



Sygn. akt I PK 132/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa D. S.

przeciwko L. Spółce z o.o. w B.

o odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę i

zadośćuczynienie z tytułu mobbingu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 września 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 6 listopada 2013 r.

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. 1 w części oddalającej
apelację powoda i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w K.
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. IX Wydział Pracy wyrokiem z dnia 6 listopada 2013 r. oddalił apelacje obu stron: powoda D. S. i pozwanej L. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 28 grudnia 2012 r. zasądającego od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.500 zł i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie (pkt I wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł powiększone o stawkę 23% podatku VAT (pkt II wyroku); odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym (pkt III wyroku), a także zasądził od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w K. na rzecz radcy prawnego Ł. W. kwotę 1.107 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt IV wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku pracownika gospodarczego, początkowo na umowę o pracę na okres próbny od 1 do 30 kwietnia 2009 r., następnie na czas określony do dnia 31 stycznia 2011 r. Aneksem z dnia 17 sierpnia 2009 r. umowa ta została przedłużona do dnia 30 kwietnia 2014 r. Kolejnym aneksem z dnia 31 grudnia 2009 r. wprowadzono możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód nie miał możliwości negocjacji wydłużenia umowy. Pozwany wystąpił z inicjatywą zawarcia obu aneksów i nie wyjaśniał powodowi przyczyn przedłużenia umowy na dalszy okres ani wprowadzenia klauzuli o dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania umowy. W dniu 21 maja 2012 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, nie podając przyczyny. W okresie zatrudnienia powód posiadał orzeczenie o niepełnosprawności. Powód wykonywał czynności porządkowe na terenie targowiska w B., gdzie pozwany wykonuje czynności porządkowe na podstawie umowy zawartej ze Spółką I. do 31 grudnia 2013 r. Powód raz, na polecenie przełożonych, sprzątał prywatną posesję w D., co polegało na usunięciu odchodów końskich. Raz polecono mu przenoszenie klombów betonowych. Polecenie zostało wydane i innym pracownikom, a ich praca miała charakter zespołowy przy tej czynności. Przełożony decydując o przydzielanych pracach kierował się niepełnosprawnością pracowników oraz rodzajem prac. Do cięższych prac delegował większą liczbę osób. Zdarzyło się, że

powód mył samochód przełożonego, czy uczestniczył w czynnościach porządkowych na terenie posesji należącej do U. P., która zawarła z pozwanym umowę o świadczenie usług w ramach działalności gospodarczej. Powód dwukrotnie odmówił wykonania pracy w innych miejscach aniżeli targowisko, powołując się na swój stan zdrowia, jak również na to, że praca miała być świadczona w dniu wolnym od pracy. Pozwany nie wyciągnął żadnych konsekwencji wobec powoda za odmowę wykonania polecenia. Wynagrodzenie powoda wyniosło 1.500 zł.

Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro traktowany jako odrębna umowa aneks wydłużający czas trwania umowy o pracę do dnia 30 kwietnia 2014 r., został przez strony zawarty w dniu 17 sierpnia 2009 r., to w sprawie nie ma zastosowania ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), która obowiązywała od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. Art. 34 ust. 2 tej ustawy stanowi, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, że warunki umowy zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę, zaś pracownikowi pozostawało ich przyjęcie. Z okoliczności sprawy wynika, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki do zawarcia umowy o pracę do 2014 r. skoro umowa ze Spółką I. wiąże pozwanego tylko do 31 grudnia 2013 r. Pozwany takich racjonalnych przesłanek nie wykazał wbrew treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., wobec zarzutu powoda, że strony z mocy prawa łączy umowa zawarta na czas nieokreślony. Z tego względu Sąd przyjął, że strony łączyła umowa a pracę na czas nieokreślony, a w konsekwencji, że pozwany naruszył prawo wypowiedając umowę o pracę na czas nieokreślony bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 par. 4 k.p.) i przyznał powodowi odszkodowanie za naruszające prawo wypowiedzenie stosownie do art. 36 § 1 pkt 3 w związku z art. 47 k.p.

