



Sygn. akt II PK 71/08

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSA Halina Kiryło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. F.
przeciwko Politechnice [...]
o ochronę dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2008 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 9 października 2007 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną**
- 2. zasądza od powoda Z. F. na rzecz pozwanego - Politechniki [...] kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu dochodzonych roszczeń powód Z. F. wniósł o zobowiązanie pozwanej Politechniki do sfinansowania, wydania i rozprowadzenia wśród nauczycieli akademickich tej uczelni broszury zatytułowanej „Dobre obyczaje w nauce” wraz z adnotacją o przekazaniu tej pozycji czytelnikom zgodnie z wyrokiem Okręgowego Sądu Pracy[...]. W uzasadnieniu swoich pretensji powód wskazał na naruszenie jego godności pracowniczej, polegające na odmowie udostępnienia mu przez Dziekana Wydziału [...] informacji o wypracowanych godzinach ponadwymiarowych w Instytucie [...] oraz Zakładzie [...] i wezwania wnioskodawcy do podania prawnej podstawy tego rodzaju żądania.

Pozwana Politechnika domagała się oddalenia powództwa. Motywując prezentowane w sprawie stanowisko zauważyła, że Dziekan Wydziału [...] słusznie odmówił udzielenia żądanych informacji, skoro zwracając się o ich udostępnienie powód występował jako członek Rady Wydziału nie dysponując pełnomocnictwem do działania w imieniu tego organu kolegialnego. Kiedy zaś zwrócił się do Rektora Politechniki z powyższym zapytaniem już jako pracownik Wydziału [...], otrzymał stosowne dane.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 lutego 2007 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Z. F. jest zatrudniony w Politechnice [...] od 1 listopada 1974 r. jako nauczyciel akademicki w pełnym wymiarze etatu, przy czym od 1 listopada 2003 r. zajmuje stanowisko profesora nadzwyczajnego. W latach 1974-2003 pracował w Instytucie [...], a obecnie – w Zakładzie [...] tego Instytutu. W czerwcu 2004 r. powód zwrócił się do Dyrektora Instytutu [...] o udzielenie mu informacji o ilości dodatkowych godzin wypracowanych w tym Instytucie ponad ustawowe pensum w latach akademickich 1994/1995, 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001 i 2002/2003. Dyrektor Instytutu odmówił udostępnienia żądanych informacji sugerując Z. F., aby wystąpił ze stosownym pytaniem do Dziekana Wydziału [...]. Pismem z dnia 23 czerwca 2004 r. powód zwrócił się w tej sprawie do Dziekana Wydziału, a ten pismem z daty 28 czerwca 2004r. powiadomił zainteresowanego, iż powstrzymuje się ze spełnieniem

jego prośby do czasu przedstawienia przez niego podstawy prawnej, zobowiązującej pracodawcę do przygotowania dla wnioskodawcy wewnętrznych dokumentów Politechniki dotyczących powyższych kwestii. Z. F. złożył w dniu 6 lipca 2004r. kolejne pismo, w którym jako podstawę prawną swego żądania wskazał przepisy § 24 pkt 3 oraz § 25 ust. 2 Statutu Politechniki [...]. Wyjaśnił, że dane, o które zwrócił się do Dziekana jako członek Rady Wydziału, są mu niezbędne do opracowania opinii na temat poziomu etycznego pracowników odpowiedzialnych za kierowanie Zakładem [...] oraz Instytutem [...] w latach 1994-2004. Uniemożliwienie powodowi dostępu do tychże informacji będzie w jego ocenie próbą zatajenia działalności niezgodnej z zarządzeniami Rektora w sprawie wymiaru pensum dla pracowników naukowo-dydaktycznych i tłumienia uzasadnionej krytyki oraz utrudnienia Z. F. realizacji jego praw i obowiązków jako członka Rady Wydziału. W pisemnej odpowiedzi z daty 20 lipca 2004r. Dziekan Wydziału podtrzymał swoje wcześniejsze stanowisko w sprawie i zwrócił powodowi uwagę na to, że bez wyraźnego pełnomocnictwa nie może on podejmować żadnych działań w imieniu Rady Wydziału. Przypomniawszy też, iż jako nauczyciel akademicki zatrudniony w Wydziale [...] Politechniki, Z. F. ma prawa i obowiązki wynikające z ustawy o szkolnictwie wyższym i prawa pracy, zaś jego przełożonymi są między innymi Dyrektor Instytutu [...] i Dziekan Wydziału [...]. W piśmie z dnia 30 lipca 2004 r. powód oświadczył, że nie jest usatysfakcjonowany odpowiedzią Dziekana. W okresie od 24 lipca do 31 sierpnia 2004 r. Dziekan Wydziału [...] przebywał na urlopie wypoczynkowym. W tym czasie trwała rekrutacja studentów i rozliczanie roku akademickiego. Z uwagi na nieudzielenie powodowi żądanych informacji, Z. F. skierował w dniu 10 września 2004 r. pismo do Rektora Politechniki, w którym poprosił o udostępnienie mu danych, o jakie wcześniej zwracał się do Dziekana Wydziału. Korespondencją z daty 24 września 2004 r. Rektor Politechniki zobowiązał Dziekana Wydziału [...] do udzielenia zainteresowanemu informacji na temat obciążenia dydaktycznego pracowników, a Prorektor do Spraw Nauczania pismem z dnia 5 października 2004 r. powiadomił o tym fakcie powoda. Na odwrocie pisma powoda z daty 10 września 2004 r. Dziekan Wydziału zamieścił adnotację, że Wydział [...] jest w posiadaniu dokumentów potwierdzających ilość wypracowanych przez poszczególne osoby

