

**Uchwała z dnia 3 sierpnia 2007 r.**

**I PZP 7/07**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 sierpnia 2007 r. sprawy z powództwa Jana G., Andrzeja B., Waldemara M., Sylwestra A., Jana P., Wiesława Z., Sławomira K., Jarosława B., Ryszarda C., Jacka K. przeciwko Markowi W., Krzysztofowi D. o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 maja 2007 r. [...]

„Czy powództwo o roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych przez osoby zarządzające zakładem pracy, wniesione przez pracownika - wyłącznie przeciwko osobom fizycznym, a nie przeciwko pracodawcy, który posiada własną osobowość prawną - jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego ?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

**Sprawa o roszczenia pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych wniesiona przeciwko osobie fizycznej niebędącej pracodawcą nie jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c).**

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

W pozwie z dnia 23 grudnia 1999 r., złożonym jako powództwo adhezyjne w sprawie karnej w Sądzie Rejonowym w Zgierzu, powodowie Jan G., Waldemar M., Sylwester A., Jan S., Jan P. oraz Andrzej B. domagali się zasądzenia solidarnie od pozwanych Marka W. i Krzysztofa D. kwot po 10.000 zł wraz z odsetkami oraz zasądzenia kosztów sądowych. W uzasadnieniu wskazali, iż dochodzone kwoty mają stanowić zadośćuczynienie za ich straty moralne, utraconą godność oraz za straty fi-

nansowe, podnosząc że byli dyskryminowani za przynależność i działalność związkową, co wyrażało się bezpodstawnym pozbawieniem lub obniżaniem premii, karaniem dyscyplinarnym, negatywnymi ocenami, zastraszaniem i szykanowaniem. Pozew ten został skierowany do wydziału cywilnego. Postanowieniem z dnia 15 grudnia 2000 r. sprawa została przekazana Sądowi Okręgowemu w Łodzi jako właściwemu.

W piśmie procesowym z dnia 15 grudnia 2000 r. strona powodowa sprecyzowała, iż naruszenie dóbr osobistych miało polegać między innymi na: nieprzyznawaniu lub obniżaniu w istotny sposób premii uznaniowych; udzielaniu różnych kar, w tym dyscyplinarnych; kierowaniu gróźb utraty pracy przez członków związków zawodowych; utrudnianiu korzystania z terenu bazy oraz bezpodstawnej negatywnej ocenie pracy powodów. Ponadto powodowie rozszerzyli powództwo, domagając się zasądzenia na rzecz każdego z nich kwot po 15.000 zł oraz rozpoznania ich sprawy przez Wydział Cywilny Sądu Okręgowego.

W dniu 16 stycznia 2001 r. Wiesław Z., Sławomir K., Jarosław B., Ryszard C. oraz Jacek K. złożyli do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego w Zgierzu pozew, również przeciwko Markowi W. oraz Krzysztofowi D. Powodowie domagali się zasądzenia solidarnie na ich rzecz od pozwanych kwot po 10.000 zł wraz z odsetkami oraz zasądzenia od pozwanych kosztów postępowania, po czym w piśmie procesowym z dnia 8 maja 2001 r. rozszerzyli powództwo w ten sposób, że domagali się zasądzenia na ich rzecz kwot po 15.000 zł z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

W odpowiedzi na pozew pozwani Marek W. i Krzysztof D. nie uznali powództwa i wnieśli o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 13 września 2001 r. Sąd Okręgowy w Łodzi II Wydział Cywilny, do którego przekazano powództwa, połączył obie sprawy celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Kolejnym postanowieniem z dnia 5 listopada 2001 r. Sąd ten stwierdził jednak swą niewłaściwość rzeczową i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Zgierzu, argumentując, iż powodowie wystąpili jedynie z roszczeniami majątkowymi, a ich roszczenia są związane ze stosunkiem pracy.

W piśmie procesowym z dnia 24 stycznia 2002 r. pełnomocnik powodów rozszerzył dochodzone roszczenie w ten sposób, że oprócz żądania zasądzenia kwot po 15.000 zł wniósł o zobowiązanie pozwanych do przeproszenia powodów i złożenia pisemnego oświadczenia, które ma być zamieszczone na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Miasta Z. oraz odczytane w rozgłośni Radia P. o dyskryminowaniu powo-

dów, co przejawiało się w obniżaniu lub odmowie przyznania premii, „udzielaniu” kar dyscyplinarnych oraz negatywnej ocenie pracy powodów. W związku z tym, iż roszczenie dotyczy wyłącznie pozwanych wymienionych w pozwie, pełnomocnik powodów wniósł jednocześnie o nierozpoznanie sprawy przez Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i przekazanie sprawy ponownie Sądowi Okręgowemu - Wydziałowi Cywilnemu.

