

Wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r.

I PKN 418/97

1. Jeżeli po upływie okresu trzech miesięcy pracodawca zatrudnia pracownika bez jego zgody na innym stanowisku niż określone w umowie o pracę (art. 42 § 4 KP), to może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 KC w związku z art. 300 KP.

2. Nie można traktować jako bezprawnego postępowania pracodawcy, który po otrzymaniu oświadczenia grupy pracowników wskazującego na popełnienie przez pracownika przestępstwa ściganego z urzędu, zawiadamia o tym organy ścigania.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Andrzeja P. przeciwko Kopalni Węgla Kamiennego "S." SA w C. o wynagrodzenie i zadośćuczynienie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 23 maja 1997 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 29 października 1996 r. [...], oddalającego powództwo o zapłatę kwoty 25.000,00 zł (dwadzieścia pięć tysięcy złotych) wraz z odsetkami i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

2. o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

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

Wyrokiem z dnia 29 października 1996 r. Sąd Wojewódzki w Katowicach od-

dalił powództwo Andrzeja P. przeciwko Kopalni Węgla Kamiennego "S." w K. o zapłatę 25.000,00 zł tytułem odszkodowania za szkodę poniesioną wskutek przeniesienia go ze stanowiska nadsztygara do spraw robót strzelniczych do pracy w dziale likwidacji kopalni, kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za utracone wynagrodzenie w Spółce "B." oraz kwoty 10.000 zł za poniesione szkody moralne, a także kwoty 1.000 zł na rzecz PCK jako odpowiedniej sumy pieniężnej, której może żądać poszkodowany w razie naruszenia jego dóbr osobistych. Umorzył natomiast postępowanie w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy na poprzednie stanowisko.

Sąd Wojewódzki ustalił, że w dniu 2 sierpnia 1993 r. - na skutek pomówienia podległych pracowników - powód został odsunięty od pracy na stanowisku nadsztygara robót strzałowych i przeniesiony do pracy w dziale likwidacji kopalni. Mimo wyjaśnienia bezzasadności stawianych mu zarzutów i wydania przez Sąd Rejonowy w Będzinie wyroku uniewinniającego w dniu 23 września 1994 r., a także mimo ustalenia, że w razie wyroku uniewinniającego powód zostanie przeniesiony do pracy nadsztygara robót strzałowych, strona pozwana nadal zatrudniała go w dziale likwidacji kopalni. Wprawdzie za pracę tę przewidziane było takie samo wynagrodzenie, jak na poprzednio zajmowanym stanowisku, lecz w rzeczywistości powód otrzymywał mniej, gdyż utracił możliwość pracy w soboty i niedziele, co miało także wpływ na wysokość "Barbórki" i 14 pensji. Była to jednak praca w godzinach nadliczbowych, którą pracownicy świadczą wtedy, gdy istnieje jej potrzeba. Nie była to także praca związana ze stanowiskiem nadsztygara. Gdy chodzi o zatrudnienie w Spółce "B.", to jego podstawę stanowiła umowa cywilnoprawna, nie związana z zatrudnieniem w pozwanej Kopalni. Zatem strona pozwana nie może ponosić konsekwencji utraty możliwości wykonywania przez powoda tej pracy. Co się zaś tyczy zadośćuczynienia za naruszenie jego dóbr osobistych, które - zdaniem powoda - było następstwem zawiadomienia przez stronę pozwaną o przestępstwie ściganym z urzędu, to działanie tej strony nie było bezprawne w rozumieniu art. 24 § 1 KC. Przepis art. 256 § 2 KK nakłada na kierownika zakładu pracy lub inną odpowiedzialną osobę obowiązek zawiadomienia o przestępstwie ściganym z urzędu i strona pozwana ów obowiązek wypełniła. Poza tym z art. 24 § 2 KC wynika jedynie możliwość naprawienia szkody majątkowej wyrządzonej wskutek naruszenia dóbr osobistych, nie wynika natomiast możliwość naprawienia szkody wynikłej z naruszenia czci. Również art. 448 KC sta-

nowi o umyślnym naruszeniu dóbr osobistych.

