

Maria Rafacz-Krzyżanowska

Odszkodowawcze roszczenia pracowników w związku z wydaną opinią

Palestra 15/12(168), 18-27

1971

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MARIA RAFACZ-KRZYŻANOWSKA

Odszkodowawcze roszczenia pracowników w związku z wydaną opinią

WSTĘP

Jest rzeczą oczywistą, iż zasadność wszelkich roszczeń odszkodowawczych zależy od uprzedniego stwierdzenia, że istnieje prawny obowiązek działania lub zaniechania po stronie osoby zobowiązanej, jak również że istnieje szkoda pozostająca w związku przyczynowym z niewykonaniem przez osobę zobowiązaną określonego działania lub zaniechania. Takie same zasady obowiązują, jeśli chodzi o roszczenia odszkodowawcze pracowników w związku z wydaną opinią.

Złożoność problematyki prawnej, jaka występuje na tle opinii pracowniczych, zmusza do skupienia uwagi na zagadnieniach — w moim przekonaniu — najbardziej węzłowych dla praktyki. Do zagadnień tych zaliczam następujące problemy: 1) na jakich podstawach prawnych opiera się obowiązek wydania pracownikowi opinii, 2) jaka powinna być treść opinii, 3) jaka jest podstawa prawna roszczeń odszkodowawczych pracownika w związku z wydaną mu opinią, 4) jak kształtują się zasady i wysokość roszczeń odszkodowawczych?

W tej samej kolejności omówię niżej te problemy.

I. PODSTAWA PRAWNA WYDANIA PRACOWNIKOWI OPINII

W obecnym stanie prawnym brak jest ogólnego aktu ustawodawczego normującego problem opinii pracowniczych. W szczególności unormowań takich nie zawierają przepisy prawa pracy, które regulują jedynie problem świadectw pracy (art. 474 k.z., art. 21 rozp. o umowie o pracę rob. z 1928 r. oraz art. 24 rozp. o umowie o pracę prac. umysł. z 1928 r.). Świadectwo pracy różni się jednak w sposób zasadniczy od opinii. O ile bowiem istota opinii polega na ocenie dotychczasowej pracy pracownika, która może być pozytywna lub negatywna, o tyle w stosunku do świadectw pracy obowiązuje bezwzględny zakaz dokonywania jakichkolwiek ocen pracy pracownika.

Problemu opinii nie normują również ostatnio wydane akty ustawodawcze regulujące stosunek pracy niektórych grup pracowniczych, a w szczególności ustawa z dnia 15.VII.1968 r. o pracownikach rad narodowych (Dz. U. Nr 25, poz. 164). Wprawdzie ustawa ta reguluje w art. 16 zagadnienie okresowych ocen pracy pracownika, jednakże przytoczone unormowanie stanowi problem odrębny od problemu opinii, gdyż dokonywanie okresowych ocen następuje w czasie trwania stosunku

pracy, a opiniowanie pracowników ma miejsce nie w czasie trwania stosunku pracy, lecz w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przy czym adresatem opinii, jakkolwiek jest ona wydana do rąk pracownika, jest w istocie rzeczy przyszły zakład pracy, który ma zatrudnić pracownika.

Jeśli chodzi o opiniowanie pracowników, to zagadnienia tego dotyczą dwa zarządzenia Prezesa Rady Ministrów, mianowicie zarządzenie nr 284 z dnia 13.X.1956 r. w sprawie likwidacji praktyki poufnego opiniowania pracowników (Mon. Pol. Nr 86, poz. 998) oraz zarządzenie nr 19 z dnia 1.III.1962 r. w sprawie trybu przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną (Mon. Pol. Nr 20, poz. 86).

Pierwszym zagadnieniem o zasadniczym znaczeniu jest udzielenie odpowiedzi na to, czy wspomniane zarządzenia dają pracownikowi uprawnienia podmiotowe do żądania wydania mu opinii. Udzielenie odpowiedzi na to pytanie ma o tyle istotne znaczenie, że pozytywne w tym względzie stanowisko przesądzałoby siłą rzeczy o roszczeniach odszkodowawczych pracownika w razie uchylenia się zakładu pracy od obowiązku wydania mu wspomnianej opinii i poniesienia w związku z tym przez pracownika szkody.

