

Zadośćuczynienie krzywdzie doznanej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

1. Odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie – kompensata krzywdy

Wadliwe wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę, a w szczególności wypowiedzenie nieuzasadnione, może być szczególnie dotkliwe dla pracownika nie tylko w sferze jego interesów majątkowych, ale także w sferze emocjonalnej. Poczuciu głębokiej niesprawiedliwości przez niesłuszne zwolnienie towarzyszyć może pragnienie zadośćuczynienia doznanej krzywdzie.

Środkiem prawnym rekompensaty szkód w interesie pracownika, którego stosunek pracy został wadliwie rozwiązany za wypowiedzeniem, jest odszkodowanie (art. 47¹ Kodeksu pracy¹). Zagadnienia związane z charakterem prawnym tego odszkodowania i jego zakresem przedmiotowym są kluczowymi zagadnieniami prawa pracy, stale pojawiającymi się w orzecznictwie sądowym.

Z dorobku judykatury wynika, że odszkodowanie przewidziane w art. 47¹ k.p. pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo realizuje ono funkcję socjalną, tj. zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy, oraz represyjną (kary za wadliwe rozwiązanie umowy). W wyroku Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., I PK 190/14², wyrażono pogląd, że wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

Powyższy wyrok wpisuje się w poglądy prezentowane przez doktrynę. Przykładowo Ludwik Florek wskazuje, że odszkodowanie z art. 47¹ k.p. spełnia – stosownie do okoliczności – funkcję odszkodowania *sensu stricto*, kompensując uszczerbek

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1510; dalej: k.p.

² Wyrok SN z 18 maja 2015 r., I PK 190/14, LEX nr 1677164.

powstały w majątku pracownika wskutek niezyskania przewidywanego wynagrodzenia, bądź funkcję pieniężnego zadośćuczynienia za naruszenie prawa do pozostawania w stosunku pracy. Tę drugą funkcję spełnia wówczas, gdy pracownik – mimo zwolnienia – nie poniósł uszczerbku majątkowego w związku z podjęciem innej pracy. Prawo do tego rodzaju świadczenia nie jest też uwarunkowane pozostawaniem pracownika bez pracy³. Tezę o odszkodowaniu rekompensującym krzywdę wadliwie zwolnionego pracownika prezentują także m.in. Zbigniew Góral⁴ oraz Piotr Prusinowski⁵.

Kompensata krzywdy poniesionej przez wadliwie zwolnienie pracownika przez ustawowe odszkodowanie przewidziane w art. 47¹ k.p. może być nieadekwatna do skali dolegliwości. Uzyskanie pełnego naprawienia szkód wymagałoby sięgnięcia po roszczenia uzupełniające na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego⁶.

2. Roszczenia wywodzone z przepisów Kodeksu cywilnego

Jedno zdarzenie (wypowiedzenie umowy o pracę) może rodzić wiele skutków prawnych, uregulowanych różnymi przepisami, w tym przepisami prawa pracy. Prawo pracy akceptuje kombinację różnych roszczeń majątkowych, z jakimi mają prawo występować pracownicy, albowiem identyczne stany faktyczne lub wykazujące daleko idące podobieństwo, poddane regulacji indywidualnego prawa pracy, mogą wywoływać według różnych przepisów odmienne skutki prawne⁷.

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 1 marca 2018 r., III PK 18/17⁸, przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych.

Należy jednak zastrzec, że w orzecznictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym roszczenie uzupełniające, choćby o zadośćuczynienie, przysługuje w przypadku

³ L. Florek, T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 348.

⁴ Z. Góral, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2020, s. 450.

⁵ P. Prusinowski, [w:] Z. Góral (red.), *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 290.

⁶ Wyrok SN z 18 sierpnia 2010, II PK 28/10, OSNP 2011, Nr 23-24, poz. 296.

⁷ Uchwała 7 sędziów SN z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017, Nr 3, poz. 27.