Postanowieniem z dnia 12 kwietnia 2002 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zgierzu uwzględniając powyższy wniosek powodów - ponownie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Wydziałowi Cywilnemu w Łodzi. Następnie 1 lipca 2003 r. Sąd Okręgowy w Łodzi - II Wydział Cywilny zawiesił postępowanie do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy karnej [...], która toczyła się wówczas w Sądzie Rejonowym w Zgierzu i w której pozwani Marek W. i Krzysztof D. zostali oskarżeni o dyskryminowanie pracowników z tytułu przynależności związkowej, tj. o czyn z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

W dniu 18 maja 2005 r. zawieszono postępowanie zostało podjęte ze względu na zakończenie postępowania karnego (umorzenie wobec przedawnienia karalności). W dalszym toku postępowania powodowie popierali powództwo w dotychczasowym kształcie. Wskazali jednocześnie na kolejne przykłady naruszenia dóbr osobistych przez stronę pozwaną. Naruszenia te miały polegać na utrudnianiu, a nawet uniemożliwianiu wykonywania przez powodów funkcji związkowych, poprzez podważanie legalności związku, a także brak współpracy prezesa spółki i jej kierownictwa w sprawach pracowniczych ze związkiem, przydzielenie związkowcom gorszych autobusów oraz szkalowanie powodów w piśmie z dnia 26 czerwca 1996 r. skierowanym do Prezydenta Miasta Z. W piśmie procesowym z dnia 31 października 2005 r. powód Jan S. cofnął powództwo i postępowanie w zakresie jego powództwa zostało umorzone.

Sąd Okręgowy - Wydział Cywilny prowadził postępowanie dowodowe lecz postanowieniem z 18 stycznia 2006 r. stwierdził, że „sprawa niniejsza jest sprawą związaną ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 kpc. z uwagi na to, że naruszenie dóbr osobistych powodów miało nastąpić w wyniku: - odmowy przedłużenia powodom umów o pracę zawartych na czas określony, - nieuzasadnionego stosowania kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie Pracy, - odmowy przyznania powodom premii uznaniowej, - szykanowania powodów jako pracowników poprzez stosowanie gróźb utraty pracy, negatywną oceną ich pracy i utrudnianie korzystania z terenu bazy, - utrudniania wykonywania funkcji związkowych, - ustalania gorszych

warunków pracy, - szkalowania powodów w piśmie do Prezydenta Miasta Z. z 26 czerwca 1996 r.” i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi IX Wydziałowi Pracy jako właściwemu do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy dla obszaru właściwości Sądu Rejonowego w Zgierzu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi po przeprowadzeniu postępowania dowodowego wyrokiem z dnia 8 lutego 2007 r. oddalił powództwo o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie oraz obciążył powodów obowiązkiem solidarnego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz każdego z pozwanych po 1.800 zł. Powyższe rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powodowie Jan G., Andrzej B., Waldemar M., Sylwester A., Jan P., Wiesław Z., Sławomir K., Jarosław B., Ryszard C. oraz Jacek K. byli zatrudnieni w Z. Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym „M.”, działającym od 1994 r. jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. Udziałowcem tej spółki oprócz pozwanego Marka W. - pełniącego równocześnie funkcję prezesa zarządu - jest także miasto Z. Z kolei pozwany Krzysztof D. jest zatrudniony na stanowisku kierownika zajezdni tego przedsiębiorstwa, w którym powodowie jako kierowcy świadczyli pracę. W marcu 1996 r. w spółce „M.” zostały utworzone związki zawodowe „Solidarność”. Głównymi inicjatorami ich powstania byli Andrzej Z. i Andrzej O. Przy ich utworzeniu uczestniczył również Antoni B., który był Przewodniczącym Rady Regionu. Andrzej B. i Jan G. przystąpili do związków. Powstanie związków spotkało się „z wyraźną wrogością pozwanego Marka W.”. Założenie związku związane było z chęcią uzyskania przez pracowników podwyżek wynagrodzeń. Postulaty płacowe dotyczyły przede wszystkim premii uznaniowej, która stanowiła znaczną część wynagrodzenia. Ponadto członkowie związku wysuwali zastrzeżenia co do ich warunków pracy, między innymi braku toalet „na krańcówkach” i stanu technicznego pojazdów. W maju 1996 r. zakazano związkowcom wchodzić na teren warsztatu, w którym znajdowały się toalety. Powodowie przychodzili do warsztatu „zmienić żarówkę”, zaś po ustanowieniu rzeczonych zakazu czynności warsztatowe wykonywali zamiast powodów mechanicy.