Przystępując do oceny tego problemu, trzeba mieć na uwadze, że oba powyższe zarządzenia Prezesa Rady Ministrów są aktami prawnymi o charakterze instrukcyjnym i jako takie nie stanowią w zasadzie źródła prawa¹. Z drugiej jednak strony nie można pominąć, że już od dłuższego czasu w judykaturze Sądu Najwyższego zarysowują się tendencje do traktowania niektórych aktów normatywnych o charakterze instrukcyjnym jako źródła podmiotowych uprawnień pracownika. Takie stanowiska zajął w szczególności Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29.VIII.1952 r. C 737/52² na tle pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów z dnia 15.V.1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w razie tymczasowego aresztowania pracownika (Mon. Pol. Nr A-44, poz. 634). Jeśli chodzi o problem opinii pracowniczych, to podobnych tendencji można się dopatrzeć w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 9.X.1967 r. II PZ 49/67 (OSNCP nr 4 z 1968 r., poz. 71). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że umowa o pracę, jako czynność prawna, wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone i wynikające z ustawy, ale również i te skutki, które wynikają z zasad współżycia społecznego (art. 56 k.c.). Do takich skutków należy m.in. obowiązek zakładu pracy wydania pracownikowi opinii, o czym jest mowa w cytowanych zarządzeniach Prezesa Rady Ministrów. Zarówno w powołanym orzeczeniu Sądu Najwyższego jak i w uzasadnieniu późniejszej uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 12.VI.1970 r. III PZP 46/69 (OSNCP nr 1 z 1971 r., poz. 3) Sąd Najwyższy podkreślił, że podstawą prawną do wydania pracownikowi opinii stanowi umowa o pracę. W literaturze prawniczej podkreśla się nadto że prawa podmiotowego pracownika do żądania wydania mu opinii można też doszukiwać się w obowiązku zakładu pracy w zakresie dbałości o interesy pracownika³.

Dlatego też na tle obecnie panujących poglądów w orzecznictwie i literaturze można przyjąć, że po stronie zakładu pracy istnieje obowiązek wydania opinii, a po stronie pracownika prawo podmiotowe do żądania wydania mu tej opinii, wynikające z łączącego strony stosunku pracy.

¹ T. Bińczycka-Majewska: Opinie o pracownikach w świetle prawa, Wyd. Prawn. 1971, s. 42.

² Cytowane w Prawie pracy (oprac. J. Zielińskiego), Wyd. Prawn. 1969, s. 206.

³ T. Bińczycka-Majewska: op. cit., str. 47.

W praktyce sądowej wyłonił się problem, czy prawo podmiotowe do żądania opinii zostało ograniczone tylko do pracowników zajmujących w gospodarce narodowej stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną (zarządzenie nr 19 Prezesa Rady Ministrów), czy też prawo to przysługuje wszystkim pracownikom bez względu na zajmowaną przez nich funkcję. Poruszone zagadnienie przesądza wspomniana wyżej uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 12.VI.1970 r. III PZP 46/69, w której Sąd Najwyższy podniósł, że „pracownik, o którego nie odnoszą się bezpośrednio przepisy zarządzenia nr 19 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1.III.1962 r., nie może skutecznie domagać się, aby wydana o nim opinia zawierała wszystkie elementy, o których jest w nim mowa. Zakres opinii zależy w takim wypadku od rzeczywistej potrzeby”. W ten sposób Sąd Najwyższy dał wyraz przekonaniu, że — w odróżnieniu od pracowników zajmujących stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną — pozostali pracownicy mogą żądać wydania im opinii, jeżeli mają w tym względzie interes prawny (np. zakład pracy uzależnia przyjęcie pracownika od złożenia przez niego opinii z poprzedniego miejsca pracy), i że zakres tej opinii zależy w takiej sytuacji od rzeczywistej potrzeby. Istotne jest przy tym, że w stosunku do tych pracowników opinię wydaje się wyłącznie na żądanie pracownika (§ 2 zarządzenia nr 284 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13.X.1956 r.).

II. TREŚĆ OPINII

Charakterystyczną cechą opinii jest to, że składa się ona z dwóch elementów. Jednym z nich jest stwierdzenie pewnych faktów (np. fakt popełnienia manka), drugim zaś elementem jest ocena pracy zawodowej pracownika (np. stwierdzenie lenistwa pracownika, spóźniania się do pracy itp.).

W świetle judykatury Sądu Najwyższego opinia może wprawdzie zawierać niekorzystne o pracowniku dane, jednakże musi ona być prawdziwa, tzn. odpowiadać rzeczywistemu stanowi rzeczy. Opinia nie czyniąca zadość powyższym wymaganiom (opinia nieprawdziwa) uzasadnia materialną odpowiedzialność zakładu pracy za poniesioną wskutek tego przez pracownika szkodę⁴. Warunek prawdziwości opinii dotyczy zarówno podanych w niej faktów, jak i elementów ocennych pracy pracownika.

Jeśli chodzi o fakty wskazane w opinii, to nasuwa się pytanie, czy można uznać za odpowiadającą rzeczywistemu stanowi rzeczy opinię (a więc opinię prawdziwą), która w dacie jej wydania odzwierciedlała istniejący stan rzeczy, ale przytoczone w niej fakty, oczywiście niekorzystne dla pracownika, okazały się później bezpodstawne. W praktyce tego rodzaju sytuacja zachodzi najczęściej w razie wskazania w opinii, że stosunek pracy został rozwiązany w sposób niezwłoczny i zawiniony przez pracownika, natomiast późniejsze orzeczenie komisji rozjemczej lub sądu w pełni zrehabilitowało pracownika, przywracając go do pracy. Drugi rodzaj podobnych sytuacji, spotykanych zresztą w praktyce dość często — to zawarta w opinii wzmianka o popełnionym przez pracownika niedoborze i o toczącym się w związku z tym przeciwko pracownikowi postępowaniu karnym, jednakże późniejszy wyrok karny uniewinnia pracownika od stawianego mu zarzutu, a roszczenie cywilne pracodawcy z tytułu niedoboru zostaje prawomocnie oddalone przez sąd cywilny. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego istnieje w takiej sytuacji po stronie pra-