Sąd Rejonowy oddalił przy tym wniosek dowodowy z opinii biegłego z zakresu medycyny na okoliczność rozstroju zdrowia powoda uznając, że jego przeprowadzenie jest zbędne w kontekście wyników postępowania dowodowego, z którego nie wynika, aby powód był poddany mobbingowi. Na przestrzeni

kilkuletniego okresu zatrudnienia incydentalnie zdarzyło się polecenie powodowi wykonania czynności nie mających związku z działalnością pozwanej. Powód nie wykazał, aby pozwany przy polecaniu bieżącej pracy nie kierował się jego stanem zdrowia.

Wyrok ten zaskarżyły obie strony.

W swojej apelacji powód zarzucił m.in. naruszenie art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 11¹ k.p. przez nieuznanie stosowania wobec niego mobbingu, art. 18^{3a} § 1, 2, 3 i 4 k.p. w związku z art. 18 k.p., art. 11¹ k.p. i art. 11³ k.p. przez nieuznanie stosowania przez pozwanego dyskryminacji wobec powoda oraz innych niepełnosprawnych pracowników, a także naruszenie art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosków dowodowych powoda, choć były one konieczne do ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia o żądaniu zadośćuczynienia za krzywdę, gdyż miały na celu wykazanie stosowania przez pozwanego mobbingu, zaś przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego powód miało na celu wykazanie rozstroju zdrowia. Powód wniósł o zmianę wyroku w części i zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia i odszkodowania w wysokości 15.500 zł za doznaną krzywdę przez stosowanie mobbingu i dyskryminacji, obciążenie pozwanego kosztami postępowania sądowego i zwolnienie powoda od kosztów sądowych i kosztów zastępstwa procesowego.

Natomiast w apelacji pozwanego zarzucono naruszenie art. 36 § 1 k.p. w związku z art. 47 k.p. przez przyjęcie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, którą to umowę pozwany rozwiązał z naruszeniem przepisów prawa, a także nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy uznał, że obie apelacje są bezzasadne. Sąd przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego, dzieląc uprawnioną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaprezentowaną ocenę prawną. Wskazał, że skoro nawet same zeznania powoda w zakresie potencjalnie podejmowanych działań

mobbingowych przez pracodawcę, jak i brak potwierdzenia zarzutów powoda o podejmowaniu takich działań nie znalazły odzwierciedlenia w zeznaniach żadnego z czterech powołanych przez powoda świadków, to Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku przeprowadzenia dowodu z zeznań dalszych świadków zgłoszonych przez powoda. Prawidłowo też Sąd ten przyjął, że powoływane przez powoda działania podejmowane przez pracodawcę nie stanowią mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Z materiału sprawy wynika, że kilkakrotnie zdarzyło się wydanie powodowi polecenia niemającego związku z działalnością pozwanej. Jednorazowe polecenia pracodawcy nie wyczerpują jednak cech ustawowych mobbingu, do których należą uporczywość i długotrwałość. Powód nie wykazał również, aby wydawanie tych poleceń skierowane było przeciwko jego zdrowiu, bądź w innym celu określonym w art. 94 § 2 kp. „W tych okolicznościach słusznie Sąd Rejonowy uznał za zbędne przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego”. W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} k.p.) był spóźniony skoro w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji powód nie domagał się odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Słusznie zatem Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powoda o zadośćuczynienie.

Odnośnie do apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy stwierdził, że „za pomocą porozumień zmieniających jednostronnie kształtował zatrudnienie powoda i nie wykazał, czym było uzasadnione zawarcie z powodem umowy terminowej na okres pięciu lat. Powód został zatrudniony na stanowisku pracownika gospodarczego, a zatem celem takiego zatrudnienia powinno być stworzenie więzi charakterystycznej dla bezterminowych stosunków pracy”. Z kolei klauzula o możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem umowy na czas określony, jakim jest gwarancja stabilizacji zatrudnienia. Skoro umowa o pracę zawarta w dniu 27 kwietnia 2009 r. była w istocie umową na czas nieokreślony, to jej wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., zatem żądanie odszkodowania było uzasadnione. „Powyższe ustalenia niezbędne były dla oceny zasadności roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Powód zgłaszając to roszczenie podniósł, że łączy go z pozwanym umowa na czas nieokreślony. Zatem

