



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. S.  
przeciwko Uniwersytetowi Opolskiemu  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 25 marca 2025 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu  
z dnia 27 kwietnia 2023 r., sygn. akt V Pa 26/23,

**oddala skargę kasacyjną.**

Piotr Prusinowski    Bohdan Bieniek    Krzysztof Staryk

## **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy, w punkcie I, oddalił powództwo powoda w zakresie żądania głównego - zadośćuczynienia za krzywdę z tytułu mobbingu i dyskryminacji lub nierównego traktowania; w punkcie II, zasądził

od pozwanego Uniwersytetu Opolskiego na rzecz powoda 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych pracownika z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty; w punkcie III, oddalił dalej idące powództwo w zakresie żądania ewentualnego; w punkcie IV, zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami; w punkcie V, zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego 1.000 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżył apelację pozwany (w zakresie pkt II, pkt IV, oraz pkt V). Sąd Okręgowy, wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2023 r. oddalił apelację.

Powód jako podstawę faktyczną swoich roszczeń wskazywał szereg okoliczności. Po pierwsze, powoływał się na mobbing, polegający na uporczywym i długotrwałym nękaniu i zastraszaniu, poniżaniu, ośmieszaniu, oraz izolowaniu w zespole, w wyniku którego występowało u niego poczucie zaniżonej przydatności zawodowej, na skutek czego w dniu 1 marca 2013 r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracodawcy. Dopiero po interwencji powoda u pracodawcy rozpoczęły się prace nad wdrażaniem procedur antymobingowych, jednak w sprawie powoda nie powołano żadnej komisji.

Po drugie, powód twierdził, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania, przez przydzielanie mu zadań przekraczających jego zakres obowiązków, np. przygotowanie logo uczelni (co wykonał), korzystanie przez współpracowników i przełożonych z wiedzy powoda, np. pomoc przy ustalaniu tak zwanej siatki studiów podyplomowych, oraz wymuszanie przez dyrektora instytutu w latach 2008-2012 zachowań zgodnych z jej oczekiwaniami, na przykład chodzenia w jej zastępstwie na spotkania służbowe.

Po trzecie, powód wskazał na rozsiewanie przez współpracowników i przełożonych plotek o jego homoseksualizmie, które miały na celu szkalowanie go i poniżenie w oczach studentów, w których uczestniczyli inni pracownicy.

Po czwarte, powód zarzucił pomawianie do przez współpracowników o fałszowanie dorobku naukowego, w szczególności przez T w piśmie skierowanym do Dyrekcji Instytutu, pozornie mającym na celu wyjaśnienie kwestii związanej z

publikacją przez powoda w wydawnictwie M, a w rzeczywistości mające na celu jego zdyskredytowanie.

Po piąte, powód skarżył się na szykany skierowane na jego dorobek naukowy, w szczególności w postaci niepoehlebnych opinii M. w dniu 17 maja 2013 r. dotyczących konferencji prowadzonej przez Politechnikę z dnia 4 czerwca 2013 r., w której uczestniczyć miał powód, w porównaniu z konferencją organizowaną przez studentów, w której powód nie uczestniczył. Wówczas Dyrektor Instytutu bez przeprowadzenia rozmowy ze studentami uznał, że do takiego zachowania nie doszło.

Po szóste, powód wskazał na zignorowanie jego oficjalnej skargi z dnia 10 grudnia 2012 r. złożonej na Ś., a dotyczącej praktyk mobbingowych. Powód nie został wezwany na żadną rozmowę i nie przedstawiono mu żadnej dokumentacji związanej z wyjaśnieniem sprawy. Po przekazaniu skargi do ministra nauki i szkolnictwa wyższego powód otrzymał odpowiedź z dnia 27 lutego 2013 r. dopiero po przystąpieniu do sprawy pełnomocnika.

Po siódme, w ocenie powoda doszło do odmawiania lub utrudniania dostępu do informacji, a także niesprawiedliwy przydział punktów w sprawozdaniach rocznych w latach 2008-2012 i w okresowej ocenie pracowniczej, skutkujący tym, że powód nie mógł korzystać ze środków finansowych znajdujących się u pozwanego.

Po ósme, doszło do dyskryminacji w zatrudnieniu polegającej na zastosowaniu wobec powoda zmienionego art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż 8 lat.

Po dziewiąte, wskazał na nierówne traktowanie przez pozwanego w kwestii przydziału zajęć, oraz nie udostępnienie mu informacji dotyczących środków pieniężnych przeznaczonych na dofinansowanie pracy naukowej poszczególnych pracowników Instytutu za lata 2008-2013.

Po dziesiąte, doszło zdaniem powoda do w miejscu pracy do nieustannego lekceważenia, zwracania uwagi, przykrych i poniżających wypowiedzi dotyczących jego osoby a także ograniczenia możliwości awansu, rozwoju zawodowego i nieobiektywnej oceny pracy jako pracownika.