⁴ Por. orzeczn. SN: z dnia 6.II.1964 r. II PR 237/63 (OSP i KA z 1964 r., poz. 251) oraz z dnia 15.VIII.1964 r. II PR 412/64 (OSP i KA z 1965 r., poz. 165).

codawcy obowiązek wydania pracownikowi nowej opinii, nie zawierającej już wspomnianych zarzutów (por. orzeczn. SN z dnia 19.V.1967 r. III CZP 15/67, OSNCP 1967 r., poz. 215 wraz z glosą C. Przymusińskiego, NP 1968 r. nr 5, s. 861). Od tej też daty tylko ta ostatnia opinia może być właściwa, a uchylenie się pracodawcy od jej wydania uzasadnia odszkodowawczą odpowiedzialność zakładu pracy. W związku z tym jednak chodzi o to, czy za okres między wydaniem pierwotnej opinii, zawierającej wzmiankę o toczącym się postępowaniu karnym, a wydaniem nowej opinii należy się pracownikowi odszkodowanie, jeżeli na skutek wspomnianej wzmianki nie mógł on uzyskać nigdzie zatrudnienia.

Poruszone zagadnienie ma charakter dyskusyjny. Można bowiem twierdzić, że pierwotna opinia była opinią prawdziwą, skoro istotnie w dacie jej wydania toczyło się przeciwko pracownikowi postępowanie karne, bądź też że było faktem niespornym, iż pracownik został zwolniony z pracy w sposób niezwłoczny i przez niego zawiniony. W związku z takim stanowiskiem nie powinny — oczywiście — przysługiwać pracownikowi żadne roszczenia odszkodowawcze za okres między wydaniem tej opinii a wydaniem opinii nowej, w której fakt zwolnienia pracownika czy fakt toczącego się przeciwko niemu postępowania karnego został pominięty na skutek zrehabilitowania pracownika w postępowaniu sądowym lub w postępowaniu przed komisją rozjemczą. Przytoczony pogląd może zresztą znajdować potwierdzenie w treści zarządzenia nr 19 Prezesa Rady Ministrów, które w stosunku do kandydatów na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną nakazuje zamieszczać wzmiankę o sposobie i przyczynach rozwiązania stosunku pracy, jak również o toczącym się postępowaniu karnym (§ 4 zarządzenia). Skoro więc obowiązujące przepisy nie zezwalają na „przemilczenie” faktu, w jakim trybie zwolniono pracownika z pracy, jak również faktu, że toczy się przeciwko pracownikowi postępowanie karne, wręcz przeciwnie, przepisy te nakazują zakładowi pracy umieszczenie takiej wzmianki w opinii — to zwolennicy powyższego poglądu twierdzą, że gdyby nawet pracownik został zrehabilitowany w późniejszym postępowaniu sądowym, nie można by wówczas czynić pracodawcy zarzutu, iż taką wzmiankę zamieścił w pierwotnie wydanej opinii. Przytoczona koncepcja wyłączałaby w omawianej sytuacji zasadność odszkodowawczych roszczeń pracownika.

Z drugiej jednak strony przy takim założeniu pracownik ponosiłby niekorzystne skutki, jakie wynikają z faktu wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego, chociaż w wyniku tego postępowania pracownik został niewinny od stawianego mu zarzutu, jak również z faktu, że pracodawca zbyt pochopnie skorzystał z trybu niezwłocznego zwolnienia z pracy, skoro późniejsze orzeczenie komisji rozjemczej lub sądu uznało bezpodstawnosć takiego zwolnienia, przywracając pracownika do pracy. Wyrazem tych niekorzystnych skutków byłoby pozostawienie pracownika przez pewien czas bez pracy na skutek zamieszczenia w opinii wzmianki o toczącym się postępowaniu karnym lub o zastosowaniu dyscyplinarnego trybu zwolnienia. Zgodnie zaś z ustalonymi w judykaturze i w doktrynie poglądami jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada, że na pracodawcy ciąży ryzyko prowadzenia przedsiębiorstwa. Uznanie zaś, że w opisanych sytuacjach pracownikowi nie przysługiwałoby roszczenie odszkodowawcze z tytułu pozostawiania bez pracy, prowadziłyby praktycznie do przerzucenia na pracownika skutków tego ryzyka. Mając więc powyższe na uwadze sędzę osobiście, że w ostatecznym wyniku należałoby opowiedzieć się za zasadnością w takiej sytuacji roszczeń odszkodowawczych pracownika za czas pozostawiania bez pracy⁵.

⁵ Por. B. Bła ch o w s k a: Odpowiedzialność cywilna za wydanie pracownikowi opinii poufnej lub niezgodnej z prawdą, NP z 1963 r., nr 11, str. 1258.

