mobbingowi przez pozwaną Urząd Miejski W. może polegać na wdrożeniu procedury, która pozbawia stronę wszelkich praw strony w postępowaniu (strona nie jest informowana, kto złożył skargę, nie może się zapoznać z jej treścią, nie może skutecznie

przedstawiać żadnych dowodów, a jej wnioski o przesłuchanie świadków nie są w ogóle rozpatrywane);

- art. 11¹ k.p. przez jego pominięcie i niezastosowanie przez Sąd II instancji, kiedy to ustawowo zagwarantowane zostało, iż pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika;

- art. 18 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy;

- art. 291 k.p. przez jego zupełne pominięcie przez Sąd I jak i II instancji i tym samym usankcjonowanie braku jakiegokolwiek przedawnienia w przepisach zaskarżonego aktu wewnątrzzakładowego, co prowadzi do stanu ciągłej niepewności u pracowników dotyczącej możliwości podjęcia postępowań antymobbingowych przez pozwanego w sprawach sprzed wielu lat;

- art. 2 Konstytucji RP przez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy zaskarżone zarządzenie narusza konstytucyjne prawa jednostki, przede wszystkim pozbawienie osoby obwinionej jakiegokolwiek prawa do obrony, brak poinformowania osoby obwinionej o wniesieniu skargi na podejrzenie stosowania przez nią mobbingu i o wszczęciu postępowania wyjaśniającego dotyczącego ustalenia, czy osoba obwiniona dopuściła się działań mobbingowych, brak wskazania terminu przedawnienia dotyczącego działań mobbingowych, co do których toczyć się może postępowanie przed komisją antymobbingową, brak wskazania terminu, w którym utworzona ma zostać komisja antymobbingowa, brak udostępnienia dokumentacji zgromadzonej w toku prowadzonego postępowania obwinionemu;

- art. 51 ust. 3 i 4 Konstytucji RP przez jego pominięcie i niezastosowanie, kiedy stosownie, do wskazanego przepisu każdy ma prawo dostępu do dotyczących go urzędowych dokumentów i zbiorów danych. Ograniczenie tego prawa może określić ustawa. Każdy ma prawo do żądania sprostowania oraz usunięcia informacji nieprawdziwych, niepełnych lub zebranych w sposób sprzeczny z ustawą. Natomiast zaskarżone zarządzenie uniemożliwia obwinionemu i skarżącemu zapoznanie się z dokumentami zgromadzonymi w postępowaniu przed komisją antymobbingową;

- art. 45 ust. 1 Konstytucji RP przez jego pominięcie i niezastosowanie zarówno przez Sąd I instancji, jaki i Sąd II instancji, w sytuacji, kiedy konstytucyjną zasadą jest prawo każdego do rozpatrzenia jego sprawy przez sąd.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego postanowienia Sądu Apelacyjnego w całości oraz poprzedzającego go postanowienia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji w innym składzie oraz o zasądzenie od pozwanego Urzędu Miejskiego W. na rzecz powoda kosztów procesu za II instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego postanowienia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu i przekazanie sprawy temu Sądowi lub innemu równorzędnemu do ponownego rozpatrzenia, w przypadku zaistnienia przesłanek wskazanych w art. 398¹⁶ k.p.c. o uchylenie zaskarżonego postanowienia i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

W myśl art. 45 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd, natomiast art. 177 Konstytucji RP stanowi, że sądy powszechne sprawują wymiar sprawiedliwości we wszystkich sprawach, z wyjątkiem spraw ustawowo zastrzeżonych dla właściwości innych sądów.

Przepisy te statuują domniemanie właściwości sądów powszechnych w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości, co oznacza to, że sądy powszechne są właściwe do rozpoznania każdej sprawy, chyba że ustawa w zakresie określonej kategorii spraw kompetencję do sprawowania wymiaru sprawiedliwości przyznaje innym sądom.

Z unormowaniami tymi koreluje art. 2 § 1 i § 3 k.p.c., zgodnie z którymi do rozpoznawania spraw cywilnych powołane są sądy powszechne, o ile sprawy te nie należą do właściwości sądów szczególnych, oraz Sąd Najwyższy. Nie są rozpoznawane w postępowaniu sądowym sprawy cywilne, jeżeli przepisy szczególne przekazują je do właściwości innych organów.

Przepisy te interpretowane w koniunkcji z art. 1 k.p.c. implikują konstatację, że dopuszczalność drogi sądowej (rozpoznanie sprawy przez sąd powszechny) zachodzi, jeżeli określona sprawa jest sprawą cywilną. Każda więc sprawa z zakresu prawa pracy (jako jedna ze spraw cywilnych) podlega rozpoznaniu przez sąd pracy, chyba że przepis szczególny przekazuje ją do właściwości innych organów.

Stosownie do art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Sprawy z zakresu prawa pracy obejmują prawa i obowiązki stron stosunku pracy wynikające z Kodeksu pracy oraz między innymi z pragmatyk służbowych, a także sprawy związane ze stosunkiem pracy, a więc dotyczące zdarzeń prawnych, praw i obowiązków nie wynikających bezpośrednio ze stosunku pracy, jeżeli mają wpływ na prawa i obowiązki stron stosunku pracy lub są pochodnymi tych praw.