godzin ponadwymiarowych tylko z ostatnich czterech lat. Informacje na ten temat za wcześniejszy okres znajdują się w dyspozycji Działu Nauczania Politechniki i to on powinien udostępnić je powodowi. Dane te muszą być jednak przetworzone w informacje o charakterze statystycznym. Ostatecznie pracownica Działu Nauczania sporządziła zestawienie godzin nadliczbowych wypracowanych w Instytucie [...] oraz w Zakładzie [...]. Zestawienie to po jego zatwierdzeniu przez Prorektora do Spraw Nauczania przekazano powodowi.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, że na Wydziale [...] Politechniki istniał stale nawarstwiający się konflikt pomiędzy Z. F. a coraz większą rzeszą pracowników uczelni. Rozpoczął się on w momencie, gdy powód starał się o uznanie jego tytułu naukowego docenta uzyskanego na uczelni zagranicznej, a pogłębiał się, kiedy powód otrzymał uznanie tego tytułu w 2003 r. Z. F. czuł się dotknięty brakiem pracy ze strony władz uczelni w trakcie zabiegów o uznanie jego tytułu naukowego. Wprawdzie stroną w sporze nie była Politechnika [...], a Ministerstwo, jednak powód uznał, że uczelnia powinna służyć mu pomocą w tej trudnej sytuacji. Nabrał wówczas przekonania, iż władze Politechniki łamią prawo i że nie jest to odosobniony przypadek niezgodnych z przepisami działań uczelni. Zaczął więc poszukiwać innych przykładów owej niepraworządności. Dopatrywał się nieprawidłowości w sprawozdaniach i nadużyć finansowych ze strony Dyrektora Instytutu, Dziekana Wydziału, wreszcie Prorektora Politechniki.

Analizując zasadność pretensji pozwu w kontekście art.11¹ Kodeksu pracy oraz art. 23 i art. 24 § 1 Kodeksu cywilnego Sąd Okręgowy zauważył, iż z przepisów tych wynika obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, a naruszenie tego obowiązku sprawia, że po stronie pracownika powstaje prawo do domagania się od pracodawcy dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków owego naruszenia. Możliwość żądania ochrony prawnej z art. 24 k.c. uzależniona jest od tego, czy doszło do obrazy uczuć ludzkich przez naruszenie konkretnego, obiektywnie ujętego dobra oraz czy naruszenie to było wynikiem bezprawnego działania, tj. działania sprzecznego z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Rozkład ciężaru dowodu jest zaś taki, że na powodzie spoczywa obowiązek wykazania, iż pozwany naruszył jego dobra osobiste (przepis formułuje przy tym domniemanie prawne bezprawności tegoż

naruszenia), natomiast pozwany powinien udowodnić, iż jego działanie nie było bezprawne.

W kwestii zarzucanego pozwanej naruszenia godności pracowniczej powoda przez nieudzielenie mu żądanych informacji na temat ilości godzin ponadwymiarowych wypracowanych w Instytucie [...] oraz w Zakładzie [...] Politechniki. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że godność osobista jest sferą osobowości, która konkretyzuje się w poczuciu własnej wartości człowieka i oczekiwaniu szacunku ze strony innych osób. Poczucie to, które jest istotnym elementem psychiki człowieka, kształtowane jest przez szereg różnych okoliczności zewnętrznych i jest uwarunkowane historycznie oraz kulturowo. Jego postacie i rozmiar w dużej mierze zależą od innych cech psychiki człowieka i od całokształtu jego osobowości. Powoduje to zróżnicowanie poczucia własnej wartości człowieka i naruszenia jego godności. Ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie godności rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze, uwarunkowania środowiskowe itp. Z tej przyczyny kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, co oznacza, że należy brać pod uwagę odczucia szerszego grona uczestników i powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację, normy postępowania (obyczaj, tradycja itp.). Nie jest przy tym bez znaczenia motywacja sprawcy naruszenia. Zatem nie każde pozbawienie człowieka uprawnień jest ujmowaniem jego godności. Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu Sąd Okręgowy zaakcentował fakt, iż wszyscy przesłuchani świadkowie zgodnie zeznali, iż w ich ocenie zarówno Dyrektor Instytutu [...] jak i Dziekan Wydziału [...] nie naruszyli dóbr osobistych powoda, nie obrazili go ani swoim zachowaniem, ani wypowiedziami słownymi ani treścią pism. Prawdą jest, iż od chwili złożenia przez Z. F. pisemnego wniosku o udzielenie potrzebnych mu danych do momentu ich otrzymania minęły cztery miesiące. Na tak długi okres oczekiwania powoda na odpowiedź i realizację jego prośby miało jednak wpływ wiele czynników, tak niezwiązanych bezpośrednio ze sprawą udostępnienia informacji publicznych (okres urlopowy i rekrutacyjny, nawał pracy na uczelni, brak w Wydziale [...] kompletu dokumentów koniecznych dla sporządzenia zestawienia statystycznego) jak i ściśle łączących się z kwestią, iż powód żądał

przekazania mu informacji publicznych wymagających przetworzenia (by nie naruszyć przepisów o ochronie danych osobowych) i wykazania interesu w domaganiu się tego rodzaju informacji. Z analizy akt sprawy wynika, iż Z. F. był bardzo zaangażowany w uzyskaniu tych danych, a wszelkie przeszkody w dostępie do nich odbierał niezwykle emocjonalnie. Według miary indywidualnej wrażliwości powoda doszło więc do naruszenia jego godności pracowniczej. Uwzględniając przeciętne reakcje ludzkie nie można jednak twierdzić, by zachowanie Dyrektora Instytutu i Dziekana Wydziału mogło obiektywnie stanowić podstawę do negatywnych odczuć po stronie pracownika, a tym samym by naruszało ono jego dobra osobiste.

Mimo, że wykluczenie w toku procesu naruszenia dóbr osobistych strony powodowej zwalnia sąd od badania bezprawności działań pozwanego, Sąd drugiej instancji odniósł się również do tej ostatniej kwestii. W uzasadnieniu wyroku podnoszono, że żądane przez Z. F. informacje dotyczyły zakresu działania jednostek wydziału (instytutu i zakładu) i miały charakter przetworzonych informacji o sprawach publicznych. Zgodnie bowiem z przepisem art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2001 r. Nr 112, poz. 1198) każda informacja o sprawach publicznych stanowi informację publiczną. Sprawą publiczną jest zaś każdy przejaw aktywności władzy publicznej i jej organów, a także osób pełniących funkcje publiczne, które wiążą się z wykonywaniem zadań publicznych przy jednoczesnym dysponowaniu majątkiem publicznym, w tym również działalność publicznych szkół wyższych, do których należy Politechnika [...]. Jednocześnie stosownie do treści art.1 ust.2 wskazanej ustawy informacje tego typu podlegają ujawnieniu na zasadach określonych w ustawie, w tym w przepisach art. 2 i 3. Ogólną zasadą jest prawo każdego do dostępu do tychże informacji i zakaz żądania od osoby wykonującej to prawo wykazania interesu prawnego lub faktycznego (art. 2). Jednakże art. 3 ust.1 pkt 1 zawiera wyjątek od tej zasady, stanowiąc, iż jeżeli wnioskodawca domaga się informacji przetworzonej, to może ją uzyskać jedynie w takim zakresie, w jakim jest to szczególnie istotne dla interesu publicznego, a zatem jego wniosek winien zawierać uzasadnienie poprzez wykazanie szczególnej istotności dla interesu publicznego, rozumianej jako działanie w interesie lub w celu publicznym, dla

