



Sygn. akt II PK 311/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. W.

przeciwko Jeronimo Martins Dystrybucja Spółce Akcyjnej w K.

z udziałem Prokuratora Okręgowego w E. i Stowarzyszenia Poszkodowanych przez
Wielkie Sieci Handlowe BIEDRONKA

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 8 lipca 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka K. W. wniosła o zasądzenie od pozwanej Jeronimo Martins Dystrybucja S.A. w K. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (w tym zakresie między stronami została zawarta ugoda), odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu (poronienia ciąży) oraz zadośćuczynienia. Ostatecznie, precyzując żądanie w zakresie zadośćuczynienia, wskazała, że na podstawie art. 448 oraz art. 445 k.c. wnosi o zasądzenie od pozwanej następujących kwot tytułem zadośćuczynienia: 1) 30.000 zł za naruszenie dobra osobistego - prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, 2) 20.000 zł za naruszenie dobra osobistego - godności pracowniczej, 3) 30.000 zł za naruszenie dobra osobistego - zdrowia i związany z tym uszczerbek na zdrowiu, 4) 20.000 zł za naruszenie dobra osobistego - prawa do decydowania o życiu prywatnym (prawa podmiotowego każdej kobiety do posiadania potomstwa).

Wyrokiem z dnia 31 grudnia 2007 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała w należącym do strony pozwanej sklepie „Biedronka” w M. od 8 października 2000 r. do 15 czerwca 2004 r. w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku kasjera-sprzedawcy. Z uwagi na małą obsadę kadrową sklepu wszyscy zatrudnieni w nim pracownicy - w tym powódka - wykonywali wszelkie czynności związane z funkcjonowaniem sklepu, a więc przyjmowali i rozkładali towar, składali opakowania, sprząтали, obsługiwali kasy oraz uczestniczyli w inwentaryzacji. W ramach rozładunku przywożonych towarów pracownicy (w tym także kobiety) mieli obowiązek wciągnąć palety z towarami do sklepu przy użyciu wózków ręcznych i wyłożyć towar na półki. Rozładunek - obejmujący również palety ważące około 700 kg - odbywał się średnio 3 razy w tygodniu (a w okresie przedświątecznym - codziennie) przez około 1,5-2 godziny. W dniu 14 stycznia 2004 r. u powódki wykryto wczesną ciążę i lekarz udzielił jej zwolnienia od pracy do 13 lutego 2004 r. W dniu 15 stycznia 2004 r. powódka przedłożyła kierownicze sklepu zaświadczenie o stwierdzeniu ciąży. Przeprowadzone u powódki w dniu 18 lutego 2004 r. badanie USG potwierdziło

wystąpienie „pustego jaja płodowego”, a w dniu 20 lutego 2004 r. wykonano zabieg wyłżeczki jamy macicy, „ewakuując obumarłą ciążę”.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy w obszernym uzasadnieniu wyroku wywiódł, że powódka - reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika procesowego - wywodziła swoje roszczenia z różnych podstaw faktycznych. W pozwie twierdziła bowiem, że domaga się odszkodowania i zadośćuczynienia w związku z wypadkiem, jakiemu uległa w dniu 23 lutego 2004 r. podczas rozładunku samochodu, co było jedną z przyczyn poronienia. Następnie podała, że żąda odszkodowania i zadośćuczynienia w związku z nieprawidłowym rozwojem ciąży, będącym następstwem permanentnego wykonywania ciężkiej pracy w warunkach naruszających normy b.h.p. Pierwotnie przytoczone okoliczności modyfikowała po złożeniu przez biegłych opinii, z której wynikało, że u powódki nie doszło do poronienia samoistnego, ale że po stwierdzeniu ciąży obumarłej („puste jajo - nie stwierdzono cech zarodka”) dokonano wyłżeczki. W ocenie Sądu pierwszej instancji powoływanie przez powódkę tak odmiennych okoliczności co do podstawy faktycznej żądania powoduje, że są one mało przekonujące. Skoro w zakresie dochodzonego od pracodawcy odszkodowania i zadośćuczynienia za doznaną krzywdę powódka oparła swoje roszczenie na art. 445 w związku z art. 415 k.c., to na niej spoczywał ciężar wykazania: 1) zdarzenia powodującego uszkodzenie ciała lub wywołanie rozstroju zdrowia, 2) adekwatnego związku przyczynowego między tym zdarzeniem, a naruszeniem dobra osobistego w postaci zdrowia oraz 3) winy pracodawcy. Sąd pierwszej instancji wywiódł, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z przepisów Konstytucji (art. 66 ust. 1), a jego gwarancją jest spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom takich warunków pracy (art. 15, art. 94 pkt 4 i art. 207 § 2 k.p.). W ocenie Sądu, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, że pozwana ewidentnie przekraczała normy dopuszczalnych prawem obciążeń dotyczących prac związanych z wysiłkiem fizycznym, transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała. Pozwana łamała w szczególności normy wskazane w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545