⁸ Wyroku SN z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, OSP 2019, Nr 5, poz. 51.

zwolnienia dyscyplinarnego⁹. Inaczej ocenia się przypadek wypowiedzenia umowy o pracę. W uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09¹⁰, podkreślono, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Taka dyferencjacja i modyfikacja roszczeń pracowniczych w prawie pracy – w odróżnieniu od cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania – oparta została na racjonalnym kompromisie partnerów społecznych, godzącym w usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego przez nieznajdujące w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. We wskazanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził także kategoriyczny pogląd, że skutki niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę nie powinny polegać na „kreowaniu” rozmaitych roszczeń przez pracownika tylko dlatego, że czuje się pokrzywdzony utratą zatrudnienia wskutek skorzystania przez pracodawcę ze zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę. Rozpoznawanie tego rodzaju roszczeń odszkodowawczych może spowodować trudny do wyobrażenia ilościowy wzrost sporów odszkodowawczych niełatwych do osądzenia przez sądy pracy w rozsądnych terminach.

Wzmiankowane w powyższej uchwale „kreowanie” roszczeń rekompensujących poczucie krzywdy za utratę pracy odbywa się najczęściej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23, 24 i 448 k.c.).

3. Próby konkretyzacji dóbr osobistych naruszonych wypowiedzeniem umowy o pracę

Ochrona dóbr osobistych nie dotyczy abstrakcyjnej, ogólnej wartości. Wymagane jest każdorazowe skonkretyzowanie chronionego dobra. Stanowi to punkt odniesienia dla ustaleń i ocen, czy działanie sprawcy stanowiło naruszenie dobra osobistego oraz czy było bezprawne.

Pojęcie dóbr osobistych nie zostało zdefiniowane ani w Kodeksie cywilnym, ani w Kodeksie pracy. Wskazany w art. 23 k.c. katalog ma charakter otwarty, co skłania do poszukiwania niewyrażonych *expressis verbis* dóbr osobistych. Ten stan rzeczy wpływa na „kreatywne” poszukiwanie podstaw roszczeń o zadośćuczynienie

⁹ M.in. wyroki SN: z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSP 2012, Nr 4, poz. 37; z 17 października 2018 r., II PK 174/17, LEX nr 2565874; z 19 września 2018 r., I PK 112/17, LEX nr 2559414.

¹⁰ Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, Nr 1-2, poz. 1. Uchwała wydana po wyroku TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/08.

(art. 448 k.c.). Orzecznictwo wielokroć krytycznie reagowało na próby wprowadzenia „swoistych dla stosunku pracy” dóbr osobistych.

Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00¹¹, wyrażono pogląd, że sporne jest istnienie osobnego dobra osobistego utożsamianego z ochroną miejsca pracy (z prawem do zachowania miejsca pracy), gdyż w warunkach społecznej gospodarki rynkowej jego ochrona została znacznie ograniczona, a ponadto nawet przyjmując, że pracownik w pewnym zakresie korzysta z ochrony miejsca pracy, to ochrona ta ma zasadniczo charakter majątkowy i wobec tego pozostaje poza zakresem pojęcia dobra osobistego. Sąd Najwyższy miał również na uwadze to, że pracodawcy przysługuje prawo rozwiązania stosunku pracy, przy czym nawet złożenie oświadczenia woli naruszającego przepisy prawa powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a więc wywołuje skutek prawny, choć jest wadliwe. W tym stanie rzeczy, przyjmując nawet, że rodzajem dobra osobistego jest możliwość zachowania przez pracownika miejsca pracy, nie byłoby podstaw do uznania, że dokonując wadliwego rozwiązania stosunku pracy, pracodawca bezprawnie narusza to dobro pracownika, skoro ustawodawca akceptuje skutek polegający na rozwiązaniu stosunku pracy, a pracownikowi przyznaje możliwość wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy.

Analogiczną argumentację można odnieść do przypadku roszczeń o zadośćuczynienie za naruszenie „poczucia bezpieczeństwa rozumianego jako prawo do utrzymania zatrudnienia”¹² bądź za naruszenie „stabilności zatrudnienia”¹³. Za dobro osobiste, w kontekście jego naruszenia wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, nie uznano także ogólnie ujętej „kariery zawodowej”¹⁴.