Opinia o pracowniku powinna być nie tylko prawdziwa, ale nadto nie powinna ona wykraczać ponad rzeczywistą potrzebę⁶. Poruszone zagadnienie łączy się z kwestią, czy i w jakim zakresie dopuszczalne jest zamieszczanie w opinii danych (faktów) o życiu osobistym pracownika. Dla praktyki nie jest rzeczą łatwą ustalenie właściwej granicy między opinią wykraczającą poza rzeczywistą potrzebę a opinią, której nie można postawić takiego zarzutu. Wydaje się, że w tym względzie nie da się ustalić jednej ogólnej reguły, nadającej się dla wszystkich pracowników. Sądzę, że w pewnych konkretnych stanach faktycznych tego rodzaju wzmianka zawarta w opinii może być uznana za wykraczającą poza rzeczywistą potrzebę, ale tej samej wzmianki nie należałoby tak właśnie traktować na tle innych okoliczności faktycznych. O ile np. wzmianka o nadmiernym picu alkoholu dla pracownika pełniącego funkcje kierowcy nie tylko że nie wykracza poza rzeczywistą potrzebę, choćby nawet picie to miało miejsce po godzinach pracy (przeciwnie, zamieszczenie takiej wzmianki w opinii staje się wręcz konieczne i niezbędne), o tyle można by mieć zastrzeżenia co do potrzeby zamieszczenia takiej samej wzmianki w opinii dotyczącej pracownika pełniącego np. funkcję palacza, jeżeli picie alkoholu ma miejsce po godzinach pracy. Sądzę też, że np. wzmiankę o picu alkoholu w miejscach publicznych, i to w sposób nadmierny, należałoby zamieścić w opinii dotyczącej wychowawcy młodzieży czy nauczyciela⁷. W każdym razie wydaje się, że w zakresie zamieszczania w opinii faktów mających związek z życiem osobistym pracownika należy zachować daleko posuniętą ostrożność, w wielu bowiem sytuacjach tego rodzaju wzmianki mogą być uznane przez sąd za wykraczające poza rzeczywistą potrzebę, co z kolei będzie uzasadniać zasadność roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu pozostawania bez pracy na skutek wydania takiej właśnie opinii.

Wydaje się też, że brak byłoby uzasadnionej potrzeby do zamieszczania w opinii wzmianki o toczącym się przeciwko pracownikowi postępowaniu karnym i o uniewinnieniu pracownika w tym postępowaniu oraz o oddaleniu powództwa o manko, jeżeli opinia nie ma na celu „korektury” poprzedniej opinii, zawierającej adnotacje o wspomnianych faktach. Powszechnie jest bowiem wiadomo, że nawet wzmianka o uniewinnieniu pracownika czy o oddaleniu powództwa o manko może w praktyce utrudnić pracownikowi zaangażowanie się w innej instytucji. Wreszcie za opinię wykraczającą poza rzeczywistą potrzebę należy uznać opinię zawierającą dane sformułowane w sposób nader ogólnikowy i nieskonkretyzowany, które mogą dawać podstawę do stosowania różnych interpretacji. Przykładem takiej właśnie opinii jest opinia wydana przez jeden z zakładów pracy o następującej treści: „Jest to typ człowieka o wprost chorobliwej podejrzliwości, zarozumiałości, rościł on sobie pretensje do decydowania we wszystkich sprawach”.

Tak samo sądzę również, że za opinię wykraczającą poza rzeczywistą potrzebę trzeba by uznać opinię zawierającą wzmiankę o konfliktowym charakterze pracownika. Słusznie bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w nie publikowanym orzeczeniu z dnia 20.XII.1968 r. II PR 549/68, że treść takiej opinii ma charakter wieloznaczny i jest w gruncie rzeczy zbędna, gdyż „stosunki pracy w ciągu wielu lat, zwłaszcza w większym zespole, z reguły nie przebiegają bezkonfliktowo. Trudny do współżycia może się okazać zarówno ten, kto ma lekceważący stosunek do pracy, przełożonych lub kolegów, jak i ten, kto zwalczając takie przejawy dąży do wprowadzenia innej,

⁶ Por. orzec. SN z dnia 15.VIII.1964 r. II PR 412/64 (OSPİKA z 1965 r., poz. 165).

⁷ Podobnie S. Rejman: *Opinie pracownicze, 1969* (opracowanie na powielaczu).

właściwej atmosfery w zakładzie pracy. Wzmianka zamieszczona w opinii o powodzie zdaje się zawierać w sobie treść pejoratywną, a jeśli tak, to jest ona bez pokrycia. Nie wiadomo bowiem, kto powodował konflikty, o których mowa w opinii, ani na czym polegały trudności we współpracy z powodem⁸.