Sąd Okręgowy odniósł się do wskazanych argumentów i uznał, że w trakcie trwania stosunku pracy doszło do naruszenie dóbr osobistych powoda, takich jak godność, wizerunek wśród współpracowników i studentów, oraz rzetelność prowadzonych przez niego badań naukowych, publikacji, prac naukowych i sprawozdawczości z tego zakresu. Zasadny okazał się zarzut powoda dotyczący naruszenia jego dóbr osobistych przez rozpowszechnianie przez współpracowników z Instytutu plotek na temat jego domniemanego homoseksualizmu. Świadek C. twierdził, że sam nie miał żadnych negatywnych uwag do powoda. Natomiast przyznał że jako Dyrektor Instytutu „objął gniazdo os”, jeśli chodzi o obgadywanie kolegów z pracy i należało to uporządkować, więc ustnie zakazał tego typu praktyk. Świadek B. potwierdziła tylko, że „krążyły” plotki na temat orientacji seksualnej powoda, twierząc z drugiej strony, że osobiście ich nie słyszała, ponieważ nie zajmuje się takimi sprawami. Natomiast świadek L. potwierdziła jednoznacznie, że na początku 2004 r., gdy była studentką drugiego roku, słyszała plotki dotyczące orientacji seksualnej powoda. Potwierdziła, że niektórzy wykładowcy na pierwszym roku mówili, iż powód ma orientację homoseksualną i „żeby studenci płci męskiej nie chodzili sami do niego na konsultacje”, że „mają uważać”. Potwierdziła, że uwłaczano powodowi zwracając uwagę na jego ubiór, który miał świadczyć o jego orientacji, opowiadano też dowcipy o powodzie na tle homoseksualnym. Potwierdziła wyraźnie, że pod adresem pogoda padały stwierdzenia, że to „pedałek”, że „rzuca się” na wybranych studentów płci męskiej. Sama nie brała tych uwag na serio, ponieważ miała swoje zdanie na ten temat, jednak wśród innych osób zdania były podzielone. Studenci którzy studiowali historię sztuki nie wierzyli w te plotki, a powód nie rozmawiał ze studentami na temat swojej orientacji, jednak między niektórymi studentami te plotki krążyły. Również świadek K., była asystentka powoda, wskazała jednoznacznie że, od asystentki w Instytucie słyszała, że przyczyną podśmiewania się z powoda (przez kolegów) jest to, że jest on orientacji homoseksualnej. Zaraz po tym stwierdzeniu, L. spytała ją wprost, czy powód jest gejem, z towarzyszącym temu podśmiewywaniem się, a także czy są z powodem „tylko” przyjaciółmi. To zdarzenie dało jej do zrozumienia, że zostali z powodem pomówieni. Odebrała to też jako próbę zastraszania jej, że jeżeli dalej będzie coś robiła z powodem, to jego zła opinia przylgnie także do niej. Także świadek D. potwierdził jednoznacznie, że R. w

rozmowie prywatnej wypowiadała się na temat orientacji seksualnej powoda (nie przytaczając dokładnie jej wypowiedzi) i on jeszcze jako student był zniesmaczony tym, że takie twierdzenie padło.

Przywołane dowody, w ocenie Sądu Okręgowego, potwierdziły, że co najmniej w latach 2008-2012 (wskazanych przez powoda) doszło do opisanych przypadków naruszania przez pracowników pozwanego jego dóbr osobistych w postaci godności i prawa do prywatności w zakresie orientacji seksualnej, które pracodawca powinien chronić zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. i skutecznie przeciwdziałać tego typu sytuacjom.

Według Sądu Okręgowego wiarygodny okazał się także zarzut powoda w zakresie kwestionowania jego dorobku naukowego. W e-mailu z dnia 21 lutego 2011 r. dr Ś. z Instytutu zwróciła się do T. z prośbą, aby ta poprosiła powoda o przyniesienie do Instytutu jego publikacji, ponieważ „ma skargę na niego i jedynym wyjściem jest ich sprawdzenie”. Wskazała że „doktor już raz dopuścił się fałszerstwa sprawozdania, gdy zgłaszał za 2008 rok publikację, która nie istniała i do tej pory nie istnieje”. W tym roku (2011) powód zgłosił publikacje, dołączając kserokopie, wśród których były ksera artykułów państwa O., a doktor O. nie zgłosiła jeszcze takiej publikacji do korekty. K. przekazała ten e-mail dalej do powoda z prośbą o wyjaśnienie. W dniu 25 lutego 2011 r. e-mailowe zapytanie w tej sprawie wysłała do powoda profesor L. wskazując, że do bieżącego sprawozdania wpisuje się tylko te książki i artykuły, które fizycznie istnieją. W e-mailu zwrotnym z dnia 25 lutego 2011 r. powód wyjaśniał, że kwestionowany wolumin nie ma numeru ISSN tylko ISBN i nie jest czasopismem tylko monografią, więc liczy się za trzy punkty. Następne w piśmie z dnia 1 grudnia 2012 r., adresowanym do Dyrekcji Instytutu dr Ś. wskazała, że przeglądając katalogi i bazy w zbiorach biblioteki natknęła się na dwie książki powoda z lat 2010 i 2012, w których jako wydawcę wskazano wydawnictwo M. i Instytut Uniwersytetu. Natomiast ona jako wicedyrektor Instytutu od września 2008 do sierpnia 2012 nie odnotowała faktu podpisania umowy na wydanie dwóch monografii o takich tytułach. W odpowiedzi na te zarzuty powód w piśmie z dnia 15 grudnia 2012 r. adresowanym do prorektora profesora S. wskazał, że wspomniane publikacje „nie miały nic wspólnego z Instytutem”, więc instytut nie podpisywał umów na ich wydanie. Podał na tym tle, że w latach 2009-2012 jakiegokolwiek umowy nawiązywane przez