którego zrealizowania dane te mają istotne znaczenie. Interesu takiego nie można zaś przyjąć w sytuacji, gdy wnioskodawca ma w uzyskaniu informacji wyłącznie własny interes. Przy czym za informacje przetworzone uznaje się zestawienia konkretnych danych z określonego okresu, przybierające postać statystyk, różnego rodzaju porównań, ostatecznych wyliczeń i odniesień do innych okresów. Opracowanie ich wymaga intelektualnego zaangażowania pracownikowi, zobowiązanego do udzielenia informacji podmiotu. Właśnie przez wzgląd na to, ustawodawca chcąc przeciwdziałać paraliżowi pracy administracji tychże podmiotów wskutek ewentualnego zalewu wnioskami o sporządzenie szeregu statystyk itp., wprowadził omówione ograniczenie prawa do informacji. Sąd wskazał, iż w sytuacji, gdy podmiot zobowiązany do udzielenia informacji uzna, że żądana informacja nie jest istotna z punktu widzenia interesu publicznego lub istotności tej nie wykaże wnioskodawca, istnieje podstawa do odmówienia jej udzielenia w drodze decyzji o charakterze uznaniowym. Odmawiając udzielenia informacji przetworzonych A. B. – Dziekan Wydziału [...] działał w ramach porządku prawnego. Powód bowiem w przedłożonym mu wniosku w ogóle nie wskazał na przyczynę żądania danych oraz nie wykazał szczególnej istotności dla interesu publicznego tych informacji, w kolejnych zaś pismach swój wniosek uzasadnił podając nieprawdziwą przyczynę potrzeby ich ujawnienia, to jest konieczność wypowiedzenia się w sprawie etyki zawodowej na forum Rady Wydziału. W rzeczywistości przyczyną żądania przez powoda udostępnienia informacji była chęć zorientowania się, czy ponadwymiarowe godziny są przyznawane innym nauczycielom akademickim, by w ten sposób potwierdzić swoje przypuszczenia co do dyskryminowania go w tym zakresie. Zdaniem Sądu Okręgowego w sytuacji, gdy Z. F. wskazał, że jako członkowi Rady Wydziału [...] Politechniki powyższe dane potrzebne są do wypracowania opinii o poziomie etycznym pracowników odpowiedzialnych za kierowanie Zakładem [...] oraz Instytutem [...] w latach 1994-2004, a utrudnianie mu dostępu do tych informacji uniemożliwia realizację praw i obowiązków członka Rady Wydziału, Dziekan A. B. mógł zrozumieć, iż powód występuje w imieniu Rady Wydziału [...]. W świetle art. 60 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 19 Statutu Politechniki radę wydziału stanowi kolegialny organ uczelni, w związku z czym wszystkie przysługujące jej

kompetencje wykonuje ona kolegiálně w drodze podejmowanych uchwał lub w niektórych przypadkach przez swoich członków na podstawie udzielonego im upoważnienia. Występując w roli członka Rady Wydziału [...] powód powinien więc legitymować się stosownym upoważnieniem, a takiego pełnomocnictwa nie posiadał. Także zrozumienie treści pisma Z. F. z dnia 6 lipca 2004 r. w zupełności usprawiedliwiało wstrzymanie się Dziekana Wydziału z udostępnieniem informacji do chwili porozumienia się z pracownikami uczelni i właściwego rozpoznania sprawy tak, by z jednej strony nie naruszyć praw powoda i jego dóbr osobistych, ale z drugiej strony by nie naruszyć praw pracowników wydziału i kadry kierowniczej. Podany przez Z. F. czas oczekiwania na udostępnienie mu żądanych informacji (cztery miesiące) w rzeczywistości był znacznie krótszy, gdyż należy go liczyć od dnia 10 września 2004 r., kiedy to powód zwrócił się do Rektora Politechniki nie jako członek Rady Wydziału, ale jako pracownik uczelni. Mając na uwadze wszystkie wskazane wyżej okoliczności, Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że nie można doszukać się bezprawności zachowań pracowników Politechniki w zakresie odmowy udzielenia powodowi żądanych informacji. Powództwo podlega zatem oddaleniu także z uwagi na brak drugiej przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, tj. bezprawności działania strony pozwanej.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją powoda, który zarzucił rozstrzygnięciu błędną interpretację prawa materialnego, nieuwzględnienie niektórych istotnych faktów oraz argumentów skarżącego, bezkrytyczne przyjęcie stanowiska strony pozwanej oraz brak logiki w przeważającej części uzasadnienia orzeczenia. W oparciu o tak sformułowane zarzuty wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy lub zmianę orzeczenia i uwzględnienie powództwa. W uzasadnieniu podał, że nie zgadza się z twierdzeniem, iż Sąd powinien w pierw ustalić, czy w ogóle doszło do naruszenia godności pracowniczej powoda, albowiem apelujący żądał w pierwszej kolejności wyjaśnienia faktu naruszenia przez pracodawcę prawa, by na tej podstawie oprzeć zarzut naruszenia jego godności pracowniczej. Podniósł, iż Sąd w ogóle pominął sposób przyznawania nadgodzin i związane z nim nierówne traktowanie pracowników przez pozwaną, co