ze zm.). Poza sporem pozostawało, że u powódki nie doszło do prawidłowego wykształcenia zarodka w jaju płodowym. Spornym było natomiast istnienie adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy ciężką pracą fizyczną powódki, a powstaniem u niej „pustego” jaja płodowego. W tym celu Sąd Okręgowy dopuścił dowód z wielu opinii biegłych. Po ich gruntownej analizie Sąd Okręgowy doszedł do konkluzji, że w świetle aktualnej wiedzy specjalistycznej brak jest jakiegokolwiek stopnia prawdopodobieństwa wpływu ciężkiej pracy fizycznej powódki (czy też wywołanego nią stresu) na powstanie „pustego” jaja płodowego. Brak dowodu potwierdzającego tezę powódki jakoby wykonywana przez nią praca na rzecz pozwanej miała wpływ na powstanie „pustego” jaja płodowego, uwalniał zatem pozwaną od odpowiedzialności za utratę ciąży przez powódkę i powodował konieczność oddalenia powództwa.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła apelację, zaskarżając orzeczenie w części odnoszącej się do rozstrzygnięcia o żądaniu zasądzenia zadośćuczynienia za: 1) naruszenie dobra osobistego - prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, 2) naruszenie dobra osobistego - godności pracowniczej. Apelująca zarzuciła nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji poprzez brak rozstrzygnięcia o żądaniach pozwu dotyczących zadośćuczynienia za poszczególne dobra osobiste, ostatecznie sprecyzowanego w dniu 5 lipca 2005 r.

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2008 r., Sąd Apelacyjny oddalił apelację powódki oraz zasądził od niej na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i w całości podzielił wywody zamieszczone w uzasadnieniu wyroku tego Sądu. Zdaniem Sądu odwoławczego, istota sprawy została rozpoznana przez Sąd pierwszej instancji, gdyż Sąd ten w uzasadnieniu wyroku „wskazał wszystkie zmiany podstawy prawnej powództwa dokonywane przez profesjonalnego pełnomocnika powódki, także omówił pismo procesowe z dnia 5 lipca 2005 r.". Wynika z tego, że powódka domagała się zapłaty zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. z tej samej podstawy faktycznej, z której wywodziła roszczenie oparte na art. 445 k.c., czyli z faktu utraty ciąży na skutek niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i

higienicznych warunków pracy oraz naruszenia godności pracowniczej. Zdaniem Sądu odwoławczego, powódka wiązała zarzut nierozpoznania sprawy w postępowaniu pierwszoinstancyjnym z pominięciem oceny żądań pozwu przez pryzmat art. 448 k.c., niemniej jednak zupełnie inny jest przedmiot ochrony prawnej wynikającej z art. 445 oraz z art. 448 k.c. W ocenie Sądu drugiej instancji, art. 445 § 1 k.c. (mający zastosowanie w związku z art. 444 k.c.) jest podstawą zasądzenia zadośćuczynienia w sytuacji, gdy wskutek czynu niedozwolonego doszło do uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia. Natomiast zadośćuczynienie oparte na podstawie wynikającej z art. 448 k.c. wchodzi w rachubę tylko wówczas, gdy nie doszło do uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia. Tym samym oba roszczenia o zadośćuczynienie, które „posiadają odrębne umocowanie prawne są samodzielne i niezależne od siebie”. Zdaniem Sądu, chociaż delikt, który powoduje rozstrój zdrowia odnosi się do kategorii dóbr osobistych, to jednak nie daje podstaw do dochodzenia roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia zarówno z mocy art. 445 § 1 k.c., jak też na podstawie art. 448 k.c. Uszkodzenie ciała i wywołanie rozstroju zdrowia wiąże się wprawdzie z negatywnymi przeżyciami natury psychicznej, wynikającymi także z naruszenia poczucia własnej godności, co jest domeną sfery ochrony dóbr osobistych, jednakże charakter zadośćuczynienia pieniężnego z art. 445 § 1 k.c., stanowiącego swoistą formę jednorazowego odszkodowania, przemawia przeciwko dopuszczalności domagania się więcej niż jednego zadośćuczynienia za tę samą krzywdę. Dlatego - w ocenie Sądu drugiej instancji - zadośćuczynienie przewidziane w art. 445 § 1 k.c. „pochłania powyższą sferę” i wyklucza równoczesne stosowanie art. 448 k.c. Wobec tego Sąd Okręgowy nie musiał wskazywać w uzasadnieniu wyroku, dlaczego rozważył przyznanie powódce zadośćuczynienia wyłącznie na podstawie prawnej z art. 445 § 1 k.c., a nie z art. 448 k.c.