pracowników były poddane restrykcjom mającym na celu kontrolę i szykanowanie tych, którzy „byli na celowniku praktyk mobbingowych”.

W piśmie z dnia 10 grudnia 2012 r. do rektora Uniwersytetu powód złożył skargę na dr Ś. Chodziło o jej pismo skierowane do dyrektora Instytutu, dotyczące jego rzekomych nieprawidłowości wydawniczych. Powód zarzucił, że skarga ta dotyczy zachowań uchybiających obowiązkom nauczyciela akademickiego i polega na nękanii, pomówieniach i zaświadczeniu nieprawdy, które przybierają formę uporczywego szukania „haków”. Według powoda zarzuty doktor Ś. są całkowicie fałszywe, a „ataki” te trwają już od dłuższego czasu i są kontynuacją jej działań o charakterze mobbingowym z lat 2009-2012, gdy była ona wicedyrektorem Instytutu i jego bezpośrednim przełożonym, oraz mają na celu stworzenie atmosfery pomówień, która ma mu uniemożliwić zakończenie pracy nad habilitacją i przeniesienie do innego Instytutu.

Sąd Okręgowy podniósł, że w dniu 22 maja 2013 r. powód wysłał e-mail skierowany do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego profesor B. K. ze skargą na praktyki mobbingowe, które (w jego ocenie) miały miejsce w Instytucie Uniwersytetu w latach 2008-2012 i są kontynuowane w roku 2013. Według powoda dotknęły one grupę pracowników tego Instytutu, a autorami mobbingu byli ówczesny dziekan Wydziału, dyrektor Instytutu oraz jej zastępca doktor Ś. Praktyki te polegać miały na zastraszaniu podwładnych, zaniżaniu oceny dorobku naukowego, stosowaniu specjalnych procedur i szukanie na podwładnych „haków”, szantażowaniu ich zwolnieniem z pracy. Pomimo oficjalnego informowania o sytuacji dziekana oraz skierowania skarg do dyrektora instytutu żadne z nich nigdy nie podjęło działań zapobiegających mobbingowi. Po złożeniu przez niego skargi w grudniu 2012 r., po kolejnym ataku dr Ś., władze Uczelni zasugerowały jej udanie się na urlop zdrowotny, by uniknęła konieczności stawiania się przed komisją dyscyplinarną. Następnie władze Uczelni nie próbowały wyjaśnić sprawy mobbingu.

Sąd Okręgowy wskazał, że po złożeniu przez Ś. pisma kwestionującego rzetelność naukową dwóch publikacji powoda oraz jego prawa do użycia nazwy Uniwersytetu świadek C. zapoznał się ze wskazanymi tam publikacjami powoda i nie stwierdził zasadności zarzutów, w związku z czym zwrócił jej uwagę, że nie powinna formułować tego typu skarg, zwłaszcza, że sama jedną publikację oceniła pozytywnie.

