

Sygn. akt III APz 16/18

## POSTANOWIENIE

Dnia 11 września 2018 r.

Sąd Apelacyjny – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSA Daria Stanek (spr.)

Sędziowie: SA Lucyna Ramlo

SA Małgorzata Gerszewska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2018 r. w Gdańsku

na posiedzeniu niejawnym

w sprawie z powództwa H. K.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział w G.

o zadośćuczynienie i przeproszenie

zażalenia powódki H. K.

oraz zażalenia (...) Spółka Akcyjna Oddział w G.

na postanowienie Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2018 r. w przedmiocie zawieszenia postępowania, sygn. akt VII P 51/17

### **postanawia:**

1. uchylić zaskarżone postanowienie,
2. oddalić wnioski powódki i pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego.

SSA Daria Stanek SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska

Sygn. akt III APz 16/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 kwietnia 2017 r. powódka H. K. wniosła m.in. o zobowiązanie pozwanej (...) S.A. w G. do zamieszczenia na startowej stronie wewnętrznej sieci intranet pozwanej i utrzymania emisji przez okres co najmniej 120 dni od daty uprawomocnienia się wyroku oświadczenia o wskazanej treści, a nadto o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 42 000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pozwaną dóbr osobistych powódki oraz kwoty 7.000 zł na wskazany cel społeczny.

W okresie od 1 września 2014 r. do 28 lutego 2017 r. powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku Dyrektora Departamentu Dystrybucji. Zdaniem powódki została ona bezprawnie oskarżona o to, że podejmowała niepożądane zachowania wobec podległych pracowników. Do tego w sposób naruszający jej

dobra osobiste zostało przeprowadzone wobec niej postępowanie antymobbingowe. Jak wskazała powódka, powyższe spowodowało utratę jej dobrego imienia, zaufania i wiarygodności, koniecznych do działania na kierowniczym stanowisku oraz funkcjonowania w życiu społecznym.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) S.A. w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Na rozprawie w dniu 8 maja 2018 r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż przed Sądem Rejonowym Gdańsk-Południe w Gdańsku prowadzone jest odrębne postępowanie, w ramach którego powódka domaga się od pozwanej odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę.

Uprzednio w piśmie procesowym z dnia 3 października 2017 r. powódka powoływała się już na powyższe postępowanie prowadzone przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w sprawie o sygn. akt VI P 47/17.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 8 maja 2018 r. zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., sygn. akt VII P 51/17.

W uzasadnieniu postanowienia Sąd I instancji przytoczył, że zgodnie z treścią przepisu art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. sąd może zawiesić postępowanie, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego.

Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd I instancji podkreślił, że niewątpliwie możliwość zawieszenia postępowania wchodzi w rachubę, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego (art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.). W tym wypadku o zależności można mówić wówczas, gdy treść orzeczenia sądu rozpoznającego inną sprawę cywilną stanowiłby konieczny element podstawy rozstrzygnięcia merytorycznego lub formalnego danej sprawy cywilnej. Zdaniem Sądu Najwyższego zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. ma charakter fakultatywny i pozostawione jest uznaniu sądu.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdził, że w art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. nie chodzi o zależność polegającą na wykładni tych samych przepisów prawa w identycznym stanie faktycznym w innej sprawie, ale o zależność wynikającą z rozstrzygnięcia kwestii prejudycjalnej, która stanowi element podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy w danym postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 32/15; podobnie postanowienie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 3 września 2013 r., III AUz 271/13). Zastosowanie normy art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. jest usprawiedliwione jedynie wówczas, gdy pomiędzy przedmiotami obu prowadzonych równocześnie postępowań sądowych zachodzi zależność prejudycjalna mająca miejsce wówczas, gdy orzeczenie zapadłe w innej sprawie wchodzi w skład podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w tym, gdzie ta zależność się wyłoniła (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 12 grudnia 2014 r., I ACa 1293/14).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy wskazał, że spór w sprawie niniejszej dotyczy wpływu zarzutów kierowanych pod adresem powódki przez pozwaną, a zgodnie z którymi podejmowała ona niepożądane zachowania wobec podległych pracowników, na jej dobra osobiste. Do tego - zdaniem powódki - w sposób naruszający jej dobra osobiste zostało przeprowadzone wobec niej postępowanie antymobbingowe. Jak wskazała powódka, powyższe spowodowało utratę jej dobrego imienia, zaufania i wiarygodności, koniecznych do działania na kierowniczym stanowisku oraz funkcjonowania w życiu społecznym. Co jednak jest w niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego istotne, to fakt, iż pismem z dnia 02 stycznia 2017 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a jako przyczyny wypowiedzenia wskazano nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków pracowniczych oraz niepożądane zachowania

