

Wyrok z dnia 23 września 1997 r.

I PKN 287/97

Nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 KC podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 KP), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze, czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 września 1997 r. sprawy z powództwa Jerzego B. przeciwko Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Spółce z o.o. w M. - Bogdanowi W. o ochronę dóbr osobistych i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 13 lutego 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powód Jerzy B. wniósł kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 13 lutego 1997 r. [...], którym Sąd ten uchylił wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 23 sierpnia 1996 r. [...], w części obejmującej ocenę powoda w piśmie pozwanego (Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Spółki z o.o. w M.) skierowanym do Okręgowej Izby Radców Prawnych w Z.G. w zakresie ochrony dóbr osobistych powoda oraz zapłaty i w tej części przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, w pozostałej zaś części oddalił rewizję powoda. Powód w kasacji zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w części oddalającej jego rewizję zarzucając mu w szczególności naruszenie art. 23 i 24 KC.

W pozwie z dnia 1 grudnia 1995 r. skierowanym do Sądu Wojewódzkiego-Wydział Cywilny w Gorzowie Wielkopolskim Jerzy B., powołując się na art. 24 KC, domagał się zasądzenia od pozwanego Bogdana W. kwoty 15.000 zł na swoją rzecz oraz kwoty 7.000 zł z ustawowymi odsetkami na rzecz Polskiego Czerwonego Krzyża-Oddział w S. Nadto domagał się od strony pozwanej usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych przez umieszczenie pisma przepaszającego powoda na tablicy ogłoszeń Urzędu Miasta i Gminy w M. oraz stosownej wzmianki w prasie lokalnej i ogólnopolskiej.

Ostatecznie powództwo Jerzego B. w pierwszej instancji było rozpoznawane przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze, który jako stronę pozwaną w wyroku wskazał Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej, sp. z o.o. w M. - Bogdan W. Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej sp. z o.o. na czas nie określony (w połowie wymiaru czasu pracy), od dnia 2 stycznia 1992 r., na stanowisku radcy prawnego. Pismem z dnia 6 maja 1995 r. zarząd pozwanej spółki zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w ustawowym terminie oraz podał w nim przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Informację o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę wraz z podaniem przyczyn, które je uzasadniały zarząd spółki przekazał w piśmie z dnia 18 czerwca 1995 r. Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Z.G. Oceniając zasadność roszczenia powoda Sąd pierwszej instancji wywiódł, że z mocy art. 120 KP. wyłączona jest odpowiedzialność pozwanego Bogdana W. jako działającego w ramach obowiązków należących do pracodawcy (Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej). Powiadomienie zakładowej organizacji związkowej było obowiązkiem pracodawcy, a przy tym w obu pismach (skierowanych do organizacji związkowej i do OIRP) strona pozwana nie wykroczyła poza sprawy zawodowe, związane ze stosunkiem pracy. Takie sformułowania jak: "jest pracownikiem dochodzącym co na stanowisku Radcy Prawnego jest cechą negatywną", "prowadzone przez Radcę Prawnego sprawy roszczeniowe (...) nie wykazują cech prawidłowego toku postępowania", "notorycznie występują niedociągnięcia oraz poprawki w składaniu dokumentów do organów sądowych", "na wielokrotnie zwracane uwagi... Zarząd nie otrzymywał należytych informacji", zawarte w zawiadomieniu organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, nie naruszały, zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, dóbr osobistych powoda w rozumieniu art. 24 KC.

Działanie strony pozwanej mieściło się bowiem w ramach porządku prawnego.