Świadek K. podała że dyrektor Instytutu raz powiedziała publicznie, że „ona i powód mieli problem z napisaniem swojej części monografii muzeum”. Zaraz po tym główny redaktor sprostował to jednak mówiąc, że recenzje niczego takiego nie sugerowały i że napisali najlepszą część monografii. Świadek D. podał, że już w 2000 dyrektor podważała w pewien sposób dorobek powoda, ponieważ przy studentach wygłaszała opinie, że powód „może mieć problemy, gdyż bardzo długo pisze doktorat i rozdrabnia się na inne sprawy”. Wskazywał też, że początkowo, przez pierwsze sześć lat stosunki pomiędzy powodem a dyrektor były dobre, jednak ostatnio ich rozmowy były obarczone „pewnym pierwiastkiem nerwowości i napięcia”. Świadek P. przyznała natomiast, że „krążyły” plotki, że powód napisał kiepski artykuł, ponieważ „nie wszystkim on się podobał”. Przyznała, że „w sposób niepocholebny” wyrażały się o powodzie także dr O. i dr Ś., szczególnie ta druga mówiła że musi sprawdzić artykuły powoda ponieważ ma wobec nich wątpliwości. Świadek B. potwierdziła, że raz rozmawiała z dr Ś., która pytała ją, czy Instytut zalicza do dorobku naukowego wskazaną publikację pod redakcją powoda (nie precyzując o jaką chodzi), ponieważ „ma wątpliwości co do tych czasopism”. Świadek odpowiedziała jej wówczas, że zawsze są zaliczane do dorobku naukowego pracowników Instytutu ich artykuły publikowane w czasopismach. Świadek L. potwierdziła natomiast jednoznacznie, że dr Ś. wygłaszała opinie na temat (rzekomo) sfałszowanego dorobku naukowego powoda, oraz kazała sprawdzać gdzie książka powoda była wydana, oraz prawdziwość numerów ISSN książki, której powód był redaktorem i numeru ISBN książki, której powód był jedynym autorem. Zarzucała powodowi, że te publikacje są sfałszowane i że są wydane w niszowym, prywatnym wydawnictwie, „w piwnicy u doktora S.”, a na ich podstawie chce większą ilość pieniędzy (dofinansowania), z uwagi na większą liczbę punktów. Według świadka były to zarzuty nieprawdziwe i „wszystko się zgadzało”, ponieważ to ona - już jako pracownik uczelni - dostała polecenie weryfikacji tych zarzutów i je wykonała, opierając się na weryfikacji numerów ISSN i ISBN przez bibliotekę narodową. Gdy dr Ś. dostała taką informację od niej była wzburzona i nie przyjęła tego do wiadomości mówiąc, że „to oszustwo”, a gdy otrzymała adres, pod którym mieściło się to wydawnictwo stwierdziła, że „są tam jakieś ruiny i nie ma żadnego wydawnictwa”.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe i poczynione na ich podstawie ustalenia faktyczne, w ocenie Sądu Okręgowego, potwierdziły, że opisane działania dr Ś. naruszały dobra osobiste powoda w postaci jego wizerunku i dobrego imienia jako uczciwego pracownika naukowego, prowadzącego rzetelne badania naukowe i prawidłowo rozliczającego się z pracodawcą z rzeczywiście wydawanych publikacji naukowych. Opisane niepocholebne uwagi dyrektor oraz „krążące” wśród bliżej nieokreślonych współpracowników powoda z Instytutu opinie o „kiepskiej” jakości jego artykułów również wpisują się w zasadność tego zarzutu, skoro pracodawca skutecznie im nie przeciwdziałał. Natomiast - stwierdził Sąd Okręgowy - opisana kwestia wykorzystania przez powoda nazwy Instytutu i logo Uniwersytetu w ramach jego publikacji w wydawnictwie „M.” stanowiła co najmniej naruszenie statutu zatrudniającej go uczelni i zwrócenie powodowi uwagi na to w piśmie z dnia 8 stycznia 2013 r. przez Prorektora do spraw nauki i finansów nie stanowiło przejawu naruszenia dóbr osobistych powoda.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego, powód wykazał podważanie i zaniżaniu oceny dorobku naukowego przez Ś. oraz powtarzanie plotek o jego rzekomo homoseksualnej orientacji seksualnej, które uzasadniały roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych (art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powód nie udowodnił natomiast wystąpienia mobbingu i dyskryminacji.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że pracodawcy, w związku z jego obowiązkiem szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników, wynikającym z przepisów prawa pracy, można przypisać odpowiedzialność polegającą na zapłacie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, pomimo że pracodawca, niebędący bezpośrednim naruszcycielem, podejmował działania prewencyjne oraz działania stanowiące reakcję na zgłaszane naruszenia oraz nie miał realnych możliwości i instrumentów, aby zapobiec i wyeliminować w pełni i w sposób skuteczny wszystkie naruszenia,

- art. 24 § 1 k.c. i art. 448 k.c. przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że zadośćuczynienie od pracodawcy za naruszenie dobra osobistego pracownika przez innych pracowników jest należne, pomimo że pracodawca nie był bezpośrednim naruszcycielem, a jego odpowiedzialność została wywiedziona z art. 11<sup>1</sup> k.p.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy, czyli zgodne z żądaniem apelacji, oddalenia powództwa w całości, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Wstępnie trzeba podkreślić, że na etapie postępowania kasacyjnego spór między stronami dotyczy wyłącznie kwoty 20.000 zł, zasądzonej na rzecz powoda tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych pracownika z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty.

W ramach uwag wstępnych, Sąd Najwyższy zmuszony jest stwierdzić, że skarga kasacyjna nie powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgłoszone w skardze zagadnienia prawne nie mają charakteru „istotnego” – odpowiedz na nie znajduje się bowiem w obowiązujących przepisach prawa i nie wymaga nadmiernego wysiłku interpretacyjnego.