w stosunku do podwładnych pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób zatem pominąć faktu, iż zarzuty w przedmiotowym postępowaniu skierowane do pozwanej bazują na wyniku postępowania wewnątrzzakładowego, które stanowiło podstawę do rozwiązania

z powódką umowy o pracę. Tym samym, w ocenie Sądu, ustalenia dokonane w postępowaniu prowadzonym przed Sądem Rejonowym w sprawie VI P 47/17 dotyczące zachowania powódki w okresie jej zatrudnienia u pozwanego oraz okoliczności rozwiązania z nią stosunku pracy (w tym dotyczące postępowania przed komisją wyjaśniającą) będą stanowiły podstawę do oceny jej roszczeń w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu argumenty powódki uzasadniające jej żądanie o zadośćuczynienie i przeproszenie wiążą się bowiem bezpośrednio z zarzutami, które uprzednio zostały postawione powódce przez pozwaną w oświadczeniu

o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd podkreślił, że na ocenę czy i w jakim zakresie roszczenia powódki zgłoszone w niniejszym postępowaniu są zasadne oraz w jakim zakresie pozwana przyczyniła się swym zachowaniem do sytuacji życiowo - zdrowotnej powódki, ma wpływ ustalenie, czy zarzuty kierowane przez pracodawcę w stosunku do powódki były prawdziwe. Na rozmiar szkody ma bowiem wpływ nie tylko subiektywne przekonanie strony

o bezprawności działania pracodawcy, ale zobiektywizowana ocena działań pracodawcy podjętych w określonych realiach stosunku pracy. Powyższe stanowi zaś przedmiot ustaleń

w sprawie pracowniczej prowadzonej przed Sądem Rejonowym. Czym innym jest bowiem ustalenie, czy prawa powódki zostały naruszone i w jakim zakresie przy przyjęciu, iż zarzuty były zasadne, a czym innym ocena w przypadku ich bezzasadności.

Sąd Okręgowy zauważył, że na okoliczność „zazębienia się pod względem stanu faktycznego obu spraw” uwagę zwróciła także sama powódka. W ww. piśmie procesowym

z dnia 3 października 2017 r., powołując się na powyższy charakter tych spraw, powódka wniosła o wyznaczenie w niniejszej sprawie tego samego mediatora, który został już wyznaczony w odrębnym postępowaniu przez sądem rejonowym.

Wobec tego, w ocenie Sądu, w pierwszej kolejności winna zostać rozstrzygnięta sprawa dotycząca prawidłowości i zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy, co jawi się jako uzasadnione w świetle interesu prawnego obywatela mającego prawo do takiej samej oceny tych samych okoliczności. Ocena ta nie jest bowiem prawnie obojętna w kontekście zarzutów powódki w niniejszym postępowaniu.

Zażalenie na wyżej omówione postanowienie wywiodła zarówno powódka, jak i strona pozwana.

