

Wyrok z dnia 16 listopada 2000 r.

I PKN 537/00

Rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 KC, art. 24 KC, art. 448 KC), 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.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2000 r. sprawy z powództwa Olgi S. przeciwko Uniwersytetowi W. w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu powódki Olgi S. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2000 r. [...], którym oddalona została jej apelacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 14 lipca 1999 r. [...].

Olga S. w pozwie wniesionym przeciwko Uniwersytetowi W. wnosila o przywrócenie do pracy i odszkodowanie oraz zadośćuczynienie za krzywdy moralne i - według jej określenia - materialne w kwocie 100.000 zł. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Sąd Pracy w Warszawie powództwo w części dotyczącej zadośćuczynienia z uwagi na wysokość roszczenia przekazał do rozpoznania według właściwości Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd ten ustalił, że powódka po długotrwałych staraniach uzyskała tytuł doktora na Uniwersytecie Ł. w

M. w kwietniu 1986 r., w następstwie czego awansowała na stanowisko starszego wykładowcy. Na podstawie decyzji pracodawcy korzystała przy tym ze stypendium doktoranckiego, jak i urlopów naukowych oraz zmniejszenia obciążenia godzinami pracy. W 1980 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę ale wobec przedłożenia przez nią zwolnienia lekarskiego („wstecznego”) wypowiedzenie to wycofał. Zmiany dotyczące wydziałów uniwersyteckich, w których powódka uczyła języka rosyjskiego, dokonywane były w następstwie wniosków kierowników poszczególnych wydziałów i łączyły się z zastrzeżeniami ze strony tych wydziałów co do pracy powódki; dotyczyły one punktualności zajęć oraz tzw. stosunków międzyludzkich. W 1995 r., wobec zmniejszenia się liczby studentów korzystających z lektoratu z języka rosyjskiego, Szkoła Języków Obcych Uniwersytetu W. wystąpiła z wnioskiem do władz Uniwersytetu o wypowiedzenie umowy o pracę powódce, wskazując przy tym, że powódka mając ukończone 60 lat i odpowiedni okres zatrudnienia będzie mogła skorzystać z prawa do emerytury. Powódce wypowiedziano umowę o pracę w dniu 10 marca 1995 r. z terminem rozwiązania z dniem 30 września 1995 r. Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 1996 r. Sąd Pracy w Warszawie przywrócił powódkę do pracy, stwierdzając niezgodność dokonanego wypowiedzenia z prawem, a w szczególności naruszenie przez pracodawcę art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) oraz § 58 Statutu Uczelni. Wyrok ten został zaskarżony przez pozwaną Uniwersytet W. Wyrokiem z dnia 18 listopada 1996 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie skargę strony pozwanej oddalił, stwierdzając, że ustalenia Sądu Pracy co do naruszenia prawa są zasadne. Strona pozwana wykonała ten wyrok zatrudniając powódkę, z tym, że z uwagi na faktyczny brak pracy dla rusycystki (pełną obsadę zajęć w zakresie nauczania języka rosyjskiego) „pozostawiono powódkę w dyspozycji”, wypłacając wynagrodzenie. W dniu 30 marca 1997 r. pracodawca dokonał ponownego wypowiedzenia umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 10 grudnia 1998 r. [...] Sąd Pracy w Warszawie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oddalił. Sąd ten uznał dokonane wypowiedzenie za zgodne z prawem i zasadne, stwierdzając, że wobec ograniczonej liczby godzin pracy dla rusycystów pracodawca nie był w stanie zapewnić powódce faktycznego wykonywania pracy. Wyrokiem z dnia 22 czerwca 1999 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu Pracy w części dotyczącej przywrócenia do pracy w ten sposób, że zasądził odszkodowanie (w wysokości odpowia-