Istnieje jeszcze jedna przeszkoda uniemożliwiająca merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej. Pozwany podstawą prawną zaskarżenia uczynił art. 448 k.c. Rzecz w tym, że przepis ten dzieli się na paragrafy, a skarżący nie wskazał, z którym z nich wiąże zgłoszony zarzut. Nie jest rolą Sądu Najwyższego wyręcznie strony w wyborze adekwatnej podstawy prawnej zaskarżenia. Zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw, a te powinny być precyzyjnie zakreślone również co do przepisów, które mają podlegać ocenie. W rezultacie, skoro powołanie się na art. 448 k.c. nie jest wystarczające, a art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 24 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p. nie określają

samodzielnej podstawy prawnej zasądzonego przez Sąd pierwszej i drugiej instancji zadośćuczynienia, to staje się jasne, że skarga kasacyjna powołująca się na te przepisy nie może doprowadzić do wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Właściwie w tym miejscu Sąd Najwyższy mógłby zakończyć rozważania, bo to co powiedziano usprawiedliwia oddalenie skargi kasacyjnej. Mimo to trzeba powiedzieć, że przypisana pozwanemu odpowiedzialność znajduje odzwierciedlenie w art. 448 § 1 k.p. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 24 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p. Pracodawca odpowiada bowiem za delikty jakich dopuszczają się jego pracownicy również, gdy ofiarą naruszenia dóbr osobistych jest inny pracownik. Konkluzja ta wymaga rozwinięcia.

Po pierwsze, należy wskazać, że nakreślone w skardze kasacyjnej podstawy skupiają uwagę na jednym wątku. W ocenie pozwanego nie powinien on odpowiadać, gdyż nie był „bezpośrednim naruszcycielem”, „podejmował działania prewencyjne” i „nie miał realnych możliwości i instrumentów, aby zapobiec i wyeliminować w pełni i w sposób skuteczny wszystkie naruszenia”. O ile pierwsze ze wskazanych założeń jest problematyczne, o tyle dwa pozostałe nie znajdują pokrycia w ustaleniach faktycznych uznanych za miarodajne przez Sąd odwoławczy. W rezultacie, zarzut sformułowany został w oparciu o stan faktyczny alternatywny wobec tego, który Sąd odwoławczy uznał za miarodajny. Zważywszy na związaną z art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. taktyka tego rodzaju w postępowaniu kasacyjnym nie prowadzi do sukcesu.

Po drugie, argumenty podniesione przez skarżącego w skardze kasacyjnej zmuszają do przeanalizowania reguł odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, które miało miejsce w ramach procesu świadczenia pracy. W tym ujęciu trzeba przypomnieć, że wymienione w art. 23 k.c. dobra osobiste można pogrupować na te, które jako wartości niematerialne odnoszą się do istnienia człowieka w wymiarze biologicznym, ale i w określonej kondycji fizycznej i psychicznej (życie i zdrowie), do jego poczucia wartości w oczach własnych i otoczenia (cześć, dobre imię, wiarygodność), do więzi emocjonalnej z najbliższymi, do tożsamości (imię, nazwisko, pseudonim, cechy identyfikujące, pochodzenie od określonych rodziców i z określonej wspólnoty, orientacja seksualna itd.), do wolności (sumienia, wyznania, wypowiedzi, gromadzenia wiedzy, decydowania o miejscu pobytu), do prywatności, która może być też opisywana w ujęciu wolnościowym,

przez uprawnienie do zażądania, by inne osoby nie wnikały w informacje o osobie i jej życiu poza ten zakres, jaki ona sama wyznaczy, albo jaki powinien być udostępniony innym z uwagi na rolę w życiu społecznym osoby, której sferę dóbr wyznaczamy (tajemnica korespondencji, mir domowy). Wszystkie dobra osobiste człowieka mają wspólne źródło w przyrodzonej mu godności. Z kolei w myśl art. 11<sup>1</sup> k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Także ten przepis Kodeksu pracy nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika, ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 r., II PSKP 7/21, OSNP 2021 nr 12, poz. 130). Jak skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 1971 r., II CR 455/71 (OSNC 1972 Nr 4, poz. 77), cześć, dobre imię, dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny jego życia osobistego, zawodowego i społecznego. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak i przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym, naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu

społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135).

Po trzecie, w tym miejscu należy zestawić wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne i wskazane powyżej rozumienie dóbr osobistych. Zabieg ten nie pozostawia wątpliwości, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda i to w kilku płaszczyznach. Sąd odwoławczy uznał za udowodnione rozpowszechnianie przez współpracowników z Instytutu plotek na temat jego domniemanego homoseksualizmu. Stan taki nie miał jednostkowego charakteru i trwał co najmniej w latach 2008-2012. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika też, że przełożeni powoda nie przeciwdziałali tym plotkom, a pracodawca nie podjął żadnych działań mogących ochronić powoda przed ich skutkami. Niezależnie od tego aspektu, Sąd drugiej instancji potwierdził, że współpracownicy powoda, w tym również jego przełożeni w sposób kłamliwy kwestionowali jego dorobek naukowy. O sprawie tej zostały zawiadomione władze Uczelni (jak również Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego), jednak nie podjęto żadnych działań zaradczych. Według oceny Sądu Okręgowego, działania dr Ś. naruszały dobra osobiste powoda w postaci jego wizerunku i dobrego imienia jako uczciwego naukowca, prowadzącego rzetelne badania naukowe i prawidłowo rozliczającego się z pracodawcą z rzeczywiście wydawanych publikacji naukowych. Sąd przyjął również, że niepochlebne uwagi dyrektor oraz „krążące” wśród bliżej nieokreślonych współpracowników powoda z Instytutu opinie o „kiepskiej” jakości jego artykułów również wpisują się w zasadność tego zarzutu, skoro pracodawca skutecznie im nie przeciwdziałął.