Powódka zaskarżonemu postanowieniu zarzuciła naruszenie przepisu postępowania cywilnego w postaci art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie, na skutek uznania, że wynik niniejszego postępowania zależy od rozstrzygnięcia innej sprawy - zawisłej przed Sądem Rejonowym Gdańsk-Południe w Gdańsku po sygn. akt VI P 47/17 (które dotyczy niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę), podczas gdy postępowanie o sygn. akt VI P 47/17 może pozostawać bez wpływu na wynik niniejszego postępowania, gdyż źródła naruszeń dóbr osobistych nie wynikają tylko z wypowiedzenia umowy o pracę, lecz mają swoje źródło w szczególności w postępowaniu antymobbingowym przeprowadzonym u pozwanej.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez jego uchylenie, a nadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania zażaleniowego, ewentualnie o uwzględnienie w trybie art. 395 § 2 k.p.c. zażalenia jako oczywiście uzasadnionego i uchylenie zaskarżonego postanowienia przez Sąd Okręgowy w Gdańsku.

W uzasadnieniu zażalenia podniesiono, że jakkolwiek, zdaniem powódki, wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego, postępowanie VI 47/17, jest związane z okolicznościami faktycznymi będącymi przedmiotem również niniejszego postępowania, to w istocie nie determinuje to rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Taki stan rzeczy wynika bowiem z faktu, iż dobra osobiste powódki zostały naruszone przez pozwaną nie tylko na skutek niezasadnego wypowiedzenia

umowy o pracę, lecz mają swoje źródło w postępowaniu antymobbingowym, które było przeprowadzone u pozwanej, w czasie gdy powódka była jeszcze zatrudniona w (...) S.A.

Przedmiotem badań postępowania przed Sądem Rejonowym (sygn. akt VI 47/17) jest ustalenie, czy pracodawca - (...) zasadnie wypowiedział H. K. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Wyłącznie do tego stanu rzeczy sprowadza się ww. proces.

W ramach niniejszej sprawy postawiono natomiast Sądowi Okręgowemu do zbadania, czy dobra osobiste powódki zostały naruszone - głównie podczas przeprowadzonego u pozwanej postępowania antymobbingowego, co Sąd I instancji dostrzega, dając temu wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia (vide: 2 str. ost. akapit).

Powódka wskazała, że aprobuje pogląd (przytoczony również przez Sąd I instancji) in abstracto, iż zależność między postępowaniami (o jakich mowa w art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.) wynika z rozstrzygnięcia kwestii prejudycjalnej, która może mieć znaczenia dla innej sprawy. Niemniej jednak, pomimo odmiennego poglądu Sadu Okręgowego, postępowanie w sprawie o sygn. akt VI 47/17 nie ma charakteru prejudycjalnego wobec niniejszego postępowania. Sąd Okręgowy w zaskarżonym postanowieniu powołuje się m.in. na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 05.11.2013 r. w sprawie III PK 32/15. Jednakowoż, jak stwierdziła powódka, teza przywołanego orzeczenia jest zgoła odmienna, niż wskazuje to Sąd I instancji. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że: „zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. powinno nastąpić nie tylko wówczas, gdy przemawiają za tym względy celowości i interes strony, ale i występuje stosunek prejudycjalności. Oznacza to, że orzeczenie, które ma zapaść w innej sprawie, powinno stanowić przesąd dla rozpoznawanej sprawy a jego treść, pośrednio - przez powagę rzeczy osądzonej - kształtować treść rozstrzygnięcia. Natomiast wynik innej sprawy oparty na podobnym czy nawet takim samym stanie faktycznym i prawnym, który nie ma charakteru prejudykatu, nie uzasadnia zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.

Zdaniem skarżącej powaga rzeczy osądzonej w sprawie VI 47/17 nie jest skorelowana z przedmiotem niniejszej sprawy na tyle ściśle, aby można było stwierdzić, iż ma ona bezpośrednie przełożenia na wynik postępowania w niniejszej sprawie. Można bowiem wyobrazić hipotetyczny stan faktyczny, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy byłoby zasadne, a mimo to postępowanie antymobbingowe naruszyłoby dobra osobiste pracownika.

I odmiennie (również hipotetycznie) można wyobrazić sobie taki stan faktyczny, w którym wypowiedzenie umowy jest niezasadne, ale postępowanie antymobbingowe nie naruszyło dóbr osobistych pracownika. Tym samym, założenie a priori, iż sprawa VI 47/17 jest prejudykatem dla niniejszego postępowania jest twierdzeniem przedwczesnym, ergo nie może mieć przełożenia na zawieszenie postępowania. Zdaniem skarżącej odmiennie interpretowanie przepisu art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. jest jego naruszeniem, co w stanie rzeczy niniejszej sprawy wymaga interwencji Sądu Apelacyjnego.