według niego miało istotny wpływ na niestosowne zachowanie Dyrektora i Dziekana. Podał, iż chociaż proces sądowy faktycznie dotyczył zarzucanego Politechnice naruszenia godności, poprzez nieudzielenie mu żądanych informacji w ustawowym terminie i sposobu, w jaki to czyniono, to fakt dyskryminacji w związku z nierównomiernym przydzielaniem nadgodzin miał dla sprawy naruszenia godności istotne znaczenie. W ocenie apelującego Sąd powinien ustalić, czy dyskryminacja w zakresie nieuwzględnienia go w przydziale nadgodzin miała miejsce, aby następnie stwierdzić, czy Dyrektor Instytutu i Dziekan mieli powody, aby ukrywać informacje dotyczące nadgodzin w Instytucie [...] i zachowywać się niezgodnie z ustawą o informacji publicznej. W ocenie powoda o lekceważeniu pracownika świadczy zachowanie przełożonego, który najpierw w rozmowie oświadczył, że nie udostępni żądanych informacji, bo uniemożliwia mu to ustawa o ochronie danych osobowych, a potem w piśmie skierowanym do tego pracownika domagał się wskazania przepisu prawa, na podstawie którego miałby takie żądanie spełnić, natomiast faktyczne przyczyny odmowy polegały na tym, iż uważał tego pracownika za nieuprawnionego kontrolera i nie chciał udostępnić mu danych w obawie o to, że mogłyby być one wykorzystane do skompromitowania kolegów. Zdaniem apelującego naruszenie godności pracowniczej może polegać nie tylko na obrażaniu pracownika słowami powszechnie uważanymi za obelżywe, ale także na lekceważącym odpowiadaniu na jego pisma. Powód zakwestionował również stwierdzenie Sądu Okręgowego, że rozstrzygając o udostępnieniu mu informacji na temat ilości godzin ponadwymiarowych wypracowanych w Instytucie oraz Zakładzie [...] podał nieprawdziwą przyczynę swego żądania. Wbrew sugestiom zawartym w motywach zaskarżonego wyroku, Z. F. nie zamierzał bowiem uzyskać danych dla potwierdzenia faktu dyskryminacji jego osoby, lecz kierował się interesem społecznym. W swoich pismach do Dziekana Wydziału wyraźnie akcentował chęć wystąpienia na posiedzeniu Rady Wydziału z krytyką sposobu dysponowania majątkiem publicznym w zakresie nierównomiernego rozdziału nadgodzin, niegospodarności, wykorzystywania stanowisk oraz naruszania corocznych zarządzeń Rektora uczelni. Na zadane przez siebie pytanie o informacje publiczne powinien zaś otrzymać stosowną odpowiedź i to bez zbędnej zwłoki.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 października 2007 r. oddalił apelację i zasądził od powoda Z. F. na rzecz pozwanej Politechniki kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjął je za własne.

Analizując zaś pretensje powoda wywodzone z art. 11¹ k.p. oraz art. 23 i art. 24 § 1 k.c. przypomniał, że zgodnie z art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Z art. 51 Konstytucji wynika natomiast, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawnienia informacji dotyczących jego osoby (ust. 1) oraz że władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym (ust. 2). Obydwa przepisy znajdują się w Rozdziale II Konstytucji pod tytułem: „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”. Nadanie określonym w tym rozdziale uprawnieniom miana „wolności” oznacza, że odpowiada im po stronie władz publicznych i każdej osoby obowiązek powstrzymywania się od jakichkolwiek ingerencji w tę sferę. Co więcej, po stronie władz publicznych istnieje obowiązek ochrony tych wolności, a gdy chodzi o prawa człowieka i obywatela – obowiązek podejmowania pozytywnych czynności i działań, bez których realizacja tych praw jest niemożliwa. W rozumieniu prawa cywilnego wolności osobiste w postaci prawa każdego człowieka do nieujawniania informacji dotyczących jego osoby oraz ochrony życia prywatnego są dobrami osobistymi. Kodeks cywilny nie zawiera definicji pojęcia „dobra osobiste”, i tylko przykładowo („w szczególności”) wymienia w art. 23, że należą do nich zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa. Życie społeczne dostarcza jednak przykładów świadczących o występowaniu dużej różnorodności tych dóbr. Do dóbr osobistych należy bowiem zaliczyć także godność, życie rodzinne (tzw. mir domowy), życie prywatne – w tym kult zmarłych, życie intymne oraz całą sferę życia psychicznego. Według art. 23 k.c., wszystkie dobra osobiste pozostają pod ochroną prawa cywilnego (niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach), natomiast środki tej ochrony –

choć w sposób niewyczerpujący – przewiduje art. 24 k.c. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie ustalił żadnych zachowań pracodawcy, które mogłyby naruszać dobra osobiste (godność) powoda w znaczeniu obiektywnym, ani działań, które miałyby cechy bezprawności. W kwestii dostępu Z. F. do żądanych przezeń danych Sąd Apelacyjny zaznaczył zaś, że wprowadzie w Kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu postanowień Kodeksu, takich chociażby jak to, że pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.), wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), wydać świadectwo pracy (w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy – art. 97 § 1 k.p.), czy też szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). Regulacje tego typu, jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnego do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 k.p.). W ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się między innymi jego powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów (świadectwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.) istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy, a nawet szerzej (np. gdy idzie o zaświadczenie o zarobkach potrzebne do realizacji uprawnień poza zakładem pracy). Nie oznacza to, oczywiście, że pracownik może od pracodawcy domagać się wszelkich informacji, które go dotyczą: muszą one mieć ważne znaczenie dla jego sytuacji pracowniczej, a ponadto wyłączenie udzielenia przez pracodawcę informacji określonego typu może wynikać wprost lub pośrednio z przepisów prawa (np. ze sposobu ukształtowania instytucji odpowiedzialności dyscyplinarnej). Wynika stąd tym samym, że uznanie, iż domaganie się przez pracownika informacji dotyczącej jego sytuacji jako strony stosunku pracy, choć mieści się w pojęciu sprawy ze stosunku pracy (z zakresu prawa pracy) w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., nie musi jeszcze oznaczać, że w danym

