

Rozdział VI

Pośmiertna ochrona dóbr osobistych pracownika

I. Wstęp. W różnorodnych kontekstach zagadnienie ochrony dóbr osobistych zmarłego jest aktualne także na gruncie prawa pracy¹⁷⁵⁰. Wynika to przede wszystkim stąd, że pracodawca gromadzi i przechowuje w jednym miejscu informacje¹⁷⁵¹ dotyczące pracownika nierzadko z okresu kilkunastu, a niekiedy nawet kilkudziesięciu lat, wśród których nie brakuje takich danych, które dotyczą sfery czci i prywatności¹⁷⁵², i z którymi wiązać się może zagrożenie lub naruszenie także *post mortem* tych i innych jego dóbr osobistych. Problematyka ta jest doniosła również na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, czym w pracy tej się nie zająłem, choć nie brakuje tu kwestii frapujących, poza problematyką pokrewną temu, co aktualne jest i na gruncie prawa pracy, a wiąże się np. z pozbawianiem uprawnień członków rodzin zmarłych, dokonywanych w ramach historyczno-politycznych rozliczeń z ustawodawstwem PRL¹⁷⁵³.

Dla moich rozważań nie mają istotnego znaczenia może i nie do końca przebrzmiały¹⁷⁵⁴ spory wokół specyfiki dobra osobistego pracownika czy raczej godności pracowniczej¹⁷⁵⁵. Nie bez znaczenia jest jednak kontekst, w którym do naruszenia dóbr osobistych zmarłego pracownika dochodzi, choć oczywiste jest, że naruszenia te będą się najczęściej charakteryzowały specyfiką związaną z zatrudnieniem oraz relacjami

¹⁷⁵⁰ Przepisy wskazywane w tym rozdziale bez oznaczenia są przepisami k.p.

¹⁷⁵¹ Zob. np. P. K. Waclawska, *Kwestionariusz...*, s. 9 i n.; K. Kisielewicz, *Gromadzenie...*, s. 12 i n.; por. nadto A. Drozd, *Ochrona...*, nr 5/2005, s. 120 i n.; D. Dörre-Nowak, *Prawo...*, s. 322 i n.; A. Drozd, *Pracownicze...*, s. 461 i n.; P. Żukowski, *Dokumentacja...*, s. 13 i n. Zob. także M. Gersdorf, *Nowe...*, s. 258 i n.

¹⁷⁵² Nadto zob. T. Liszcz, *Ochrona...*, s. 9 i n.; A. Wiącek, *Kilka uwag...*, s. 145 i n.

¹⁷⁵³ Zob. np. art. 2 pkt 2 nieobowiązującej już ustawy z 24 maja 1990 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin oraz ustawy o zmianie niektórych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym (Dz. U. Nr 66, poz. 390); orz. Trybunału Konstytucyjnego z 22 VIII 1990 r. (K. 7/90, Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego w 1990 roku, Warszawa 1991, s. 42 i n.) oraz C. Jackowiak, *Ochrona...*, nr 11-12/1992, s. 13; J. Ordyński, *Sędziowie...*, s. 15. Nadto zob. K. Ślęszak, *Ochrona...*, s. 93 i n. oraz orzecznictwo wskazane na s. 94 przyp. 115.

¹⁷⁵⁴ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 224-225, 270-272, 276 i n. oraz 430 i n. Por. np. A. Kopff, *Ochrona...*, PiP z. 10/1962, s. 552. Nadto zob. uchw. SN z 3 VIII 2007 r., I PZP 7/07, OSN poz. 55/2008 oraz A. Musiała, *Glosa do uchwały z dnia 3 sierpnia 2007 r...*, s. 181 i n.

¹⁷⁵⁵ Zob. J. Jończyk, *Zagadnienie...*, s. 819 i n.; J. Jończyk, *Spory...*, s. 133 i n. Por. T. Zieliński, *Problem...*, s. 709-710 i 715; T. Grzeszczyk, *Recenzja pracy J. Jończyka...*, s. 132; J. Szczerski, *Recenzja pracy J. Jończyka...*, s. 983-984; T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 38-39; J. Piszczek, *Glosa do orz. SN z 2 III 1973 r.*, NP nr 1/1975, s. 140; wyr. SN z 6 XII 1973 r. (I PR 493/73, OSNCP poz. 155/1974) z glosą J. Tyszki, NP nr 10/1974, s. 1395 i n. oraz glosą J. A. Piszczka, NP 10/1976, s. 1477 i n.; M. Piekarski, *Opinie...*, s. 34-36; E. K. Nowak, *Opinia...*, s. 52; J. A. Piszczek, *Ochrona...*, s. 115 i n.; J. A. Piszczek, *Koncepcja...*, s. 485 i n., J. A. Piszczek, *Glosa do postan...*, s. 144; J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 28 i n.; J. Pacho, *Świadectwa...*, s. 22 i n. oraz 66 i n.; J. A. Piszczek, *Recenzja pracy A. Szpunara...*, s. 160, zob. także s. 162-163; także A. Dyoniak, *Ochrona...*, s. 27; K. Korzan, *Glosa...*, s. 537; A. Raszeja, *Ochrona...*, s. 31; I. Boruta, *Ochrona...*, s. 18-21; M. Dyczkowski, *W sprawie...*, s. 10; T. Zieliński, *Zasady...*, s. 7; W. Muszalski [w:] *Kodeks...*, s. 29; K. Rączka [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks...*, s. 44. Por. Cz. Przymusiński, *Opinia...*, s. 35.

z pracodawcą, nie tylko dotycząc sytuacji częstych, nawet typowych, ale i szczególnych, np. wtedy, gdy będzie to dotyczyć naruszeń godności dokonywanych w okresie przedemerytalnym poprzez zaproponowanie odwołanemu ze stanowiska pracownikowi „stanowiska znajdującego się w hierarchii zaszeregowania kilka kategorii niżej, niż dotychczas zajmowane [...]”¹⁷⁵⁶, co może stać się również przyczyną długotrwałego stresu, a nawet śmierci, po której stosowne roszczenia niemajątkowe i majątkowe mogą być podnoszone przez osoby uprawnione.