Skarżąca zwróciła również uwagę, że w swoich Jak podniósł Sąd Apelacyjny w Białymstoku: „prejudycjalny charakter winien dotyczyć strony prawnej sprawy, nie zaś strony faktycznej lub dowodowej. Zawieszenie postępowania w oczekiwaniu na prejudykat cywilny jest ponadto zbędne, jeżeli sąd może dokonać samodzielnie ustaleń potrzebnych do rozstrzygnięcia” (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku I Wydział Cywilny z dnia 7 maja 2015 r. I ACa 27/15). W zaskarżonym postanowieniu Sąd I instancji sugeruje, że prejudycjalny charakter sprawy dotyczy stanu faktycznego - co w zbiegu z powyższym poglądem Sądu Apelacyjnego jest bezzasadne.

Błędnie też Sąd Okręgowy posłużył się twierdzeniem powódki o „zazębiającym się charakterze obu spraw”. O ile zasadne jest twierdzenie, że obie sprawy w istocie zazębiają się, to wynika to tylko z tego, że m.in. wnioski postępowania antymobbingowego przeprowadzonego u pozwanej (przeprowadzonego w ocenie powódki z naruszeniem jej dóbr osobistych) były przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Nie jest zaś tak, jak wynika pośrednio z zaskarżonego

orzeczenia, że wydanie orzeczenia w sprawie VI 47/17 jest warunkiem koniecznym do rozpoznania sprawy przez Sąd Okręgowy.

Strona pozwana również zarzuciła zaskarżonemu postanowieniu naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., poprzez jego zastosowanie przez Sąd.

Mając na uwadze powyższe, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego postanowienia, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej obowiązku zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego, w tym zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów wskazanych w uzasadnieniu zażalenia na okoliczności tam wskazane.

Podobnie jak powódka, pozwana zarzuciła, że w jej ocenie przyjęta przez Sąd Okręgowy zależność prejudycjalna postępowań nie występuje, tj. ma charakter pozorny.

Pozwana stwierdziła, że prawdą jest, iż w oświadczeniu pisemnym z 02 stycznia 2017 r. dokonała rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jednak nie tylko niepożądane zachowania powódki w środowisku pracy stanowiły podstawę dla ww. czynności pozwanej. Pozwana wskazała w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę powódki szereg zdarzeń, które uznała za przyczynę uprawniającą ją do rozwiązania stosunku pracy, w tym także takie, które nie mają żadnego związku z niepożądanymi zachowaniami powódki wobec pracowników (m.in. ignorowanie zagrożeń związanych z wdrażaniem projektu System Obsługi Sprzedawców – SOS, podjęcie decyzji o wyłączeniu Portalu Wymiany Informacji - PWI).

Tymczasem, w myśl przyjętej przez Sąd Okręgowy oceny, w oparciu o którą wydał skarżone postanowienie, można by wnioskować, że naruszenie dóbr osobistych powódki sprowadza się niejako do samego faktu wypowiedzenia umowy o pracę - skoro od wyniku postępowania o sygn. akt: VI P 47/17 ww. Sąd uzależnia rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Ww. przyjęcie jest jednak, zdaniem pozwanej, niedopuszczalne, tj. wyrok sądu pracy zarówno niekorzystny, jak i korzystny dla pozwanej, nie może być uznawany za prejudykat dla sprawy VII P 51/17 - w rozumieniu art. art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. Na poparcie