Sąd Apelacyjny w Katowicach, rozpoznając apelację powoda, wyrokiem z dnia 23 maja 1997 r. oddalił ją uznając, że:

- roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia, które powód utracił w związku z odsunięciem go od pracy na stanowisku nadsztygara robót strzałowych, jest roszczeniem ze stosunku pracy, wobec czego jego zasadność powinna być oceniana na podstawie przepisów prawa pracy, jest zaś niesporne, że powód - mimo przeniesienia do działu likwidacji kopalni - nadal otrzymywał wynagrodzenie przysługujące na poprzednim stanowisku;

- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwałoby mu wtedy, gdyby taką pracę faktycznie świadczył, przy czym zakład pracy nie ma obowiązku zatrudniania pracownika w godzinach nadliczbowych;

- brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania z tytułu utraty korzyści wynikającej z niezatrudnienia powoda przez Spółkę "B.", gdyż zatrudnienie to wynikało z umów zlecenia, zawieranych między Spółką i powodem co miesiąc, zależnie od woli stron;

- Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 24 i art. 448 KC, gdyż stronie pozwanej w związku z zawiadomieniem o popełnieniu przestępstwa nie można zarzucić bezprawności działania, tymczasem bezprawność działania jest warunkiem powstania roszczeń przewidzianych w tych przepisach; poza tym naruszenie dobra osobistego innego niż wymienione w art. 445 § 1 w związku z art. 444 i w art. 445 § 2 KC nie uzasadnia przyznania osobie poszkodowanej zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

W kasacji od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego polegające na błędnym przyjęciu, że po stronie pozwanej nie było bezprawności działania, co narusza art. 190, 248 i 251 KK oraz art. 256 KPK, a także naruszenie art. 42 § 4 KP przez pominięcie faktu, że czas przeniesienia powoda na inne stanowisko przekroczył 2,5 roku, podczas gdy dopuszczalne to było na okres 3 miesięcy. Zarzucił również naruszenie art. 361 § 2 i art. 448 KC przez błędną interpretację pojęcia szkody, nie uwzględniającą spodziewanej korzyści.

Zdaniem powoda zakład pracy nie był uprawniony do zawiadomienia z urzędu o popełnieniu przestępstwa, skoro wcześniej nie podjął jakichkolwiek czynności

sprawdzających, zmierzających do ustalenia, czy przestępstwo zostało rzeczywiście popełnione. Jego działanie miało więc cechy nadużycia prawa. Również naruszenie art. 42 § 4 KP jest oczywiste i jaskrawe. Zachowanie pozwanej Kopalni naruszyło dobra osobiste powoda i wywołało straty materialne, to jest faktyczne obniżenie jego zarobków wskutek niepowierzania mu pracy w wolne soboty, a także naraziło go na utratę spodziewanych korzyści, gdyż takie mógłby uzyskać w wyniku zatrudnienia w Spółce "B."

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna tylko w części kwestionującej oddalenie powództwa o zapłatę kwoty 25.000 zł tytułem wyrównania szkody, która - zdaniem powoda - wynika z odsunięcia go od pracy na stanowisku nadsztygara robót strzałowych i przeniesienia do pracy w dziale likwidacji kopalni.

Zgodnie z art. 42 § 4 KP pracodawca ma możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy, bez potrzeby wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy, jednak skorzystanie z niej dopuszczalne jest pod przewidzianymi w tym przepisie warunkami. Jednym z nich jest ten, że powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę może nastąpić na czas nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, a ponadto gdy przeniesienie nie powoduje obniżenia wynagrodzenia pracownika.

Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że w związku z pomówieniem przez pracowników, które spowodowało wszczęcie przeciwko powodowi postępowania karnego, od dnia 2 sierpnia 1993 r. została mu powierzona praca inna od dotychczas wykonywanej i ustalonej w umowie o pracę. Powód podporządkował się tej decyzji i nie wystąpił na drogę sądową, lecz nie zgadzał się z nią. Uznał przy tym, że skoro przyczyną przeniesienia go na inne stanowisko (w dziale likwidacji kopalni) były zarzuty, które doprowadziły do wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego, to do czasu jego zakończenia pozostanie na tym stanowisku. Strona pozwana знаła

postawę powoda i przyjęła ją, gdyż mimo upływu 3 miesięcznego okresu wykonywania przez powoda innej pracy, nie przeniosła go na dotychczasowe stanowisko ani nie dokonała wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W świetle powyższych okoliczności faktycznych można więc przyjąć, że strony w sposób dorozumiany ustaliły, że do chwili zakończenia postępowania karnego powód pozostanie na powierzonym mu stanowisku w dziale likwidacji kopalni, natomiast pomyślnie zakończenie postępowania karnego spowoduje jego powrót na dotychczasowe stanowisko nadsztygara robót strzałowych.