Po powstaniu związków pracownicy - członkowie związku zawodowego izolowali się, a atmosfera w firmie nie była dobra. Związkowcy kierowali do kierownictwa firmy i personalnie do pozwanych Marka W. i Krzysztofa D. pisma ze swoimi zastrzeżeniami i żądaniem odpowiedzi. Pewna część współpracowników była negatywnie nastawiona do związkowców. W dniu 26 czerwca 1996 r. sporządzono pismo do

Prezydenta Miasta, w którym wyrażono niepokój związany z działalnością Komisji Zakładowej Związku Zawodowego „Solidarność”, zarzucając jej destabilizację stosunków międzyludzkich w firmie „M.” oraz naruszenie prawidłowego funkcjonowania komunikacji. Ponadto zaznaczono, iż Komisję Zakładową stworzyli ludzie mało przydatni dla zakładu. Pismo podpisał między innymi pozwany Krzysztof D. Pozwany Marek W. nie był inicjatorem sporządzenia przedmiotowego pisma. Powodowie wnieśli pozew do Sądu przeciwko autorom listu o naruszenie ich dóbr osobistych i zasądzenie zadośćuczynienia. Sąd Okręgowy w Łodzi - II Wydział Cywilny wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2004 r. oddalił powództwo.

W wyniku wniesionej apelacji Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 21 grudnia 2004 roku zmienił wyrok Sądu Okręgowego i zobowiązał pozwanych do złożenia oświadczenia w lokalnej prasie, w którym miały być zawarte przeprosiny za treść pisma z dnia 26 czerwca 1996 r. naruszającego dobre imię i godność osobistą powodów.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, iż pozwany Marek W. nie zawarł ze związkowcami umów o pracę (po wygaśnięciu dotychczasowych umów, zawartych na czas określony) z uwagi na informacje, które do niego docierały, a według których w dniu 31 grudnia 1996 r. pewna grupa ludzi odmówiła podpisania umów. Pozwany Marek W. uznał, iż nie można dopuścić do takiej sytuacji i chcąc zapewnić prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa zdecydował się na podpisanie umów o pracę z innymi osobami, organizując wcześniej kurs dla kierowców, na który nie skierował powodów. Po powstaniu związku zawodowego istniało bowiem zagrożenie wybuchem strajku, blokowania zajezdni. Umowy o pracę zawierał z pracownikami pozwany Marek W. Od początku istnienia spółki zawierano umowy na czas określony, zaś wynagrodzenie składało się z pensji zasadniczej i premii uznaniowej. W tamtym okresie premie były „stosunkowo wyższe niż płaca zasadnicza. Premie wynosiły do 80%, przy czym nie obowiązywał regulamin premiowania”. Decyzje o wysokości premii podejmował pozwany Marek W. na podstawie sprawozdań kierowników warsztatów, dyspozytorów oraz kierownika, pozwanego Krzysztofa D. Kierowców oceniano na podstawie jazdy, obsługi codziennej, punktualności. Dyspozytorzy prowadzili rejestr, w którym wpisywano wszystkie okoliczności mające wpływ na przyznanie premii. Rejestry te w postaci zeszytów były przetrzymywane w spółce przez 2-3 miesiące, a następnie palone. Kierowcy mieli obowiązek dbać o pojazdy, zgłaszać konieczność wyczyszczenia silnika, gdy był brudny oraz wskazywać na inne niepra-

widłowości. W zakładzie pracy organizowano kursy szkolenia kierowców, którzy później byli ponownie w niej zatrudnieni. W spółce „M.” nie obowiązywał regulamin określający obowiązki kierowców. Polecenia wydawane były ustnie przez kierownictwo. Uszkodzenia pojazdów były naprawiane w warsztatach spółki, do których początkowo mieli dostęp wszyscy kierowcy, „jednak w roku 1996 zabroniono wstępu kierowcom”. Przyczyną było „udostępnianie pracownikom drugiej toalety, która początkowo była tylko jedna na zapleczu warsztatów, a potem powstała przy dyspozytorni”.