jącej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu), uznając dokonane wypowiedzenie za niezgodne z prawem (art. 39 KP), a w pozostałym zakresie apelację powódki oddalił. Wyrok w części oddalającej (wobec niezaskarżenia) stał się prawomocny. Sąd drugiej instancji stwierdził, że powódka (urodzona 15 grudnia 1932 r.) wiek 65 lat – określony jako wiek emerytalny dla nauczycieli akademickich - osiągnęła 15 grudnia 1997 r., a więc w dacie rozwiązania umowy o pracę, tj. 30 września 1997 r. jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie. Wyrok w części uwzględniającej apelację zaskarżyła strona pozwana wnosząc kasację, która do tej pory nie została rozpoznana. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stan faktyczny sprawy uzasadnia stwierdzenie, że wszelkie roszczenia powódki z tytułu stosunku pracy zostały przez sądy rozpoznane, zaś roszczenie będące przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie można byłoby wywodzić z art. 24 KC. Wskazując na to, że decyzje pracodawcy co do wypowiedzenia umowy o pracę leżą w kompetencjach kierownika zakładu pracy i nie można im przypisać cechy bezprawności, Sąd ten stwierdził, iż roszczenia te zostały rozpoznane we właściwym trybie i odpowiednio do przepisów Kodeksu pracy zaspokojone. Co do zarzutów powódki dotyczących przebiegu zatrudnienia i studiów doktoranckich Sąd ten stwierdził, że zarzuty te nie mogą być uznane za zasadne skoro pracodawca umożliwił jej ukończenie studiów doktoranckich zagranicznych, obniżając w tym celu wymiar zajęć oraz udzielając urlopów naukowych oraz stypendium doktoranckiego. Przesunięcia powódki z pracy w poszczególnych wydziałach uczelni są w pełni udokumentowane ocenami osób zarządzających tymi wydziałami uprawnionych do ich dokonywania, przy czym nie były one przyczyną wypowiedzeń umów o pracę powódce w 1995 i 1997 r. Również nie daje podstaw do uwzględnienia powództwa kradzież, która miała mieć jakoby miejsce (w 1976 r.), a to z uwagi na upływ czasu, jak i umorzenie postępowania karnego wobec niewykrycia sprawców. Powódka uzyskała awanse i podwyżki w okresie zatrudnienia, a to czy wynagrodzenie powinno być kształtowane na wyższym poziomie, czy też nie, nie jest dobrem chronionym w rozumieniu art. 23 KP; powódka mogła kwestionować dokonywane zmiany w trybie określonym przepisami prawa pracy. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych „nie można stwierdzić szynkany wobec pracownika, gdy wypowiedzenie jest zasadne i wiąże się z faktycznym brakiem pracy”.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Apelacyjny stwierdził, że podstawową kwestią w sprawie - niezależnie od innych zdarzeń i okoliczności podnoszonych przez powódkę (dotyczących wcześniejszych lat) – jest to, czy pracodawca dokonu-