Warunek prawdziwości opinii dotyczy — jak zaznaczono wyżej — nie tylko faktów wskazanych w opinii, ale również zawartych w tej opinii ocen pracy zawodowej pracownika. Ocena tej pracy, aby odpowiadała rzeczywistości stanowi rzeczy, musi się opierać na aktach personalnych lub innych dowodach, jakimi dysponuje zakład pracy. Sąd Najwyższy w powołanej uchwale składu siedmiu sędziów SN z dnia 12.VI.1970 r. III PZP 46/69 podkreślił, że nie odpowiada rzeczywistości wzmianka w opinii o nienależytym wywiązywaniu się przez pracownika z powierzonych mu obowiązków, jeżeli taka ocena pracy nie wynika z akt personalnych pracownika (np. pracownik nigdy nie otrzymywał żadnych nagan, upomnień itp.). Z drugiej jednak strony nie można pominąć tej istotnej okoliczności, że do oceny pracy pracownika powołany jest zakład pracy, jako organizator procesu pracy i że w tym zakresie zakład pracy powinien korzystać z pewnej swobody. Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy we wspomnianej uchwale z dnia 12.VI.1970 r. podniósł, że nie można by było postawić zarzutu nieprawdziwości opinii, jeżeli w opinii tej znalazła się wzmianka o tym, iż pracownik z powierzonych mu obowiązków wywiązywał się „przeciętnie”, a w mniemaniu tego pracownika wykonywał on pracę dobrze lub nawet bardzo dobrze. Z tego tytułu pracownik nie może zgłaszać roszczeń odszkodowawczych, gdyż ocena zawodowej pracy pracownika, a więc czy jest ona przeciętna, dobra, wzorowa lub bardzo dobra, jest zastrzeżona zakładowi pracy, jako organizatorowi produkcji.

Kolejny problem łączący się z prawdziwością opinii dotyczy sytuacji, kiedy pierwotnie niekorzystna dla pracownika opinia uległa następnie sprostowaniu przez władzę nadrzędną nad zakładem pracy, który tę opinię wydał (por. administracyjny tryb sprostowania opinii przewidziany w obu zarządzeniach Prezesa Rady Ministrów). Na tle takiej sytuacji powstało w praktyce pytanie, czy pierwotną opinię można uznać za prawdziwą, jeżeli postępowanie dowodowe przeprowadzone przez sąd wskazuje na to, że sprostowanie opinii nastąpiło wyłącznie w celu nieszkodzenia pracownikowi w uzyskaniu nowej pracy i że pierwotnie wydana opinia odzwierciedlała rzeczywisty stan rzeczy. W praktyce dostrzega się tendencje opowiadające się za „prawdziwością” w takiej sytuacji pierwotnej opinii. Trafność jednak tej praktyki budzi zastrzeżenia w świetle judykatury Sądu Najwyższego, zgodnie z którą w razie zmiany opinii przez jednostkę nadrzędną poprzednie opinie, które były przedmiotem oceny jednostki nadrzędnej, zostają przekreślone, a dla pracownika i instytucji, które rozważają kwestię jego poprzedniego zatrudnienia, ma znaczenie ostatnia opinia wydana przez jednostkę nadrzędną⁸. W ten sposób na tle judykatury Sądu Najwyższego należy dojść do wniosku, że sprostowanie opinii przez władzę nadrzędną powoduje w swych skutkach zawsze całkowite „przekreślenie” pierwotnie wydanej opinii, co tym samym wyłącza jej prawdziwość — bez względu na to, jakie przesłanki skłoniły władzę nadrzędną do sprostowania opinii. Stanowisko judykatury Sądu Najwyższego zbieżne jest przy tym z § 6 ust. 5 zarządzenia Prezesa Rady Ministrów nr 19 z 1.III.1962 r., nakazującym w razie zmiany treści opinii zniszczenie opinii poprzedniej. W ten sposób cytowane zarządzenie daje wyraz przekonaniu, że pierwotną opinię należy traktować jako dokument niebyły.

⁸ Por. orzeczn. SN z dnia 13.VIII.1966 r. III PR 41/66 (OSNCP z 1967 r., poz. 56).

III. PODSTAWA PRAWNA ROSZCZEŃ ODSZKODOWAWCZYCH

Zwłoka zakładu pracy w wydaniu opinii lub jej nieprawidłowa treść, uniemożliwiająca czy utrudniająca pracownikowi znalezienie innego zatrudnienia (jeżeli, oczywiście, opinia nie odzwierciedla rzeczywistego stanu rzeczy), uzasadnia po stronie pracownika żądania odszkodowawcze. Jak wiadomo podstawą wszelkich żądań odszkodowawczych może być albo art. 415 k.c. (czyn niedozwolony), albo też art. 471 k.c. (nienależyte wykonanie zobowiązania). Powstaje więc pytanie, na jakiej podstawie prawnej powinny się kształtować roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu nieprawidłowej opinii.