W dniu 23 września 1994 r. [...] Sąd Rejonowy w Będzinie wydał wyrok uniewinniający powoda od popełnienia zarzucanych mu czynów, a mimo to strona pozwana nie przeniosła go na poprzednie stanowisko. Nie uczyniła tego również po jego piśmie z dnia 5 grudnia 1994 r., w którym powołał się na wynik postępowania karnego i żądał przywrócenia na stanowisko nadsztygara robót strzałowych. Odpowiadając zaś na powyższe pismo, w piśmie z dnia 20 grudnia 1994 r. strona pozwana poinformowała powoda, że jest to niemożliwe ze względu na zaawansowany proces likwidacji kopalni. Dopiero od 1 listopada 1995 r. powód został przeniesiony na satysfakcjonujące go stanowisko nadsztygara wentylacji i spraw pożarowych.

Przytoczone okoliczności wynikają z dokonanych przez Sądy ustaleń i pozwalają sformułować wniosek, że skoro powód przystał na przeniesienie go do innej pracy w dziale likwidacji kopalni do czasu zakończenia postępowania karnego, lecz nie wyrażał zgody na kontynuowanie tej pracy w razie uniewinnienia go, a strona pozwana przyjęła powyższe warunki, to z chwilą korzystnego dla powoda zakończenia postępowania karnego [...] powinna go przenieść do pracy na dotychczasowe stanowisko nadsztygara robot strzałowych lub dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Jednak strona pozwana nie uczyniła tego.

Z art. 42 § 4 KP wynika, że dopuszczalne jest powierzenie pracownikowi innej pracy na czas nie przekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym między innymi wtedy, gdy nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia pracownika. Ratio legis wymienionego przepisu polega na tym, by pracodawca w sytuacjach uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi, technicznymi lub innymi, mającymi charakter przemijający, mógł - nie dokonując wypowiedzenia zmieniającego - przenieść pracownika do innej pracy na czas ustawowo określony, z zapewnieniem mu nie obniżonego wyna-

grodzenia. Ograniczenie czasowe omawianego przeniesienia wywołuje ten skutek, że po upływie okresu przeniesienia pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej pracy, gdyby zaś pracodawca nie respektował tego i nadal zatrudniał pracownika na stanowisku, które miało być przejściowe, powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego, chyba że z zachowania się pracownika wynika w sposób wyraźny lub dorozumiany, że zgadza się z decyzją pracodawcy. W takiej sytuacji, gdy chodzi o wynagrodzenie, pracownikowi przysługiwałoby wynagrodzenie przewidziane za pracę na danym stanowisku.

Inaczej natomiast kształtuje się sytuacja pracownika, którego pracodawca - po upływie okresu przeniesienia - zobowiązał do pracy na innym stanowisku niż umówione i z niższym wynagrodzeniem, nie wypowiadając mu warunków pracy i płacy, a jednocześnie zgodził się na to, że wraz z nadejściem oznaczonego terminu lub zaistnienia określonego zdarzenia zatrudni pracownika na poprzednim, lepiej płatnym stanowisku. Przyjęcie przez pracownika jako wiążących tego rodzaju ustaleń oznacza, że doszło między stronami do zawarcia dodatkowego postanowienia umownego, którego wykonanie stało się obowiązkiem pracodawcy, a którego niewykonanie rodzi po stronie pracownika roszczenie o naprawienie wynikłej stąd szkody, stosownie do art. 471 KC w związku z art. 300 KP. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wypowiadał pogląd, że pracownik może żądać od zakładu pracy nie tylko roszczeń wyraźnie przewidzianych w przepisach prawa pracy, ale może także dochodzić roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach kodeksu cywilnego, zwłaszcza wynikających z niewykonania lub nienależytego wykonywania przez zakład umowy o pracę. Pogląd ten nie stracił swojej aktualności.