W doktrynie coraz odważniej prezentowana jest teza o wadliwym wypowiedzeniu umowy o pracę naruszającym dobro osobiste w postaci wolności pracy. Arkadiusz Sobczyk stwierdza, że skoro ochroną z zakresu dóbr osobistych objęta jest wolność od lęku, to uzasadniona jest także ochrona stabilności zatrudnienia. Dostęp do wartości społecznych, jakie warunkuje praca, uzasadnia ochronę godności rozumianej jako prawo do pełnego uczestniczenia w życiu społecznym¹⁵. Powyższy pogląd aprobuje również Anna Musiała¹⁶.

Ogólne ujęcie dóbr osobistych w orzecznictwie zakłada, że wynikają one z tych wartości niemajątkowych, które skupiają niepowtarzalną, pozwalającą na samorealizację indywidualność człowieka, jego godność oraz pozycję wśród innych ludzi. Dobrem osobistym jest zatem wartość immanentnie złączona z istotą człowieczeństwa oraz naturą człowieka, niezależna od jego woli, stała, dająca się skonkretyzować

¹¹ Wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002, Nr 11, poz. 269.

¹² Wyrok SN z 12 lutego 2020 r., II PK 189/18, LEX nr 3260282.

¹³ Wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870.

¹⁴ Wyrok z 27 maja 2021 r., II PSKP 31/21, LEX nr 3181415, dotyczył roszczeń powódki m.in. w związku z „załamaniem jej kariery zawodowej”.

¹⁵ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 159.

¹⁶ A. Musiała, *Stosunek pracy – zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, z. 8, s. 9, 10.

i zobiektywizować¹⁷. Poszukiwanie nowych dóbr osobistych prowadzi najczęściej do uszczegółowienia wartości, których ochrona jest ściśle przez prawo przewidziana. Zarzuty dotyczące „załamania kariery zawodowej” zmierzają *de facto* do ochrony dobrego imienia pracownika. Wyodrębnienie „godności pracowniczej” uwzględnia jedynie swoistość okoliczności, w jakich należy ocenić naruszenie wartości powszechnie chronionej. Natomiast stabilność zatrudnienia nie może być utożsamiana z możliwością samorealizacji. „Samorealizacja osoby ludzkiej” stanowi wartość wtórną wobec takich dóbr osobistych, jak zdrowie, godność, wolność bądź prywatność. Zachowania godzące w te dobra mogą w konsekwencji uniemożliwić bądź istotnie utrudnić samorealizację¹⁸. Stabilność zatrudnienia nie może być również utożsamiana z wolnością pracy. W istocie argumenty o ochronie wolności pracy sprowadzić można do ochrony wartości powszechnych – godności, czci, prywatności. Odsyłanie w przypadku wolności pracy do wolności od wykluczenia społecznego prowadzi często do argumentów o ochronie godności człowieka. W sporze o naruszenie dobra osobistego – wolności pracy – ocenie sądu poddane zostaną skutki bezprawnego działania pracodawcy w sferze godności i życia prywatnego jednostki, a nie samoistne naruszenie wolności pracy. Skutkiem naruszenia dóbr osobistych będzie zmiana sytuacji osoby fizycznej w sferze zawodowej.

We wskazanych powyżej przykładach orzeczniczych powodowie (pracownicy) utożsamiali naruszenia dóbr osobistych bezpośrednio z czynnością prawną pracodawcy, tj. wypowiedzeniem umowy o pracę. Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę nie może jednak automatycznie stanowić naruszenia dóbr osobistych pracownika. Utrata pracy nie jest naruszeniem dóbr osobistych. Czym innym jest bowiem poczucie pokrzywdzenia rozwiązaniem stosunku pracy, a czym innym jest naruszenie dóbr osobistych, w szczególności godności bądź dobrego imienia, które należy rozumieć jako sferę wyobrażenia aktywnego pracownika odnośnie do jego przydatności zawodowej¹⁹.

