

Wyrok z dnia 21 stycznia 2003 r.

I PK 66/02

Przepis art. 24 k.c. nie stanowi podstawy roszczenia o wydanie rekomendacji o określonej treści.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2003 r. sprawy z powództwa Dariusza Eligiusza S. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego PZL-Ś." Spółce Akcyjnej w Ś. o sprostowanie opinii i zadośćuczynienie pieniężne, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 24 października 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2001 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, uwzględniając częściowo powództwo Dariusza Eligiusza S. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Ś.” SA w Ś., uzupełnił wydaną powodowi opinię o stwierdzenie, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 listopada 1993 r. do 30 czerwca 1999 r., ostatnio na stanowisku specjalisty wiodącego do spraw marketingu. Dnia 12 sierpnia 1999 r. powód otrzymał opinię z dnia 7 sierpnia, w której określono okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej, zajmowane kolejno stanowiska oraz ocenę jego pracy. W ocenie tej stwierdzono, że powód posiada duży zasób wiedzy teoretycznej z zakresu ekonomii, natomiast w praktyce nie potrafił skutecznie jej zastosować. W realizowanych zadaniach marketingowych wykazał się przeciętnym zaangażowaniem w prowadzonych sprawach i brakiem samodzielności. W pismach kierowanych do byłego pracodawcy powód domagał się sprostowania opinii w zakresie oceny

pracy, a ponadto zamieszczenia w niej szeregu dalszych informacji o karierze zawodowej, podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (staż zagraniczny, doktorat, kursy i inne). Zdaniem Sądu, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego należało dojść do przekonania, że opinia była rzetelna i prawdziwa. Przepisy układu zbiorowego pracy dopuszczają możliwość prostowania opinii, ale Sąd nie jest uprawniony do konstruowania własnych ocen. W szczególności wykreślenie z opinii jej fragmentów zgodnie z żądaniem powoda spowodowałoby utratę jej znaczenia. Brakiem opinii było podstawy prawnej zwolnienia w związku z czym w tym zakresie Sąd uzupełnił opinię. Zdaniem Sądu żądanie powoda zadośćuczynienia w wysokości 3.600 zł nie znajduje uzasadnienia w art. 24 § 1 k.c., ponieważ działanie pozwanej nie nosiło cech bezprawności.

W apelacji powód zarzucił błędną ocenę materiału dowodowego, wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie swoich roszczeń w całości. Sąd Apelacyjny w Lublinie w pełni podzielił ustalenia Sądu Okręgowego i dokonaną przez ten Sąd ich ocenę prawną i wyrokiem z dnia 24 października 2001 r. oddalił apelację.

Kasacja powoda została oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego - art. 23 i art. 24 k.c. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zawarł w opinii treści nieprawdziwe oraz niewłaściwą wykładnię art. 24 k.c. przez nierozważenie, czy w ramach tego przepisu powód może domagać się oświadczenia o określonej treści w wydanej mu opinii, zarzucie naruszenia art. 74 Układu Zbiorowego Pracy, który stwarza podstawę do domagania się zmian w treści opinii, oraz zarzucie naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez rażąco błędną ocenę zeznań świadka A.S. W uzasadnieniu kasacji powód kwestionował stanowisko Sądu Apelacyjnego, który przyjął, iż opinia zawiera treści prawdziwe oraz że powód nie może żądać zamieszczenia w opinii informacji dotyczących jego kariery zawodowej, ponieważ Sąd „nie jest uprawniony do konstruowania własnych ocen”. Powód cytuje obszernie orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące opinii o pracy z okresu, kiedy obowiązywały przepisy Kodeksu pracy o opinii o pracowniku, które - jego zdaniem - jego uzasadnia roszczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy podkreślić, że przepis art. 98 k.p. o opiniowaniu pracowników w związku z ustaniem stosunku pracy został uchylony ustawą z dnia 2 lutego

