

**Wyrok z dnia 4 czerwca 2002 r.**

**I PKN 249/01**

**Sporządzenie i złożenie do akt osobowych pracownika notatki o jego zachowaniu, będące wynikiem ustalenia przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, nie może być uznane za bezprawne naruszenie dobra osobistego pracownika.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 czerwca 2002 r. sprawy z powództwa Teresy M. przeciwko Politechnice R. w R. o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 8 lutego 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 280 zł (dwieście osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym oraz od Skarbu Państwa - kasy Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie na rzecz adwokata Wiesława C. kwotę 375 zł (trzysta siedemdziesiąt pięć) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej wykonywanej z urzędu.

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

Wyrokiem z dnia 12 września 2000 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie oddalił powództwo Teresy M. przeciwko Politechnice R. w R. o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 2.500 zł i nakazania pozwanej zamieszczenia w gazecie „N.” przeprosin o treści „Politechnika R. przeprasza Teresę M. za naruszenie jej dobrego imienia powstałe na skutek błędnej oceny przydatności i kwalifikacji na stanowisku młodszego bibliotekarza”. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana początkowo nie zamierzała rozwiązać z powódką umowy o pracę, nie szykanowała jej, nie używała

słów wulgarnych lub obraźliwych, zmieniła jej miejsce pracy, ale kontynuowanie zatrudnienia stało się niemożliwe z winy powódki (jej konfliktowości), co stało się ostatecznie przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę, a jej roszczenie o przywrócenie do pracy zostało oddalone. Wzajemne stosunki pomiędzy powódką i jej współpracownikami zostały opisane w artykule pod tytułem „Czarna owca” w „S.-N.” z dnia 11 października 1999 r., lecz inicjatorką artykułu była powódka, a pozwana na jego treść nie miała żadnego wpływu. Z kolei odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego w żądanym terminie, lub skierowania na studia podyplomowe mieszczą się we władztwie pracodawcy i nie są bezprawne, to samo dotyczy uwag odnośnie niewłaściwego stroju, umieszczenia w aktach osobowych notatek o zachowaniu powódki, jej niepremiowania, a także uzyskanie informacji u poprzednich pracodawców. Działanie pracodawcy nie naruszyło więc dóbr osobistych powódki.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2001 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie oddalił apelację powódki, podzielając ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji.

Powódka w kasacji zarzucała wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie prawa materialnego - art. 23 k.c. oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 227, 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie dowodów z przesłuchań świadków wnioskowanych przez powódkę.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Działania pracodawcy mające na celu wyjaśnienie przyczyn powstałego w grupie pracowniczej konfliktu oraz zmierzające do jego zażegnania przez przeniesienie pracownika konflikt ten wywołującego na inne miejsce pracy, a w końcu rozwiązanie z nim umowy o pracę ze względu na bezowocność tych działań, nie mogą być ocenione jako naruszenie dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c.), ani też uznane za działanie bezprawne (art. 24 § 1 k.c.). Z brzmienia art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c. wynika, że istnieje domniemanie bezprawności działania zagrażającego dobru osobistemu lub naruszającemu takie dobro, przy czym uważa się, że bezprawność działania jest wyłączona, jeżeli mieści się ono w ramach porządku prawnego, jest ono wykonywaniem prawa podmiotowego, ochroną interesu zasługującego na ochronę, jeżeli uprawniony zezwala na dane działanie, przepisy szczególne wyłączają lub ograniczają ochronę dóbr osobistych

albo też żądanie ochrony sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego. W przedmiotowej sprawie strona pozwana działała w ramach porządku prawnego i wykonywała swoje uprawnienia jako pracodawca. W szczególności należy zwrócić uwagę na treść żądania pozwu. Powódka domagała się w istocie stwierdzenia przez pozwaną (w ogłoszeniu prasowym), iż błędnie oceniła jej przydatność i kwalifikacje jako pracownika na stanowisku młodszego bibliotekarza. Tymczasem uchodzi uważa-  
dze powódki, że właściwa ocena jej przydatności i kwalifikacji jako pracownika była przedmiotem postępowania sądowego w sprawie o przywrócenie do pracy i jej rosz-  
czenie zostało prawomocnie oddalone wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 20 grudnia 1999 r. (zarówno apelacja jak i kasacja powódki w tej sprawie zostały oddalone). Przyczyną wypowiedzenia było nieprzestrzeganie przez powódkę zasad współżycia społecznego, dezorganizacja pracy w bibliotece, stwa-  
rzanie napięć - z zaznaczeniem, że sytuacja taka trwa od wielu miesięcy, a próby jej zmiany nie przyniosły rezultatu. Zaakceptowanie żądania powódki prowadziłoby za-  
tem w istocie do ominięcia prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie przywrócenia do pracy. Pracodawca, którego stanowisko co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę okazało się słuszne, nie może być pozbawiony możliwości przeprowadzenia przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu, stosownego postępowania wyjaśniające-  
go. W przedmiotowej sprawie - co wymaga szczególnego zaakcentowania - praco-  
dawca początkowo nie zamierzał definitywnie rozwiązywać z powódką stosunku pracy, zmienił jej miejsce pracy, a wobec zgłaszania przez powódkę szeregu skarg i zastrzeżeń, w tym do Państwowej Inspekcji Pracy i do prokuratury, próbował ustalić, czy te skargi wynikają z niewłaściwych warunków pracy, niewłaściwego stosunku przełożonych i współpracowników do powódki, czy też postawa powódki wpływa z jej właściwości osobniczych. Stąd wynikała rozmowa przełożonego z poprzednim pracodawcą powódki i sporządzona notatka, której treść jednak nie zawierała stwier-  
dzeń obecnego, lecz poprzedniego pracodawcy. Przepis § 6 ust. 2 pkt 2 rozporzą-  
dzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosun-  
kiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286) zezwala na gromadzenie w części B akt osobowych dokumentów dotyczących nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia. Przepis ten przed wymienie-  
niem w punktach a-l poszczególnych dokumentów używa sformułowania „w tym”, co wskazuje, że jest to wyliczenie przykładowe. Wyjaśniając zatem, czy źródło konflik-

tów tkwi w osobowości powódki (jej charakterze), czy też poza nią pracodawca nie naruszył przepisów tego rozporządzenia, jak zdaje się sugerować kasacja, ani też przepisu art. 23 k.c., ponieważ treść notatki nie została przytoczona w przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę. Oceniając działanie pracodawcy w aspekcie żądania pozwu Sąd drugiej instancji nie naruszył przepisu art. 227 k.p.c., ani art. 233 § 1 k.p.c. bowiem ustalone fakty prawidłowo ocenił, ani art. 328 § 2 k.p.c., bowiem uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wymaganiom wymienionym w tym przepisie. Poza tym należy mieć na względzie, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 322/00, oddalającym kasację powódki w sprawie o przywrócenie do pracy, stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce miało uzasadnienie i zostało jej doręczone (czego kasacja nie kwestionowała). Tym samym uznać należy, że okoliczności składające się na przyczyny wypowiedzenia, uznanego w ostatecznym rezultacie za uzasadnione, a więc zgodne z prawem, nie mogą być ocenione jako naruszające dobra osobiste pracownika.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393<sup>12</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

=====