W dalszej części uzasadnienia Sąd odwoławczy wywiódł, że przedmiotem ochrony art. 176 k.p. jest zagrożone w procesach pracy prawidłowe funkcjonowanie organizmu kobiety i jej zdolności prokreacyjnych, a więc jej dobra osobiste. Dobra te pozostają pod ochroną prawa cywilnego (art. 23-24 k.c.) i to niezależnie od ochrony przewidzianej przez przepisy prawa pracy (w szczególności przez art. 11¹ k.p.). Pracodawca, który narusza pracownicze dobro osobiste dopuszcza się zatem

zarówno pogwałcenia podstawowej zasady prawa pracy, jak też powszechnie wiążącego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka. Jeżeli wskutek naruszenia przez pracodawcę obowiązków, wynikających z przepisów bhp pracownik poniósł szkodę (w postaci uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia), to może dochodzić jej zrekompensowania w ramach odpowiedzialności deliktowej. Niemniej jednak, skoro wykonywanie ciężkiej pracy fizycznej nie mogło mieć wpływu na rozwój ciąży powódki w pierwszym jej etapie, to nie może ona skutecznie żądać zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 445 § 1 w związku z art. 444 k.c. Sąd Apelacyjny nie dopatrył się w działaniu pozwanej naruszenia dobra osobistego powódki w postaci godności pracowniczej. Według Sądu, godność jest dobrem osobistym człowieka „odzwierciedlającym wewnętrzne poczucie własnej wartości i ważności, jako indywidualnej osoby ludzkiej”. Naruszenie tego dobra przez pracodawcę może mieć miejsce wówczas, gdy pracodawca lub inny pracownik "daje wyraz gorszej ocenie pokrzywdzonego, aniżeli ta istniejąca w jego wewnętrznym przekonaniu, wywołując u niego usprawiedliwiony stan dyskomfortu psychicznego". Zdaniem Sądu Apelacyjnego, chociaż pozwana ewidentnie naruszyła zakaz zatrudniania powódki przy pracach szczególnie uciążliwych (art. 176 k.p.), to jednak przedmiotem ochrony tego przepisu i aktów wykonawczych do niego jest prawidłowe funkcjonowanie organizmu pracownika-kobiety, co stanowi równocześnie „jej dobro osobiste, a nie godność pracownika”. Za nietrafne - zdaniem Sądu drugiej instancji - trzeba uznać stanowisko powódki, zgodnie z którym naruszenie przez pozwaną zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia było jednocześnie naruszeniem jej godności. Taka konkluzja „byłaby bowiem zbyt daleko idąca, ponieważ przy przyjęciu tego założenia każde naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika stanowiłoby naruszenie dobra osobistego pracownika w postaci jego godności”. W ocenie Sądu, powódka nie zdołała wykazać, aby pozwana (lub jej pracownik) dała wyraz ocenie podważającej u powódki wewnętrzne poczucie własnej wartości i ważności jako „indywidualnej osoby ludzkiej”. Wobec powyższego, brak jest podstaw do przyznania powódce zadośćuczynienia.

W skardze kasacyjnej, wniesionej od całości wyroku Sądu Apelacyjnego, powódka zarzuciła obrazę: 1) art. 445 § 1 i art. 448 k.c. przez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że dochodziła więcej niż jednego zadośćuczynienia za tę samą krzywdę, podczas gdy żądanie zasądzenia na jej rzecz czterech zadośćuczynień za naruszenie poszczególnych dóbr osobistych (prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, godności pracowniczej, zdrowia oraz prawa do decydowania o życiu prywatnym - prawa każdej kobiety do posiadania potomstwa) „są roszczeniami samodzielnymi, opartymi na różnych podstawach i nie zachodzi między nimi stosunek wzajemnego wykluczania się”; 2) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie istoty sprawy polegające na nierozpoznaniu roszczenia powódki o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz godności pracowniczej.