1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 104, poz. 661). Przewidywał on obowiązek zakładu pracy (pracodawcy) wydania pracownikowi, na jego wniosek, opinii o pracy w związku z wypowiedzeniem, rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Opinia taka powinna była zawierać w szczególności informacje dotyczące przebiegu pracy zawodowej pracownika i jego szczególnych osiągnięć w tej pracy, uzyskanych nagród i wyróżnień, nałożonych karach porządkowych oraz przyczynach wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Obowiązujące przepisy powszechnego prawa pracy nie zawierają obecnie przepisu przewidującego obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi opinii o pracy. Nie ma jednak przeszkód prawnych, by pracodawca wydał pracownikowi, z którym rozwiązał stosunek pracy, dokument zawierający jego ocenę jako pracownika. W praktyce pracodawcy istotnie wydają byłym pracownikom, na ich wniosek, dokumenty nazywane referencjami, rekomendacjami czy też opiniami. Mają one charakter oświadczeń wiedzy pracodawcy i nie są opiniami w rozumieniu dawnego art. 98 k.p. W szczególności pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wydanie przez pracodawcę takiej opinii. Stanowisko kasacji, że powód może domagać się wydania opinii, i to opinii o określonej treści na podstawie art. 24 k.c., jest nietrafne. Art. 24 k.c. ma charakter ochronny przed zagrożeniami dobra osobistego i nie stanowi podstawy do wystąpienia z roszczeniem o wydanie opinii o określonej treści, odpowiadającej powodowi.

Niewątpliwie jednak opinia (referencje) musi respektować bezwzględnie obowiązujące przepisy Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych. Art. 23 k.c. stanowi, że dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego, niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Zarzut kasacji, że treść opinii, która została wystawiona powodowi narusza przepis art. 23 k.c., jest bezzasadny. Kasacja cytuje obszernie orzecznictwo Sądu Najwyższego z okresu obowiązywania art. 98 k.p. w celu wskazania, że prawidłowa opinia musi znajdować uzasadnienia w dokumentach przechowywanych w aktach dotyczących pracownika oraz że nie może ona być bezprawna i naruszać dóbr osobistych pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie można całkowicie negować przydatności orzecznictwa z okresu obowiązywania art. 98 k.p., po-

nieważ również pod rządami tego prawa odpowiedzialność pracodawcy podlegała w pewnym zakresie ocenie z punktu widzenia art. 23 i 24 k.c.

W rozpoznawanej sprawie sformułowania, które zostały użyte przez stronę pozwaną w opinii celem oceny pracy powoda, nie naruszają jego dobrego imienia i czci. Opinia została oparta na materiałach znajdujących się w aktach osobowych oraz na ocenie pracy dokonanej przez bezpośredniego przełożonego. Opinia ta nie zawiera fałszywych ani poniżających względnie obraźliwych dla powoda stwierdzeń. Nie ma ona charakteru opinii fragmentarycznej w tym znaczeniu, że ogranicza się do wybranej cechy pracownika, lecz obejmuje bardzo pozytywną ocenę jego kwalifikacji teoretycznych oraz ocenę jego umiejętności praktycznych. W tym ostatnim zakresie rozmija się ona wprowadzie z oceną własną powoda, lecz nie wynika stąd niedopuszczalność takiej oceny przez pracodawcę, zwłaszcza, że jej podstawą była opinia bezpośredniego przełożonego powoda. Funkcją art. 24 k.c. w przypadku opinii sporządzanych dla byłych pracowników nie jest gwarantowanie uzyskiwania dobrych - w ocenie opiniowanych - opinii (referencji itp.), lecz zapobieganie ocenom bezprawnym, pozostającym w obiektywnej sprzeczności z zasadami porządku prawnego oraz zasadami współżycia społecznego.

Zarzut kasacji naruszenia przepisów art. 23 i 24 k.c. okazał się niezasadny. Nie jest również zasadny zarzut kasacji naruszenia art. 74 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 8 sierpnia 1997 r. Układ ten przewiduje w art. 74 ust. 2, że na wniosek pracownika pracodawca wydaje opinię o pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Stosownie do ustępu 3 tego przepisu zainteresowany bezpośrednio lub za pośrednictwem związku zawodowego, może zwrócić się do pracodawcy o uszczegółowienie lub inne sformułowanie opinii. Przepis ten jednoznacznie otwiera pracownikowi (byłemu pracownikowi) drogę do korekty używanej opinii w drodze postępowania wewnątrzzakładowego. Nie może on natomiast być interpretowany jako stwarzający podstawę prawną do dokonania korekty wydanej opinii w drodze postępowania przed sądem pracy.

Z przytoczonych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====