zasadnie przesłanka ta została zbadana. Powód nie zgłosił natomiast wprost roszczenia o ustalenie i rozstrzygnięcie takie nie mogło znaleźć się w wyroku”.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył ten wyrok w części oddalającej jego apelację zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, tj.: art. 187 § 1 k.p.c., art. 212 k.p.c., art. 381 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 i art. 391 § 1 k.p.c. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zarzuty dotyczące naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji są spóźnione, a skarżący w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie domagał się odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art 94³ § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, „że tylko wykazane na podstawie dopuszczonych przez Sąd dowodów okoliczności w postaci wielokrotnego polecenia niepełnosprawnemu intelektualnie i fizycznie pracownikowi przez przełożonych wykonywania czynności nienależących do obowiązków pracownika często poniżej, jego kwalifikacji i pod wielokrotną groźbą zwolnienia z pracy lub nieprzedłużenia terminowej umowy o pracę na dalszy okres w przypadku niewykonania tych obowiązków, w połączeniu z wielokrotnym wyśmiewaniem i czynieniem żartów z niepełnosprawności, traktowaniem powoda jako pracownika drugiej kategorii i wielokrotnym pozbawianiem premii, nie jest uporczywym i długotrwałym nękaniami i zastraszaniem, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników w rozumieniu tego przepisu”.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie skargi kasacyjnej wskazano na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, co pozwoli na wyjaśnienie: „- czy prawidłowe jest oddalenie przez Sąd I instancji wniosków dowodowych strony procesu z uwagi na przyjęcie, że okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia zostały już wyjaśnione w sposób niekorzystny dla strony wnioskującej i przez uznanie, że zarzuty i twierdzenia strony, które chce z nich wywieść korzystne skutki prawne są nieudowodnione, a następnie pomimo wniesienia zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc oraz zarzutów w apelacji Sąd II instancji

taki stan rzeczy może zaakceptować (art. 217, art. 227 i art. 232 kpc)?; - czy wyżej wskazany problem, to zagadnienie obejmujące tylko fakty i oceny dowodów w rozumieniu art. 398(3) § 3 kpc, czy też jest to zagadnienie prawne, które może być przedmiotem skargi kasacyjnej?” oraz „- czy wielokrotne polecenie przez przełożonych pracownikowi niepełnosprawnemu intelektualnie i fizycznie wykonywania czynności nienależących do obowiązków pracownika często poniżej jego kwalifikacji i pod wielokrotną groźbą zwolnienia z pracy lub nieprzedłużenia terminowej umowy o pracę w przypadku niewykonania tych obowiązków, w połączeniu z wielokrotnym wyśmiewaniem i czynieniem żartów z niepełnosprawności, traktowaniem powoda jako pracownika drugiej kategorii i wielokrotnym pozbawianiem premii może stanowić o mobbingu w rozumieniu art. 94(3) § 2 kp?” Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona z uwagi na oczywiste naruszenie wskazanych w podstawach skargi przepisów prawa materialnego i procesowego.

Skarżący wskazał, że wbrew stanowiskom Sądów obu instancji okoliczności związane z wykonywaną przez niego pracą i jej przebiegiem nie zostały dostatecznie wyjaśnione, a dowód z opinii biegłego ma istotne znaczenie dla rozpoznania sprawy. Przeciwne stanowisko doprowadziło do niedopuszczalnego pominięcia zaofiarowanych środków dowodowych z powołaniem się na wyjaśnienie sprawy i to w sytuacji, gdy ocena dotychczasowych dowodów prowadziła w przekonaniu Sądu obu instancji do wniosków niekorzystnych dla skarżącego powołującego dalsze dowody z jednoczesnym przyjęciem, że okoliczności tych nie udowodnił, co skutkowało pozbawieniem go możliwości udowodnienia swoich twierdzeń w części dotyczącej żądań oddalonych przez Sąd w związku z mobbingiem i naruszeniem zasad nierównego traktowania w zatrudnieniu. W tym zakresie pełnomocnik skarżącego na rozprawie w dniach 14 i 28 grudnia 2012 r. wniósł w trybie art. 162 k.p.c. stosowne zastrzeżenia do protokołu.