jąc wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 30 marca 1995 r., a następnie w dniu 30 marca 1997 r., naruszył dobra osobiste powódki, w tym godność pracowniczą, czy też nie oraz, czy działania te miały charakter prawny czy też bezprawny. W Uniwersytecie Warszawskim istotnej zmianie uległa sytuacja pracownicza osób uczących języka rosyjskiego; istotnemu ograniczeniu uległa możliwość ich zatrudnienia. Zmniejszenie zapotrzebowania na zajęcia z języka rosyjskiego z natury rzeczy wymagało ograniczenia stanu zatrudnienia. Ze wszystkich dowodów w sprawie wynika jednoznacznie, że tylko i wyłącznie skutek tej sytuacji pracodawca dokonał obydwu wypowiedzeń umowy o pracę, wychodząc przy tym z założenia, że w przypadku powódki, która ukończyła 60 lat i posiada odpowiedni okres zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę nie będzie oznaczało pozbawienia jej środków utrzymania. Te i tylko te dwa względy leżały u podstaw podjętych decyzji. „Powódka nie udowodniła ani też nie wskazała innych okoliczności, które chociażby pośrednio leżały u podstaw tych decyzji. Do takich okoliczności nie można zaliczyć perturbacji związanych z okresem studiów doktoranckich sprzed wówczas blisko 10 lat, a tym bardziej zdarzenia z 1976 r. Nie ma również podstaw do wiązania ich z okolicznościami związanymi ze zmianami wydziałów w latach osiemdziesiątych”. „Niewątpliwie ma rację Sąd Okręgowy stwierdzając, że naruszenia prawa w podejmowaniu decyzji nie uzasadniają stwierdzenia bezprawności tych decyzji. Pracodawca był bowiem uprawniony z mocy Kodeksu pracy do podejmowania decyzji w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia z 30 marca 1995 r. Sądy pracy stwierdziły niezgodność decyzji z prawem przywracając powódkę do pracy. Przywrócenie do pracy nastąpiło prawomocnie z dniem 18 listopada 1996 r., a więc w okresie trwania roku akademickiego. W takiej sytuacji faktyczne, a nie tylko formalno-prawne podjęcie zatrudnienia mogłoby nastąpić wyłącznie w przypadku wolnych, nieobsadzonych zajęć z języka rosyjskiego. Takich wolnych zajęć po prostu nie było i wynika to nie tylko ze stwierdzeń strony pozwanej”. Faktyczne podjęcie pracy przez powódkę mogłoby nastąpić po odebraniu zajęć innemu lektorowi, co w sytuacji prawnej strony pozwanej nie było możliwe w toku trwania zajęć (w czasie roku akademickiego). Strona pozwana po przywróceniu powódki do pracy nie mogła także ponownie wypowiedzieć umowy o pracę (aż do marca 1997 r.) z racji ograniczeń prawnych. W efekcie okres pobierania wynagrodzenia bez świadczenia pracy w tej konkretnej prawnej i faktycznej sytuacji „nie oznaczał działania pracodawcy w kierunku naruszenia godności pracowniczego powódki czy też dyskryminacji powódki”. Była to sytuacja

cja prawna i faktyczna wymuszona. „Dlatego też nie można zarzucić pracodawcy naruszenia art. 11¹ i 11³ KP ani też art. 23 KC. Ponowne wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 30 marca 1997 r. z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia w niezmienionej sytuacji faktycznej nie może być zatem uznane za szykanę. Stanowiło wyłącznie wypowiedzenie umowy o pracę z tej samej przyczyny mającej obiektywny charakter, a więc naprawienie prawnych błędów popełnionych w poprzedniej decyzji. Fakt, że i ta decyzja została oceniona nieprawomocnym w tym zakresie wyrokiem Sądu Okręgowego, za dotkniętą wadą z przyczyn jak wyżej wskazanych nie oznacza bezprawności działania pracodawcy”. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji zasadnie stwierdził więc brak podstaw do uwzględnienia powództwa powołując się na przepis art. 23 i 24 KC. „Charakter apelacji jak i złożonych później pism procesowych jednoznacznie wskazują na subiektywizm ocen dokonanych przez odwołującą się. Poczucie krzywdy, krzywdy moralnej opartej na takich ocenach nie uzasadnia uwzględnienia apelacji. Powódka – jak to stwierdziła na rozprawie apelacyjnej – nie chce złożyć wniosku o emeryturę, nie chce pogodzić się z prawomocnymi wyrokami jakie wcześniej zapadły co do faktu, że przestała być pracownikiem. Świadczy to o działaniu na własną szkodę wskutek braku racjonalnej oceny własnej sytuacji życiowej”.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 233 § 1 KPC „poprzez oczywiście błędną i dowolną ocenę zebranych dowodów” oraz art. 328 § 2 KPC „poprzez istotne braki w uzasadnieniu wyroku tj. nie podanie przyczyn dla których odmówiono wiarygodności twierdzeniom podnoszonym przez powódkę, a przede wszystkim brak wszystkich niezbędnych ustaleń faktycznych sprawy”. Ponadto w zakończeniu uzasadnienia kasacji zarzucono, że „strona powodowa przekonana jest, iż przeprowadzenie prawidłowego postępowania dowodowego skutkującego ustaleniami faktycznymi wszystkich istotnych w sprawie okoliczności musiałoby doprowadzić Sąd do uznania zasadności twierdzeń powódki, iż jej dobra osobiste były wielokrotnie naruszone (art. 11,11 kp i 23 kc) i tym samym zasadne jest jej roszczenie finansowe”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. Bezpodstawny jest zawarty w niej zarzut naruszenia