ww. twierdzeń, pozwana powołała się m.in. na stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Łodzi z 13 października 2016 r. w sprawie o sygn. akt: I ACa 429/16, zgodnie z którym: „1. By można było mówić o tym, że wydane w innej sprawie orzeczenie ma charakter prejudycjalny we właściwym tego słowa znaczeniu dla rozstrzygnięcia innej konkretnej sprawy, nie wystarcza zwykła więź faktyczna czy logiczna, ale również konieczna jest zależność o charakterze prawnym, skonstruowana w samej normie cywilnoprawnej, powołującej się na pojęcia z zakresu określonej dziedziny prawa, z reguły innej niż stosowane prawo. 2. Zależność prejudycjalna postępowania cywilnego od wyniku innego postępowania występuje wtedy, gdy kwestia będąca lub mająca być przedmiotem innego postępowania stanowi element podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu cywilnym. Relacja zachodząca pomiędzy zagadnieniem prejudycjalnym oraz przedmiotem postępowania cywilnego jest taka, że bez uprzedniego rozstrzygnięcia kwestii prejudycjalnej niemożliwe jest rozstrzygnięcie sprawy w toczącym się postępowaniu”.

W ocenie pozwanej, sprawa o sygn. akt: VII P 51/17 i sprawa o sygn. akt: VI P 41/17 pozostają ze sobą w związku faktycznym, ale zarazem pozornym - w kontekście przesłanki

z przepisu art. art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. Więż ww. spraw opiera się zasadniczo na wspólnych środkach dowodowych wnioskowanych przez strony (ze świadków, z dokumentów), które mają służyć ustaleniom faktycznym czynionym dla każdej z ww. spraw przez sądy je rozstrzygające. Zarazem jednak, co istotne, sądy te mogą w oparciu o te same dowody dokonać odmiennych ustaleń faktycznych, stosownie do i z uwzględnieniem treści dwóch różnych roszczeń procesowych powódki. Na powyższe znaczący wpływ ma także rozkład ciężaru dowodów w każdej z ww. spraw, który nie jest jednolity: w postępowaniu

w niniejszej sprawie to na powódce spoczywa, np., obowiązek wykazania dóbr osobistych, które rzekomo zostały przez pozwaną naruszone oraz sposobu tego naruszenia, podczas gdy na pozwanej spoczywa wyłącznie obowiązek

wykazania, że ww. naruszenie - jeśli nawet miało miejsce - nie było bezprawne. W postępowaniu przed sądem pracy to pozwana musi

z kolei wykazać, że zdarzenia uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę miały miejsce - ale obojętne jest tu kwalifikowanie ich jako naruszające, czy też nienaruszające dóbr osobistych powódki (w rozumieniu art. 23 i n. k.c.). W orzecznictwie przyjęty jest też pogląd, że dopuszczalne prawem sposoby rozwiązywania stosunków pracy nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy.

Reasumując, w ocenie pozwanej, w przedmiotowych postępowaniach nie zachodzi zależność prejudycjalna rozumiana w ten sposób, że kwestia będąca przedmiotem postępowania VI P 47/17 (jako prejudycjalnego) stanowi element podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy VII P 51/17. Charakter relacji zachodzącej pomiędzy zagadnieniem dotyczącym zasadności lub niezasadności rozwiązania stosunku pracy powódki oraz przedmiotem postępowania VII P 51/17 nie jest taki, że bez uprzedniego rozstrzygnięcia niemożliwe jest rozstrzygnięcie sprawy VII P 51/17. Pozwana wskazała, że na potwierdzenie zasadności powyższego można zbudować pewien stan hipotetyczny, t.j. przywołać sytuację, w której pozwana nie wypowiada umowy o pracę powódki, a powódka składa przeciwko pozwanej pozew o naruszenie dóbr osobistych - taki sam, jak w przedmiotowej sprawie. Powyższy przykład najdobitniej wydaje się wykazywać samodzielność prejudycjalną sprawy VII P 51/17.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Zażalenia powódki i pozwanej zasługiwały na uwzględnienie, skutkujące uchYLENIEM zaskarżonego postanowienia.