Co do zasady nie są to jednak odmienności na tyle znaczące, aby rozważać istnienie specyficznego dobra osobistego pracownika¹⁷⁵⁷. Nawiązując jednak do wypowiedzi J. Jończyka¹⁷⁵⁸ można byłoby dodać tu, że godność, którą nazywa on pracowniczą¹⁷⁵⁹, ma sens w środowisku, w którym jej podmiot nie tylko (dalej) występuje (*scil. żyje i jest obecny*), ale i w środowisku, w którym żył (zanim zmarł).

II. Nakaz pośmiertnego respektu dla dóbr osobistych osoby zatrudnionej¹⁷⁶⁰. „Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Czy ta regulacja¹⁷⁶¹, zawarta w art. 11¹, dotyczy wyłącznie sytuacji *ante mortem*? Otóż mogłyby na to wskazywać jedynie określenia „pracodawca” i „pracownik”, które po śmierci tego ostatniego nie określają już przecież podmiotów stosunku pracy. Ale taka pozornie poprawna, choć formalnie skrypturystyczna interpretacja nie przystaje do niektórych innych regulacji zawartych w tym samym kodeksie pracy. Bo przecież wiadomo, że nie brakuje w nim przepisów określających położenie byłego pracownika, którego nigdy nie nazywa się tu inaczej niż mianem pracownika, podobnie jak określa się tu

¹⁷⁵⁶ Wyr. SN z 24 IX 2004 r., II PK 28/04, Mon. Praw. nr 20/2004, s. 918; zob. J. Wratny, *Kodeks...*, także s. 28.

¹⁷⁵⁷ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 22, 36 i n. oraz 118 i n. Podobnie jak H. Szewczyk odnosząc się do problematyki *ante mortem*, rozważam tu jedynie zagadnienia ochrony *post mortem* dóbr osobistych „w związku z zatrudnieniem” (por. *Ochrona dóbr...*, s. 15). Zob. jednak nadto uchw. SN z 3 VIII 2007 r. (I PZP 7/07, OSN poz. 55/2008) i A. Musiała, *Glosa do uchwały...*, s. 181 i n.

¹⁷⁵⁸ *Zagadnienie...*, s. 820.

¹⁷⁵⁹ Por. np. I. Boruta, *Godność...*, s. 2 i n.

¹⁷⁶⁰ Zważywszy terminologię przyjętą w kodeksie pracy posługuję się w tym rozdziale najczęściej pojęciem „pracownika”, jednakże rozważania te, w szczególności ogólne regulacje dotyczące ochrony dóbr osobistych, należy odnieść, o czym już wspominałem, do każdej „osoby zatrudnionej” (i odpowiednio, gdy chodzi o „pracodawcę”, do „podmiotu zatrudniającego”), nie ma bowiem żadnego powodu, aby ograniczać ją do pracowników, a nie odnosić „do kandydatów na pracowników, osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu oraz innych osób wykonujących pracę” (H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 21 oraz 141 i n.). Zob. też I. Boruta, *Ochrona...*, s. 20; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 177.

¹⁷⁶¹ Pamiętać w tym miejscu należy, że także niektóre szczegółowe obowiązki pracodawcy wiążą się pośrednio z ochroną dóbr osobistych pracownika, nie tylko przy jego opiniowaniu lub wymierzaniu mu kar porządkowych. Chodzi mi nade wszystko o art. 94 pkt 9, zgodnie z którym pracodawca „jest obowiązany w szczególności [...] stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy [...]”. Por. wyr. SN z 29 XII 1971 r. (II PR 357/71, OSN poz. 117/1972); wyr. SN z 4 I 1972 r. (II PR 365/71, OSPiKA poz. 80/1972); A. Szpunar, W. Wanatowska, *Przegląd...*, NP nr 12/1972, s. 1800; wyr. SN z 6 XII 1973 r. (I PR 493/73, OSNCP poz. 155/1974) z *głosą* J. Tyszki, NP nr 10/1974, s. 1395 i n.; wyr. SN z 25 IV 1989 r. (I CR 143/89, OSP poz. 330/1990) oraz A. Szpunar, *Glosa*, OSP poz. 330/1990, s. 711-712; nadto J. Jończyk, *Spory...*, s. 141 i n. oraz 147 i n. Zob. także, poza prawem pracy, zagadnienie będące przedmiotem wyr. SN z 6 XII 1972 r. (II CR 370/72, OSN poz. 141/1973); T. Bińczycka-Majewska, *Glosa do wyroku z dnia 6 grudnia 1972 r.*, s. 1389 i n.; wyr. SN z 18 IV 1984 r. (III CRN 311/83, OSN PG poz. 11 z. 8-9/1984) oraz C. Frenkler, *Glosa...*, s. 78 i n.; wyr. SN z 19 X 2000 r. (III CKN 866/98, OSP poz. 72/2001); A. Szpunar, *Glosa*, OSP poz. 72/2001, s. 238-240; D. Dörre-Nowak, *Obowiązek...*, s. 223 i n.; H. Szewczyk, *Prawo...*, s. 40 i n.; H. Szewczyk, *Pracodawcy...*, s. 80; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 45 i n.; D. Dörre-Nowak [w:] *Kodeks...*, s. 48 i n.; T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks...*, s. 86 i n.; E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2009, s. 67 i n.