Poglądy Sądu pierwszej instancji, w zakresie w jakim dotyczyły one pisma skierowanego do organizacji związkowej, podzielone zostały przez Sąd Apelacyjny. W szczególności, według tego Sądu, z ustaleń poczynionych w toku postępowania wynika, że zawiadamiając organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i wskazując przyczyny uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę strona pozwana i występujący w jej imieniu Bogdan W. wykonali ustawowy obowiązek wynikający z art. 38 KP. Przyczyny podane w piśmie skierowanym do organizacji związkowej dotyczą uchybień w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda i mają na celu wykazanie braku jego przydatności do pracy u strony pozwanej. Stąd też wskazanie konkretnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wynikało z obowiązku pracodawcy (art. 38 § 1 KP) i stanowiło działanie w ramach porządku prawnego. Nie było przy tym rzeczą Sądu pierwszej instancji dokonywanie oceny na ile przyczyny te są rzeczywiste i faktycznie uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód w kasacji nie podzielił tych ocen, podnosząc w szczególności, że działania pracodawcy przekroczyły granice obowiązującego porządku prawnego, że bez wyjaśnienia, czy postawione mu zarzuty są prawdziwe nie można zaakceptować tezy, że pracodawca działał w granicach prawa oraz, że nie doszło do naruszenia art. 23 i 24 KC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są trafne. W myśl art. 24 § 1 KC ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone (naruszone) cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania (dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia), pod warunkiem, że działanie to jest bezprawne. W szczególności o bezprawności działania godzącego w dobro osobiste nie można mówić, gdy zachowanie to mieści się w ramach porządku prawnego. Wypowiedzenie umowy o pracę jest szczególnym uprawnieniem (tzn. prawem do kształtowania) i w związku z tym nie ma podstaw (poza przypadkami przekroczenia ram uprawnienia lub jego nadużycia), do twierdzenia, że korzystanie z niego jest działaniem bezprawnym. Wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nie określony pracodawca ma obowiązek zachowania określonego trybu postępowania, w tym w szczególności, zgodnie z art. 38 § 1 KP, ciąży na

nim powinnośc podania na piśmie zarządowi zakładowej organizacji związkowej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Z istoty tej regulacji prawnej wynika, że zakres i charakter przyczyn podawanych organizacji związkowej wyznaczone są przez pojęcie uzasadnienia wypowiedzenia. Są to przyczyny, które mogą być uznane (między innymi w świetle dotychczasowego orzecznictwa) za uzasadniające dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi. Ważne jest, by mieściły się one w kręgu takich przyczyny, które w sensie obiektywnym mogą i mają na celu wykazanie, że wypowiedzenie jest uzasadnione. Zasadniczo bez znaczenia jest natomiast subiektywna intencja pracodawcy, jak również występowanie błędu po jego stronie co do tego, czy podane przez niego przyczyny w konkretnym przypadku rzeczywiście wystąpiły. Oznacza to, że o naruszeniu dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 24 KC. można by mówić w przypadku, gdyby w piśmie skierowanym do organizacji związkowej wskazano przyczyny, które nie mają związku ze stosunkiem pracy, wykonywaniem pracy określonego rodzaju w ramach tego stosunku, czy ogólniej, przyczyn, które z góry nie mogłyby być brane pod uwagę w ramach oceny, czy w danym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a jednocześnie godziłoby to w dobra osobiste pracownika. W razie bezprawnego naruszenia dóbr osobistych, brak winy sprawcy naruszenia nie wyłącza ochrony przewidzianej w art. 24 KC, podobnie jak nawet stwierdzenie naganego, subiektywnego nastawienia pracodawcy, czy też nierzetelnego, zbyt niekorzystnego dla pracownika oceniania przez niego jego pracy (sposobu wykonywania obowiązków, przydatności zawodowej czy naruszenia powinności pracowniczych) nie stanowi podstawy do domagania się ochrony na podstawie art. 24 KC, jeżeli zachowaniu temu nie można jednocześnie postawić zarzutu bezprawności. O bezprawności tej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę rozstrzyga to, czy wskazywane przyczyny w sensie obiektywnym, mogą stanowić podstawę (samodzielną lub łącznie z innymi powodami) uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Stąd też wymaganie, by w procesie o naruszenie dóbr osobistych - tak jak chce tego powód - sąd prowadził postępowanie dowodowe, czy zasadne są zarzuty postawione pracownikowi w piśmie do organizacji związkowej, stanowiące w zamiarze pracodawcy przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli są to zarzuty, które niejako w zwykłym porządku rzeczy - jeżeli są prawdziwe - służą w sposób skuteczny dla wykazania, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, nie znajduje oparcia w obowiązującym prawie. Bezprawność bowiem w przeciwieństwie do winy jest kategorią obiektywną i wobec tego istnieje niezależnie od błę-

dów i stopnia ich zawinienia jakie mogą być przypisane określonemu podmiotowi.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Apelacyjny zajął trafne stanowisko w kwestii braku bezprawności zachowania się strony pozwanej, która miała obowiązek skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i uczyniła to wskazując na okoliczności dotyczące wyłącznie tych aspektów zachowania się i cech powoda, które ściśle i bezpośrednio łączyły się z jego pracą oraz jego przydatnością do wykonywania zadań, której z uwagi na cel nawiązanego stosunku pracy pracodawca słusznie od niego mógł oczekiwać.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====