art. 23 KC (a pośrednio – jak należy sądzić – także art. 24 KC i art. 448 KC – gdyż powódka dochodziła zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę) oraz art. 11¹ KP i art. 11³ KP (przyjmując na podstawie kontekstu wypowiedzi zamieszczonych w uzasadnieniu kasacji, iż idzie właśnie w niej o te przepisy, choć wymieniono w niej - dwukrotnie, kolejno obok siebie - art. 11 KP). Ponieważ w wypadku powódki nie doszło do naruszenie przez stronę pozwaną jej dobra (dóbr) osobistych, wobec tego słusznie w zaskarżonym kasacją wyroku uznano, że jej roszczenie o odszkodowanie „za krzywdy moralne i materialne” jest bezpodstawne (a więc, że art. 448 KC nie ma do niej zastosowania). W kasacji w gruncie rzeczy nie wskazano, jakie konkretnie dobro osobiste powódki zostało naruszone przez stronę pozwaną i na czym to naruszenie polegało. Sporne jest istnienie jako osobnego dobra osobistego w pojęciu art. 23 KC (art. 448 KC) godności pracowniczej. Przyjmując jednakże, iż istnieją podstawy, by takie dobro osobiste wyróżniać (podstawę w tym zakresie stanowi zwłaszcza art. 11¹ KP, w myśl którego pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika), powstaje pytanie o to, jaka jest konkretna jego treść (co się na nie składa). Elementem tego dobra nie jest miejsce pracy (prawo do zachowania miejsca pracy), gdyż w warunkach społecznej gospodarki rynkowej jego ochrona została znacznie ograniczona, a ponadto nawet przyjmując, iż pracownik w pewnym zakresie korzysta z ochrony miejsca pracy, to ochrona ta (czy też szeroko rozumiane prawo zachowania miejsca pracy) ma zasadniczo charakter (aspekt) majątkowy (możliwość uzyskania dochodu z pracy w związku z pozostawaniem w stosunku pracy) i wobec tego pozostaje poza zakresem pojęcia dobra osobistego. Oprócz tego na uwadze należy mieć to, że pracodawcy przysługuje prawo (tzw. kształtujące) rozwiązania stosunku pracy, przy czym nawet złożenie oświadczenia woli naruszającego przepisy prawa powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a więc wywołuje skutek prawny (rozwiązuje stosunek pracy), choć jest wadliwe. W tym stanie rzeczy, przyjmując nawet, że rodzajem dobra osobistego jest możliwość zachowania przez pracownika miejsca pracy (czy też samo miejsce pracy), nie byłoby podstaw do uznania, że dokonując wadliwego rozwiązania stosunku pracy pracodawca narusza (w pojęciu art. 23 KC, art. 24 KC, art. 448 KC) to dobro pracownika, skoro ustawodawca akceptuje skutek polegający na rozwiązaniu stosunku pracy, a pracownikowi przyznaje jedynie możliwość jego restytuowania (możliwość wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy). O tyle też należy zgodzić się z twierdzeniem Sądu Apelacyjnego, że zachowanie się strony pozwanej nie nosiło cechy