położenie byłego pracodawcy nazywając go dalej pracodawcą (np. art. 56 i n.). Jednak nie tylko ta – najmniej drugorzędna co do znaczenia – obserwacja przemawia za odrzuceniem interpretacji, która wykluczałaby odniesienie postanowienia zawartego w art. 11¹ także do czasu upływającego po śmierci pracownika.

Wydaje się bowiem oczywiste, że do naruszenia dóbr osobistych pracownika, np. w związku z przechowywaniem dokumentacji dotyczącej stosunku pracy oraz jego akt osobowych¹⁷⁶², może dojść niekiedy dopiero po jego śmierci. Dlatego uważam, że nakaz szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, powinien być interpretowany w ten sposób, aby można było go odnieść także do sytuacji *post mortem*.

Tak jak i w wielu innych miejscach, także tu warto się chyba powtórzyć zwracając uwagę na doniosłość tego nakazu w sytuacji, gdy ten, na straży których dóbr przepis ten stoi, znajduje się w sytuacji dosłownie definitywnej, zdany wyłącznie na uczciwość i troskę innych. W tym również dostrzegam *ratio legis* obowiązku respektowania dóbr osobistych także zmarłego pracownika, nakaz określający w takiej sytuacji zarówno obowiązki byłego pracodawcy, jak i pośmiertny status ochronny wskazanych dóbr osobistych byłego pracownika. W pewnym stopniu za interpretacją wskazującą na konieczność pośmiertnego respektowania dóbr osobistych pracownika przemawia też obowiązek pracodawcy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10)¹⁷⁶³, a nawet (gdyby chodziło o takie naruszenia ze strony pozostałych pracowników, choć nie ma to odniesienia do obowiązku pracodawcy zawartego w art. 11¹) obowiązek pracownika przestrzegania w zakładzie pracy takich zasad (art. 100 § 2 pkt 6)¹⁷⁶⁴, oczywistym jest bowiem to, że nakaz respektu dla dóbr osobistych także zmarłego pracownika stanowi zasadę współżycia społecznego¹⁷⁶⁵.

Warto dodać, że mające pokązną bibliografię zagadnienia ochrony dóbr osobistych pracownika w opinii o jego pracy¹⁷⁶⁶, nie straciły zupełnie na aktualności¹⁷⁶⁷, albowiem w piśmiennictwie prawniczym coraz częściej przypomina się o możliwości wydawania, już po uchyleniu art. 98¹⁷⁶⁸, „na prośbę pracowników nieformalnych opinii

¹⁷⁶² Obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, ciąży na pracodawcy „w szczególności” na podstawie art. 94 pkt 9a. Zob. także A. Kosut, *Zmiany...*, s. 32 i n.

¹⁷⁶³ O potrzebie bardziej respektowania niż kształtowania przez pracodawcę takich zasad poprzez „zachowania polegające na towarzyszeniu zmarłemu w jego «ostatniej drodze», gdyż takie uczczenie jego pamięci, w tym także przez jego byłego pracodawcę i współtowarzyszy pracy, stanowi – zwłaszcza względem jego najbliższej rodziny – wyraz międzyludzkiej solidarności, wzajemnej pomocy i życzliwości oraz kultury w osobistych kontaktach” czytamy w uzasad. wyr. SN z 15 VII 1998 r. (II UKN 123/98, OSP poz. 188/1999, s. 510).

¹⁷⁶⁴ Zob. J. Wratny, *Kodeks...*, s. 28.

¹⁷⁶⁵ Wydaje się, że m.in. w tym miejscu warto zachować kategorię tych zasad, mimo pretensji niektórych do ich socjalistycznej proweniencji.

¹⁷⁶⁶ Zob. także J. Jończyk, *Spory...*, s. 153 i n., nadto zob. np. uchw. składu siedmiu sędziów SN z 12 V 1970 r. (III PZP 46/69, OSNCP poz. 3/1971), por. np. wyr. SN z 11 I 1974 r. (II PR 363/73, OSNCP poz. 178/1974); Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *Przegląd...*, NP nr 2/1979, s. 69 i n.; nadto A. Cisek, *Dobra osobiste...*, s. 127.

¹⁷⁶⁷ Bo choć dzisiaj opinia o pracowniku nie jest już instytucją ukorzenioną, tak jak przez lata, w kodeksie pracy (zob. H. Szewczyk, *Prawo...*, s. 40), ale przecież możliwą do wykorzystania i użyteczną zważywszy powściągliwą funkcję świadectwa pracy, a być może i taką, której rynkowe oraz społeczne znaczenie przyjdzie jeszcze nam obserwować. Por. P. Żuk, *Ochrona...*, s. 45. Por. T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 142.