Po czwarte, należy podkreślić, że pozwany w skardze kasacyjnej procesowo nie kwestionuje przedstawionych ustaleń faktycznych. W rezultacie, na tym etapie procedowania jest jasne, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w sposób

opisany przez Sąd odwoławczy. Sporne jest zatem tylko to, czy Uniwersytet ponosi odpowiedzialność za zachowania zatrudnionych przez siebie pracowników. Do tej kwestii ograniczają się zarzuty skargi kasacyjnej. Odnosząc się do tego problemu należy przywołać treść art. 430 k.c., który do stosunku pracy ma zastosowanie z upoważnienia zawartego w art. 300 k.p. Kreuje on odpowiedzialność za zachowanie osoby podległej. Przepis stwierdza, że kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonych jej czynności. Na kanwie tego przepisu Sąd Najwyższy wypowiadał się już kilkakrotnie. W wyroku z dnia 15 października 1971 r., I PR 304/71, OSP 1972 nr 7-8, poz. 140, wskazano, że w razie naruszenia czci przez pracownika przy wykonywaniu powierzonych mu czynności podlegających kierownictwu zakładu pracy, zakład ten, na żądanie osoby, której cześć została naruszona, obowiązany jest z mocy art. 24 § 1 i 430 k.c. naprawić szkodę. Analogiczny stan faktyczny oraz problem prawny do występującego w niniejszej sprawie Sąd Najwyższy oceniał w wyroku z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844. W sprawie tej rozstrzygnięcia wymagała kwestia, czy pozwany (będący osobą prawną) może ponosić odpowiedzialność, polegającą na zapłacie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, o którym stanowi art. 24 § 1 zdanie trzecie i art. 448 k.c., za naruszenie dobra osobistego pracownika w sytuacji, gdy bezpośrednim sprawcą umyślnego naruszenia takiego dobra jest inny pracownik, niebędący jej organem (piastunem, członkiem organu), a pracodawca tolerował takie zachowanie. Odpowiadając na to zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy stwierdził, że biorąc pod uwagę treść art. 448 § 1 k.c. (rozwijającego dyspozycję art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c.), który stanowi, że w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, a także jego umiejscowienie w księdze III, tyt. VI Kodeksu cywilnego, należy uznać, że odpowiedzialność ta jest odpowiedzialnością za szkodę wyrządzoną z winy sprawcy czynu niedozwolonego (art. 415 i n. k.c.), która wchodzi

w grę, gdy szkoda (krzywda) została spowodowana zachowaniem stanowiącym naruszenie powszechnie obowiązujących nakazów lub zakazów, które wiążą wszystkich niezależnie od tego, czy między sprawcą szkody a osobą poszkodowaną zachodzi stosunek umowny. Odpowiedzialność powyższa jest ograniczona do przypadków wywołanych zachowaniami bezprawnymi i zarazem zawinionymi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 2007 r., III CSK 358/06, LEX nr 277289; z dnia 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07, LEX nr 448025). Odpowiedzialność może ponosić każdy podmiot stosunku cywilnoprawnego, jeżeli jest sprawcą naruszenia lub odpowiada za sprawcę, w tym także jednostka organizacyjna (np. na podstawie art. 416, 417, 427, 430 k.c.).

W uzupełnieniu trzeba dodać, że charakteru rozważanej odpowiedzialności nie zmienia art. 11<sup>1</sup> k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika. Z przepisu tego wynika jedynie, że pracodawca naruszający dobro osobiste pracownika narusza jednocześnie obowiązek zapisany w art. 11<sup>1</sup> k.p., jak i powszechnie wiążący wszystkich obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka. Zgodnie z przywołanym orzecznictwem, pracownik może wystąpić z roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych zarówno przeciwko bezpośredniemu (faktycznemu) sprawcy naruszenia, jak i pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., V CSK 249/07, LEX nr 449837). Osoba poszkodowana przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych może dochodzić odszkodowania od jego pracodawcy tylko wtedy, gdy istnieje podstawa jego odpowiedzialności w Kodeksie cywilnym (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1975 r., IV PZP 7/75, OSNCP 1976 nr 3, poz. 42). Podstawę taką mogą stanowić: art. 417-421 k.c. (odpowiedzialność Skarbu Państwa, osoby prawnej, jednostki samorządu terytorialnego za funkcjonariusza), art. 430 k.c. (odpowiedzialność powierzającego innej osobie wykonanie czynności pod swoim kierownictwem i na własny rachunek za szkodę wyrządzoną przez tę osobę), art. 435 k.c. (odpowiedzialność prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody za szkodę wyrządzoną przez ten ruch), art. 474 k.c. (odpowiedzialność dłużnika za powierzenie innej osobie wykonania zobowiązania pod jego kierownictwem). Odpowiedzialność pracodawcy będącego (jak pozwany) osobą