Przypomnieć można, że zgodnie z art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Zależność ta - jak trafnie podniesiono w obu zażaleniach - musi być tego rodzaju, że orzeczenie, które ma zapaść w innym postępowaniu cywilnym, będzie prejudykatem, czyli podstawą rozstrzygnięcia sprawy, w której ma być zawieszona postępowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2005 r., V CK 407/05). Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. powinno zatem nastąpić nie tyle wówczas, gdy przemawiają za tym względy celowości i interesu strony, ale gdy występuje stosunek prejudycjalności. Oznacza to, że orzeczenie, które ma zapaść w innej sprawie powinno stanowić przesąd dla rozpoznawanej sprawy, a jego treść, pośrednio - przez powagę rzeczy osądzonej - kształtować treść rozstrzygnięcia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

16 listopada 2012 r., III CSK 42/12). Charakter relacji zachodzącej pomiędzy zagadnieniem prejudycjalnym oraz przedmiotem postępowania cywilnego jest taki, że bez uprzedniego rozstrzygnięcia kwestii prejudycjalnej niemożliwe jest rozstrzygnięcie sprawy w toczącym się postępowaniu. By można było mówić o tym, że wydane w innej sprawie orzeczenie ma charakter prejudycjalny we właściwym tego słowa znaczeniu dla rozstrzygnięcia innej konkretnej sprawy, nie wystarcza zwykła więź faktyczna czy logiczna, ale również konieczna jest zależność o charakterze prawnym, skonstruowana w samej normie cywilnoprawnej, powołującej się na pojęcia z zakresu określonej dziedziny prawa, z reguły innej niż stosowane prawo (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 13 października 2016 r., I ACA 429/16, Lex nr 2162906). Zależność ta wiąże się przede wszystkim z jednym z aspektów prawomocności materialnej wyroku, którym jest jego moc wiążąca w innych postępowaniach. O relacji tej można zatem mówić wówczas, gdy orzeczenie wydane w innym postępowaniu będzie przejawiać moc wiążącą (art. 365 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c.) w postępowaniu, które ma zostać zawieszona, w zakresie konkretnej kwestii (prawa lub stosunku prawnego), którą sąd musi rozstrzygnąć po drodze do ostatecznego osądzenia sprawy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego pomiędzy postępowaniami VI P 47/17 Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku oraz VII P 51/17 Sądu Okręgowego w Gdańsku nie zachodzi zależność prejudycjalna w rozumieniu art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.

Zauważyć wstępnie można, że sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o roszczenia wynikające z rozwiązania stosunku pracy nie były i nie są obojętne ustawodawcy, w tym sensie, że nie ma tu dowolności trybu i rodzaju powództw. Skoro prawodawca określił sposób dochodzenia i zakres roszczeń w sprawie pracowniczej o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy

albo o odszkodowanie po wypowiedzeniu albo po rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, to oznacza to, że w pierwszej kolejności zastosowanie ma określony w kodeksie pracy tryb wymagany do likwidacji sporów związanych z tymi zdarzeniami. Bada się w nim zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Ze względu na uregulowanie powództw o roszczenia wynikające ze stosunku pracy w kodeksie pracy, w jednolitym i ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych uznaje się, że bezprawność rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu wynikającego z art. 264 k.p. Skoro roszczenia przewidziane w prawie cywilnym mają uzupełniać roszczenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uregulowane w kodeksie pracy, to najpierw musi zaistnieć przedmiot tego uzupełnienia. Bez wytoczenia zatem takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę, jednakże, co wymaga podkreślenia - jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym. Jeśli pracownik powództwa takiego nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie nie są roszczenia odszkodowawcze, uzupełniające względem roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę, ale roszczenia z tytułu ochrony dóbr osobistych.

Nie jest zatem tak, że rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależy od uprzedniego stwierdzenia zasadności bądź niezasadności wypowiedzenia w postępowaniu zainicjowanym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia w terminie wynikającym z art. 264 k.p.