przypadku na pracodawcy ciąży powinność jej udzielenia, a pracownikowi służy prawo skutecznego domagania się czy egzekwowania jej na drodze sądowej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzuty powoda odnośnie lekceważącego i poniżającego, a przez to naruszającego jego godność osobistą, charakteru pism kierowanych do niego przez Dziekana Wydziału nie znajdują potwierdzenia. Pisma te redagowane były w języku urzędowym, nie zawierały zwrotów obraźliwych ani wulgarnych, a powoływanie się nich na przepisy o ochronie danych osobowych nie było niczym niestosownym. Opóźnienie w załatwieniu wniosku Z. F. o udostępnienie danych o nadgodzinach wypracowanych przez nauczycieli akademickich wiązało się zaś z nakładem pracy i niedysponowaniem całością materiałów archiwalnych. Długotrwałość procesu udostępniania powodowi żądanych informacji nie wskazuje na zamiar naruszenia godności zainteresowanego i okazania mu lekceważącego szacunku. Ustalenie, że nie doszło do naruszenia dóbr osobistych strony zwalniało Sąd pierwszej instancji z obowiązku badania kwestii bezprawności działania pozwanego. Jednakże i to zagadnienie znalazło się w polu rozważań Sądu Okręgowego, który poczynił w tym zakresie prawidłowe ustalenia. Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się również przejawów nierównego traktowania powoda w stosunku do innych pracowników w omawianej materii i naruszenia przez pracodawcę norm art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, opartej na obydwu podstawach z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Apelacyjnemu naruszenie prawa materialnego w postaci art. 18^{3a} k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu, iż przydział godzin nadliczbowych oraz utrudnianie dostępu do informacji publicznej nie może być przejawem praktyk dyskryminacyjnych z uwagi na nastawienie emocjonalne pracownika i właściwości jego charakteru, a nadto naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uchybienie regułom logicznego rozumowania polegające na przyjęciu, że dwie wzajemnie sprzeczne tezy mogą być jednocześnie prawdziwe. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu skargi wskazano, że

dyskryminacja jest nieodłącznie związana z naruszeniem dóbr osobistych. W niniejszym przypadku polegała ona w utrudnianiu powodowi dostępu do informacji publicznej. Wobec braku obiektywnego kryterium różnicującego podział godzin nadliczbowych, pracownicy pozwanej obawiali się ujawnienia informacji, która potwierdziłaby istniejące w tym zakresie dyspozycje na niekorzyść powoda. Cechą różnicującą sytuację pracowników nie mogą zaś być właściwości charakteru powoda. Nasuwa się zatem pytanie, czy negatywna ocena charakteru pracownika, dokonana przez przełożonego, może stanowić przesłankę relewantną, wyłączającą zarzut dyskryminacji polegającej w tym przypadku na nierównym podziale godzin nadliczbowych oraz utrudnianiu dostępu do informacji publicznej. Podzielając ustalenia Sądu Okręgowego w kwestii traktowania Z. F. przez pozwaną w taki sam sposób jak innych pracowników, a jednocześnie przyjmując za Sądem pierwszej instancji, że właściwości charakteru powoda mogły być obiektywnym kryterium różnicującym jego sytuację pracowniczą, Sąd Apelacyjny powielił zawarte w uzasadnieniu wyroku pierwszoinstancyjnego fundamentalne błędy logicznego rozumowania.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby – poza naruszeniem przepisów

proceduralnych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W ramach tej właśnie podstawy skargi kasacyjnej pełnomocnik Z. F. zarzucił Sądowi Apelacyjnemu naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. przez uchybienie regułom logicznego rozumowania w ocenie zebranego materiału dowodowego i ustaleniu stanu faktycznego sprawy, polegające na przyjęciu, iż dwie wzajemnie sprzeczne tezy mogą być jednocześnie prawdziwe.

Odnosząc się do powyższego zarzutu warto przytoczyć treść art. 398³ § 3 k.p.c., zgodnie z którym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05 (OSNC 2006 nr 4, poz.76). W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, że konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, będącej wprawdzie specjalnym, ale jednak zwyczajnym środkiem odwoławczym, przysługującym w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek – zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. – skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W odniesieniu do Prokuratora Generalnego i Rzecznika Praw Obywatelskich zaostrożono wymagania co do skutków, jakie spowodowały naruszenia prawa popełnione przez sąd drugiej instancji (art. 398³ § 2 k.p.c.), natomiast w stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę wyłączono możliwość oparcia tego środka prawnego na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania i zakresem

rozpoznania skargi oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c., a także do jednoznacznego określenia funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa, sprawującego nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania (art. 183 ust.1 Konstytucji). Treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują więc, że chociaż generalnie dopuszczone jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nawet jeśli naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. W tej sytuacji skarga kasacyjna ograniczona tylko do zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie wskazująca na inne naruszenia prawa, byłaby niedopuszczalna jako nieoparta na ustawowej podstawie.

Pozostaje zatem rozważyć zasadność drugiej ze wskazanych przez pełnomocnika powoda podstaw skargi kasacyjnej, jaką jest naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 Kodeksu pracy, polegające na przyjęciu, iż przydział godzin nadliczbowych i utrudnianie dostępu do informacji publicznej nie może być przejawem praktyk dyskryminacyjnych z uwagi na nastawienie emocjonalne pracownika oraz właściwości jego charakteru.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od przypomnienia, że chociaż pierwotne pretensje Z. F., dochodzone przed Sądem Rejonowym – Sądem Pracy, dotyczyły zarówno naruszenia przez pracodawcę jego godności pracowniczej przez odmowę dostępu do informacji publicznej jak i nierównego traktowania w zakresie przydziału godzin nadliczbowych, to postanowieniem tegoż Sądu z daty 20 czerwca 2006 r. przekazano Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do rozpoznania tylko żądanie pozwu odnośnie do usunięcia skutków nieposzanowania przez pozwaną dóbr osobistych powoda, a sam skarżący na rozprawie w dniu 29 września 2006 r. oświadczył, iż kwestia dysponowania przez jego przełożonych ponadwymiarowym czasem pracy nauczycieli akademickich i związana z tym dyskryminacja nie jest przedmiotem niniejszego sporu. To ostatnie zagadnienie nie zostało zatem objęte kognicją Sądu pierwszej instancji. Nie może więc być ono przedmiotem analizy w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

Warto zauważyć, że unormowania art. 383 k.p.c. w istotny sposób modyfikują dopuszczalność zmiany przedmiotowej powództwa przed sądem drugiej instancji w relacji do uregulowań art. 193 k.p.c. O ile bowiem możliwe jest na tym etapie postępowania ograniczenie powództwa, o tyle generalną regułą jest niemożność rozszerzenia żądania pozwu lub wystąpienia z nowym roszczeniem. Jedyne wyjątki od tej zasady wymienione zostały w zdaniu drugim art. 383 k.p.c. Pierwszy z nich ma charakter surogacyjny i polega na tym, że w razie zmiany okoliczności powód może żądać zamiast pierwotnego przedmiotu sporu jego wartości lub innego przedmiotu. Oczywiście żądanie takie musi wynikać z dotychczasowej podstawy faktycznej powództwa. Drugi wariant zmiany powództwa dotyczy zaś świadczeń powtarzających się i sprowadza się do rozszerzenia żądania pozwu o roszczenia obejmujące okres po wydaniu zaskarżonego orzeczenia. Poza wspomnianymi odstępstwami od wyrażonej w zdaniu pierwszym art. 383 k.p.c. reguły, przedmiotem postępowania przed sądem odwoławczym zasadniczo są więc tylko te pretensje powoda, które stanowiły przedmiot rozpoznania i rozstrzygnięcia w procesie pierwszoinstancyjnym. Zmiana powództwa w postępowaniu apelacyjnym nie może zatem dotyczyć podstawy faktycznej dochodzonych roszczeń, gdyż w istocie oznaczałoby to wystąpienie z nowym żądaniem w miejsce poprzedniego. Również przytoczenie w apelacji przepisów prawa materialnego wskazujących na inny stan faktyczny niż ten, na którym zostały oparte pierwotne pretensje pozwu, jest niedozwoloną w tej fazie procesu zmianą powództwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1998 r., III CKN 32/98, OSNC 1999 nr 5, poz. 96). W kontekście unormowań art. 398¹³ k.p.c. tym bardziej wykluczone jest zgłoszenie w skardze kasacyjnej żądania, które nie stanowiło przedmiotu rozpoznania i rozstrzygnięcia sądów obydwu instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 192/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 422).

Reasumując: skoro w niniejszej sprawie przedmiotem rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych były pretensje Z. F. z tytułu odmowy udostępnienia mu przez pozwaną Politechnikę [...] informacji o ilości godzin nadliczbowych wypracowanych przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w Instytucie [...] oraz Zakładzie [...], to zakresem

kognicji Sądu Apelacyjnego oraz Sądu Najwyższego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym mogły być objęte tylko roszczenia powoda wywodzone z tak oznaczonej podstawy faktycznej. Materialnoprawną podstawę żądania pozwu stanowiły zaś przede wszystkim przepisy art. 11¹ Kodeksu pracy w związku z art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego, traktujące o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego godności pracowniczej, zaś w dalszej kolejności – przepisy art. 11², art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu pracy.

W uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji słusznie zwrócono uwagę na treść art. 47 i art. 51 Konstytucji zamieszczonych w Rozdziale II zatytułowanym „Wolność, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, z których pierwszy zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym, a drugi ogranicza obowiązek ujawniania danych na swój temat tylko do przypadków określonych w ustawie i zakazuje władzom publicznym pozyskiwania, prowadzenia i udostępniania informacji o obywatelach innych niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym. Konkretyzacją pierwszej z wyżej wymienionych kategorii wolności obywatelskich są między innymi przepisy art. 23 i art. 24 Kodeksu cywilnego oraz art. 11¹ Kodeksu pracy, regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa. Natomiast urzeczywistnieniem konstytucyjnych gwarancji w zakresie dostępu do informacji o obywatelach i dysponowania nimi są: w sferze prawa pracy – art. 22¹ k.p. reglamentujący uprawnienia pracodawcy w pozyskiwaniu danych o pracownikach oraz art. 94 pkt 9a k.p. zobowiązujący pracodawcę do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracowników, zaś w szerszym wymiarze – przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.).

Zestawienie tych dwóch rodzajów praw i wolności obywatelskich (a zarazem pracowniczych) ma zaś istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu, albowiem Z. F. opiera swoje roszczenia na zarzucie naruszenia przez Politechnikę jego godności pracowniczej właśnie poprzez sposób realizacji przez pozwaną wniosku powoda o ujawnienie danych ważnych z punktu widzenia funkcjonowania

stosunku pracy zainteresowanego, ale dotyczących innych pracowników uczelni i mających charakter przetworzonych informacji publicznych, których udostępnienie powinno odbywać się według zasad wynikających z przepisów ustawy o ochronie danych osobowych i jednocześnie z uwzględnieniem unormowań ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2001 r. Nr 112, poz. 1198 ze zm.). Nasuwa się zatem pytanie, czy w tym kontekście treść korespondencji pomiędzy Z. F. a Dyrektorem Instytutu oraz Dziekanem Wydziału, jak również długość okresu oczekiwania na załatwienie wniosku powoda noszą znamiona naruszenia dóbr osobistych ubezpieczonego.

W tej materii godzi się przypomnieć, że w myśl art. 11¹ Kodeksu pracy pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 Kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. 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 czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytworzą 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). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności) pracownika, ten ostatni może dochodzić swoich pretensji na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozpoznając roszczenia w tym zakresie sąd powinien w pierwszej kolejności ustalić, czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej z mocy art. 24 k.c., natomiast na sprawcy owego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 608/03, Lex nr 109404). Jak trafnie podkreślono w motywach wyroków Sądu Okręgowego i Sądu Apelacyjnego, ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tego tytułu, ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, Lex nr 6576, z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, Lex nr 53107, z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00, Lex nr 55098, z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, Lex nr 188474 i z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, Lex nr 197661). Nie każde zatem pozbawienie człowieka

uprawnień jest ujmowaniem jego godności, uzasadniającym zastosowanie cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych. Zależy to bowiem od tego, czy w powszechnym odczuciu stanowi ono naruszenie godności człowieka, czy też opinia publiczna nie wiąże z nim takich konsekwencji. Dla oceny w tym zakresie istotne znaczenie mają rodzaj i charakter uprawnień, których człowiek został pozbawiony, sposób działania sprawcy, a także stosunek, jaki mają inni ludzie do faktu pozbawienia danej osoby konkretnych uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/89, Lex nr 5282).