¹⁷⁶⁸ O powodach tego uchylenia zob. M. Łajczko, *Uchylone...*, s. 58, gdzie obserwacja, że „opiniowanie pracowników uległo rutynizacji w takim stopniu, że opinia o pracy przestała faktycznie pełnić funkcję, do której była powołana”; także J. Jończyk, *Projekt...*, s. 13; A. Zych, *Uchylenie...*, s. 62; K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 12-13; Z. Salwa, *Założenia...*, s. 5; Z. Bidziński, *Ochrona...*, s. 14; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 164.

rekomendacji¹⁷⁶⁹, dodając, że naruszenie godności należy wiązać nie tylko z opinią nieprawdziwą, ale także, gdy jej treść w niedozwolony sposób narusza prywatność czy inne dobra osobiste pracownika¹⁷⁷⁰. Waga takich opinii może przy tym wzrastać, rację zdaje się mieć bowiem D. Dörre-Nowak, że opinie „o pracownikach, pomimo braku ustawowego obowiązku ich wydawania, mogą spełniać istotną rolę jako element racjonalnego doboru kadr pracowniczych, stanowiąc, obok świadectw pracy¹⁷⁷¹, dodatkowe źródło informacji o pracownikach, pozwalające na pełne zastosowanie w procesie pracy ich kwalifikacji zawodowych oraz uzdolnień¹⁷⁷². O doniosłości zagadnienia ochrony dóbr osobistych w związku z wystawianiem pracownikowi i dzisiaj opinii o pracy świadczy też niemałe spektrum sytuacji, w których opinia taka może okazać się użyteczna. W instruktażowym – co wymowne – opracowaniu M. Nałęcza zauważa on, że choć najczęściej „opinie wystawiane są dla pracowników odchodzących z pracy (dla przedstawienia w procesie rekrutacji lub wyboru oferty współpracy), tym niemniej mogą wystąpić również potrzeby ich wystawienia w trakcie trwającego zatrudnienia (np. przy aplikowaniu na studia doktoranckie, przy dokonaniu wpisu na listę biegłych sądowych, przy kandydowaniu do pełnienia funkcji społecznych, przy adopcji dziecka itp.)¹⁷⁷³. Niemniej ważkie jest to, że nie „ma ustalonej obowiązkowej treści opinii o pracy¹⁷⁷⁴, lecz uważa się, że poza standardowymi informacjami o „zajmowanym stanowisku lub pełnionej funkcji [...]”, „okresie pracy w firmie i na poszczególnych stanowiskach [...]”, „czynnościach wykonywanych na stanowisku, czyli zakresie obowiązków [...]”, „szczególnych osiągnięciach w trakcie pracy [...]” oraz o „uzyskanych kwalifikacjach i uprawnieniach [...]”, w opinii mogą się znaleźć informacje o „sposobie wykonywania zadań [...]”, „postawie względem powierzonych obowiązków [...]”, „poziomie zaangażowania w wykonywane projekty [...]”, „fachowości i kompetencji [...]” czy „ocenie pracowniczego potencjału i możliwości opiniowanego”.¹⁷⁷⁵

¹⁷⁶⁹ W. Patulski [w:] W. Muszalski, A. Patulski, W. Patulski, A. Nałęcz, G. Orłowski, *Kodeks...*, 1998, s. 180; M. T. Romer, *Prawo...*, 2000, s. 403 i 404; M. Dyczkowski, *W sprawie...*, s. 12; M. T. Romer, *Prawo...*, 2008, s. 627 i 628; A. Kijowski, G. Goździewicz [w:] *Kodeks...*, s. 590-591. Jak zauważa M. Łajczko: uchylenie obowiązku wydawania opinii „usuwa nadmierne sformalizowanie traktowania opinii o pracy, jednak nie przekreśla możliwości dobrowolnego wydawania pracownikom takiego dokumentu” (*Uchylone...*, s. 58). Nadto zob. D. Dörre-Nowak, *Współczesne...*, s. 234. Instytucja rekomendacji czy referencji nie jest oczywiście nowością, referencje były zresztą dużo wcześniejsze od późniejszych opinii o pracowniku (zob. T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 49 i 98-99). Nadto J. Jończyk, *Projekt...*, s. 13; A. Zych, *Uchylenie...*, s. 62 i n.; Z. Salwa, *Założenia...*, s. 5.

¹⁷⁷⁰ Zob. M. Dyczkowski, *W sprawie...*, s. 13. Zob. także H. Szweczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 430 i n. Prócz wspomnianych opinii rozpowszechnione są opinie z praktyk, zwane referencjami (zob. M. Nałęcz, *Opinia...*, s. 77), w związku z którymi może dojść do analogicznych naruszeń dóbr osobistych. Warto przy tym zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 44 ust. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 ze zm.), na podstawie którego na „prośbę wolontariusza korzystający może przedłożyć pisemną opinię o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza”, w praktyce niektórych organizacji pozarządowych (np. Polskiej Misji Medycznej) stosowane są postanowienia umowne, w których organizacje te zobowiązują się wobec wolontariuszy do wystawienia stosownych opinii (informacje Z. i P. Zaporowskich oraz M. Matusiewicza z Polskiej Misji Medycznej w Kabulu i Mazar-e Sharif).

¹⁷⁷¹ Zob. także Z. Bidziński, *Ochrona...*, s. 14.