4. Naruszenie dóbr osobistych w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

Zachowanie pracodawcy przy rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, może być kwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jak zaakcentował Sąd Najwyższy w wyroku z 1 marca

¹⁷ Uchwała SN z 28 maja 2021 r., III CZP 27/20, OSP 2022, Nr 5, poz. 40 wraz z cytowanymi w niej: uchwałą SN z 19 listopada 2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011, Nr 4, poz. 41 oraz wyrokiem SN z 6 maja 2010 r., II CSK 640/09, LEX nr 598758. Także: Z. Radwański, *Prawo cywilne*, Warszawa 2005, s. 160, 161.

¹⁸ Szerzej: K. Kurosz, *Samorealizacja osoby ludzkiej jako element definicji dóbr osobistych Zbigniewa Radwańskiego. Uwagi na temat ochrony dóbr osobistych w świetle koncepcji psychologicznej Abrahama Masłowa*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2016, z. 3, s. 465 i n.

¹⁹ Wyrok SN z 23 października 2019 r., II PK 79/18, niepubl.

2018 r., III PK 18/17²⁰, oprócz poważnych napięć psychicznych wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może naruszać dobra osobiste pracownika, gdyż prowadzi do obniżenia samooceny (godności) oraz sposobu postrzegania przez otoczenie, w szczególności współpracowników (dobre imię). W związku z ocennym charakterem wskazanych dóbr należy zastrzec, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje koncepcja badania naruszenia dóbr osobistych w świetle kryteriów obiektywnych. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego²¹.

Powyższe poglądy wypada skonfrontować z hipotetycznym stanem faktycznym, przykładowo z sytuacją, w której w złożonym pracownikowi wypowiedzeniu pracodawca zawarł pomawiające zarzuty co do kwalifikacji zawodowych pracownika²². W ocenie pracownika tak sformułowana przyczyna zwolnienia godziła w jego dobre imię (cześć). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1971 r., III PZP 33/70, naruszeniem wskazanego dobra osobistego jest sformułowanie uwłaczającej czci każdego człowieka, w granicach przeciętnych ocen aktualnie stosowanych w społeczeństwie, a nie w indywidualnym odczuciu osoby, która domaga się ochrony prawnej. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, należy mieć na uwadze nie tylko subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony, lecz także obiektywną reakcję opinii publicznej. Zastrzega się przy tym, że odwołanie do obiektywnych kryteriów naruszenia dobra osobistego nie oznacza, iż decydujące znaczenie ma reakcja, jaką dane zachowanie wywołuje, gdyż nie reakcja jest tu ważna, ale występująca w społeczeństwie opinia. O zniesławiającym charakterze wypowiedzi nie decyduje jej skutek w postaci reakcji otoczenia powoda, wyrażającej się zmianą w nastawieniu do niego; chodzi wyłącznie o opinię znajdującą wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących²³.

Okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu mogą przeważać w ocenie zachowania pracodawcy jako czynu zabronionego. Istotny będzie nie tyle postawiony pracownikowi zarzut prowadzący do utraty zatrudnienia, co sposób jego upublicznienia. Wskazanie jako przyczyny negatywnej oceny zawodowej pracownika, choćby kwalifikowane jako pomówienie, nie będzie stanowiło naruszenia dóbr osobistych, jeśli nie będzie zmanifestowane osobom trzecim. Przy czym przepis art. 24 k.c. nie uzależnia ochrony prawnej od tego, czy oceniane zachowanie doszło do wiadomości szerszego kręgu osób²⁴. Naruszenie dobrego imienia pracownika należy oceniać przy choćby hipotetycznej możliwości zmiany zawodowej opinii o pracowniku w danym

²⁰ Wyrok SN z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, OSP 2019, Nr 5, poz. 51.

²¹ Wyroki SN: z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, Nr 6-7, poz. 93; z 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976, Nr 11, poz. 251; z 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/98, OSP 1990, Nr 9, poz. 330; z 23 maja 2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003, Nr 9, poz. 121; z 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC 2011, Nr 2, poz. 37.