prawną wobec pracownika pokrzywdzonego zachowaniem innego pracownika może mieć też charakter odpowiedzialności sprawczej (własnej), która występuje, gdy szkoda została wyrządzona z winy organu osoby prawnej. W takim przypadku na podstawie art. 416 k.c. osoba prawna odpowiada na zasadzie winy za szkodę wyrządzoną przez osobę fizyczną, będącą piastunem organu tej jednostki organizacyjnej i działającą w charakterze tego organu. Zgodnie z dominującym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, które Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1976 r., III CZP 5/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 61; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1980 r., IV PR 252/80, OSNCP 1981, nr 4, poz. 65; inaczej: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSNC 1978 nr 4, poz. 66), w razie wyrządzenia przez pracownika szkody innemu pracownikowi z winy umyślnej art. 120 k.p. nie znajduje zastosowania. W takiej sytuacji pracownik odpowiada wobec poszkodowanego za naprawienie szkody na zasadach ogólnych niezależnie od odpowiedzialności zakładu pracy. Nie wyłącza to jednak odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika na zasadzie wskazanej wyżej odpowiedzialności za cudze czyny uregulowanej w Kodeksie cywilnym. Dodać do tego należy, że jeśli pracodawca naprawi osobie trzeciej (poszkodowanemu pracownikowi) szkodę wyrządzoną umyślnie przez swojego pracownika, powstałą przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, będzie miał z mocy art. 441 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieograniczone przepisem art. 120 § 2 k.p. zwrotne roszczenie do sprawcy. W razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej wskutek osobistego działania pracodawcy (np. art. 416 k.c.), który przyczynił się do naruszenia przez swojego pracownika określonego dobra tej osoby, pracodawca, który naprawił szkodę, będzie miał do tego pracownika roszczenie zwrotne na podstawie art. 441 § 2 k.c.

Zaprezentowane w wyroku z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, zapatrywanie utrwaliło się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przyjmuje się, że obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 448 § k.c.) obejmuje również zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody,

uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2024 r., II PSK 100/23, LEX nr 3695229).

W tym miejscu trzeba podkreślić, że odpowiedzialność pracodawcy za zachowanie podległych mu pracowników pokrzywdzony można wywodzić również z art. 430 k.c. W tym przepisie chodzi jednak wyłącznie o szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu powierzonych czynności, nie zaś o szkodę wyrządzoną tylko przy sposobności jej wykonywania, przy czym - z reguły - kryterium odróżniającym jest cel działania sprawcy lub związek przyczynowy między wyrządzoną szkodą a powierzoną czynnością. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 13 listopada 2019 r., II PK 84/18, LEX nr 3584167) stwierdzono, że przewidziana w art. 430 k.c. odpowiedzialność zwierzchnika za podwładnego, a więc za czyn cudzy, ma charakter obiektywny i jest odpowiedzialnością za skutek. Może ona wchodzić w grę, jeżeli szkoda została wyrządzona osobie trzeciej przez podwładnego i nastąpiło to, po pierwsze, z winy podwładnego, i po drugie, przy wykonywaniu przez niego powierzonych mu czynności. Poza tym konieczne jest wykazanie związku przyczynowego między zachowaniem podwładnego a szkodą. Znaczący to tyle, że jest to odpowiedzialność na zasadzie ryzyka (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 9/11, LEX nr 1044012; z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 94/10, LEX nr 687024).

Reasumując, w sytuacji, gdy dobro osobiste zatrudnionego zostało naruszone przez współpracownika, pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność w trzech wypadkach (zob. M. J. Zieliński, w: System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne Prawo Pracy. Część szczegółowa, red. M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 241-243). Po pierwsze, jeśli ziszcza się przesłanki określone w art. 416 k.c. w związku z art. 300 k.p., czyli szkoda zostanie wyrządzona z winy jej organu. Po drugie, jeśli pracodawca na własny rachunek powierzył wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, a osoba ta z własnej winy wyrządziła pracownikowi szkodę przy wykonywaniu powierzonych czynności – to roszczenia poszkodowanego mogą zostać skierowane bezpośrednio do pracodawcy (art. 430 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Trzeci przypadek ponoszenia odpowiedzialności przez pracodawcę za

zachowanie jego pracowników został wykreowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dotyczy on sytuacji tolerowania przez pracodawcę naruszeń dóbr osobistych przez pracownika nie będącego piastunem organu. W takim wypadku, bierność pracodawcy, zważywszy na ciężący na nim obowiązek aktywnej realizacji obowiązku z art. 11<sup>1</sup> k.p., skutkuje przypisaniem mu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną z winy jego organu (art. 416 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Odnosząc przedstawioną konkluzję do podstaw skargi kasacyjnej trzeba stwierdzić, że Sąd odwoławczy nie naruszył art. 24 § 1 i art. 448 k.c. Fundamentem tego zarzutu jest bowiem fałszywe założenie, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku zapłacić zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych pracownika w żadnym przypadku, gdy sprawcą tego naruszenia jest inny pracownik. Okoliczność, że pracodawca nie był „bezpośrednim naruszcicielem” nie daje pewności, że nie poniesie on odpowiedzialności na podstawie art. 448 § 1 k.p. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 24 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p.