bezprawności, bo przyjmując nawet, że godziło ono w jakieś dobro osobiste powódki (pozbawiało ją miejsca pracy, które było jej dobrem), to nie mogło być kwalifikowane jako naruszenie dobra w pojęciu art. 24 KC, art. 24 KC, art. 448 KC. Innymi słowy wypowiedzenia umowy o pracę powódce, choć dokonane zostały wbrew obowiązującemu prawu, to jednak nie stanowiły bezprawnego uszczerplenia jej dobra osobistego (zakładając – co jak wspomniano wyżej należy odrzucić – że w ogóle takie dobro osobiste istnieje), czy też jego „naruszenia” w rozumieniu wspomnianych przepisów. W przepisach tych idzie bowiem nie o jakiegokolwiek naruszenie, czy zachowanie sprzeczne z obowiązującym prawem (bezprawne) ale tylko takie, które stanowi naruszenie (bezprawne uszczerplenie) dobra osobistego. Stwierdzić ponadto należy, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy, a to oznacza, że w regulacjach tych - w tym zakresie – nie ma luki i wobec tego brak podstaw do sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego i stosowania ich ma mocy art. 300 KP. Oznacza to, że uregulowania w zakresie rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawców wykluczają możliwość sięgania do przepisów prawa cywilnego przewidujących ochronę dóbr osobistych, chyba że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca naruszy jakieś dobro zwalnianego pracownika, które pozostaje poza zakresem stosunku pracy, a tym samym w istocie podejmie działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Inaczej mówiąc, 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.

Inaczej należy spojrzeć na problem związany z zarzutem powódki, iż po przywróceniu jej do pracy, choć wypłacano jej wynagrodzenie za pracę, nie była faktycznie dopuszczana do jej wykonywania. Z art. 22 § 1 KP wynika bowiem, że pracodawca zobowiązany jest nie tylko do wynagradzania pracownika, ale i do jego zatrudnienia. Unormowanie to może stanowić przesłankę dla formułowania poglądu, iż szczególnym dobrem osobistym pracownika (o charakterze względnym), składającym się na godność pracownika, jest możliwość faktycznego wykonywania pracy i tym samym możliwość samorealizacji poprzez pracę. Powódka co prawda była przez pewien okres niedopuszczana do wykonywania pracy, ale było to spowodowane przy-

czynami, które należy uznać za usprawiedliwione. Strona pozwana w sytuacji w jakiej się znalazła po przywróceniu powódki do pracy nie miała dla niej odpowiedniego zatrudnienia (pracy) i wobec tego nie można stawiać jej zarzutu, iż naruszyła dobro osobiste powódki. O naruszeniu dobra osobistego w pojęciu art. 23 KC, art. 24 KC, art. 448 KC można bowiem mówić tylko wtedy, gdy uszczuplenie dobra ma charakter bezprawny, a nie w każdym przypadku, w którym uszczuplenie to ma miejsce. O bezprawności zachowania się pracodawcy nie można zaś mówić, w przypadku, gdy nie ma on faktycznej możliwości wywiązania się z powinności dostarczenia (umożliwienia) pracownikowi pracy. Jest to okoliczność, która wyłącza bezprawność po jego stronie. O ile więc w pierwszym przypadku należy uznać, że do naruszenia dobra osobistego powódki nie doszło, bo w ogóle brak jest określonego dobra w pojęciu art. 23 KC (dobra polegającego na trwałości miejsca pracy jako dobra osobistego), o tyle w drugim przypadku uszczuplenie dobra nie miało charakteru bezprawnego i wobec tego nie doszło do jego naruszenia (w pojęciu art. 24 KC, art. 448 KC).

Nie jest także uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 11¹ KP i art. 11³ KP. Za wystarczające w tym zakresie nie może być uznane przekonanie powódki, iż była przez pracodawcę dyskryminowana oraz, że nie szanował on jej godności. Za przejaw dyskryminacji nie mogą być uznane składane jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż były one merytorycznie uzasadnione (z uwagi na zmniejszenie się liczby zajęć z języka rosyjskiego), a jednocześnie za należyte umotywowany należy uznać wybór powódki (spośród innych rusycystów) do zwolnienia z pracy (nabycie przez nią uprawnień emerytalnych). W tym stanie rzeczy – uwzględniając także pozostałe ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Apelacyjny – trudno też mówić o naruszeniu przez stronę pozwaną obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych powódki. Ponadto jeszcze raz należy stwierdzić, że w kasacji nie wskazano na czym polega naruszenie art. 11¹ KP i art. 11³ KP (przy czym nie wiadomo, czy rzeczywiście o te przepisy skarżącej idzie, skoro w uzasadnieniu wymieniono „art. 11, 11 kp”), podobnie jak i art. 23 KP. Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są zwłaszcza przez jej podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Oznacza to, że zarzut naruszenia wspomnianych przepisów nie mógł zostać uwzględniony także – i w pierwszej niejako kolejności – z przyczyn natury formalnej, a mianowicie z powodu związania Sądu Najwyższego granicami kasacji.