W uzasadnieniu skarżąca wywiodła w szczególności, że konsekwentnie - po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa - domagała się zasądzenia na jej rzecz roszczeń dwojakiego rodzaju: po pierwsze - dochodziła roszczeń związanych z rozstrojem zdrowia lub uszkodzeniem ciała (zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego zdrowia i za związany z tym uszczerbek na zdrowiu oraz zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego prawa do decydowania o życiu prywatnym), po drugie - dochodziła roszczeń niezwiązanych bezpośrednio z uszkodzeniem ciała bądź rozstrojem zdrowia (zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego - prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego - godności pracowniczej). Sąd Apelacyjny wadliwie utożsamił obie te grupy roszczeń i w konsekwencji nie rozpoznał roszczeń niezwiązanych bezpośrednio z uszkodzeniem ciała lub rozstrojem zdrowia. Nie doszło więc do rozpoznania istoty sprawy. Powódka zaznaczyła, że każde ze zgłoszonych przez nią roszczeń miało odmienny charakter i było wywodzone z różnych działań pracodawcy stanowiących naruszenie różnych dóbr osobistych. W sytuacji, gdy - mimo popełnienia deliktu naruszającego dobra osobiste - nie doszło do uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, dopuszczalne było zasądzenie zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. Każde działanie podejmowane przez pracodawcę z naruszeniem przepisów i naruszające dobra

osobiste pracownika, może wywołać u pracownika cierpienia psychiczne. Zatem każde takie zachowanie może być objęte sankcją wynikającą z art. 448 k.c., niezależnie od innych działań w ramach łączącego strony stosunku pracy. Nie należy zatem, rozstrzygając o zasadności roszczeń o zadośćuczynienie, sumować wszystkich krzywd doznanych przez pracownika i traktować ich jako jednej krzywdy, lecz „rozstrzygać o poszczególnych roszczeniach jako samodzielnych podstawach zasądzenia zadośćuczynienia”. Według skarżącej, roszczenia dotyczące zadośćuczynienia za uszkodzenie ciała lub rozstrój zdrowia są niezależne od roszczeń o zadośćuczynienie z powodu naruszenia innych dóbr osobistych, gdy naruszenie to wypływa z zachowań pracodawcy niepowodujących uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia. Nie wszystkie roszczenia zgłoszone przez powódkę dotyczyły zadośćuczynienia określonego w art. 445 § 1 k.c., skoro roszczenia o zadośćuczynienie za naruszenie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz o zadośćuczynienie za naruszenie godności pracowniczej dotyczyły naruszenia praw pracowniczych wynikających z art. 176 k.p., niepowodujących skutków w sferze zdrowotnej powódki, lecz łączących się z jej cierpieniami psychicznymi. Sąd Apelacyjny nie trafnie uznał, że wszystkie roszczenia wysuwane przez powódkę powinny być oceniane przez pryzmat adekwatnego związku przyczynowo-skutkowego istniejącego między warunkami wykonywania pracy a utratą ciąży.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Problem kolizji (zbiegu) roszczeń przysługujących poszkodowanemu z jednej strony na podstawie art. 445 w związku z art. 444 k.c., a z drugiej - na podstawie art. 448 k.c. (czy też raczej zbiegu tych norm) wywołuje kontrowersje w piśmiennictwie i judykaturze (por. między innymi G. Bieniek [w:] Komentarz do kodeksu cywilnego, Warszawa 2004 - tezy do art. 448; M. Safjan [w:] Kodeks cywilny - Komentarz, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2005 - tezy do art. 448; M. Pazdan [w:] System Prawa Prywatnego, Tom 1. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział XVI. Dobra osobiste i ich ochrona, pod red. M. Safjana, Warszawa