²² Podobny przykład podaje SN w wyroku z 17 kwietnia 2019 r., II PK 342/17, OSNP 2020, Nr 2, poz. 14 – upublicznienie przez pracodawcę pisma dyskredytującego umiejętności zawodowe pracownika.

²³ Uchwała 7 sędziów SN z 28 maja 1971 r., III PZP 33/70, OSNCP 1971, Nr 11, poz. 188.

²⁴ Wyrok SN z: 29 września 2010 r., V CSK 19/10, OSNC 2011, Nr 2, poz. 37; z 18 stycznia 2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013, Nr 7-8, poz. 94; z 9 marca 2018 r., I CSK 227/17, LEX nr 2517925.

środowisku. Skoro dobre imię odnosi się do oceny społecznej (zawodowej), to jego naruszenie musi być tej grupie społecznej ujawnione.

Naruszenie dobrego imienia pracownika (opinii w środowisku zawodowym) może utrudniać jego samorealizację, rzutować na swobodę w wyborze nowego miejsca pracy bądź innej działalności w sferze zawodowej. Tym samym skutkiem naruszenia dobra osobistego może być załamanie kariery zawodowej bądź ostracyzm zawodowy.

5. Spór o ochronę dóbr osobistych a kwestionowanie zasadności wypowiedzenia

Dostrzec należy pewne zależności między sporem o zasadność wypowiedzenia a sporem o naruszenie dóbr osobistych. W pierwszym przypadku przedmiotem oceny sądu jest prawdziwy i konkretny charakter przyczyny zwolnienia, a o uznaniu wypowiedzenia za nieuzasadnione może przesądzić niewykazanie prawdziwości twierdzeń wskazanych w wypowiedzeniu. W drugim przypadku prawdziwość zarzutu pracodawcy ma drugoplanowe znaczenie, a rozstrzyga zobiektywizowany wpływ zarzutu na środowiskową ocenę pracownika. W obu przypadkach ciężar wykazania prawdziwości zarzucanego pracownikowi zachowania spoczywa na pracodawcy. Wykazaniu, że przyczyna zwolnienia była nieprawdziwa, a więc wypowiedzenie było niezasadne (art. 45 k.p.), nie musi towarzyszyć ustalenie, że doszło do naruszenia dobrego imienia pracownika.

W okolicznościach danej sprawy może dojść również do odwróconej sytuacji, w której konkretna i rzeczywista przyczyna zwolnienia uzasadnia wypowiedzenie, lecz postawa pracodawcy w trakcie i po wypowiedzeniu narusza godność pracownika (obraźliwe sformułowania zawarte w wypowiedzeniu, agresja słowna, nakaz nagłego opuszczenia miejsca pracy).

Na merytoryczną zbieżność sporu o naruszenie dóbr osobistych ze sporem o zasadność wypowiedzenia zwrócił także uwagę Szanowny Jubilat w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 287/97²⁵. Analizując hipotezę o właściwości sądu cywilnego w przedmiocie roszczeń o ochronę dóbr osobistych pracownika, Tadeusz Kuczyński postawił pytania: czy w wypadku stwierdzenia w procesie o ochronę dóbr osobistych niezgodności z prawem działania pracodawcy w zakresie sposobu sformułowania konkretnych ocen dotyczących pracownika orzeczenie takie miałoby wpływ na rozstrzygnięcie sądu pracy, który w sporze o zasadność wypowiedzenia takiej bezprawności się nie dopatrzył; czy w wypadku rezygnacji pracownika z dochodzenia roszczeń związanych ze zbadaniem prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę w procesie o naruszenie dóbr osobistych sąd może oceniać zasadność zarzutów postawionych pracownikowi w wypowiedzeniu?

²⁵ OSP 1999, Nr 2, poz. 44. Wyrok dotyczył ewentualnego naruszenia dóbr osobistych pracownika w przekazanej związkowi zawodowemu przyczynie wypowiedzenia.