Sąd Okręgowy ustalił również, iż przeciwko obu pozwany toczyło się postępowanie karne w związku z oskarżeniem o przestępstwo z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Zgierzu z dnia 16 stycznia 2004 r. pozwani zostali uniewinnieni. Wyrok ten został jednak uchylony przez Sąd Okręgowy w Łodzi i sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania. W dniu 12 stycznia 2005 r. postanowieniem Sądu Rejonowego w Zgierzu umorzono postępowanie w związku z przedawnieniem karalności.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd pierwszej instancji uznał, że przedstawione przez powodów dowody „nie potwierdzają w sposób obiektywny” naruszenia dóbr osobistych przez pozwanych. Powodowie dochodzili ochrony z tytułu naruszenia ich godności. Zdaniem Sądu Okręgowego, przywołane przez powodów zachowania pozwanych w postaci „udzielania podległym im pracownikom kar nagany między innymi za palenie papierosów na terenie bazy, gdzie znajdowały się materiały łatwopalne, czy za porzucenie miejsca pracy mieści się w granicach uprawnień pracodawcy”. Postępowania sądowe prowadzone w sprawie z odwołania powoda Jana G. czy powoda Andrzeja B. od nałożonej na nich kary nagany zakończyły się zawarciem ugody pomiędzy stronami. Wskazuje to na koncyliacyjną postawę, jaką zajmował względem pracowników ich pracodawca.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów wysuwanych przez powodów Sąd pierwszej instancji wskazał na niemożliwość spełnienia próśb pracowników o zmianę kursów. Natomiast okoliczność, że Janowi G. po założeniu związku przydzielono do pracy starszy autobus, „wynikała z faktu, iż uczestniczył on w wypadku drogowym i zachodziła konieczność naprawienia uszkodzonego pojazdu”. Brak jest podstaw do przyjęcia, iż celem ustanowienia zakazu wchodzenia do warsztatu było utrudnienie powodom wykonywania ich obowiązków pracowniczych. Z kolei w kwestii obniżenia powodom premii Sąd zważył, iż miała ona charakter uznaniowy i była przyznawana w oparciu - między innymi - o sprawozdania kierowników warsztatów i dyspozytorów.

Nie miała więc ona charakteru roszczeniowego. Z tego też względu obniżenie jej wysokości przez pracodawcę uchyla się spod merytorycznej kontroli Sądu. Odnośnie zaś do pisma skierowanego przez pracowników zakładu do Prezydenta Miasta Z., należy zauważyć, iż nie widnieje na nim podpis pozwanego Marka W., a jedynie pozwanego Krzysztofa D., który poniósł już odpowiedzialność za swoje postępowanie w postaci nakazu przeproszenia powodów przez wszystkich, którzy podpisali pismo. Powodowie nie przedstawili przy tym dowodów wskazujących na sporządzenie tego pisma z inicjatywy pozwanych.

W konsekwencji - w ocenie Sądu pierwszej instancji - powodowie w toku postępowania nie wykazali naruszenia przez pozwanych dóbr osobistych, a w szczególności tego, że opisane zachowania w postaci nałożenia kar nagany czy zamiany taboru na starszy były czynnościami prowadzącymi do szykanowania powodów. Podstawą oceny tych zachowań „nie mogła być bowiem indywidualna wrażliwość osób zainteresowanych, gdyż - kryteria oceny naruszenia muszą podlegać obiektywizacji”. Działania pozwanych mieściły się w porządku prawnym wyznaczonym przez Kodeks pracy. Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Okręgowy na podstawie art. 24 i art. 448 k.c. powództwo oddalił.

Przy rozpoznawaniu apelacji wniesionych przez pełnomocnika wszystkich powodów oraz osobiście przez powoda Jana G. Sąd Apelacyjny w Łodzi dostrzegł zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości dotyczące interpretacji art. 476 §1 pkt 1 k.p.c. i postanowieniem z dnia 10 maja 2007 r. [...] przedstawił je Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia, formułując pytanie: „czy powództwo o roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych przez osoby zarządzające zakładem pracy, wniesione przez pracownika - wyłącznie przeciwko osobom fizycznym, a nie przeciwko pracodawcy, który posiada własną osobowość prawną - jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 kodeksu postępowania cywilnego?”.