¹⁷⁷² *Ochrona godności...*, s. 144-145, zob. także s. 148, gdzie autorka wspomina o „możliwości zwrócenia się do pracodawcy czy to w trakcie stosunku pracy, czy w związku z jego ustaniem o wydanie opinii, rekomendacji”, nadto s. 149). Por. J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 97 i n.; K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 12, zob. także s. 13; A. Dubownik, *Nowe...*, s. 59; I. Boruta, *Ochrona...*, s. 22; U. Jackowiak [w:] *Kodeks...*, s. 40.

¹⁷⁷³ *Opinia...*, s. 334.

¹⁷⁷⁴ M. Nałęcz, *Opinia...*, s. 76.

¹⁷⁷⁵ M. Nałęcz, *Opinia...*, s. 76. W załączonym tamże na s. 78 wzorze opinii o pracy autor zaproponował sformułowanie tych informacji i opinii. Por. np. wyr. SN z 15 VIII 1975 r. (I PZ 28/75,

I choć w sytuacji braku obowiązku pracodawcy wystawiania opinii o pracowniku oraz obawy o podniesienie przez pracownika zarzutu naruszenia jego dóbr osobistych wskutek wystawienia opinii nieprawdziwej, nierzetelnej lub naruszającej ochronę prywatności czy danych osobowych, mało prawdopodobne będą obecnie spory dotyczące naruszenia dóbr osobistych pracownika wskutek wystawienia takich opinii, to przecież nie można ich wykluczyć, w tym także, zapewne wyjątkowych sytuacji, gdy stosownej ochrony będą chcieli dochodzić bliscy zmarłego pracownika. W powołanej pracy D. Dörre-Nowak stosunkowo obszernie rozważa również zagadnienie zasadności żądania przez pracownika „wydania opinii, jeżeli pracodawca mimo prośby pracownika odmawia jej sporządzenia”¹⁷⁷⁶, dochodząc do wniosku, „że w przypadku bezpodstawnej odmowy wydania przez pracodawcę opinii – rekomendacji na prośbę pracownika, który rzetelnie wywiązywał się ze swoich obowiązków czy co więcej wyróżniał się wzorową postawą lub zaangażowaniem, co znalazło potwierdzenie w aktach osobowych, może być uważane za godzące w cześć czy godność tego pracownika”¹⁷⁷⁷. Wydaje mi się jednak, że aktualność takiego żądania *post mortem* dotyczyć może przede wszystkim, jeśli nie wyłącznie, sytuacji, gdy pracownik zmarł po zgłoszeniu takiego żądania, a o otrzymanie opinii zabiegać będą wówczas osoby jemu bliskie, choć nie można przecież wykluczyć, że niekiedy ich żądanie może być usprawiedliwione mimo tego, że sam zmarły o opinię taką nie zabiegał, zwłaszcza gdy okoliczności, które zaistniały po jego śmierci, uzasadniają potrzebę ochrony jego dobra osobistego, w tym wykorzystanie dla tego celu owej opinii.

W tradycyjnych kontekstach, pokrewnych zagadnieniom ochrony dóbr osobistych zmarłego w świadectwie pracy, problematyka ta zachowuje aktualność także dlatego, że zniesienie obowiązku wystawiania opinii pracowniczych, nie wyłączyło przecież okresowego oceniania „pracowników, na przykład w celu doboru odpowiednich pracowników na wyższe stanowiska”¹⁷⁷⁸, w takich ocenach zaś, przechowywanych w dokumentacji osobowej pracownika także po jego śmierci, mogą się znaleźć sformułowania, które mogą być uznane za naruszające jego dobra osobiste.

W dokumentacji osobowej pracownika¹⁷⁷⁹, także po jego śmierci, będą zapewne przechowywane kopie i innych zaświadczeń oraz opinii¹⁷⁸⁰, np. sporządzanych dla banku¹⁷⁸¹ czy dla sądu, w tym drugim przypadku: zarówno z inicjatywy pracownika, jak i na żądanie sądu¹⁷⁸², nadto oryginały lub kopie wywiadów¹⁷⁸³ lub kopie różnorodnych zaświadczeń wydawanych pracownikom, gdy świadectwo pracy nie zawierało wszystkich oczekiwanych danych¹⁷⁸⁴. Niekiedy informacje zawarte w dawno sporządzonych

OSN poz. 198/1976); uchw. składu siedmiu sędziów SN z 28 X 1975 r. (V PZP 10/75, OSN poz. 109/1975).

¹⁷⁷⁶ *Ochrona godności...*, s. 151.

¹⁷⁷⁷ *Ochrona godności...*, s. 153, zob. także s. 152. Por. M. Nałęcz, *Opinia...*, s. 76; zob. nadto wyr. SN z 16 IX 1999 r. (I PKN 331/99, OSNAPiUS poz. 314/2001) oraz wyr. SN z 17 II 2004 r. (I PK 386/03, OSNP poz. 6/2005). Nadto zob. A. Szpunar, *Ochrona czci...*, s. 242.

¹⁷⁷⁸ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 150; zob. także J. Iwulski, *Odpowiedzialność...*, s. 232.

¹⁷⁷⁹ Zgodnie z art. 94 pkt 9a i 9b pracodawca „jest obowiązany w szczególności [...] prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników [...]” i „przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem [...]”.

¹⁷⁸⁰ Zob. T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 33.

¹⁷⁸¹ Zob. M. Nałęcz, *Opinia...*, s. 77.

¹⁷⁸² Por. T. Bińczycka-Majewska, *Pojęcie...*, s. 105 i n.

¹⁷⁸³ Zob. T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 12.