2007, s. 1166; uchwała pełnego składu Izby Cywilnej z dnia 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 145; PiP 1975 nr 3, s. 163 z glosą R. Budzinowskiego). Ostatnio był on przedmiotem rozważań w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2008 r., III CZP 31/08 (OSNC 2009 nr 3, poz. 36). W jej uzasadnieniu problem ten został szczegółowo przedstawiony, a przyjęto w nim, że, rozważając wzajemne relacje między art. 445 i 448 k.c. trzeba odrzucić możliwość uznania przepisu art. 445 k.c. za szczególny w stosunku do art. 448 k.c., sprzeciwia się temu bowiem odesłanie zawarte w art. 448 zdanie drugie k.c. Brak też przekonujących argumentów na rzecz tezy, że art. 448 k.c. nie ma zastosowania w odniesieniu do dóbr osobistych wymienionych w art. 445 k.c. Ochrona wspomnianych dóbr opiera się na różnych przesłankach w zależności od tego, z jakim rodzajem czynu niedozwolonego łączy się naruszenie danego dobra osobistego, może to być np. art. 415 czy art. 435 k.c. W tej sytuacji trzeba przyjąć, że między art. 445 i 448 k.c. zachodzi zbieg norm. Oznacza to, że w razie zawinionego naruszenia jednego z dóbr osobistych wymienionych w art. 445 k.c., poszkodowany może domagać się przyznania zadośćuczynienia na podstawie tego przepisu, bądź na podstawie art. 448 k.c., który z kolei przewiduje możliwość zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Problem ten jednak na obecnym etapie postępowania w rozpoznawanej sprawie w ogóle nie występuje i nie występował już na etapie postępowania apelacyjnego. Zajęcie stanowiska w tym przedmiocie nie ma więc znaczenia dla oceny zasadności skargi kasacyjnej. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w całości, gdyż uznał, że brak jest związku przyczynowego między zachowaniem pozwanej a uszczerbkiem na zdrowiu jakiego doznała powódka. Z tego powodu uznał za bezzasadne roszczenia o odszkodowanie na podstawie art. 444 § 1 k.c. i o zadośćuczynienie na podstawie art. 445 § 1 k.c. (nie budzi przy tym wątpliwości, że zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 445 § 1 k.c. jest możliwe jedynie w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia wywołanego zachowaniem sprawcy i pozostającego z nim w adekwatnym związku przyczynowym). Już w momencie przyjęcia takiej oceny odpadła w całości podstawa prawna zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie art. 445 § 1 k.c. i jedyną (wyłączną) podstawą tego roszczenia mógł być art. 448 k.c. W takiej sytuacji

nie mogło już być mowy o zbiegu norm art. 445 § 1 i art. 448 k.c. jako podstaw prawnych zasądzenia zadośćuczynienia. W postępowaniu apelacyjnym stało się to całkowicie klarowne skoro zakresem zaskarżenia w apelacji powódki objęto wyłącznie rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji oddalające roszczenia o zadośćuczynienia z tytułu naruszenia prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz godności pracowniczej. Wobec niezaskarżenia przez powódkę pozostałej części wyroku Sądu Okręgowego, uprawomocnił się on w zakresie oddalenia powództwa co do roszczeń o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci zdrowia i prawa do decydowania o jej życiu prywatnym (prawa do posiadania potomstwa). Prawomocne oddalenie powództwa w tym zakresie spowodowało powstanie stanu powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a więc nie tylko co do tych oddalonych roszczeń, ale także co do ich podstawy faktycznej. Już w postępowaniu apelacyjnym występowało więc związanie Sądu drugiej instancji ustaleniem i oceną, że zachowanie strony pozwanej nie spowodowało (nie pozostawało w związku przyczynowym) uszczerbku na zdrowiu powódki (poza granice zaskarżenia Sąd drugiej instancji nie mógł w tym przypadku wykroczyć - art. 378 § 1 k.p.c.). Tym samym w całości odpadła możliwość wywodzenia roszczeń o zadośćuczynienia z art. 445 § 1 k.p.c., a więc nie mogło już być mowy o zbiegu tej normy z art. 448 k.c., który był już jedyną ich podstawą. Z punktu widzenia zasadności roszczeń objętych zakresem zaskarżenia w apelacji powódki, rozważania Sądu drugiej instancji co do zbiegu norm art. 445 § 1 k.c. i art. 448 k.c. były zbędne, a zostały poczynione ze względu na podniesiony zarzut nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji. Należy przyjąć, że Sąd pierwszej instancji rzeczywiście nie rozpoznał istoty sprawy co do roszczeń objętych zakresem zaskarżenia w apelacji powódki, gdyż w ogóle nie rozważał ich zasadności na podstawie art. 448 k.c., mimo że odrzucił możliwość stosowania art. 444 § 1 i art. 445 § 1 k.c. (nie występowała już więc możliwość zbiegu tych norm; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22 oraz z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 283/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 567). Jednakże nie oznacza to, że Sąd drugiej instancji nie mógł dokonać oceny zasadności tych roszczeń w

świetle art. 448 k.c. (w związku z art. 11¹ k.p. oraz art. 23 i 24 k.c.), co też uczynił. Sąd Najwyższy w tym przedmiocie podtrzymuje pogląd wyrażony w wyroku z dnia 12 listopada 2007 r., I PK 140/07 (OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2), że nierozpoznanie istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji stwarza sądowi apelacyjnemu możliwość, a nie obowiązek uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 386 § 4 k.p.c.). O tyle niezasadny jest więc podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. (por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1999 r., I CKN 998/97, LEX nr 50755 oraz z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 247/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 521).