Jest przesądzone, że spór między pracownikiem a pracodawcą o ochronę dóbr osobistych jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.)²⁶. Kumulacja roszczeń z art. 45 k.p. i z art. 448 k.c. w związku z art. 23 i 24 k.c. w jednym postępowaniu w świetle art. 191 k.p.c. także nie budzi wątpliwości. Problematyczna pozostaje, akcentowana przez T. Kuczyńskiego, możliwość samodzielnej ochrony dóbr osobistych bez uprzedniego bądź równoczesnego kwestionowania wypowiedzenia w trybie właściwym dla Kodeksu pracy.

Odpowiadając na postawione pytania, należy zastrzec, że w przypadku uprzedniego oddalenia powództwa w sporze o zasadność wypowiedzenia związanie wyrokiem mogłoby dotyczyć jedynie kwestii zgodności z przepisami o wypowiedaniu umów lub ustaleń co do prawdziwości i konkretności przyczyny zwolnienia. Taki zakres związania nie wpływałby istotnie na samodzielność rozpoznania sprawy o naruszenie godności pracowniczej przez zachowanie pracodawcy bądź użyte przez niego sformułowania oceniane. Odmiennie należałoby jednak zweryfikować przypadek, w którym przedmiotem badania sądu byłaby prawdziwość zarzutów pracodawcy godzących w dobre imię pracownika. Tu uprzednie rozstrzygnięcie w zakresie prawidłowości wypowiedzenia (wykazanie przez pracodawcę prawdziwości zarzutu) musiałoby być objęte przepisem art. 365 § 1 k.p.c. i wpływać na zakres postępowania w sprawie o naruszenie dobrego imienia.

Odnosząc się do drugiego podanego przez T. Kuczyńskiego zagadnienia, wydaje się zasadne przyjąć, że gdy pracownik upatruje naruszenia dóbr osobistych już tylko w samym fakcie wręczenia wypowiedzenia, w którym podano nieprawdziwe przyczyny zwolnienia, to nieskorzystanie z drogi odwoławczej z art. 44 k.c. pozbawia go możliwości kwestionowania zgodności z prawem tego wypowiedzenia. Powództwo oparte na przepisach Kodeksu cywilnego mające na celu w rzeczywistości kwestionowanie czynności pracodawcy, zmierzających do zakończenia stosunków pracy, jest niedopuszczalne²⁷.

Podsumowując, podstawowym instrumentem rekompensującym krzywdę związaną z wypowiedzeniem umowy o pracę jest odszkodowanie dochodzone na podstawie Kodeksu pracy. Nawet krzywdzące, niezasadne rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nie jest równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika, utożsamianych ze „stabilnością zatrudnienia”. Zachowanie pracodawcy towarzyszące wypowiedzeniu umowy może stanowić czyn niedozwolony – naruszenie dóbr osobistych, tj. godność bądź cześć pracownika. Dochodzenie zadośćuczynienia krzywdzie za naruszenie dóbr osobistych przez bezprawne zachowanie pracodawcy, towarzyszące wypowiedzeniu umowy o pracę, wykraczające poza formę i treść czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, nie wymaga uprzedniego bądź równoczesnego kwestionowania wypowiedzenia w trybie właściwym dla Kodeksu pracy (art. 44 k.p.).

²⁶ Uchwała SN z 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008, Nr 5-6, poz. 55; wyrok S N z 5 listopada 2008 r., I CSK 189/08, LEX nr 548903.

²⁷ Wyroki SN: z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, Nr 19-20, poz. 227; z 23 października 2019 r., II PK 79/18, niepubl.

Bibliografia

- Florek L., Zieliński T., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Góral Z., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2020.
- Kuczyński T., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r. I PKN 287/97*, OSP 1999, Nr 2, poz. 44.
- Kurosz K., *Samorealizacja osoby ludzkiej jako element definicji dóbr osobistych Zbigniewa Radwańskiego. Uwagi na temat ochrony dóbr osobistych w świetle koncepcji psychologicznej Abrahama Masłowa*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2016, z. 3.
- Musiała A., *Stosunek pracy – zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, z. 8.
- Prusinowski P., [w:] Z. Góral (red.), *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