Przedstawiając zagadnienie prawne Sąd Apelacyjny podniósł, że istota problemu sprowadza się do wskazania właściwego rodzaju postępowania, w którym powinna być rozpoznana sprawa o roszczenia niemajątkowe i majątkowe z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika, w sytuacji gdy poszkodowany pracownik kieruje swoje roszczenia wyłącznie przeciwko osobom fizycznym, a nie przeciwko pracodawcy, z którym łączył go stosunek pracy. Niewątpliwie pracownik może wystąpić z powództwem bezpośrednio przeciwko sprawcy, jak i przeciwko podmiotowi odpowiadającemu za zachowanie zatrudnionych przez niego osób. W sytuacji, gdy poszko-

dowany pracownik występuje przeciwko pracodawcy z roszczeniami opartymi na przepisach prawa cywilnego (art. 23, art. 24, art. 445 i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.) to sprawę taką - co nie budzi żadnych wątpliwości - kwalifikuje się jako sprawę związaną ze stosunkiem pracy i w efekcie podlega ona rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym, przewidzianym dla rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1988 r., I PZ 11/88, OSNCP 1990 nr 12, poz. 151, wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269, uchwałę Sądu Najwyższego z 5 października 2006 r., I PZP 3/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 151). Jednakże w przedmiotowej sprawie powodowie jako stronę biernie legitymowaną w procesie nie wskazali pracodawcy, tylko osoby fizyczne zarządzające zakładem pracy, a mianowicie prezesa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kierownika zajezdni, w której świadczyli pracę. W związku z tym powstaje budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne, czy rozpoznanie takiego sporu powinno być dokonane w postępowaniu odrębnym.

Zgodnie z treścią art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Procesowa kategoria spraw z zakresu prawa pracy wymienionych w przytoczonym przepisie obejmuje sprawy o roszczenia znajdujące podstawę faktyczną i prawną bezpośrednio w stosunku pracy oraz sprawy o roszczenia związane z takim stosunkiem. O zaliczeniu konkretnej sprawy do tego zakresu decyduje nie sama podstawa prawna dochodzonego roszczenia, lecz także jego podstawa faktyczna. Przepisy procesowe nie wyjaśniają jednak bliżej rodzaju związku roszczenia ze stosunkiem pracy decydującego o charakterze prawnoprocesowym sprawy, jako należącej do spraw z zakresu prawa pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia tego związku, przy czym fakt, że bezpośrednio podstawę żądań stanowią przepisy prawa cywilnego, nie pozbawia ich charakteru roszczeń związanych ze stosunkiem pracy (por. uchwałę z 26 lipca 1974 r., III PZP 22/74 - OSNCP 1975 nr 2, poz. 23, uchwałę 7 sędziów z 28 października 1975 r., V PZP 10/75 - OSNCP 1976 nr 1, poz. 3, uchwałę z 26 czerwca 2003 r., III PZP 22/02 - OSNP 2003 nr 21, poz. 511 oraz uchwałę z 28 kwietnia 2004 r., III CZP 19/04 - OSNC 2005 nr 6, poz. 105).