Podstawę prawną stosowania przepisów Kodeksu cywilnego stwarza bowiem art. 300 KP. Przewiduje on, że w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Niewątpliwie więc nie można stosować przepisów Kodeksu cywilnego wtedy, gdy daną kwestię normują przepisy prawa pracy. Nie ulega zaś wątpliwości, że przepisy prawa pracy nie regulują na przykład odpowiedzialności pracodawcy za szkodę poniesioną przez pracownika wskutek odmowy zawarcia przez pracodawcę przyrzeczonej umowy o pracę, gdy pracownik liczył na jej zawarcie, czy też w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z jednocze-

snym przyrzeczeniem, że inny zakład pracy go zatrudni, a zakład ten odmawia, czy też w takiej sytuacji, jaka wystąpiła w sprawie, polegającej na przyrzeczeniu zatrudnienia pracownika na poprzednim i stwarzającym lepsze możliwości zarobkowe stanowisku w przypadku wydania przez sąd karny wyroku uniewinniającego pracownika. Jeżeli bowiem po upływie okresu, o którym stanowi art. 42 § 4 KP pracodawca zatrudnia pracownika bez jego zgody na innym stanowisku, to znaczy, że nienależyście wykonuje swoje obowiązki jako strona stosunku pracy, a gdy ponadto uzależnił powrót pracownika na poprzednie stanowisko od spełnienia się określonego warunku (wyroku uniewinniającego) i warunek ten się ziścił, to w konsekwencji nie tylko powinien przenieść pracownika na poprzednie stanowisko, lecz także naprawić szkodę wynikłą z zaniechania wykonania tego obowiązku, w granicach określonych art. 361 w związku z art. 471 KC.

Słuszny jest zatem zarzut powoda, iż zaskarżony wyrok naruszył nie tylko art. 42 § 4 KP, lecz także art. 361 KC w związku z art. 300 KP. Sąd Apelacyjny oddalając bowiem żądanie o odszkodowanie z tytułu różnicy w wynagrodzeniu powoda, nie miał na względzie powyższych uwag i wskutek tego nie porównał zarobków, które powód osiągnąłby w spornym czasie (od 23 września 1994 r. do dnia powierzenia mu stanowiska sztygara do spraw wentylacji w 1995 r.), z zarobkami faktycznie uzyskanymi w dziale likwidacji kopalni i nie stwierdził, czy między tymi zarobkami istniała różnica i jaka. Wprawdzie pismo strony pozwanej z dnia 25 października 1996 r. wskazuje, że zarobki powoda różniły się na jego niekorzyść od zarobków Michała H. (który po powodzie objął stanowisko nadsztygara robót strzałowych), lecz w tym przedmiocie brak jest ze strony Sądu Apelacyjnego ustaleń i wniosków, istotnych z punktu widzenia art. 361 KC.

Rozważając sprawę odpowiedzialności strony pozwanej w granicach art. 361 KC Sąd Apelacyjny powinien zwrócić uwagę na to, które składniki wynagrodzenia - nie wypłacone przez stronę pozwaną bądź wypłacone w niższej wysokości - spowodowały obniżenie wynagrodzenia powoda w spornym czasie. Trafny jest przy tym co do zasady pogląd tego Sądu, iż wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele, jako za pracę w godzinach nadliczbowych, uzależnione jest od powierzenia pracownikowi pracy w powyższe dni, zaś decyzja w tej mierze zależy od potrzeb zakładu pracy i oceny przełożonego. Nie wzbudza także zastrzeżeń teza, że w skład odszkodowania

za utracone wynagrodzenie w zasadzie nie może wchodzić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest jednak faktem powszechnie znanym, że praca w kopalni odbywa się ciągle, a więc także w soboty i niedziele, zaś stanowisko zajmowane przez pracownika i jego doświadczenie zawodowe niejednokrotnie sprawiają, że pracę w te dni, choć przekraczającą obowiązujący pracownika wymiar czasowy, wykonuje on w przeważającej mierze. W takiej sytuacji, z punktu widzenia utraconych korzyści, okoliczność ta nie byłaby bez znaczenia przy określeniu odszkodowania.