W tym miejscu konieczne staje się przypomnienie, że zaaprobowane przez Sąd odwoławczy zadośćuczynienie jest wypadkową dwóch niezależnych okoliczności skutkujących naruszeniem dóbr osobistych powoda. Pierwsza z nich polegała na długotrwałym, powtarzającym się i powszechnym (lata 2008-2012) rozpowszechnianiu przez współpracowników z Instytutu plotek na temat domniemanego homoseksualizmu powoda. Istotne jest, że kierownictwo pozwanego, jak również jego bezpośredni przełożeni, jak ustalił Sąd odwoławczy, nie podjęli żadnych działań przeciwdziałających tej patologii. Druga okoliczność sprowadzała się do nieprawdziwego zakwestionowania przez współpracowników, ale również przełożonych rzetelności dorobku naukowego powoda. O sprawie tej zostały zawiadomione władze Uczelni (jak również Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego), jednak nie podjęto żadnych działań zaradczych. Dochodziły do tego niepochlebne uwagi profesor oraz „krążące” wśród bliżej nieokreślonych współpracowników powoda z Instytutu opinie o „kiepskiej” jakości jego artykułów.

Przymierzenie wskazanych ustaleń faktycznych – którymi Sąd Najwyższy jest związany – do omówionych reguł odpowiedzialności pracodawcy działającego jako osoba prawna, prowadzi do konkluzji, że Sąd odwoławczy nie naruszył art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 448 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Prawdą jest, że to nie Uniwersytet jest

bezpośrednim sprawcą naruszeń. Prawdą jest jednak także to, że dobra osobiste powoda zostały naruszone przez osoby, za które pracodawca na podstawie art. 430 k.c. i art. 416 k.c. ponosił odpowiedzialność. Oczywiście jest, że ocena dorobku naukowego i kwestionowanie jego rzetelności odbywała się „przy wykonywaniu powierzonych czynności”. Zachowania te nie odbywały się niejako „przy okazji” procesu świadczenia pracy. Skoro w tym zakresie pozwany ponosi odpowiedzialność na zasadzie ryzyka za podwładnych (art. 430 k.c.), to pewne jest, że powód ma prawo dochodzić od niego zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Odnośnie do pozostałych przejawów godzenia w dobra osobiste powoda zastosowanie będzie miał art. 416 k.c. w związku z art. 448 § 1 k.p.c. Była już o tym mowa, że bierność pracodawcy, zważywszy na ciężący na nim obowiązek aktywnej realizacji obowiązku z art. 11<sup>1</sup> k.p., aktualizuje odpowiedzialność pracodawcy z art. 416 k.c. w związku z art. 448 § 1 k.c. Odwołując się do stanu faktycznego sprawy, trzeba przypomnieć, że naruszenie dóbr osobistych powoda trwało latami, rozpowszechnianie plotek o jego domniemanych skłonnościach nie miało charakteru jednostkowego i ograniczonego podmiotowo. Wręcz przeciwnie, stanowiło okoliczność powszechnie znaną w społeczności akademickiej. W obliczu tej patologii pracodawca zachował się biernie. Podobnie stało się w przypadku pomówienia powoda o nierzetelność dorobku naukowego. Mimo zawiadomienia władz Uniwersytetu i Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pracodawca nie podjął żadnych działań aby chronić dobre imię powoda. Bierność ta nie przystaje względem powinności wskazanej w art. 11<sup>1</sup> k.p. Pracodawca ma obowiązek aktywnie przeciwdziałać uchybianiu godności i innym dobrom osobistym pracownika. W przeciwnym razie podstawowa zasada prawa pracy, określona w art. 11<sup>1</sup> k.p. okaże się „martwą literą”. Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą sprawę podziela zapatrywanie wyrażone w wyroku z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10. Znaczy to tyle, że obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 448 § 1 k.c.) obejmuje również zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c. Ustalenia faktyczne poczynione w niniejszej sprawie pozwalają na dokonanie

takiej kwalifikacji prawnej, a tym samym przyjęcie odpowiedzialności osoby prawnej za delikt wyrządzony przez jej organ (art. 416 k.c. w związku z art. 448 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Dokonana kwalifikacja skłania do uznania, że Sąd odwoławczy nie uchybił art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Po pierwsze, założenie na jakim uformowano ten zarzut nie znajduje pokrycia w ustalonych faktach (nie jest prawdą, że pracodawca podejmował „działania prewencyjne oraz działania stanowiące reakcję na zgłaszane naruszenia oraz nie miał realnych możliwości i instrumentów, aby zapobiec i wyeliminować w pełni i w sposób skuteczny wszystkie naruszenia”). Po drugie, zarzut skargi kasacyjnej nie uwzględnia, że podstawą odpowiedzialności pracodawcy pozostaje wprawdzie art. 448 § 1 k.c., który jednak do osób prawnych (Uniwersytetu Opolskiego) stosowany jest w powiązaniu z art. 430 k.c. lub art. 416 k.c.

Dlatego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]