Również Sąd Najwyższy jest związany powagą rzeczy osądzonej wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie prawomocnego oddalenia powództwa co do roszczeń o zasądzenie odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci zdrowia i prawa do decydowania o jej życiu prywatnym. Ocenie Sądu Najwyższego podlega więc wyrok Sądu drugiej instancji, który dotyczy wyłącznie części podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji odnoszącej się do zadośćuczynienia z tytułu naruszenia przez pozwaną godności pracowniczej powódki oraz jej prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ogranicza to znacznie zakres kognicji, gdyż nie można już rozważać zasadności żądania zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zdrowia jako dobra osobistego powódki (które to naruszenie jest dość oczywiste), gdyż taka podstawa tego roszczenia została objęta powagą rzeczy osądzonej prawomocnego oddalenia powództwa.

W ostatecznym rozrachunku za zasadny należy uznać zarzut skargi naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 448 k.c. Sąd Apelacyjny uznał, że powódka nie może domagać się kilku zadośćuczynień z tytułu tej samej krzywdy. Rozważał to wprawdzie w kontekście oceny zbiegu norm art. 445 § 1 i art. 448 k.c., ale pogląd ten jest trafny i ma odpowiednie odniesienie do roszczeń o zadośćuczynienie na rzecz poszkodowanego wywodzonych wyłącznie z art. 448 k.c. (Sąd drugiej instancji w tym zakresie trafnie przedstawił interpretację z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 367, tyle że w tej sprawie roszczenie o zadośćuczynienie z art. 445 § 1 k.c. zostało uwzględnione, a więc występował

rzeczywisty zbieg norm tego przepisu i art. 448 k.c.). W zakresie roszczeń objętych skargą kasacyjną nie może być wątpliwości, że są one wywodzone z jednego (tego samego) zachowania pozwanej polegającego na poleceniu powódce (ciągłego) wykonywania ciężkich prac fizycznych w ustalonym okresie. Ewentualne naruszenie dóbr osobistych zostało więc spowodowane jedną przyczyną (łamaniem podstawowych zasad bhp przez pracodawcę, w tym wydawaniem powódce poleceń wykonywania pracy wzbronionej kobietom) przez ten sam podmiot (pozwanego pracodawcę). Z tytułu jednej (tej samej) krzywdy powódce może przysługiwać jedno zadośćuczynienie, niezależnie od tego ile dóbr osobistych zostało naruszonych (por. T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, cz. 2, PiZS 2009 nr 1, s. 2; M. Kaliński [w:] System Prawa Prywatnego, Tom 6, Prawo zobowiązań - część ogólna, Rozdział I. Odpowiedzialność odszkodowawcza, pod red. A. Olejniczaka, Warszawa 2009, s. 32; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1967 r., III PZP 37/67, OSNCP 1968 nr 7, poz. 113; OSPiKA 1968 nr 11, poz. 234 z glosą A. Szpunara; uzasadnienie wskazanej uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 2008 r., III CZP 31/08 oraz wyroku z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00).

W zakresie zadośćuczynienia wywodzonego z naruszenia dobra osobistego polegającego na prawie pracownika do bezpiecznych (higienicznych) warunków pracy rozważenia wymaga przede wszystkim, czy w ogóle można wyodrębnić takie dobro osobiste jako podlegające ochronie prawnej. Kategoria dóbr osobistych ma charakter dynamiczny, zmienny w czasie. Przedstawione w art. 11¹ k.p. i art. 23 k.c. wyliczenie dóbr osobistych ma jedynie przykładowy charakter, bowiem praktyka życia codziennego stale wykształca nowe kategorie dóbr osobistych, co znajduje uznanie w orzecznictwie. Analiza treści tych przepisów (można zauważyć brak legalnej definicji dobra osobistego) daje podstawę do wysunięcia tezy o istnieniu wielu dóbr osobistych człowieka (pracownika) korzystających z ochrony prawnej i wielu praw osobistych chroniących te dobra (por. M. Pazdan [w:] Kodeks cywilny - Komentarz, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2003 - tezy do art. 23; S. Dmowski [w:] Komentarz do kodeksu cywilnego, Warszawa 2004 - tezy do art. 23; K. Rączka [w:] Kodeks pracy - Komentarz, pod red. K. Rączki, Warszawa 2004 -