Gdy chodzi o powoda, twierdził on, że właśnie ze względu na stanowisko nadsztygara robót strzałowych, wykształcenie i wieloletnie doświadczenie w zawodzie górniczym, przed przeniesieniem go do pracy w dziale likwidacji kopalni pracował w większości dni wolnych od pracy, wskutek czego otrzymywał nie tylko wyższe wynagrodzenie zasadnicze, ale także dodatki do wynagrodzenia w postaci dodatku z "Karty Górnika", premii, tzw. 14 pensji i dodatku z okazji "Barbórki". Okoliczności te wymagały więc rozważenia w związku z żądaniem odszkodowania opartym na podstawie art. 361 KC.

Należy ponadto zauważyć, że wyrażony przez Sąd Najwyższy pogląd co do możliwości żądania przez pracownika odszkodowania w razie nieprzeniesienia go do pracy ustalonej w umowie o pracę i w dodatkowym postanowieniu umownym i w związku z tym poniesienie przez pracownika szkody w postaci zmniejszonych zarobków, nie pozostaje w sprzeczności z art. 80 i art. 81 KP. Przepisy te bowiem regulują kwestię wynagrodzenia o tzw. charakterze gwarancyjnym, należnego pracownikowi za czas gotowości do pracy i za czas przestoju. Nie wyłączają jednak prawa pracownika do odszkodowania w sytuacji, gdy pracodawca - wbrew porozumieniu stron - zobowiązuje pracownika do pracy na warunkach płacowych odbiegających w sposób istotny od ustalonych w tym porozumieniu.

Z przedstawionych wyżej względów i na podstawie art. 393¹³ KPC Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej kwoty 25.000 zł i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. Co do pozostałej części zaskarżonego wyroku Sąd Najwyższy uznał, że nie ma podstaw do uwzględnienia kasacji.

Sąd Apelacyjny opierając się na istniejących w sprawie dowodach ustalił, że przed przeniesieniem do pracy w dziale likwidacji kopalni powód przez dwa miesiące wykonywał roboty na rzecz Spółki "B." w S. Powierzenie mu tych robót nastąpiło na podstawie dwóch umów zlecenia, tj. z 1 czerwca i 1 lipca 1993 r., a ich przedmiotem było zapewnienie ze strony powoda nadzoru nad robotami strzelniczymi. Sąd Apelacyjny rozważając powyższe okoliczności słusznie uznał, że niezawarcie przez wymienioną Spółkę umów zlecenia w następnych miesiącach nie może obciążać pozwanej Kopalni obowiązkiem zapłaty odszkodowania w kwocie 15.000 zł. Powód bowiem wykonywał tę pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z innym podmiotem gospodarczym, niezależnym od pozwanej Kopalni. Ich kontynuowanie zależało od woli stron. Poza tym należy zauważyć, że brak jest w sprawie dowodów świadczących o tym, że faktyczne pozbawienie powoda stanowiska nadsztygara robót strzałowych było przyczyną rezygnacji Spółki "B." z dalszych usług powoda. Według art. 361 § 1 KC zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda (tzw. adekwatny związek przyczynowy). W związku z tym obciążenie strony pozwanej obowiązkiem zapłaty odszkodowania z omawianego tytułu byłoby wbrew wymienionemu wyżej przepisowi.

Gdy chodzi o żądanie odszkodowania w kwocie 10.000 zł za naruszenie dobra osobistego powoda (jego dobrego imienia), to Sąd Apelacyjny trafnie uznał, że art. 24 § 1 i 2 KC nie daje podstaw do jego uwzględnienia.

Przepis art. 24 § 1 KC stanowi, że osoba, której dobro osobiste zostało naruszone, może żądać od sprawcy naruszenia usunięcia jego skutków, chyba że działanie sprawcy nie było bezprawne. Z art. 24 § 2 KC natomiast wynika, że jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego wyniknęła szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Z przytoczonego unormowania wynika zatem, że warunkiem odpowiedzialności za naruszenie dobra osobistego jest bezprawność działania po stronie sprawcy naruszenia (lub zagrożenia), a warunkiem przyznania odszkodowania - wyrządzenie szkody majątkowej.