¹⁷⁸⁴ Bez znaczenia dla samej możliwości naruszenia dóbr osobistych byłego pracownika jest, że była to – i pewnie dalej jest – „praktyka pozaustawowa”, iż kopie takich zaświadczeń w dokumentacji

opiniach, mogły wykraczać poza powszechnie dziś przyjęte standardy rekomendacji, przede wszystkim wtedy, gdy np. wewnętrzne „przepisy” nakazywały umieszczanie w nich informacji dotyczących sfery prywatności¹⁷⁸⁵ czy „postawy społeczno-politycznej”¹⁷⁸⁶, w szczególności odnosić się to może do „oceny wewnętrznej”¹⁷⁸⁷. Co istotne, informacje zawarte w starszej dokumentacji osobowej, w tym także różnorakie „oceny okresowe”¹⁷⁸⁸ oraz opinie sporządzane z naruszeniem prawa¹⁷⁸⁹, przechowywane przez pracodawcę także po śmierci pracownika, mogą stanowić najobszerniejszy zbiór¹⁷⁹⁰, do którego dotarcie jest najprostsze, albowiem informacje zgromadzone np. przez szkoły i inne instytucje obejmują albo dużo krótsze okresy albo dotyczą zdarzeń incydentalnych, najczęściej są też wtedy rozproszone. W takiej dokumentacji mogą się zachować informacje praktycznie, gdzie indziej niedostępne, np. o popełnionym kilkadziesiąt lat temu przestępstwie, częstokroć tzw. niedoboru¹⁷⁹¹ czy o „wprawianiu się w stan nietrzeźwości w czasie pracy”¹⁷⁹².

Także sporom dotyczącym tych starych już opinii może towarzyszyć, prócz żądania ich zniszczenia (oryginałów i kopii)¹⁷⁹³, także skreślenia – zapewne rzadziej – zawartych w nich „poszczególnych słów bądź zdań [...]”¹⁷⁹⁴, bądź – może częściej – „wystawienia nowej opinii, jak również złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie [...]”¹⁷⁹⁵, niekiedy także żądanie zwrotu opinii złożonych u pracodawcy lub użytych przez pracodawcę w inny sposób¹⁷⁹⁶, zwłaszcza wtedy, gdy sam zmarły o wydanie tych opinii zabiegał, ale i wtedy, gdyby tylko poprzestał na wyrażeniu na to zgody.

Warto dla interesującej mnie optyki *post mortem* przytoczyć obserwację E. Łętowskiej, że obraza „dobra osobistego [...]” następuje w momencie sformułowania opinii określonej treści, lecz bynajmniej nie ogranicza się tylko do niego. Swoisty «stan naruszenia» utrzymuje się przez cały czas istnienia nieprawdziwej opinii¹⁷⁹⁷. Uważam,

tej się znajdują (zob. K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 9). O notatkach składanych do akt osobowych pracownika zob. np. wyr. SN z 4 VI 2002 r. (I PKN 249/01, OSP poz. 83/2003); A. Drozd, *Glosa...*, s. 353 i n.; wyr. SN z 15 VI 2004 r. (II PK 270/04, OSP poz. 22/2007); D. Dörre-Nowak, *Glosa...*, s. 141 i n.

¹⁷⁸⁵ Zob. np. orz. SN z 6 II 1991 r. (I PR 469/90, OSP poz. 117/1992) i A. Szpunar, *Glosa*, Przegląd Sądowy nr 9/1992, s. 78, w związku ze sporem dotyczącym opinii o oficerze wojska – muzyku.

¹⁷⁸⁶ Zob. T. Bińczycka-Majewska, *Glosa*, OSP poz. 117/1992, s. 242.

¹⁷⁸⁷ Por. np. wyr. SN z 24 X 1972 r. (I PR 302/72, OSPiKA poz. 196/1974) oraz B. M. Ćwiertniak, *Glosa*, OSPiKA poz. 196/1974, s. 418 i n.

¹⁷⁸⁸ Por. np. P. Kucharski, *Glosa I...*, s. 376-377 oraz Z. Salwa, *Glosa II...*, s. 379.

¹⁷⁸⁹ Zob. np. uchw. składu siedmiu sędziów SN z 6 II 1992 r. (I PZP 53/91, OSPiKA poz. 41/1992) oraz z *głosą* T. Bińczyckiej-Majewskiej, OSPiKA poz. 41/1991, s. 95-96.

¹⁷⁹⁰ Por. T. Bińczycka-Majewska, *Świadectwa...*, s. 47 i n.; T. Bińczycka-Majewska, *Zakres...*, s. 95 i n.; T. Bińczycka-Majewska, *Podstawy...*, s. 195 i n.

¹⁷⁹¹ Zob. np. wyr. SN z 9 X 1973 r. (I PR376/73, OSPiKA poz. 3/1975) wraz z *głosą* J. Jończyka, OSPiKA poz. 3/1975, s. 11-12.

¹⁷⁹² Zob. np. wyr. SN z 5 V 1972 r. (II PR 90/72, OSNCP poz. 208/1972) oraz J. Krzyżanowski, *Glosa...*, s. 1683, 1685-1686.

¹⁷⁹³ Por. T. Bińczycka-Majewska, *Glosa*, OSPiKA poz. 41/1991, s. 95. Nadto zob. J. St. Piątkowski, *Ewolucja...*, ZNIBPS nr 19-20/1983, s. 330 oraz powołane tam orzecznictwo i piśmiennictwo.

