

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lutego 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Barbara Wagner

w sprawie z powództwa H. M.
przeciwko [...] Bank Polski Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 lutego 2006 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w W.
z dnia 12 maja 2005 r., sygn. akt III APa .../04,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania

UZASADNIENIE

H. M. zaskarżyła skargą kasacją wyrok Sądu Apelacyjnego w W. z dnia 12 maja 2005 r., oddalający jej apelację od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 21 kwietnia 2004 r., XII P .../03, oddalającego powództwo o zadośćuczynienie. Wskazując jako podstawy skargi kasacyjnej naruszenie prawa materialnego, a to: art. 23 k.c. – poprzez wyrażenie błędnego poglądu, że „pozwany nie naruszył dóbr osobistych powódki w postaci zdrowia i czci zwalniając ją z pracy w trybie art. 52 Kp”, art. 24 k.c. – poprzez przyjęcie, że działanie strony pozwanej nie było bezprawne, art. 448 k.c. – poprzez wyrażenie stanowiska, że „powódce nie należy się zadośćuczynienie za doznaną krzywdę spowodowaną naruszeniem jej dóbr osobistych”, art. 300 k.p. – przez przyjęcie, że w rozpoznawanej sprawie nie mają zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego, art. 77 w związku z art. 31

Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poprzez przyjęcie, że naruszenie dóbr osobistych powódki „nie stanowiło naruszenia jej godności osobistej i w konsekwencji jej roszczenie nie zasługuje na ochronę prawną”, oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – poprzez wyrażenie poglądu, że zastosowanie powołanego przepisu nie nosi cech działania bezprawnego, a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. – przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez przyjęcie, że „bezprawne pozbawienie powódki przez okres trzech lat pracy i zarobkowania przez pozwanego nie wyrządziło powódce żadnej krzywdy, co nie jest zgodne z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego”, jej pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania” oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Jego zdaniem, rozpoznanie skargi kasacyjnej uzasadnia występowanie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzeba dokonania wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ k.p.c., Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jeżeli w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a także gdy skarga kasacyjna jest oczywiście bezzasadna, chyba że zaskarżone orzeczenie narusza oczywiście prawo albo zachodzi nieważność postępowania.

Przedmiotem rozpoznawanej sprawy była ocena zasadności wywodzonego przez H. M. roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia przez pracodawcę jej dóbr osobistych poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołane w skardze kasacyjnej przepisy Kodeksu cywilnego – art. 23, art. 24 i art. 448, Kodeksu pracy – art. 300 i art. 52 § 1 pkt 1, oraz Kodeksu postępowania cywilnego – art. 233 § 1 i art. 328 § 2 – zostały dostatecznie wyjaśnione zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie. Nie budzą one wątpliwości i nie wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów. W sprawie nie występuje zagadnienie prawne,

które stanowiłoby problem prawny, tym bardziej istotny, mający znaczenie precedensowe dla innych podobnych spraw i wymagający ingerencji Sądu Najwyższego. Sąd ten wielokrotnie wypowiadał się w kwestii naruszenia dóbr osobistych pracowników oraz relacji przepisów prawa pracy do przepisów Kodeksu cywilnego. Podkreślał zwłaszcza, że przepisy Kodeksu cywilnego, w tym także te, które przewidują ochronę dóbr osobistych, nie mogą prowadzić do zanegowania, czy wręcz unicestwienia sensu unormowań zawartych w Kodeksie pracy, które w sposób wyczerpujący wyliczają roszczenia pracownika w razie wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę. Rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę (nawet wadliwe) wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c. i art. 448 k.c.), 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 (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002 nr 11, poz. 269).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.