tezy do art. 11¹). Jak wywodzi M. Pazdan [w:] System Prawa Prywatnego, Tom 1. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział XVI. Dobra osobiste i ich ochrona, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007, s. 1118, „Otwartość listy dóbr osobistych osób fizycznych (i innych podmiotów) oznacza, że na taką listę mogą być wpisywane coraz to nowe dobra. Jesteśmy świadkami takiego procesu. Judykatura i doktryna odkrywają ciągle nowe postaci dóbr osobistych. Materia jest jednak niezwykle płynna. Brak ostrych granic między poszczególnymi dobrami. Liczyć się więc trzeba z wątpliwościami dotyczącymi relacji pomiędzy poszczególnymi dobrami wymienionymi w art. 23 k.c. oraz pomiędzy nimi a tymi nowymi. Te rzekomo nowe dobra mogą się bowiem okazać nieco bardziej uszczegółowionymi odmianami dóbr wymienionych we wspomnianym przepisie. Dyskusje budzi też relacja pomiędzy poszczególnymi nowymi postaciami dóbr osobistych”.

Przedmiotem ochrony przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, w tym przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy, są przede wszystkim - zagrożone w procesach pracy - zdrowie i życie pracownika, będące równocześnie (niewątpliwie) dobrami osobistymi każdego człowieka. W doktrynie są wypowiedane poglądy o istnieniu odrębnego (od zdrowia i życia) dobra osobistego pracownika określanego jako prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Podkreśla się, że kwalifikowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (a nie dopiero zdrowia i życia) jako dobra osobistego daje pracownikowi wobec pracodawcy, a także wobec ewentualnych innych podmiotów, znaczące narzędzie majątkowej ochrony tego dobra (prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz prawa do żądania zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel społeczny) i to zanim doszłoby w wyniku ingerencji w to dobro instrumentalne (wtórne) do naruszenia dobra podstawowego (zasadniczego, pierwotnego) pracownika w postaci zdrowia (por. J. Jankowiak: „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009 nr 5, s. 95 i wskazana tam literatura). Za poglądem, że istnieje odrębne od zdrowia i życia pracownika dobro osobiste (wtórne) w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przemawia to, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom takich warunków pracy (art. 94 pkt 2a i pkt 4 k.p.). To oznacza zaś nie tylko nakaz zapewniania odpowiednich warunków pracy, ale też

obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (por. M. Dyczkowski: W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników, PiZS 2001 nr 5, s. 9). Jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy aktualnie możemy już mówić o wyodrębnieniu szczególnego (wtórnego do zdrowia i życia) dobra osobistego pracownika w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, byłoby w rozpoznawanej sprawie konieczne tylko przy uznaniu, że nie doszło do naruszenia godności pracowniczej. Jak wyżej wskazano, z tytułu tej samej krzywdy przysługuje jedno zadośćuczynienie, niezależnie od tego ile dóbr osobistych zostało naruszone. Jeżeli doszło do naruszenia godności pracowniczej powódki, to ewidentne naruszenie przez pozwaną zasad (przepisów) bhp przez polecenie wykonywania prac wzbronionych (w tym przypadku kobietom) będzie bowiem wpływało na wysokość zadośćuczynienia, przy ustaleniu którego należy uwzględniać wszelkie okoliczności (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2004 r., V CK 282/03, LEX nr 183777; z dnia 28 czerwca 2005 r., I CK 7/05, LEX nr 153254 i z dnia 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07, Monitor Prawniczy 2008 nr 4, s. 172 oraz wyrok SA w Katowicach z dnia 13 lipca 2007 r., I ACa 439/07, LEX nr 337317).

Zgodnie z art. 11¹ k.p., pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W literaturze podejmowane są próby różnego zdefiniowania godności pracownika jako dobra osobistego, przy czym nie jest ono ograniczane tylko do czci wewnętrznej, jak to przyjął Sąd Apelacyjny (por. I. Boruta: Ochrona dóbr osobistych pracownika, PiZS 1998 nr 2, s. 18; I. Boruta: Godność człowieka - kategorią prawa pracy, PiZS 2001 nr 8, s. 2; E. Wichrowska-Janikowska: Godność człowieka w stosunkach pracy, PiZS 2001 nr 9, s. 14; H. Szewczyk: Prawo pracownika do godności (Uwagi *de lege lata i de lege ferenda*), PiP 2001 nr 11, s. 40; a kompleksowo H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa 2007 - Rozdział 5). Nie budzi jednak żadnych wątpliwości, że celem normy prawnej wyrażonej w tym przepisie jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników (tak np.: W. Sanetra [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2003 - tezy do art. 11¹; U. Jackowiak [w:] Kodeks pracy z komentarzem, pod red. U.