W świetle dokonanych w sprawie ustaleń nie wzbudza zastrzeżeń pogląd Sądu Apelacyjnego, że działanie strony pozwanej, polegające na zawiadomieniu organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przez powoda przestępstwa, nie było

bezprawne. Przepis art. 256 § 1 KPK nakłada bowiem społeczny obowiązek zawiadomienia o przestępstwie na każdego, kto dowiedział się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, natomiast z art. 256 § 2 KPK wynika, że niezwłoczne zawiadomienie o przestępstwie wraz z przedsięwzięciem czynności nie cierpiących zwłoki jest obowiązkiem instytucji państwowych i społecznych, które w związku ze swą działalnością dowiedziały się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu. Nie można więc traktować jako bezprawnego postępowania zakładu pracy, który otrzymał oświadczenia grupy pracowników wskazujące na popełnienie przestępstwa przez powoda, podejmuje działanie zgodne z art. 256 § 2 KPK. Wprawdzie powód zarzucił, że bezprawność pracodawcy polegała na tym, iż złożył on doniesienie o popełnieniu przestępstwa bez przeprowadzenia jakichkolwiek czynności wyjaśniających czy sprawdzających, lecz zarzut ten nie jest zasadny w świetle przepisów postępowania karnego, określających organy powołane do ścigania przestępstw i ich kompetencje, a przede wszystkim nie jest zasadny wobec faktu, że wskutek doniesienia strony pozwanej toczyło się przeciwko powodowi postępowanie karne, które doprowadziło do wniesienia aktu oskarżenia. Dopiero sąd karny wydał wyrok uniewinniający. Dlatego też nie można przypisać zaskarżonemu wyrokowi naruszenia art. 24 § 1 i § 2 KC przez pominięcie przy jego wykładni art. 256 KPK., a także art. 251 KK. Ten ostatni przepis stanowi bowiem, że działaniem bezprawnym i przestępstwem jest zawiadomienie o przestępstwie organu powołanego do ścigania przez osobę, która miała świadomość, że przestępstwa nie popełniono. Takiego zaś zarzutu nie można postawić stronie pozwanej. Również nietrafny jest zarzut kasacji, że Sąd Apelacyjny rozstrzygając o odszkodowaniu na podstawie art. 24 § 2 KC nie uwzględnił treści art. 190 i art. 248 KPK. Pierwszy bowiem z wymienionych przepisów, dla racji bytu przestępstwa osoby odpowiedzialnej za sprawy związane z zatrudnieniem, wymaga "złośliwego lub uporczywego naruszenia" przez nią praw pracownika i narażenia przez to pracownika na szkodę, drugi natomiast przewiduje odpowiedzialność za "fałszywe oskarżanie innej osoby o popełnienie przestępstwa". Tych zaś elementów nie można się dopatrzeć w postępowaniu strony pozwanej.

Nie jest także zasadna kasacja w części kwestionującej oddalenie roszczenia o zasądzenie na rzecz Polskiego Czerwonego Krzyża kwoty 1000 zł na podstawie art. 448 KC. W myśl bowiem tego przepisu (w jego brzmieniu obowiązującym przed

nowelizacją wprowadzoną ustawą z dnia 23 sierpnia 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 114, poz. 542) warunkiem zasadności powyższego żądania jest umyślne naruszenie przez sprawcę dóbr osobistych innej osoby. W piśmiennictwie dotyczącym powyższego roszczenia podnosi się, że ma ono charakter represyjny, a nie kompensacyjny. Zasądzenie roszczenia ma bowiem dać satysfakcję poszkodowanemu, że sprawcę umyślnego naruszenia jego dobra osobistego dotknie pewna dolegliwość. Jednak sankcja ta przewidziana jest tylko za działanie z winy umyślnej (tak.: Kodeks cywilny, Komentarz, praca zbiorowa pod red. Prof. Z. Resicha, Warszawa 1972, tom 2, s. 1127-1128). Wbrew stanowisku skarżącego, Sąd Apelacyjny niewadliwie uznał, że okoliczności faktyczne i prawne sprawy nie stwarzały podstaw do uwzględnienia omawianego żądania.

Reasumując, należy stwierdzić, że kasacja dotycząca oddalenia powództwa o zapłatę odszkodowania przekraczającego kwotę 25.000 zł i oddalenia apelacji w tym zakresie nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, wobec czego podlega oddaleniu stosownie do art. 393¹² KPC.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====