W ocenie skarżącego, błędnie Sąd przyjął, że zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu są spóźnione, skoro skarżący wskazywał fakty świadczące na tą okoliczność w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji m.in. w pozwie i w dalszych pismach przygotowawczych, że zmuszano go do wykonywania prac nienależących do jego obowiązków i

dodatkowo poniżej jego kwalifikacji, co miało na celu jego poniżenie i traktowania gorzej, niż pracowników pełnosprawnych. Z tego tytułu m. in. w piśmie z dnia 27 września 2012 r. domagał się nie tylko zadośćuczynienia, ale i odszkodowania. Powód nie ma obowiązku wskazywania podstawy prawnej swojego roszczenia, a to Sąd winien orzec o roszczeniu powoda przyjmując podstawę prawną najbardziej właściwą do okoliczności faktycznych wskazywanych i udowodnianych przez strony.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych lub przyznanie od Skarbu Państwa na rzecz adwokata wyznaczonego z urzędu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych, oświadczając jednocześnie, że koszty te nie zostały w całości lub w części zapłacone, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku całości i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu podtrzymując wniosek o zasądzenie powyższych kosztów. Skarżący wniósł też o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, ponieważ zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powoda zapadł przedwcześnie i z oczywistym naruszeniem proceduralnych podstaw kasacyjnych. Sądy obu instancji bezpodstawnie uznały, że bez przesłuchania dalszych świadków wnioskowanych przez skarżącego sporne okoliczności sprawy, w tym w szczególności zarzut stosowania mobbingu lub nierównego traktowania przez pozwanego pracodawcę, zostały prawidłowo negatywnie zweryfikowane. Tymczasem powód w tych zakresach stanowczo podtrzymywał dalsze osobowe wnioski dowodowe sprzeciwiając się uznaniu sprawy za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia, w tym takie stanowisko Sądu pierwszej instancji kontestował w trybie art. 162 k.p.c. (k. 123 i 135 a.s.) oraz w postępowaniu apelacyjnym. W tych spornych kwestiach Sąd pierwszej instancji poprzestał na przesłuchaniu świadków aktualnie zatrudnionych

przez pozwanego i to w zakresie ogólnikowej tezy dowodowej „na okoliczność działań względem osoby powoda i wykonywanych czynności” (k. 122 a.s.), zamiast na okoliczność konkretnych twierdzeń i zarzutów powoda, na których zostało oparte powództwo o odszkodowanie i apelacja powoda, dotyczących stosowania potencjalnego mobbingu lub nierównego traktowania w zatrudnieniu ze względu na stan niepełnosprawności niektórych zatrudnianych pracowników. W szczególności Sądy obu instancji bezpodstawnie pominęły dowodowy obowiązek zweryfikowania konkretnych twierdzeń skarżącego o „wielokrotnym wyśmiewaniu lub czynieniu żartów z niepełnosprawności, traktowaniu powoda jako pracownika drugiej kategorii” lub stosowaniu innych form „nękania lub zastraszania”, które skarżący subiektywnie odczuwał jako „poniżające, ośmieszające, izolujące lub eliminujące go z zespołu pracowników”. Bez zweryfikowania tezy dowodowej, czy wymienione twierdzenia nie były gołosłowne, w tym bez przesłuchania świadka, który - według skarżącego - z takich przyczyn miał zrezygnować z zatrudnienia u pozwanego, twierdzenia i pominięte dowody wykluczały akceptację stanowiska, że sprawa była należycie wyjaśniona do prawidłowego wyrokowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.