¹⁷⁹⁴ Zob. też drugą wyr. SN z 15 XI 1967 r. (III PZP 41/67, OSPiKA poz. 92/1969) oraz E. Łętowska, *Glosa*, OSPiKA poz. 92/1969, s. 187.

¹⁷⁹⁵ J. Piszczek, *Glosa do orz. SN z 2 III 1973 r.*, s. 140. Zob. także uchw. SN z 19 V 1967 r. (III PZP 15/67, NP nr 5/1968, s. 855 i n.) oraz z *głosą* Cz. Przymusińskiego..., s. 860 i 863; wyr. SN z 15 XI 1967 (III PZP 41/67, OSNCP poz. 91/1968) oraz S. Grzybowski, *Glosa do orz. SN z 15 XI 1967 r.*, NP nr 9/1968, s. 1366-1367 i 1371; uchw. składu siedmiu sędziów SN z 28 V 1971 r. (III PZP 33/70, OSNCP poz. 188/1971); S. Grzybowski, *Glosa*, OSPiKA poz. 140/1972, s. 339 i 341; B. Błachowska, *Opinie...*, s. 928, zob. także s. 929.

¹⁷⁹⁶ Por. T. Bińczycka-Majewska, *Skutki...*, s. 49-50; T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 95.

¹⁷⁹⁷ *Glosa*, OSPiKA poz. 92/ 1969, s. 186.

że jest tak również po śmierci pracownika, nie widzę bowiem żadnych merytorycznych powodów, aby z chwilą jego śmierci przyjąć metamorfozę doniosłego prawnie stanu naruszenia w „stan nicości” wynikający z rzekomego wygaśnięcia dobra osobistego zmarłego, zwłaszcza gdy nie jest kwestionowane, że konsekwencje majątkowe tego naruszenia mogą być przedmiotem roszczeń odszkodowawczych¹⁷⁹⁸ także *post mortem*.

Warto dodać, że zagadnienie ochrony dóbr osobistych pracownika w związku z jego opiniowaniem, nie straciło całkowicie na znaczeniu mimo uchylenia art. 98, także dlatego, że w związku z tą zmianą „nastąpiło zwiększenie się obszaru praktyk poufnego opiniowania pracowników [...]”¹⁷⁹⁹. A w takich okolicznościach zagrożenie dóbr osobistych pracownika wzrasta, są to bowiem wtedy z założenia opinie, z którymi pracownik nigdy nie ma być zapoznawany, najczęściej nie może więc skutecznie zabiegać o ich sprostowanie. Przechowywane zapewne poza jego aktami osobowymi stanowić mogą zagrożenie lub naruszać dobra osobiste pracownika nie tylko *ante*, ale i *post mortem*.

Uważam, że przy interpretacji art. 11¹ nie jest istotną konstatacją, że po śmierci pracownika, ochrona naruszonych przez pracodawcę dóbr osobistych, odbywać się będzie przede wszystkim na gruncie kodeksu cywilnego¹⁸⁰⁰. Bo także *ante mortem* ochrony tej można dochodzić również na tym samym forum¹⁸⁰¹, choć nie jest to forum wyłączone, kodeks pracy przewiduje wszak szczególne instrumenty ochronne, dotyczące przede wszystkim sprostowania świadectwa pracy¹⁸⁰², a także jego uzupełnienia¹⁸⁰³. Sens regulacji zawartej w art. 11¹ wyraża się bowiem przede wszystkim w sytuacjach *ex ante*, nie *ex post*, dotyczy więc obowiązków, które mają przeciwdziałać naruszeniom godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, wtórnice zaś jest owa regulacja użyteczną podczas ewentualnego dochodzenia ochrony zagrożonych lub naruszonych przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika¹⁸⁰⁴.

¹⁷⁹⁸ Zob. np. wyr. SN z 19 IX 1972 r. (I PR 251/72, OSNCP poz. 88/1973). Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 535.

¹⁷⁹⁹ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 146.

¹⁸⁰⁰ Por. uchw. składu siedmiu sędziów SN z 28 X 1975 (V PZP 10/75, OSNCP poz. 3/1976) wraz z glosą J. Piątkowskiego, PiP z. 11/1976, s. 168 i n.; K. Janiszewski, *Roszczenia...*, s. 3-5; K. Kolba, *Glosa...*, s. 76-77 i 79; uzasad. uchw. SN z 15 IV 1976 r. (I PZP 1/76, OSNCP poz. 198/1976, s. 61); Cz. Przymusiński, *Recenzja pracy T. Bińczyckiej-Majewskiej...*, s. 245; J. A. Piszczek, *Ochrona...*, s. 1104 i n.; J. Kruszevska, *Pracownicza...*, s. 4.

¹⁸⁰¹ Zob. A. Raszeja, *Ochrona...*, s. 32-33, także Cz. Przymusiński, *Prawa osobiste...*, s. 227 i n. oraz 231 i n.; P. Żuk, *Ochrona...*, s. 49. Kwestią drugorzędną są spory wokół tego, czy sięgnięcie po instrumenty cywilnoprawne wymaga wyczerpania drogi przewidzianej na gruncie k.p., tak jak np. w odniesieniu do ukarania pracownika uważa, krytykując pogląd I. Boruty (*Ochrona...*, s. 21) M. Dyczkowski twierdząc, że wcześniejsze wniesienie sprzeciwu od ukarania „jest warunkiem skorzystania z drogi sądowej o ochronę dóbr osobistych [...]” (*W sprawie...*, s. 11-12, zob. także s. 13).