W judykaturze Sądu Najwyższego dotyczącym dopuszczalności drogi sądowej pojęcie „sprawy cywilnej” (art. 1 k.p.c.) jest rozumiane szeroko. Dopuszczalność drogi sądowej zależy od okoliczności faktycznych przytoczonych przez powoda jako podstawa roszczenia, a zatem nie jest ona warunkowana wykazaniem już na tym etapie istnienia tego roszczenia. Jeżeli powód opiera swoje roszczenie na zdarzeniach prawnych wywołujących skutki w zakresie stosunków prawa pracy, to droga sądowa jest dopuszczalna, choćby powoływane przez powoda zdarzenia były fikcyjne lub w rzeczywistości nie rodziły skutków prawnych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 226/08 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Sprawy dotyczące obowiązku zapobiegania mobbingowi, roszczeń pracowników wynikających z mobbingu są sprawami z zakresu pracy, co wynika bezpośrednio z art. 94³ § 1 – 5 k.p. oraz pośrednio z art. 94 pkt 4 i 10 k.p.

Wprawdzie kwestia wprowadzenia właściwych procedur antymobbingowych u poszczególnych pracodawców nie została dotychczas objęta polskim ustawodawstwem, jednak w judykaturze Sądu Najwyższego wskazano, że pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników, informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy

stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, Legalis).

Wprowadzenie właściwych procedur antymobbingowych było przedmiotem rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI)), jak również przedmiotem dotychczas nieratyfikowanej przez Polskę Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 z dnia 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (na przykład art. 10).

Zwrócić też należy uwagę, że zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854) związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. W myśl art. 8 cytowanej ustawy na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, a także interesów rodzin tych osób. Artykuł ten nie wskazuje konkretnych instrumentów, które związek zawodowy może wykorzystać przy realizacji uprawnień kontrolnych. Szczególne uprawnienia związków zawodowych zostały wskazane w art. 23 i 29. W art. 23 zostało zawarte uprawnienie do wystąpienia do odpowiedniego organu z żądaniem usunięcia nieprawidłowości, a w art. 29 prawo do wnioskowania do pracodawcy o przeprowadzenie na jego koszt odpowiednich badań czynników szkodliwych w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Relewantne znaczenie ma art. 26 cytowanej ustawy, w myśl którego do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności: 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy; 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową; 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy

przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rekapitulując ten fragment uzasadnienia, sprawy dotyczące stosowania przez pracodawcę właściwych procedur antymobbingowych, również w aspekcie uprawnień związków zawodowych w tych kwestiach, jako sprawy z zakresu prawa pracy, objęte są drogą sądową i kognicją sądu pracy (art. 2 § 1 k.p.c.).

W przedstawionym kontekście nie można uznać, że sprawa taka należy do kompetencji innego organu lub podlega rozpoznaniu w trybie postępowania sądownoadministracyjnego.

W ocenie Sądu Najwyższego, na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jeżeli związek zawodowy stwierdzi, że postępowanie pracodawcy prowadzi do niezgodnego z prawem procedowania skarg związanych z mobbingiem, może wystąpić do właściwej miejscowo jednostki Państwowej Inspekcji Pracy z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości. Stosownie do art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 97) Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Art. 14 tej ustawy precyzuje, że Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała między innymi ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy.

Zgodnie z art. 464 § 1 k.p.c. odrzucenie pozwu z zakresu prawa pracy nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W tym przypadku sąd przekaze sprawę temu organowi. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, sąd rozpozna sprawę.

Z przedstawionych wyżej przepisów nie wynika jednak, aby ocena prawidłowości wprowadzonej u pracodawcy procedury antymobbingowej podlegała rozpoznaniu w postępowaniu administracyjnym lub uzasadniała kognicję sądów administracyjnych.

Konstatacje te prowadzą do konkluzji, że sprawa dotycząca właściwej procedury antymobbingowej u konkretnego pracodawcy nie została wyłączona z drogi sądowej przed sądem powszechnym – sądem pracy.

Uzasadniony był zatem zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 199 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji nie mógł odrzucić powództwa na podstawie tego przepisu, zaś Sąd drugiej instancji nie był uprawniony do zaakceptowania takiego stanu rzeczy.

Osobnym zagadnieniem, nienależącym do problematyki dopuszczalności drogi sądowej, jest zasadność roszczenia, którą można ocenić dopiero po przeprowadzeniu postępowania cywilnego. Jeżeli z okoliczności faktycznych przytoczonych przez powoda nie wynika zgłoszone przez niego roszczenie albo nie znajduje ono oparcia w przepisach prawa materialnego, wówczas powództwo podlega oddaleniu jako pozbawione podstaw faktycznych i nieuzasadnione bądź jako pozbawione podstawy prawnej. Podana przez wnoszącego powództwo kwalifikacja prawna żądania nie jest dla sądu wiążąca, a sformułowanie jej w pozwie nie zwalnia sądu z dokonania samodzielnej kwalifikacji zawartych w nim żądań (*da mihi factum dabo tibi ius*). Sąd Najwyższy na tym etapie postępowania nie jest władny do rozstrzygania kwestii zasadności roszczenia strony powodowej, skoro nie zostało ona poddana osądowi w postępowaniach przed sądami pierwszej i drugiej instancji, a więc sprawa nie została rozstrzygnięta co do jej istoty. Stąd też pozostałe zarzuty skargi nie podlegają ocenie Sądu Najwyższego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

(r.g.)