W sporze o ochronę dóbr osobistych chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony został wyczerpująco w przepisach kodeksu pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Sąd Apelacyjny przychylił się do poglądu, iż przepisy kodeksu cywilnego, w tym także te, które przewidują ochronę dóbr osobistych, nie mogą prowadzić do zanegowania sensu unormowań zawartych w kodeksie pracy, które w sposób wyczerpujący wyliczają roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia I PKN 537/00, OSNP 2002/11/269). Nie jest jednak wykluczone bezprawie polegające na zachowaniu pracodawcy, które nie znajduje uregulowania w prawie pracy. Stąd też, w celu dochodzenia ochrony dóbr osobistych nie jest wymagane uprzednie wykazanie bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę w procesie wytoczonym w terminie z art. 264 k.p. Uzyskanie tej ochrony odbywa się w oparciu o inne przesłanki niż badane w procesie wytoczonym na podstawie przepisów kodeksu pracy.

Możliwe zatem jest poszukiwanie innej bezprawności - niż naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę - jako podstawy odpowiedzialności pozwanego pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych powódki w zaistniałych okolicznościach faktycznych. Należy przy tym mieć świadomość, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia czy to uzupełniających, czy dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem naruszenia chronionych dóbr osobistych pracownika, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej. Możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę nielegalności (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14 LEX nr 1814914). Rozwiązanie, także wadliwe, stosunku pracy

przez pracodawcę co do zasady wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych, chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym w sprawach, w których strona nie dochodzi przewidzianych w kodeksie pracy roszczeń wynikających z wypowiedzenia umowy o pracę lub roszczeń uzupełniających, lecz roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych, sąd nie ma zadania czynienia ustaleń, które są istotne z punktu widzenia oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę. Jest natomiast zobowiązany do dokonania jedynie takich ustaleń, które są relewantne dla kwestii stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych. Ponieważ nawet wadliwe prawnie wypowiedzenie umowy o pracę nie może stanowić samo w sobie naruszenia dóbr osobistych pracownika, wobec tego ustalenie, czy i jakie wady miało wypowiedzenie nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o roszczeniach z tytułu naruszenia dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002/11/269).

W realiach niniejszej sprawy należy zwrócić uwagę, że powódka upatruje naruszenia swoich dóbr osobistych w bezpodstawnych, w jej ocenie, oskarżeniach pracodawcy o podejmowanie niepożądanych działań wobec podległych pracowników oraz w sposobie przeprowadzenia wobec niej postępowania antymobbingowego. Z treści pozwu nie wynika, aby wywodziła naruszenie dóbr osobistych z samego tylko faktu wypowiedzenia jej umowy o pracę. Wobec tego, okoliczność, iż niepożądane zachowania w stosunku do pracowników podwładnych stwierdzone w wewnętrznym postępowaniu pracodawcy stanowiły jedne z przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, obok szeregu wskazanych przez pracodawcę zarzutów co do nienależytego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, wskazują jedynie na istnienie więzi faktycznej pomiędzy postępowaniami, co nie stanowi podstawy do zawieszenia postępowania w trybie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. Podkreślić należy, że nawet w razie stwierdzenia w postępowaniu VI P 47/17 Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezasadne nie można automatycznie przyjąć, że doszło do bezprawnego naruszenia dóbr osobistych powódki. Jak już wspomniano, prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy zasadniczo nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy. Ocena w niniejszym postępowaniu, czy zarzuty pracodawcy w przedmiocie podejmowania przez powódkę niepożądanych działań wobec podległych jej pracowników oraz sposób przeprowadzenia wobec niej postępowania antymobbingowego naruszyły jej dobra osobiste jest niezależna od wyniku postępowania VI P 47/17, co oznacza, że Sąd rozpoznający sprawę może dokonać ustaleń niezbędnych dla rozstrzygnięcia samodzielnie.

Mając na względzie powyższą argumentację, Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., co skutkowało uchynieniem zaskarżonego postanowienia Sądu I instancji w oparciu o art. 397 § 2 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c., jak w pkt 1 postanowienia.

W pkt 2 postanowienia Sąd Apelacyjny oddalił wnioski skarżących o zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego na podstawie art. 98 k.p.c. a contrario, mając na uwadze, że orzeczenie jest zgodne z wnioskami zażaleń wywiedzionych przez obie strony, a zatem żadnej z nich nie można uznać za stronę przegrywającą sprawę.

SSA Daria Stanek SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska