



Sygn. akt II PK 112/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Walentego K.
przeciwko KGHM Polska Miedź Spółka Akcyjna Oddział Zakłady Górnicze "R." w P.
o odszkodowanie i zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2010 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 15 grudnia 2009 r.,

oddala skargę.

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 15 grudnia 2009 r. oddalił apelację powoda Walentego K. od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 12 marca 2009 r. oddalającego jego powództwo.

Powód (jak sam potwierdził w skardze kasacyjnej) nie dochodził odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem zwolnienie z pracy na

podstawie art. 45 k.p. Jego żądania wynikały z ustania zatrudnienia, dochodził bowiem wyrównania utraconych zarobków (dochodów) od rozwiązania stosunku pracy (od 1 kwietnia 2004 r.), ponownego zatrudnienia bądź renty do wieku emerytalnego oraz odszkodowania za naruszenie dóbr osobistych wobec wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy wręczonego mu za ujawnienie nieprawidłowości w działalności pracodawcy. Twierdził, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia było to, że w związku z zajmowanym stanowiskiem i w zakresie swoich obowiązków ujawnił liczne akty korupcji związane z działalnością prowadzoną przez pozwanego. Powód nie domagał się badania zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, ale zbadania przesłanek pozwalających na pociągnięcie pozwanego do odpowiedzialności na podstawie Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji. Istnieje związek przyczynowy pomiędzy korupcją a szkodą powoda w postaci braku zatrudnienia i dochodów. Podstawy prawnej roszczeń powód upatrywał w przepisach Konwencji i art. 415 k.c. - pozwalającym w jego ocenie na zastosowanie Konwencji wobec braku przepisu szczególnego. Ochrony dóbr osobistych żądał na podstawie art. 23 i 24 k.c.

Sąd Okręgowy ustalił, iż powód był pracownikiem pozwanej od 5 marca 1996 r. do 31 marca 2004 r., ostatnio jako kierownik działu kontroli gospodarczej. Stwierdzone przez powoda podczas kontroli nieprawidłowości nie były w wielu przypadkach uznawane przez pracodawcę, który zlecał wykonanie rekontroli. Także kierowane przez powoda do organów ścigania zawiadomienia o korupcji nie doprowadziły do postawienia zarzutów czynów przestępczych. Pozwana 8 grudnia 2003 r., wskazując za przyczynę reorganizację służb działu kontroli gospodarczej, wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska i kategorii zaszeregowania. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i umowa o pracę uległa rozwiązaniu 31 marca 2004 r. Powództwo o przywrócenie do pracy zostało oddalone przez Sąd Pracy wyrokiem z 8 lipca 2004 r. wobec uchybienia terminu do wniesienia odwołania (art. 264 i 265 k.p.). Apelacja powoda od tego wyroku została oddalona. Karne postępowanie w sprawie naruszenia praw pracowniczych powoda w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy zostało umorzone. Powód nie podjął innego zatrudnienia i pozostaje na utrzymaniu żony. Sąd Okręgowy ocenił, że nie był uprawniony do przeprowadzenia

postępowania dowodowego na okoliczność ustalenia czy pracownicy pozwanej dopuścili się aktów korupcji, gdyż wyłącznie sąd karny decyduje o tym, czy został popełniony czyn korupcji (art. 228, art. 229 i art. 230-230a Kodeksu karnego). Powód nie wykazał zatem, iż utrata przezeń zatrudnienia wynikała z ujawnienia korupcji pracowników pozwanej, skoro organy ścigania nie znalazły podstaw do postawienia takich zarzutów osobom wymienionym we wnioskach pokontrolnych sporządzonych przez powoda. Brak było winy pozwanej w ustaniu zatrudnienia powoda, co wykluczało jej odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c. Wypowiedzenie zmieniające było oparte na przepisach Kodeksu pracy i nie było bezprawne, skoro powództwo o przywrócenie do pracy zostało oddalone. Powód w tym postępowaniu nie mógł domagać się ponownego zbadania zasadności wypowiedzenia (art. 365 § 1 k.p.c.). Z tej przyczyny nie było konieczne prowadzenie postępowania dla ustalenia okoliczności w jakich doszło do złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, w tym czy wskazane przez powoda osoby dopuściły się czynów korupcyjnych. Brak bezprawności wypowiedzenia oznaczał, że nie naruszało dóbr osobistych powoda. „Stabilność zatrudnienia” nie jest dobrem objętym ochroną na podstawie art. 23 k.c. Nie wystąpiły również przesłanki do zasądzenia renty na podstawie art. 444 § 2 k.c. albowiem powód nie utracił zdolności do pracy zarobkowej.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda wskazał, że Cywilnoprawna Konwencja o Korupcji z 4 listopada 1999 r. nie mogła stanowić bezpośredniej podstawy prawnej dochodzonych roszczeń bez dalszych regulacji przyjętych w prawie krajowym (art. 91 Konstytucji). Konwencja zobowiązuje bowiem do wydania aktów prawnych (ustaw) pozwalających na jej stosowanie. Odszkodowanie za niezyskane wynagrodzenie od rozwiązania stosunku pracy oraz żądanie zatrudnienia na poprzednim lub równorzędnym stanowisku nie mogły być dochodzone a podstawie art. 415 k.c. Przepis art. 45 § 1 k.p. jest przepisem szczególnym do art. 415 k.c. i skoro samodzielnie reguluje materię rozwiązania umowy o pracę to przepis art. 415 k.c. nie ma zastosowania (art. 300 k.p.). Oznacza to, że były pracownik wskazując na poniesienie szkody, polegającej na utracie zatrudnienia i związanych z tym zarobków, wskutek spowodowanego korupcją lub szykaną za jej ujawnienie wypowiedzenia umowy o pracę może

dochodzić tylko roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. i w granicach z art. 47 i 47¹ k.p. Istotnym dla rozstrzygnięcia sporu był wyrok Sądu Pracy z 8 lipca 2004 r. oddalający roszczenia powoda z art. 45 k.p. Trafnie zatem Sąd pierwszej instancji nie prowadził postępowania dowodowego w celu ewentualnego wykazania innej (niż wskazana przez pracodawcę) przyczyny wypowiedzenia warunków pracy. Skoro wykluczone jest dochodzenie przez powoda roszczeń na podstawie art. 415 k.c. oraz „nastąpiła prekluzja roszczeń z art. 45 § 1 k.p.”, to tym samym ustała potrzeba rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Z tych przyczyn zasadne było oddalenie żądania odszkodowania i ponownego zatrudnienia powoda przez pozwaną. Niezasadne były roszczenia łączone z naruszeniem dóbr osobistych powoda. „Stabilność zatrudnienia” nie jest dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 k.c. Zatrudnienie wynika z zwartej umowy oraz obowiązujących przepisów i trwa aż strony nie skorzystają z uprawnienia do jego rozwiązania. Wypowiedzenie zmieniające nie naruszało czci i dobrego imienia powoda. Było przewidzianym ustawą uprawnieniem pracodawcy (art. 42 k.p.). W treści tego oświadczenia ani w jego uzasadnieniu nie ma sformułowań naruszających dobra osobiste.

Skarga kasacyjna zarzuciła naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.); 1) art. 415 k.c. a także „przepisów” Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji - poprzez błędną wykładnię jej przepisów oraz niezastosowanie na podstawie art. 415 k.c.; 2) art. 23 k.c. w związku z art. 24 k.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie „polegające na przyjęciu, że powód nie wykazał żadnych okoliczności pozwalających na uznanie, iż skutek naruszenia przez pozwaną jego dóbr osobistych poniósł szkodę majątkową, podczas gdy powód wywodził naruszenie dóbr osobistych z bezprawnego zachowania pozwanego, polegającego na wręczeniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego w konsekwencji ujawnienia przez powoda nieprawidłowości w prowadzonej przez pozwanego działalności”. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania bądź o jego zmianę i zasądzenie należności dochodzonej pozwem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawa skargi kasacyjnej nie jest uzasadniona.

Z zaskarżonego wyroku wynika, że wskazane w zarzutach skargi przepisy nie miały zastosowania jako uprawniona podstawa żądanej kompensaty szkody łączonej z rozwiązaniem stosunku pracy oraz dlatego, że pozwany nie naruszył dóbr osobistych skarżącego.

I. W zakresie kompensaty szkody łączonej z rozwiązaniem stosunku pracy skarżący zakłada cywilną odpowiedzialność pracodawcy za bezprawie inne niż określone w art. 45 § 1 k.p. Przyjmuje, że nie jest ona wykluczona nawet wtedy, gdy uprzednio zostało oddalone jego powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Skarżący całkiem odrębnie traktuje więc uprzednią sprawę o przywrócenie do pracy i aktualną o odszkodowanie.

Jasno wszak twierdził w tej sprawie i obecnie w skardze, że „nie dochodzi roszczeń ze stosunku pracy, w tym odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem zwolnienie z pracy na podstawie art. 45 k.p.". Podkreślił w skardze, że „nie domaga się badania zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, ale zbadania przesłanek pozwalających na pociągnięcie pozwanego do pełnej odpowiedzialności w rozumieniu Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji".

Podstawą żądanej odpowiedzialności ma być czyn niedozwolony pozwanego polegający na odwetowym rozwiązaniu stosunku pracy przez dyrektora strony pozwanej wobec ujawnienia przez powoda korupcji u pracodawcy. Pozwany miał popełnić czyn niedozwolony polegający na tym, że „poprzez rozwiązanie stosunku pracy wręczył nienależną korzyść pracownikom zatrudnianym u niego i w jednostce nadrzędnej nad nim" (pismo procesowe skarżącego z 14 grudnia 2009 r.).

Skarżący zakłada zatem, że nie jest wykluczona inna, lecz nie jako uzupełniająca ale jako odrębna odpowiedzialność za bezprawie, które nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz wymogu zasadności wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p. (w jego przypadku w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Z konstrukcji powództwa i argumentacji skarżącego wynika, że o odrębności sprawy decyduje zachowanie pozwanego, które wykracza poza bezprawność określoną w art. 45 k.p. (w związku z art. 42 k.p.) oraz inne zdarzenia, niż te które zostały podane jako przyczyna osądzonego uprzednio wypowiedzenia zmieniającego.

Procesowo takie powództwo stanowi sprawę cywilną (art. 1 k.p.c.) i przy braku tożsamości z uprzednią sprawą o roszczenia z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. nie powoduje odrzucenia pozwu, gdy nie można przyjąć, że sprawa o to samo roszczenie została już uprzednio osądzona (art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., art. 379 pkt 3 k.p.c.).

II. Sprawa dotyczy problemu samej dopuszczalności odrębnej odpowiedzialności cywilnej za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, a nie kwestii cywilnej odpowiedzialności uzupełniającej, gdyż powództwo skarżącego o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. zostało wcześniej oddalone w innej sprawie. W obecnej sprawie powodowi chodzi o samodzielne zastosowanie przepisu art. 415 k.c. i Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji. Przy założeniu, że nie jest wykluczona odrębna odpowiedzialność za czyn niedozwolony, stawałoby to przedmiot sprawy ponad ujawnionymi w doktrynie i orzecznictwie problemami dotyczącymi dalszej cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, ponad określoną w prawie pracy za szkodę związaną z rozwiązaniem zatrudnienia z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a które wywołał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05. Zakres odpowiedzialności odszkodowawczej na gruncie prawa pracy został rozważony w uchwale powiększonego składu Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 r. nr 1-2, poz. 1). Sąd Najwyższy inaczej niż Trybunał stwierdził, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Pozytywna odpowiedź - a więc inaczej niż w zaskarżonym wyroku - że samodzielna, czyli odrębna odpowiedzialność za czyn niedozwolony nie jest wykluczona, nie koliduje z wskazaną uchwałą Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., gdyż odnosi się ona tylko do bezprawności zachowania pracodawcy określonej w prawie pracy (art. 300 k.p.). Natomiast powód wymaga samodzielnego stosowania art. 415 k.c., a więc nie chodzi o kwestię czy i jak dalece możliwa jest

odpowiedzialność pracodawcy uzupełniająca świadczenia określone w Kodeksie pracy.

Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone „zadekretowanie”, gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 k.p. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Innymi słowy chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony jest w przepisach o rozwiązywaniu stosunku pracy. Ta ostatnia nie jest oparta na winie, natomiast nie jest wykluczone bezprawie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu, co nie znajduje uregulowania w prawie pracy (art. 300 k.p.).

Można wskazać orzecznictwo, które stwierdza, że zakres odszkodowania nie jest zamknięty, czyli że możliwa jest odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c., choć jednocześnie z zastrzeżeniem, że dotyczyłaby szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; podobnie w wyroku z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, dotychczas niepublikowany; także wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 279).

Innymi słowy, jeżeli zachowanie pracodawcy stanowi delikt, z którego wynika szkoda, to odpowiedzialność ta nie może być wyłączona. Obejmuje bezprawność szerszą niż określona w prawie pracy i wobec jej samodzielnej oraz odrębnej regulacji nie byłoby uprawnione stwierdzenie, że jest wyłączona przez przepisy czy zasady prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że każdorazowo możliwy będzie zabieg (kumulacja) albo alternatywna odpowiedzialność na podstawie art. 45 k.p. oraz na podstawie art. 415 k.c.

III. O powodzeniu powództwa żądającego odpowiedzialności za delikt nie decyduje jednak samo wskazanie innej niż przepisy prawa pracy podstawy prawnej - czyli art. 415 k.c. Powód (pracownik) może inaczej prawnie kwalifikować to co stanowiło rzeczywisty przedmiot sprawy. Jednak to sąd ostatecznie każdorazowo ocenia jakie prawo materialne ma zastosowanie dla rozstrzygnięcia przedmiotu

sporu (*iura novit curia*). Przedmiot sprawy wyznacza żądanie i przytoczone okoliczności faktyczne (art. 187 § 1 k.p.c.). Natomiast wskazana przez powoda podstawa prawna nie jest wiążąca, choć może być uznawana jako norma wiodąca w sprawie i tym samym wyznaczać jakie dowody są istotne i wymagane dla wyjaśnienia spraw.

Pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy podając za przyczynę reorganizację działu kontroli. Powód nie przyjął proponowanych warunków. Nie wniósł odwołania od wypowiedzenia w terminie i z tej przyczyny jego powództwo o przywrócenie do pracy zostało oddalone (art. 264 i 265 k.p.).

Natomiast osnową obecnego powództwa jest twierdzenie o bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy jako źródle szkody uzasadniającej dochodzenie kompensaty w postaci odszkodowania za utracone zarobki od ustania zatrudnienia bądź renty do emerytury. Zachowanie bezprawne miało polegać na podaniu pozornej przyczyny wypowiedzenia i ukryciu prawdziwej, którą było działanie odwetowe pracodawcy za ujawnianie przez powoda akty korupcji.

To, że nie zachodziła negatywna przesłanka procesowa z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. nie oznacza, że kwalifikacja prawna żądania wraz z jego podstawą faktyczną, mogła pomijać przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Rzecz w tym, że sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o roszczenia wynikające z rozwiązania stosunku pracy nie były i nie są obojętne prawodawcy. Nie ma tu dowolności trybu i rodzaju powództw. Skoro prawodawca określił sposób dochodzenia i zakres roszczeń w sprawie pracowniczej o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie po wypowiedzeniu albo po rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, to oznacza to, że w pierwszej kolejności zastosowanie ma określony w ustawie (Kodeksie pracy) tryb wymagany do likwidacji sporów związanych z tymi zdarzeniami. Bada się w nim zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 k.p., art. 56 k.p.). Konflikt, którego źródłem są te zdarzenia rozstrzyga się zatem w jednym procesie co do wszystkich możliwych roszczeń. W założeniu chodzi nie tylko o likwidację całego konfliktu, lecz również o szybkość w jego załatwieniu.

Na tym tle nie można nie zauważyć trafnej wypowiedzi Sądu Najwyższego, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227 - i dalsze wskazane w nim orzecznictwo). Ta kardynalna - jak określono ją w tym orzeczeniu - zasada o ile może być wątpliwa w odniesieniu do deliktu, to rozwiązuje kwestię odpowiedzialności dalszej niż przewidziana w prawie pracy, gdy powództwo ma swe źródło w wypowiedzeniu umowy o pracę, które to składało się na zasadniczy przedmiot sporu i powinno być ocenione w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne bądź o przywrócenie do pracy. Takie powództwo skarżącego zostało jednak oddalone przed wniesieniem powództwa w tej sprawie. Powodzenie obecnego powództwa warunkowało więc stwierdzenie niezgodności z prawem wypowiedzenia, która mogła być oceniana w trybie odwołania od wypowiedzenia w terminie z art. 264 k.p. Skarżący żąda bowiem kontroli zachowania pracodawcy, której wynik miał podważyć zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy. Powinno to być jednak przedmiotem sprawy poprzedniej, czyli z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Oceny tej nie zmienia szerszy zakres roszczeń w obecnej sprawie, skoro i one rodzajowo nie obiegają od określonych w ustawie (żądane odszkodowanie albo renta ma zastępować brak wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy).

To, że poprzednie powództwo zostało oddalone ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 k.p. nie pozwala stwierdzić, że podana w wypowiedzeniu przyczyna oraz tryb rozwiązania stosunku pracy nie były zgodne z prawem. Nie ma znaczenia, że oddalenie powództwa nastąpiło ze względu na uchybienie terminu do odwołania od wypowiedzenia, gdyż nawet wówczas uprawnione jest stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy, a w tym przypadku po wypowiedzeniu zmieniającym a nie definitywnym, było zgodne z prawem.

Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.), wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 r. nr 22, poz. 539).

Błędne jednak byłoby postrzeganie (*prima facie*), że chodzi tu tylko o uprzednie osądzenie sprawy, gdyż to prowadziło do odrzucenia pozwu i umorzenia postępowania. W tej zaś sprawie merytorycznie ją zakończono oddalając powództwo wobec niemożności wykazania innej bezprawności. Ocena ta odnosi się do zarzucanego deliktu.

Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny, lecz tylko skargę kasacyjną i związany jest zarzutami jej podstaw oraz ustaleniami faktycznymi stanowiącym podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.). Skarga nie została oparta na podstawie procesowej, co oznacza, że oceny zarzutów podstawy materialnoprawnej nie można dokonywać w oparciu o inny niż ustalony, a tym bardziej nieustalony, stan faktyczny sprawy. Przedmiotem zainteresowania była bezprawność, która w ocenie powoda miała szczególny charakter uzasadniający właśnie odrębne powództwo, jednak w tej sprawie nie ustalono czynu niedozwolonego jako zdarzenia faktycznego, a więc działania pozwanego bezprawnego i zawinionego. Zarzuty podstawy materialnej skargi nie miały więc oparcia w stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku.

V. Odrębną kwestię stanowiło poszukiwanie przez skarżącego samodzielnej podstawy prawnej powództwa w Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji. Podstawą skargi kasacyjnej nie może być zarzut naruszenia całej Konwencji (aktu prawnego) bez wskazania przepisu przez niezastosowanie lub błędne zastosowanie którego rozstrzygnięcie jest wadliwe (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Podstawa skargi nie określa, który przepis Konwencji został naruszony. Po wtóre nawet spełnienie zadość temu reżimowi nie mogłoby zmienić trafnej oceny zaskarżonego wyroku, iż Konwencja nie ma zastosowania w wewnętrznym porządku prawnym bez wydania ustawy (art. 91 Konstytucji). Jej regulacje odnoszą się do stron Konwencji, a nie indywidualnie do osób, które poniosły szkodę będącą skutkiem aktów korupcji (art.

1, art. 4 Konwencji). Określony w Konwencji model odpowiedzialności odszkodowawczej za korupcję nie różni się istotnie od odpowiedzialności takiej jak za delikt, co nie oznacza, że postanowienia Konwencji miały bezpośrednie zastosowanie w tej sprawie.

VI. Przepisy art. 300 k.p. i art. 11¹ k.p. nie wyłączają zastosowania art. 23 i 24 k.c. do ochrony dóbr osobistych pracownika. Postawiony w skardze zarzut naruszania tych przepisów nie jest zasadny. Prawo materialne może być naruszone przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Powód nie zarzuca błędnej wykładni, lecz niewłaściwe jego zastosowanie. W zaskarżonym wyroku nie ma jednak ustalonych faktów, które pozwalałyby stwierdzić błędne zastosowanie prawa o ochronie dóbr osobistych powoda. W sprawie nie ustalono, iżby jakiegokolwiek dobro osobiste skarżącego zostało naruszone. Ustalenie to wiąże Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) i procesowo skarga kasacyjna w żądanej mierze go nie podważa (nie została oparta na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Skarga tego warunku w ogóle nie dostrzega i dalej jedynie podtrzymuje twierdzenie, że skarżący „wywodził naruszenie dóbr osobistych z bezprawnego zachowania pozwanego, polegającego na wręczeniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego w konsekwencji ujawnienia przez powoda nieprawidłowości w prowadzonej przez pozwanego działalności”. Wypowiedzenie nie było niezgodne z prawem w rozumieniu art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., skoro odwołanie od wypowiedzenia zostało oddalone. Nawet jednak bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, czyli z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie od razu byłoby różnoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678). Poszukiwanie innej bezprawności jako podstawy odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych nie było wykluczone, jednak Sąd dokonał analizy formy i treści wypowiedzenia, na podstawie której nie można stwierdzić naruszenia dóbr osobistych powoda. Jeżeli więc powód pomija stan faktyczny (albo jego brak) i redukuje zarzut do tego, iż żądanie wywodził z bezprawnego wypowiedzenia zmieniającego w konsekwencji ujawnienia przez powoda nieprawidłowości w prowadzonej przez pozwaną działalności, to nie jest to zarzut wystarczający, gdyż odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych ma

charakter obiektywny i oparta jest na normalnym związku przyczynowym (art. 361 § 1 k.c.). Skarga nie podważa więc zasadniczego stwierdzenia zaskarżonego wyroku, iż powód nie wykazał, aby jego określone dobro osobiste zostało naruszone przez bezprawne działanie pozwanej.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.