Jackowiak, Gdańsk 2004 - tezy do art. 11¹). Taka była też niewątpliwie wola ustawodawcy wyrażona w projekcie ustawy wprowadzającej ten przepis do Kodeksu pracy. Podkreśla się, że instrumentalne traktowanie pracownika ma miejsce „wtedy, gdy pracodawca traktuje jego siłę roboczą jako swoisty towar i wyzyskuje go do swoich celów” (E. Wichrowska-Janikowska: j.w.) oraz podnosi się, że „pojęcie godność w odniesieniu do pracownika z art. 11¹ k.p. należy postrzegać jako przejaw nieinstrumentalnego traktowania pracownika przez pracodawcę, upodmiotowienia pracownika w procesie pracy, co umożliwi wytworzenie się w pracowniku poczucia własnej wartości, zwiększając tym samym jego osobiste zaangażowanie się w wykonywanie pracy” (H. Szewczyk: j.w.).

Sąd Najwyższy podziela te poglądy a to prowadzi do wniosku, że działanie pozwanego pracodawcy, polegające na wydawaniu powódce (zatrudnionej w charakterze kasjera-sprzedawcy) polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych, z naruszeniem zasad bhp, wzbronionych kobietom i nienależących do zakresu jej podstawowych obowiązków pracowniczych, może być kwalifikowane jako naruszenie jej godności pracowniczej, w sytuacji, gdy ma ono charakter stały (nie wiąże się z nadzwyczajną, doraźną potrzebą pracodawcy), gdyż jest przejawem instrumentalnego traktowania pracownika. Powódka mogła odebrać takie zachowanie pracodawcy jako swoiste poniżenie (obniżenie wartości) jej osoby. Polecenie wykonywania tych prac mogło u powódki wywołać skojarzenie, że w oczach pracodawcy wykorzystującego jej siłę roboczą jest traktowana jedynie przedmiotowo. Podobne sytuacje są wskazywane w literaturze jako przykłady naruszania godności pracowniczej (por. E. Wichrowska-Janikowska: Godność człowieka w stosunkach pracy, PiZS 2001 nr 9, s. 14 i powołany tam przypadek, gdy pracowników poczty zatrudnionych w charakterze listonoszy obarczono obowiązkiem sprzedaży artykułów przemysłowych, proszków do prania, płynów, papieru toaletowego, mydła itp.). Nie oznacza to, że zawsze bezprawne polecenie pracodawcy wykonywania prac wzbronionych, z naruszeniem zasad (przepisów) bhp, należy kwalifikować jako naruszenie godności pracowniczej. Zależać to będzie od okoliczności konkretnego przypadku, a w szczególności rodzaju naruszeń przepisów i zakresu (czasu, natężenia) stosowania bezprawnych poleceń oraz elementów dotyczących pracodawcy (jego świadomości, woli, winy, celu działania),

a także dotyczących pracownika (np. jego zgody). Odpowiednio należy to odnieść do poleceń wykraczających poza zakres obowiązków pracownika (por. wyrok z dnia 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 118, w którym Sąd Najwyższy uznał, że powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy, niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika, jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika).

Powyższa analiza prowadzi do stwierdzenia, że wykluczenie przez Sąd Apelacyjny uznania zachowania pozwanej za naruszenie godności pracowniczej powódki, nastąpiło bez rozważenia wskazanych okoliczności. Sąd Apelacyjny nietrafnie ograniczył pojęcie godności pracownika do dobra osobistego „odzwierciedlającego wewnętrzne poczucie własnej wartości i ważności jako indywidualnej osoby ludzkiej”, a naruszenie tego dobra przez pracodawcę do sytuacji, gdy pracodawca lub inny pracownik „daje wyraz gorszej ocenie pokrzywdzonego, aniżeli ta istniejąca w jego wewnętrznym przekonaniu, wywołując u niego usprawiedliwiony stan dyskomfortu psychicznego”. Godność pracownika jako podlegające ochronie dobro osobiste w tym się nie wyczerpuje i nie tylko takie zachowania mogą stanowić jego naruszenie.

Powoduje to konieczność uchylecia przez Sąd Najwyższy zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

/tp/