Sąd Apelacyjny podniósł, że związanymi ze stosunkiem pracy są sprawy, które co prawda nie wynikają z bezpośredniej realizacji praw i obowiązków tworzonych przez stosunek pracy, ale wynikają z innych powiązań, które są warunkowane i uzależnione od istnienia - jako pierwotnego źródła - stosunku pracy. Dlatego do spraw o roszczenia związane ze stosunkiem pracy zalicza się sprawy związane z nim pośrednio, wtedy gdy bez istnienia stosunku pracy uprawnienie, które jest przedmiotem roszczenia procesowego, nie powstałoby (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2004 r., III CZP 19/04 - OSNC 2005 nr 6, poz. 105). Opierając się zatem wyłącznie na aspekcie przedmiotowym należałoby przyjąć, iż w postępowaniu odrębnym może występować w charakterze strony pozwanej nie tylko pracodawca, czy były pracodawca, ale również osoba fizyczna, w szczególności inny pracownik zarządzający zakładem pracy. Za tym poglądem przemawia okoliczność, iż żaden przepis Kodeksu postępowania cywilnego dotyczący postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy nie zacieśnia tego postępowania jedynie do spraw, w których stronami sporu są strony stosunku pracy. W konsekwencji decydujące znaczenie dla kwalifikacji spraw - w ujęciu tego stanowiska - powinien mieć aspekt materialnoprawny, a mianowicie przyjęcie, że przepisy będące podstawą sporu można zaliczyć do prawa pracy, gdyż są związane ze stosunkiem pracy. W takich zatem sprawach bierną legitymację mogą mieć także inne podmioty (nie pracodawca), jeżeli ich uprawnienia lub powinności stanowią pochodną praw i obowiązków pracodawcy (zob. Kodeks pracy. Komentarz, pod redakcją T. Zielińskiego, Warszawa 2000, s. 1087). W ocenie Sądu Apelacyjnego za powyższym poglądem przemawia ponadto argument, iż norm prawa pracy nie można zawężyć do regulacji tylko praw i obowiązków stron stosunku pracy, gdyż normy te nierzadko regulują również prawa i obowiązki innych podmiotów. W przedmiotowej sprawie oznaczałoby to, że okoliczność, iż pozwanymi są osoby fizyczne a nie pracodawca posiadający osobowość prawną, nie stoi na przeszkodzie uznaniu sprawy „za sprawę z art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.” Konkludując, według pierwszego stanowiska, istnienie po stronie pozwanego przymiotu pracodawcy jako strony stosunku pracy - nie jest nieodzowną przesłanką zakwalifikowania sprawy o roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych jako sprawy związanej ze stosunkiem pracy. Według drugiego stanowiska - podzielonego przez Sąd Apelacyjny w Łodzi - dla uznania sporu za spór o roszczenia związane ze stosunkiem pracy niezbędny jest element podmiotowy, a ponadto musi być spełniona przesłanka przedmiotowa w tym znaczeniu, iż dochodzone roszczenie musi pozo-

stawać w bezpośrednim związku z treścią stosunku pracy i nie może tylko powstać przy okazji tego stosunku prawnego. Spór o roszczenie powstałe „przy okazji stosunku pracy” charakteryzuje się bowiem tym, że między roszczeniem a stosunkiem pracy brak jest wzajemnej współzależności, w tym znaczeniu, iż spór mógłby powstać również w sytuacji, gdyby między stronami nie istniał stosunek pracy. Jeżeli istnienie stosunku pracy nie jest istotną przesłanką dopuszczalności powstania stosunku cywilnoprawnego, to nie można przyjąć, aby ten stosunek prawny pozostawał w związku ze stosunkiem pracy. Na gruncie tego poglądu należy uznać, iż roszczenia pracownika przeciwko innym niż pracodawca podmiotom jako sprawy cywilne podlegają rozpoznaniu w postępowaniu zwykłym. Dla uznania, że roszczenie cywilnoprawne pozostaje w związku ze stosunkiem pracy, konieczną przesłanką jest bowiem „istnienie stosunku pracy pomiędzy podmiotami tej umowy, niezależnie od przedmiotowego powiązania jej warunków z treścią stosunku pracy” (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93 Wokanda 1994 nr 6, poz. 19). Sąd Apelacyjny zauważył, że niewątpliwie na tle uprawnień pracowniczych mogą powstać różnego rodzaju roszczenia. Ich charakter zależy przede wszystkim od podstawy faktycznej przedstawianej jako podstawa ewentualnych roszczeń dochodzonych w sądowym postępowaniu cywilnym. W postępowaniu tym bowiem do powoda należy określenie żądania, jego podstawy faktycznej oraz strony biernie legitymowanej. Tym samym poszkodowany naruszeniem dóbr osobistych pracownik może wystąpić zarówno przeciwko sprawcy (konkretnej osobie fizycznej), jak i przeciwko pracodawcy, odpowiadającemu za zachowanie zatrudnionych przez niego osób. Sąd Apelacyjny odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 28 listopada 1980 r., IV CR 475/80 (OSNCP 1981 nr 9, poz. 170), zgodnie z którym, okoliczność, że osoba reprezentująca przedsiębiorstwo lub inną jednostkę organizacyjną działa - naruszając cudze dobro osobiste - w takim charakterze nie zwalnia tej osoby od odpowiedzialności wobec pokrzywdzonego przewidzianej w art. 24 §1 k.c. W takim przypadku stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zarówno wymieniona osoba, jak i jednostka organizacyjna, którą ona reprezentowała. W konsekwencji, jeżeli pracownik wyłącznie pozywa osoby fizyczne, niebędące jego pracodawcą, to sprawa podlega rozpoznaniu w postępowaniu zwykłym, chociaż przedmiot roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych niewątpliwie będzie pozostawał w związku z umową o pracę świadczoną przez poszkodowanego pracownika. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okoliczność, iż pozwanymi są osoby zarządzające „pracodawcą”,