Kierując się powyższą wykładnią przepisów art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 i art. 24 k.c. Sądy obydwu instancji prawidłowo przyjęły, że z uwagi na narastający od wielu lat, a mający swoje źródło w braku pomocy władz uczelni w zabiegach Zbigniewa F. o uznanie tytułu naukowego uzyskanego za granicą, konflikt powoda z częścią środowiska akademickiego i zaangażowanie skarżącego w otrzymaniu informacji mających potwierdzić niesprawiedliwy sposób podziału godzin nadliczbowych pomiędzy pracowników Instytutu [...] oraz Zakładu [...], wszelkie utrudnienia w dostępie do tych danych Z. F. odbierał bardzo emocjonalnie i w jego subiektywnym odczuciu zachowania Dyrektora Instytutu oraz Dziekana Wydziału były przejawem lekceważenia powoda, godzącym w jego godność pracowniczą, jednakże według obiektywnych kryteriów nie doszło do naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych skarżącego. Warto podkreślić, że poza okresem nieobecności Dziekana Wydziału na uczelni, związanej z korzystaniem przezeń z urlopu wypoczynkowego, powód otrzymywał niezwłoczną odpowiedź na składane przez siebie pisma w tej sprawie. Korespondencja utrzymana była w urzędowym tonie, nie zawierała obraźliwych sformułowań ani ocen dyskredytujących skarżącego jako pracownika naukowego. Również próba wyjaśnienia przez przełożonych powoda podstawy prawnej domagania się przezeń informacji o ilości godzin nadliczbowych nauczycieli akademickich nie była czymś niestosownym w świetle obowiązujących przepisów. Trzeba bowiem pamiętać, że będące w posiadaniu Politechniki dane na ten temat nie były ujęte w zestawienia statystyczne, lecz miały indywidualny charakter i dotyczyły poszczególnych pracowników uczelni. Zgodnie zaś z unormowaniem art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r.

Nr 101, poz. 926 ze zm.), każdy ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych, a przetwarzanie owych danych może mieć miejsce ze względu na dobro publiczne, dobro osoby, której dane dotyczą, lub dobro osób trzecich w zakresie i trybie określonym ustawą. Zasadom tym nie uchybiają przepisy ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2001 r. Nr 112, poz. 1198 ze zm.). Ustawa o ochronie danych osobowych w sytuacji, gdy w treści informacji publicznej są zawarte dane osobowe, stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy o dostępie do informacji publicznej. Zamieszczone w art. 1 tego ostatniego aktu sformułowanie „nie naruszają” należy rozumieć w ten sposób, że przepisy ustawy o dostępie do informacji publicznej nie mogą naruszać i winny uwzględniać ograniczenia przetwarzania danych wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 13 czerwca 2006 r., II SA/Wa 2016/05, Lex nr 219349). Wprawdzie organy wyższej uczelni są zobowiązane do udostępnienia informacji publicznej na podstawie ustawy o dostępie do informacji publicznej (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 20 stycznia 2005 r., II SAB/Gd 66/04, ONSAiWSA 2007 nr 1, poz. 16), a z wnioskiem takim może wystąpić każdy, również osoba fizyczna (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 11 lutego 2004 r., II SAB 391/03, Lex nr 169533) bez potrzeby wykazania interesu prawnego i faktycznego w zgłoszeniu tego rodzaju żądania, jednakże w sytuacji, gdy udostępnienia danych domaga się osoba prawna (lub jej organ) należy badać, czy podmiot występujący z wnioskiem jest upoważniony do jej reprezentowania (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 30 kwietnia 2007 r., II SA/Wa 2404/06, Lex nr 319393). Informacja publiczna dotyczy sfery faktów. Jest nią treść dokumentów wytworzonych przez organy władzy publicznej, treść wystąpień, opinii i ocen przez nie dokonywanych, niezależnie do jakiego podmiotu są kierowane i jakiej sprawy dotyczą. Chodzi przy tym zarówno o treść dokumentów bezpośrednio przez te organy wytworzonych, jak i dokumentów, których używa się przy realizacji przewidzianych prawem zadań, nawet gdy nie pochodzą wprost od niego (por. wyroki Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 22 listopada 2006 r., II SAB/Wa 59/06, Lex nr 330260, z dnia 5 lipca 2007r ., II SAB/Wa 19/07,

Lex nr 368235 i z dnia 16 lipca 2008 r., II SA/Wa 721/08, Lex nr 423325). W sytuacji, gdy podmiot zobowiązany do udzielenia informacji publicznej nie dysponuje na dzień złożenia wniosku gotową informacją, a jej udostępnienie wymaga podjęcia dodatkowych czynności, polegających na sięgnięciu do dokumentacji źródłowej, wtedy wytworzenie dokumentu żądanej treści wskazywać będzie na proces jej przetwarzania. Wówczas żądana informacja będzie miała charakter informacji przetworzonej, tj. takiej, która co do zasady związana jest z koniecznością dokonania stosownych analiz, obliczeń, zestawień statystycznych połączonych z zaangażowaniem w ich przygotowaniu określonych środków osobowych i finansowych, a której udostępnienie dopuszczalne jest w razie wykazania przez wnioskodawcę istotnego interesu publicznego w zgłoszeniu tego rodzaju żądania (por. wyroki Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 27 czerwca 2007 r., II SA/Wa 112/07, Lex nr 340009 i z dnia 22 sierpnia 2007 r., II SA/Wa 1048/07, Lex nr 368241).

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy zatem stwierdzić, że skoro żądane przez Z. F. dane na temat godzin ponadwymiarowych nauczycieli akademickich objęte były ochroną danych osobowych, a ich udostępnienie wymagało dokonania odpowiednich analiz, obliczeń i zestawień statystycznych, miały one charakter przetworzonych informacji publicznych. Nie było zatem przejawem lekceważenia powoda i uchybienia jego godności poinformowanie przez przełożonych o prawnej ochronie posiadanych przez uczelnię danych i konieczności wykazania przez Z. F. legitymacji do reprezentowania Rady Wydziału, w której imieniu pierwotnie występował oraz interesu w domaganiu się tego rodzaju informacji. Nie stanowiło także naruszenia dóbr osobistych powoda kilkumiesięczne oczekiwanie na ostateczne załatwienie wniosku, skoro do jego realizacji niezbędne było dotarcie do dokumentacji źródłowej będącej w dyspozycji różnych wydziałów i oddziałów Politechniki, a następnie przetworzenie ich treści w żadaną informację publiczną.

