

Postanowienie z dnia 16 września 1999 r.

I PKN 331/99

Pracownik może dochodzić przed sądem pracy nakazania udzielenia informacji mających istotne znaczenie dla jego sytuacji pracowniczej (art. 2 § 1 i 476 § 1 KPC).

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 września 1999 r. sprawy z powództwa Jacka B. przeciwko Rektorowi Politechniki W. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od postanowienia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 1998 r. [...]

p o s t a n o w i ł :

u c h y l i ć zaskarżone postanowienie oraz poprzedzające je postanowienie Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 27 października 1998 r. [...] i przekazać sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do rozpoznania.

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

W imieniu powoda Jacka B. wniesiona została kasacja od postanowienia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 1998 r. [...], którym Sąd ten zmienił postanowienie Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 27 października 1998 r. [...] w ten sposób, że odrzucił pozew.

Jacek B. domagał się w pozwie, by Rektor Politechniki W. zobowiązany został przez Sąd do udzielenia mu informacji o dacie powzięcia wiadomości „o rozpowszechnianiu przez powoda nieuzasadnionych twierdzeń na temat złej woli i niekompetencji Dziekana Wydziału Informatyki i Zarządzania Politechniki W. w zakresie załatwiania spraw studenckich zawartych w piśmie Komitetu Uczelnianego Samorządu

Studenckiego z dnia 2 grudnia 1996 r., sygnowanym podpisem mgr inż. Jacka B.”. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przyjmując że sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, przekazał ją do rozpoznania Rektorowi Politechniki W. z powołaniem się na art. 464 KPC.

Zaskarżone zażaleniem postanowienie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sąd drugiej instancji uznał za wadliwe, jednakże z innych przyczyn niż przytoczonych w zażaleniu. Sąd Apelacyjny podniósł, że zgodnie z art. 1 i art. 2 § 1 KPC sądy powszechne rozpoznają sprawy cywilne. Są nimi sprawy z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także te, do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych. W ocenie Sądu Apelacyjnego zgłoszone przez powoda w pozwie żądanie nie należy do kategorii spraw cywilnych wymienionych w art. 1 KPC, gdyż jego podstawą nie są przepisy prawa cywilnego. „Sam powód zdaje się poszukiwać uzasadnienia do zgłoszenia roszczenia wyłącznie w przepisach Konstytucji”. Skoro sprawa wniesiona przez powoda nie ma charakteru sprawy cywilnej, pozew podlega odrzuceniu z mocy art. 199 § 1 pkt 1 KPC, gdyż droga sądowa nie jest dopuszczalna. Również Sąd Pracy zobowiązany był do odrzucenia pozwu, bo art. 464 § 1 KPC dotyczy wyłącznie postępowania sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, czyli w sprawach, które uprzednio zostały zakwalifikowane jako sprawy cywilne wymienione w art. 1 KPC, jeżeli czasowo lub trwale dochodzenie roszczeń z zakresu prawa pracy na drodze sądowej jest niedopuszczalne. W konsekwencji takiego stanowiska Sąd drugiej instancji uznał, że tylko w tym znaczeniu uzasadniony był zarzut naruszenia art. 464 § 1 KPC podniesiony w zażaleniu.

W kasacji zaskarżonemu nią postanowieniu postawiono zarzut, iż narusza ono art. 45 ust. 1, 51 ust. 3 i 5, 54 ust. 1, 61 ust. 1 i 2, 77 ust. 2, 175 ust. 1 i art. 177 Konstytucji RP. Ponadto podniesiono w niej zarzut naruszenia art. 316 § 1, 328 § 2 i 476 § 1 pkt 1 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy i dlatego została uwzględniona. W sprawie istnieją dwie odrębne kwestie, a mianowicie, czy sformułowane przez powoda żądanie (roszczenie) w sensie ogólnym mieści się w ramach stosunku pracy oraz czy roszczenie takie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na ocenę, iż w konkretnej

sytuacji może być ono wywiedzione z prawa powoda objętego treścią jego stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego żądanie zgłaszane przez pracownika, a dotyczące udzielania mu istotnych informacji odnośnie do jego sytuacji pracowniczej – związanych z realizacją jego pracowniczych praw, obowiązków i odpowiedzialności – mieści się w ramach stosunku pracy w ujęciu art. 476 KPC. Przepis ten powinien obecnie być przy tym interpretowany w duchu zasady z art. 45 ust. 1 Konstytucji, to jest prawa obywateli do sądu. Wprawdzie w Kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu postanowień Kodeksu, takich chociażby jak to, że pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 KP), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 KP), wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP), wydać świadectwo pracy (w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy – art. 97 § 1 KP), czy też szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ KP). Regulacje tego typu, jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 KP). W ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się między innymi jego powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów (świadectwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.) istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy, a nawet szerzej (np. gdy idzie o zaświadczenie o zarobkach potrzebne dla realizacji uprawnień poza zakładem pracy). Nie oznacza to, oczywiście, że pracownik może od pracodawcy domagać się wszelkich informacji, które go dotyczą; muszą one mieć ważne znaczenie dla jego sytuacji pracowniczej, a ponadto wyłączenie udzielenia przez pracodawcę informacji określonego typu może wynikać wprost lub pośrednio z przepisów prawa (np. ze sposobu ukształtowania instytucji odpowiedzialności dyscyplinarnej). Wynika stąd tym samym, że uznanie, iż domaganie się przez pracownika informacji dotyczącej jego sytuacji jako strony stosunku pracy, choć mieści się w pojęciu sprawy ze stosunku pracy (z zakresu prawa pracy) w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 KPC, nie musi jeszcze oznaczać, że w danym przypadku na pracodawcy ciąży powinność jej udzielenia, a pracownikowi służy prawo skutecznego domagania się

czy egzekwowania jej na drodze sądowej. Żądanie tego rodzaju należy jednak do drogi sądownictwa pracy i stąd rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego oparte na przeciwnym założeniu nie może zostać zaakceptowane. Sąd ten ma natomiast rację, że przy założeniu, iż sprawa należy do kategorii spraw z zakresu prawa pracy, Sąd pierwszej instancji nie miał podstaw do zastosowania art. 464 § 1 KPC.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji postanowienia.

=====