W wydaniu pracownikowi dyskwalifikującej go opinii a jednocześnie opinii nieprawdziwej judykatura Sądu Najwyższego dopatrywała się początkowo naruszenia dobra osobistego pracownika. Poglądowi temu dał wyraz Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń, a m.in. w orzeczeniu z dnia 8.III.1966 r. I PZ 77/65 (NP nr 12 z 1966 r., s. 1607) wyjaśniając tam, że roszczenie powoda o zniszczenie tajnej opinii ma swe źródło w ochronie przewidzianej w art. 11 p.o.p.c. (obecnie art. 23 i 24 k.c.). Zbliżone stanowisko zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19.V.1967 r. III PZP 15/67 (OSNCP z 1967 r., poz. 215), skoro uznał, że odmowa sprostowania opinii przez zakład pracy uzasadnia z mocy art. 24 § 2 k.c. żądanie pracownika sprostowania tej opinii, jako naruszającej dobro osobiste pracownika. Takim dobrem — w rozumieniu cytowanego orzeczenia — jest dobre imię pracownika, obejmujące jego zdolność do zatrudnienia stosownie do posiadanych kwalifikacji.

Przytoczony kierunek judykatury Sądu Najwyższego znalazł aprobatę w poglądach przedstawicieli nauki prawa cywilnego⁹ i nauki prawa pracy¹⁰. Ostatnio gorącym zwolennikiem koncepcji, że nieprawdziwa czy nierzetelna opinia o pracowniku narusza jego dobro osobiste okazał się A. Szpunar przez krytyczne ustosunkowanie się do glosy T. Bińczyckiej-Majewskiej, która w cytowanej glosie usiłowała dopatrzeć się ochrony interesów pracownika w treści łączącego strony stosunku pracy¹¹.

Jeśliby przyjąć, że każda opinia nie odpowiadająca rzeczywistemu stanowi rzeczy narusza dobro osobiste pracownika, to konsekwencją takiej koncepcji musiałyby być poglądy, że w tego rodzaju sytuacji odszkodowawcze roszczenia pracownika opierają się na art. 415 k.c., a nie na art. 471 k.c.

Omawiając problematykę opinii pracowniczych oraz wynikających stąd roszczeń odszkodowawczych po stronie pracownika, nie można się oprzeć wrażeniu, że judykatura na ten temat nie jest jednak jednolita i że oprócz orzeczeń dopatrujących się w nierzetelnej opinii naruszenia dobra osobistego pracownika (art. 23 i 24 k.c.) zdarzają się też orzeczenia, które w wydaniu takiej opinii skłonne są widzieć naruszenie przez zakład pracy postanowień umowy o pracę. W tym względzie warto wspomnieć o orzeczeniu SN z dnia 9.X.1967 r. II PZ 49/67 (OSNCP nr 4 z 1968 r., poz. 71), w którym Sąd Najwyższy uznał, że roszczenie pracownika przeciwko zakładowi pracy o odszkodowanie za pozbawienie go zarobku wskutek odmowy wydania mu zmienionej opinii wynika ze stosunku pracy, przy czym zależnie od oko-

⁹ Por. glosę S. Grzybowskięgo, opublikowaną w NP z 1968 r., nr 9, str. 1368.

¹⁰ M. Święcicki: Prawo pracy. PWN 1968, str. 326. Zagadnieniu dóbr osobistych pracownika poświęcił szereg uwag J. Jończyk: Spory ze stosunku pracy. PWN 1965, str. 133 i nast.

¹¹ A. Szpunar, W. Wanatowska: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie prawa cywilnego materialnego za I półrocze 1970 r., NP z 1970 r. nr 12, str. 1611 i 1612.

liczności roszczenie takie może wynikać z odpowiedzialności opartej na czynie niedozwolonym zakładu pracy. W tym samym kierunku poszła uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 12.VI.1970 r. III PZP 46/69 (OSNCP nr 1 z 1970 r., poz. 3), skoro zgodnie z tezą tej uchwały pracownik może się domagać zmiany wydanej o nim opinii także wtedy, gdy treść opinii nie narusza jego czci (art. 23 i 24 k.c.), ma jednak cechy dowolności. W ten sposób Sąd Najwyższy dał wyraz przekonaniu, że nie zawsze nieprawdziwa czy nie odzwierciedlająca rzeczywistego stanu rzeczy opinia pracownicza musi naruszać dobro osobiste pracownika (art. 23 i 24 k.c.). Z omawianego punktu widzenia charakterystyczna jest wzmianka zawarta w uzasadnieniu wspomnianej uchwały, w której Sąd Najwyższy przyjmuje, że podstawę prawną wydania opinii stanowi umowa o pracę.

Doceniając w pełni wagę argumentów przytoczonych przez doktrynę dla uzasadnienia stanowiska, że nieprawdziwa opinia narusza dobro osobiste pracownika, pozwoliłam sobie w swoim czasie dać wyraz przekonaniu, że w wielu sytuacjach faktycznych opinia nie odpowiadająca rzeczywistemu stanowi rzeczy nie będzie naruszać dobra osobistego pracownika, a tylko postanowienia umowy o pracę, zobowiązujące zakład pracy do wydania pracownikowi rzetelnej i prawdziwej opinii¹². Dla uzasadnienia swego stanowiska niech mi wolno będzie posłużyć się tu przykładami zaczerpniętymi wprost z praktyki, jak np. „Mechanik nie wykazał należytej praktyki w zakresie prawidłowego obsługiwanego kotła”, „Kawiarka nie wykazywała należytego przygotowania i staranności w przygotowywaniu kawy” itp. Sądzę, że w opisanych sytuacjach trudno by było dopatrzeć się naruszenia dobra osobistego pracownika w tym, że w sposób nieprawidłowy czy niestaranny parzył on kawę lub w tym, że nie miał przygotowania do obsługiwanego kotła, choćby nawet ocena pracy zawodowej pracownika zawarta w opinii była błędna i nie odpowiadała rzeczywistości. Na tle przytoczonych przykładów można by natomiast przyjąć, że zakład pracy, wydając taką opinię, naruszył postanowienia umowy o pracę, jeżeli np. z akt osobowych wspomnianego mechanika wynikało, że posiadał on praktykę wieloletnią i że w sposób jak najbardziej prawidłowy obsługiwał kocioł.