Powyższy tok rozumowania Sądu Okręgowego i Sądu Apelacyjnego, zmierzający do wykazania zgodności zachowania pozwanej w zakresie udostępnienia Z. F. informacji publicznych z obowiązującym prawem, a nade wszystko braku znamion naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych powoda w

świetle obiektywnych (a nie tylko subiektywnych, podyktowanych stanem emocjonalnym skarżącego) kryteriów, autor skargi kasacyjnej przenosi na płaszczyznę przepisów o dyskryminacji w zatrudnieniu, wprawdzie przytoczonych w uzasadnieniu wyroku drugoinstancyjnego, ale w zupełnie innym kontekście.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda podkreślając związek dyskryminacji z naruszeniem dóbr osobistych pracownika akcentuje ten pierwszy, dyskryminacyjny aspekt sprawy i sugeruje Sądom obydwu instancji przypisywanie właściwościom charakteru Z. F. i jego nastawieniu emocjonalnemu do części środowiska akademickiego roli obiektywnej przesłanki zróżnicowania przez pracodawcę sposobu traktowania skarżącego w stosunku do innych pracowników uczelni.

Zarzut ten jest jednak chybiony.

Ocenę trafności powyższego zarzutu rozpocząć należy od przypomnienia, iż zasada równości praw i będąca jej lustrzanym odbiciem zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym na mocy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (Dz.U.z 1993 r. Nr 61 poz. 284 ze zm.) i mającej – zgodnie z art. 91 ust .2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym. W myśl art. 14 tej Konwencji, korzystanie z praw i wolności w niej wymienionych powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.

Omawiana zasada wynika również z art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz dyrektyw regulujący problematykę m.in. równego traktowania w zatrudnieniu: Dyrektywy Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawców państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet (75/117/EWG), Dyrektywy Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (76/207/EWG), Dyrektywy Rady z

dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (97/80/WE) i Dyrektywy Rady 200/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy i Dyrektywy Rady 200/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r., zmieniającej Dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, kształceniu i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Trybunał Konstytucyjny, dokonując wykładni omawianych zasad, wyjaśnił, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz.1, z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz. 18; z dnia 3 września 1996r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz.33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37 i z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84).

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną - (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS z 1997 nr 8, poz. 131, z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz.360, z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486, z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185, z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34, z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5, z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551, z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, M.P.Pr. 2008 Nr 8, poz. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

W judykaturze zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 11² k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w kodeksie pracy jako przyczynę (w języku prawniczym, także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych, służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p.), zachęcanie do nierównego traktowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p.), charakterystyczny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 k.p.) i in. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za

podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305).

Wzorowany na art. 4 ust.1 Dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie: art. 19 Dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art.10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art.6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Podążając śladami orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (por. orzeczenie z dnia 31 marca 1981r., C-96/80 w sprawie J.P. Jenkins przeciwko Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., z dnia 13 maja 1986 r., C-170/84, w sprawie Bilka-Kaufhaus GmbH przeciwko Karin Weber von Hartz i z dnia 26 czerwca 2001 r., C-381/99, w sprawie Sutanna Brunnhofer przeciwko Bank der österreichischen Postsparkasse AG), również Sąd Najwyższy stoi na stanowisko, iż w tego rodzaju sporach pracownik powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r. II PK 33/05, niepublikowany oraz z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz.160 i z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu warto podkreślić, że autor skargi kasacyjnej upatruje przejawów dyskryminacji i zarazem naruszenia dóbr osobistych Z. F. w sposobie podziału przez pracodawcę godzin nadliczbowych pomiędzy nauczycieli akademickich zatrudnionych w Instytucie [...] oraz Zakładzie [...], a nadto w utrudnianiu powodowi dostępu do danych na ten temat. Tymczasem z przyczyn szczegółowo omówionych we wcześniejszym fragmencie uzasadnienia wyroku, kwestia dysponowania przez kierownictwo Instytutu ponadwymiarowym czasem pracy załogi nie mogła być przedmiotem analizy w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, skoro nie stanowiła ona

faktycznej podstawy pretensji pozwu rozpoznanych i rozstrzygniętych przez Sąd pierwszej instancji. W zakresie tych okoliczności, które ową podstawę stanowiły, Z. F. nie udowodnił zaś, aby z racji przesłanek o charakterze dyskryminacyjnym został potraktowany przez przełożonych gorzej od innych pracowników ubiegających się o ujawnienie przetworzonych informacji publicznych. Co więcej – nie wskazał żadnych konkretnych przykładów praktyk dyskryminacyjnych pracodawcy w tej materii. Wobec niestwierdzenia w toku procesu przejawów bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji skarżącego w sferze udostępniania przez Politechnikę informacji publicznych, pozwana została zwolniona z obowiązku udowadniania, że różnicując w tym zakresie sytuację Z. F. w relacji do innych osób, kierowała się obiektywnymi kryteriami. Wbrew zarzutom pełnomocnika powoda, w pisemnych motywach orzeczeń Sądu Okręgowego i Sądu Apelacyjnego nie zwarto jakiegokolwiek konkluzji na temat właściwości charakteru Z. F. i ich oceny przez otoczenie jako czynników usprawiedliwiających gorsze traktowanie skarżącego w sposobie załatwiania wniosku o ujawnienie wspomnianych informacji, gdyż takiego gorszego traktowania w ogóle nie stwierdzono. Okoliczności te były natomiast elementem rozważań Sądów obydwu instancji w ramach wykładni art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 i art. 24 § 1 k.c. doprowadzając te sądy do sformułowania wniosku, że o ile z powodu narastającego od dłuższego czasu konfliktu z częścią środowiska akademickiego i emocjonalnego stanu skarżącego do sprawy podziału godzin nadliczbowych i pozyskania danych na ten temat mógł on w swoim subiektywnym odczuciu uznać zachowanie przełożonych za godzące w jego dobra osobiste, to w świetle określonych kryteriów nie doszło do naruszenia przez pozwaną godności pracowniczej powoda.

Powyższa argumentacja dotyczyła jednak zupełnie innego zagadnienia niż rzekome praktyki dyskryminacyjne pracodawcy w zakresie dostępu pracowników do informacji publicznych.

Reasumując: wobec bezzasadności zarzutów podnoszonych przez autora skargi kasacyjnej w ramach obydwu wskazanych podstaw zaskarżenia, Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/