który ma „własną osobowość prawną” nie może przesądzać, iż taka sprawa kwalifikuje się do rozpoznania w postępowaniu odrębnym przed sądem pracy. Stosownie do treści art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Tym samym cywilnoprawne skutki naruszenia cudzego dobra osobistego przez osoby występujące w charakterze organu osoby prawnej obciążają - nie te osoby, lecz reprezentowaną przez nie osobę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 1984 r., II CR 442/84 LEX nr 8658). Pracownik ma prawo wyboru wobec kogo kieruje swoje powództwo - wobec sprawcy, czy wobec pracodawcy. Osoba fizyczna zarządzająca zakładem pracy dopuszcza się naruszenia dobra osobistego i jako reprezentant danej jednostki organizacyjnej i jako określona osoba fizyczna. Jednakże wybór dokonany przez pracownika w zakresie oznaczenia strony biernie legitymowanej w procesie ma decydujące znaczenie dla określenia rodzaju postępowania i kwalifikacji sprawy z punktu widzenia art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. W konsekwencji, jeżeli pracownik świadomie nie pożywa pracodawcy, to spór o roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych powinien być rozpoznany w postępowaniu zwykłym a nie w odrębnym.

Strona pozwana wyraziła pogląd, że sprawa winna być rozpoznawana w postępowaniu zwykłym.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Zgodnie z art. 13 § 1 k.p.c., sąd rozpoznaje sprawy (chodzi o sprawy cywilne w rozumieniu formalnym, zdefiniowane w jego art. 1) w procesie, chyba że ustawa stanowi inaczej. W wypadkach przewidzianych w ustawie sąd rozpoznaje sprawy według przepisów o postępowaniach odrębnych. Z normy wyrażonej w tym przepisie można wysnuć wniosek o relacji między zwykłym postępowaniem cywilnym a postępowaniem odrębnym jako kształtującej się między zasadą a wyjątkiem. Zasadą jest bowiem rozpoznawanie spraw cywilnych w procesie w postępowaniu zwykłym. Wśród postępowań odrębnych zostało przewidziane w ustawie postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. W art. 476 § 1 k.p.c. zamieszczona została definicja ustawowa spraw z zakresu prawa pracy. W myśl tego przepisu, przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, 1<sup>1</sup>) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosu-

nek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, 2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, 3) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W sprawie, w której wyłoniło się rozpatrywane zagadnienie prawne, przedmiot sporu stanowią roszczenia o ochronę dóbr osobistych wywodzone z przepisów Kodeksu cywilnego. Zakwalifikowanie sprawy o te roszczenia jako sprawy ze stosunku pracy wymagałoby uznania, że mieści się ona w kategorii spraw „o roszczenia związane ze stosunkiem pracy”. Nie ulega bowiem wątpliwości, że nie mieści się ona w żadnej innej kategorii spraw ujętych w przytoczonej definicji spraw z zakresu prawa pracy. Kategoria spraw związanych ze stosunkiem pracy nie została zdefiniowana w ustawie. Judykatura również nie wypracowała jednoznacznej definicji ani sposobu wyróżniania tej kategorii spraw. Przeciwnie, orzecznictwo koncentruje się na określaniu przesłanek pozwalających zaliczyć konkretny rodzaj spraw (spraw o pewnego rodzaju roszczenia) do kategorii spraw o roszczenia związane ze stosunkiem pracy, unikając dalej idących uogólnień poza wskazaniem, że chodzi o takie roszczenia, które nie powstałyby bez istnienia stosunku pracy. W tym stwierdzeniu wyraża się położenie akcentu na aspekt przedmiotowy rozpoznawanego roszczenia procesowego. W piśmiennictwie prawniczym przedstawia się pogląd, w myśl którego, związane ze stosunkiem pracy są roszczenia powstałe na tle innego stosunku prawnego łączącego strony stosunku pracy, istniejącego niejako równoległe do stosunku pracy, „satelickiego”. Podkreśla się, że w sprawach związanych ze stosunkiem pracy w przeciwieństwie do spraw ze stosunku pracy nie chodzi o realizację praw i obowiązków stron stosunku pracy lecz o inne ustawowe lub umowne obowiązki pracodawcy lub podmiotów z nim związanych (por. K.W. Baran: Procesowe prawo pracy, s. 149). W tak rozumianej kategorii spraw związanych ze stosunkiem pracy mieszczą się niewątpliwie sprawy o ochronę dóbr osobistych pracownika. Sprawy takie mogą być niejednokrotnie traktowane jako sprawy ze stosunku pracy. Pracownik ma prawo do poszanowania jego dóbr osobistych również w sferze stosunku pracy a pracodawca obowiązek respektowania tego prawa wynikający z przepisów prawa pracy. Natomiast problem zaliczenia sprawy o ochronę dóbr osobistych do kategorii spraw związanych ze stosunkiem pracy powstaje wówczas, gdy pracownik poszukuje ochrony sięgając do instrumentów prawa cywilnego. Wówczas można powiedzieć, że sprawa