Za bezpodstawny należy uznać także zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC i art. 328 § 2 KPC. Dokonując oceny wiarygodności i mocy dowodów Sąd Apelacyjny nie przekroczył granic wyznaczonych przez art. 233 § 1 KPC, zwłaszcza, że w części oparł się w nich na ustaleniach (i to korzystnych dla powódki) wyroków dotyczących rozwiązania z nią umowy o pracę. W związku z zarzutem naruszenia tego przepisu w uzasadnieniu kasacji pisze się, że „reasumując należy jeszcze raz podkreślić, iż Sąd nie przeprowadził badania, czy pracodawca będąc zmuszony, jak twierdzi, do redukcji etatów lektorów, analizował sytuacje wszystkich pracowników z uwagi na posiadane kwalifikacje oraz ich sytuację rodzinną”. Negliżuje się tu to, że niniejsza sprawa nie dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę, lecz żądania „odszkodowania za krzywdy moralne i materialne” opartego na twierdzeniu, że strona pozwana naruszyła dobra osobiste powódki. Sąd Apelacyjny nie miał więc zadania czynienia ustaleń, które są istotne z punktu widzenia oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Był natomiast zobowiązany do dokonania jedynie takich ustaleń, które są relewantne dla kwestii stwierdzenia naruszenia dobra (dóbr) osobistego powódki i zastosowania art. 448 KC. Ponieważ zaś nawet wadliwe prawnie wypowiedzenie umowy o pracę nie może stanowić samo w sobie naruszenia dóbr osobistych pracownika to, wobec tego ustalanie, czy i jakie wady miało wypowiedzenie złożone powódce jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o odszkodowaniu żądanym przez nią w niniejszej sprawie. Stąd też badanie tej kwestii przez Sąd Apelacyjny nie miało znaczenia dla prawidłowości wydanego przezeń wyroku, a tym samym bezpodstawne są pretensje powódki, iż określone fakty w tym zakresie nie zostały należycie ustalone. Ponadto z wywodów uzasadnienia wynika, że w istocie nie tyle kwestionuje się w nich to, że Sąd Apelacyjny niewłaściwie ocenił poszczególne dowody, lecz to, iż nie dokonał określonych ustaleń faktycznych, czego przepis art. 233 KPC nie dotyczy i wobec tego już tylko z tego powodu zarzut jego naruszenia jest nieuprawniony. W kasacji zarzuca się wprawdzie także to, że „odmówiono wiarygodności twierdzeniom podnoszonym przez powódkę” ale nie wyjaśnia się przy tym dlaczego Sąd Apelacyjny twierdzenia te powinien uznać za wiarygodne i w jakim zakresie dotyczą one kwestii dowodów przeprowadzonych w sprawie. To zaś oznacza, że również ten zarzut nie uzasadnia tezy, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 233 § 1 KPC. Nieuzasadniony jest także kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC. W kasacji nie wskazano – jak tego wymaga art. 393¹ pkt 2 KPC w związku z art. 393³ KPC - że naruszenie tego przepisu mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Ponieważ

uzasadnienie wyroku sporządzane jest po jego wydaniu zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC zasadniczo nie może w ogóle stanowić podstawy kasacji, bo ewentualne wady tego uzasadnienia nie mogą mieć wpływu na wynik rozstrzygnięcia, które zapadło wcześniej i wcześniej zostało ogłoszone. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 KPC, jeżeli na uwadze mieć, że dotyczy ono rozstrzygnięcia, w którym idzie o „odszkodowanie za krzywdy moralne i materialne”, a nie o dochodzenie roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====