Oczywiście stanowisko zajęte w niniejszym opracowaniu nie oznacza wcale, żeby nie mógł istnieć zbieg odpowiedzialności zakładu pracy wynikający z naruszenia postanowienia umowy o pracę oraz z jednoczesnego naruszenia dobra osobistego pracownika w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że zbieg reżymu kontraktowego (naruszenie postanowień umowy) oraz reżymu deliktowego (naruszenie dobra osobistego pracownika) następuje wówczas, gdy działanie dłużnika stanowiące niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania uzasadnia też jego odpowiedzialność bez względu na istniejący między stronami konkretny stosunek obligacyjny¹³. Jeżeli, przykładowo rzecz biorąc, zakład pracy zamieścił w opinii nieprawdziwą wzmiankę o przywłaszczeniu przez pracownika jakiegoś przedmiotu lub użył w opinii określeń obelżywych, dyskwalifikujących pracownika jako obywatela, to wówczas oprócz naruszenia postanowień umowy o pracę zostanie również naruszona godność osobista pracownika, uzasadniająca jego ochronę z art. 23 i 24 k.c. oraz wynikającą stąd odszkodowawczą odpowiedzialność zakładu pracy na podstawie art. 415 k.c. — niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej przewidzianej w art. 471 k.c. Wydaje mi się jednak, że wspomniany

¹² M. R a f a c z - K r z y ż a n o w s k a: Z problematyki opinii o pracowniku, NP z 1970 r. nr 7/8, str. 1104.

¹³ Por. A. O h a n o w i c z: Zobowiązania — Część szczegółowa 1968, str. 444; W. C z a c h ó r s k i: Zbieg odpowiedzialności cywilnej według kodeksu zobowiązań, 1960, str. 118.

zbieg odpowiedzialności ma w praktyce charakter raczej wyjątkowy i że z reguły nie chodzi tu o opinie, których treść dyskwalifikuje godność osobistą pracownika, lecz o opinie, które w sposób błędny oceniają pracę pracownika lub w sposób niezgodny z rzeczywistością przytaczają pewne konkretne fakty. W świetle założeń reprezentowanych w niniejszym opracowaniu, w omawianych sytuacjach nie będziemy mieli do czynienia ze zbiegiem podstaw odpowiedzialności, lecz tylko z jedną podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy, opierającą się na art. 471 k.c. Dlatego też trudno by mi się było zgodzić z generalną tezą przyjętą przez T. Bińczycką-Majewską¹⁴, że „niesporna podstawą roszczeń pracownika powstałych w związku z opiniami są przepisy art. 23 i 24 k.c. Zgodnie bowiem z wolą ustawodawcy dobra osobiste pracownika naruszone określonym działaniem podmiotu zatrudniającego pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Prawo pracownika do żądania wydania opinii wynika również z treści stosunku pracy”. W ten sposób należy domniemywać, że Autorka jako zasadę odpowiedzialności zakładu pracy przyjęła zbieg podstaw odpowiedzialności.

Przy założeniu, że większość roszczeń odszkodowawczych pracownika wynikających z nieprawidłowo wydanych opinii opiera się na art. 471 k.c., jako wynikających z umowy o pracę, powstaje z kolei ważne dla praktyki pytanie, czy w tego rodzaju sytuacji ma zastosowanie roczna prekluzja przewidziana w art. 473 k.z.¹⁵ W moim przekonaniu na pytanie to należy odpowiedzieć negatywnie, ponieważ zgodnie z ustaloną judykaturą Sądu Najwyższego prekluzja ta może dotyczyć tylko roszczeń, które powstały przed zakończeniem stosunku pracy, natomiast nie odnosi się ona do roszczeń wymagalnych po rozwiązaniu umowy o pracę. Jeśli zaś chodzi o roszczenia odszkodowawcze pracownika wynikające z nieprawidłowo wydanej opinii, to szkoda powstaje dopiero po zakończeniu umowy o pracę, skoro o szkodzie tej możemy mówić dopiero wówczas, gdy poprzedni stosunek pracy wygaś, a pracownik nie mógł się zaangażować w innej instytucji na skutek otrzymania wadliwej o nim opinii z poprzedniego zakładu pracy.