ma charakter związany ze stosunkiem pracy, gdy chodzi o egzekwowanie obowiązku nałożonego na pracodawcę w prawie cywilnym w okolicznościach, w których istnienie stosunku pracy jest istotne. Inaczej mówiąc, dochodzone roszczenie nie powstałoby, gdyby nie istniał stosunek pracy. Taki sposób wytyczenia granicy między sprawą cywilną „zwykłą” a sprawą związaną ze stosunkiem pracy odwołuje się do podstawy faktycznej roszczenia procesowego. Jest to niezbędna przesłanka definiująca rozważaną kategorię spraw. Nie jest ona jednak wystarczająca. Poza aspektem przedmiotowym, dotyczącym podstawy faktycznej roszczenia, niezbędne jest uwzględnienie aspektu podmiotowego. Istnienie stosunku pracy jest konieczne dla uznania, że rozpoznawana sprawa jest ze stosunkiem pracy związana, co w oczywisty sposób wynika już z samej nazwy tej kategorii spraw przekazanych do rozpoznawania w postępowaniu odrębnym. Stosunek pracy wiąże pracownika z pracodawcą. Nie budzi więc żadnych wątpliwości, że przewidziane w prawie cywilnym roszczenie o ochronę dóbr osobistych skierowane przez pracownika przeciwko pracodawcy jest związane ze stosunkiem pracy. Pojęcie pracodawcy nie może być rozumiane wąsko ani dosłownie. Przez pracodawcę należy rozumieć również jego następców prawnych, a także wszelkie podmioty działające w jego imieniu lub na jego rzecz. Roszczenie związane ze stosunkiem pracy nie może być jednak skierowane przeciwko podmiotowi, który nie jest szeroko rozumianym pracodawcą. Do uznania związku sprawy ze stosunkiem pracy nie wystarcza sama podstawa faktyczna zgłoszonego roszczenia procesowego. Stosunek pracy łączy pracodawcę i pracownika a nie podmioty, które stykają się ze sobą przy okazji wykonywania pracy. Dla powstania między nimi więzi prawnej rodzącej roszczenia cywilnoprawne istnienie stosunku pracy nie jest niezbędne, przeciwnie jest ono jedynie okolicznością pozbawioną znaczenia, przypadkową. Nie można uznać zatem, że roszczenia kierowane przez jednego pracownika przeciwko innemu są związane ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., choćby powstały w okolicznościach bezpośrednio związanych ze świadczeniem pracy. Pracowników nie łączy stosunek pracy a powstałe między nimi stosunki cywilnoprawne obligacyjne, deliktowe ani żadne inne nie rodzą roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, choćby powstanie tych roszczeń nastąpiło w miejscu pracy lub w okolicznościach związanych ze świadczeniem pracy. Aspekt podmiotowy kategorii spraw „związanych ze stosunkiem pracy” jest równie ważny jak przedmiotowy. Oba muszą być wzięte pod rozwagę przy kwalifikowaniu sprawy do rozpoznania w postępowaniu odrębnym - które, jak powiedziano - ma cha-

rakter wyjątkowy. Dodać można, że postępowanie sądowe wywołane wniesieniem powództwa adhezyjnego, w sytuacji gdy pracodawca nie jest osobą fizyczną nie może co do zasady wszczynać postępowania odrębnego w sprawie ze stosunku pracy.

Przedstawione rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy do udzielenia odpowiedzi na przedstawione pytanie w sposób ujęty w uchwale.

=====