Omawiane odszkodowawcze roszczenia pracownika ulegają natomiast 10-letniemu przedawnieniu w art. 105 p.o.p.c. z 1950 r. w związku z art. XII § 2 przep. wpraw. k.c.

IV. ZASADY I WYSOKOŚĆ ROSZCZEŃ ODSZKODOWAWCZYCH

Zasadność roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu wydania mu wadliwej i nieprawdziwej opinii zależy przede wszystkim od stwierdzenia, że między treścią tej opinii a niemożnością uzyskania nowej pracy istnieje adekwatny związek przyczynowy. Należy przy tym z naciskiem podkreślić, że nieprawdziwa opinia nie może stanowić podstawy dla odszkodowawczych pretensji pracownika, jeżeli fakt ten (tj. nieprawdziwość opinii) nie pozostawał w logicznej łączności z poniesioną przez pracownika szkodą. Praktyka sądowa przytacza w tej materii wiele przykładów (np. niez zaangażowanie się pracownika w nowej instytucji z powodu braku etatów, a nie z powodu wadliwej opinii, brak starań pracownika o uzyskanie nowej pracy itp.).

¹⁴ T. Bińczycka-Majewska: *Opinie o pracownikach w świetle prawa*, op. cit., str. 50.

¹⁵ Przepis ten został utrzymany w mocy dla stosunków pracy przez art. XII § 2 przep. wpraw. k.c.

Z drugiej jednak strony trzeba zaznaczyć, że jeżeli nowy zakład pracy żąda od pracownika przedstawienia opinii, a opinia wydana przez poprzedni zakład pracy ma cechy dyskwalifikujące pracownika w sposób całkowity i nie budzący najmniejszych wątpliwości, to wówczas pracownik może się domagać odszkodowania od swego poprzedniego pracodawcy, jeżeli opinia nie odzwierciedlała rzeczywistego stanu rzeczy — choćby przy tym nie okazał on opinii starając się o nową pracę, skoro jest oczywiste, że w takiej sytuacji rezultat starań pracownika o zaangażowanie się w nowej instytucji musiałby być negatywny w razie okazania wspomnianej opinii.

Na tle związku przyczynowego zastanawiano się też, czy do uznania adekwatnego związku przyczynowego między szkodą poniesioną przez pracownika w postaci braku zaangażowania się w innym zakładzie pracy a treścią wadliwej opinii wystarczy samo zarejestrowanie się pracownika w urzędzie zatrudnienia i nieuzyskanie pracy. W moim przekonaniu pracownik, widząc że starania w urzędzie zatrudnienia nie dają rezultatu, powinien ze swej strony podjąć starania o uzyskanie nowej pracy, a dopiero gdy i te starania nie dadzą pomyślnego wyniku, może się domagać odszkodowania od zakładu pracy za czas pozostawania bez pracy, gdyż w takiej sytuacji brak zatrudnienia pozostaje w związku przyczynowym z treścią opinii wydanej pracownikowi.

Wydaje się też, że pracownik nie ma obowiązku przyjęcia każdej pracy, ale tylko pracy odpowiedniej (niekoniecznie takiej samej, jaką wykonywał dotychczas), tj. pracy zbliżonej do pracy poprzedniej. Nie można więc np. czynić pracownikowi zarzutu, że nie przyjął pracy w miejscowości odległej od swego miejsca zamieszkania, jeżeli dotychczas nie dojeżdżał do pracy, ani też stanowiska o zupełnie innym charakterze niż stanowisko, jakie zajmował dotychczas. Udzielenie jednak w tym względzie jakiejś generalnej odpowiedzi jest trudne, gdyż wszystko zależy od okoliczności konkretnego wypadku¹⁶.

Jeśli chodzi o ocenę wysokości odszkodowawczych roszczeń pracownika, to na powyższą ocenę wywiera wpływ fakt nieskorzystania przez pracownika z trybu postępowania „odwoławczego” przewidzianego w obu zarządzeniach Prezesa Rady Ministrów, jeżeli pracownik czuje się pokrzywdzony treścią wydanej o nim opinii. Celowość obniżenia z tego powodu wysokości odszkodowania staje się szczególnie aktualna wówczas, gdy zostanie ustalone, że skorzystanie z omawianego trybu postępowania dałoby pozytywne rezultaty w postaci skorygowania przez władzę nadrzędną treści opinii i że wobec tego pracownik mógłby w krótkim czasie uzyskać nowe zatrudnienie. W takiej sytuacji przez niewyczerpanie drogi przewidzianej w obu zarządzeniach oraz przez zaniechanie dokonania przez pracownika określonych czynności, które by doprowadziły do analizy przez władzę nadrzędną wydanej o pracowniku opinii, pracownik sam przyczynił się do powstania szkody w większym rozmiarze, co stosownie do treści art. 362 k.c. uzasadnia odpowiednie zmniejszenie odszkodowania w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. W każdym razie istnieje dopuszczalność drogi sądowej, jeśli nawet pracownik nie wyczerpał drogi przewidzianej w obu cytowanych zarządzeniach.

¹⁶ Por. S. Rejman: *Opinie pracownicze*, op. cit.