¹⁸⁰² Por. T. Zieliński, *Świadectwa...*, s. 202 i n.; K. Kolasiński, *Problemy...*, s. 35-36; K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 10; P. Żuk, *Ochrona...*, s. 45. Nadto zob. wyr. SN z 2 VI 2006 r. (I PK 250/05, Lex Polonica nr 1420684) oraz A. Musiała, *Glosa do wyroku...*, s. 179 i n.).

¹⁸⁰³ Jak zauważa J. Wratny: niektóre „szczegółowe przepisy przyznają pracownikom prawo domagania się uzupełnienia już wydanych świadectw pracy” (*Kodeks...*, s. 277, zob. także s. 278). Nadto K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 13.

¹⁸⁰⁴ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 175, gdzie też powtarzane za innymi zarzuty ogólnikowości, deklaratywności czy zbytniej lakoniczności art. 11¹ (tamże, s. 176 oraz 220).

III. Zagadnienia szczegółowe. Sytuacje, w których może dojść do naruszenia dóbr osobistych pracownika, nie charakteryzują się znaczącą specyfiką wynikającą z jego śmierci. Mimo to warto zwrócić uwagę, że nie ograniczają się one do spraw związanych ze świadectwem pracy i opinią o pracowniku¹⁸⁰⁵ oraz innymi jego ocenami¹⁸⁰⁶.

1. Zaczęę od art. 30 § 4, zgodnie z którym w „oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Wskazanie tej przyczyny może być m.zd. uznane za naruszające dobro osobiste pracownika¹⁸⁰⁷, do takiego naruszenia może dojść również wskutek ujawnienia tego wskazania osobom trzecim, o ile ujawnienie nie znajduje oparcia w przepisie ustawy. Ale nawet wówczas doniosłość takiego naruszenia wiąże się z tym, że pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i podaje przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 38 ust. 1)¹⁸⁰⁸.

2. Postacie możliwych naruszeń dóbr osobistych pracownika unaocznia szczególnie regulacja zawarta w art. 52 § 1. Zgodnie z nim pracodawca „może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia

¹⁸⁰⁵ Por. T. Bińczycka-Majewska, *Opinie o pracownikach...*, s. 7-10, 13-18, 27-28, 50, 100-120 i 141 oraz J. Szczerski, *Węzłowe...*, s. 313 i n.; B. Błachowska, *Opinie...*, s. 920-921; E. K. Nowak, *Opinia...*, s. 49; J. Pacho, *Świadectwa...*, s. 7 i n. oraz s. 10 i n.; także A. Dyoniak, *Z problematyki...*, s. 28-29.

¹⁸⁰⁶ Por. J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 106 i n., 177 i n. oraz 186; zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 332 i n.

¹⁸⁰⁷ Por. np. wyr. SN z 16 XI 2000 r. (I PKN 537/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych poz. 269/2002); H. Szewczyk, *Glosa do wyr. SN z 16 XI 2000 r.*, I PKN 537/00, PiP z. 4/2003, s. 126 i n.; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, s. 56; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 306 i n.

¹⁸⁰⁸ Zob. także H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 318 i n. Nie bez znaczenia dla samej oceny tego naruszenia może być i to, że zakładowa organizacja związkowa może w określonym terminie zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenie, jeśli uważa, że wypowiedzenie było nieuzasadnione (art. 38 ust. 2). Trzeba jednak zwrócić tu uwagę na wyr. SN z 23 IX 1997 r. (I PKN 287/97, Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych poz. 419/1998), w którego tezie stwierdzono, że nie „stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 KC podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 KP), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego jako naruszającego obowiązki pracownicze czy też wskazania jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości” (zob. także I. L., *Zarzuty...*, s. 17; por. J. A. Piszczek, *Ochrona...*, s. 118). W uzasadnieniu tego wyroku (I PKN 287/97..., s. 642) dodano, że ów brak bezprawności wyłącza możliwość ochrony na podstawie art. 24 k.c. nawet w przypadku stwierdzenia „nagannego, subiektywnego nastawienia pracodawcy, czy też nierzetelnego, zbyt niekorzystnego dla pracownika oceniania przez niego jego pracy [...]”. Nie sposób podzielić takiego rozumienia zgodności z prawem, które zasadza się na przeświadczeniu, że prawo do oceniania pracownika nie dotyczy rzetelności jego oceniania. Por. T. Kuczyński, *Glosa*, OSP poz. 44/1999, s. 101. Ten wadliwy kierunek orzekania widać też w późniejszym wyr. SN z 16 XI 2000 r. (I PKN 537/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych poz. 269/2002), w którego tezie stwierdzono, że rozwiązanie „(także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 KC, art. 24 KC, art. 448 KC), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy”. Warto dodać, że taka argumentacja nie ma jakiegokolwiek waloru w odniesieniu do pośmiertnego dochodzenia naruszonych dóbr osobistych pracownika i to nie tylko wówczas, gdy dochodzenie takiej ochrony odbywa się w ramach ochrony kultu pamięci. Zob. także J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 172 i n., 175-176 oraz s. 186 i n.; E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2004, s. 56; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 144.

przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku”¹⁸⁰⁹. Doniosłość dokonanego naruszenia dobra osobistego pracownika może powiększać obowiązek przewidziany w art. 52 § 3 zd. 1, zgodnie z którym pracodawca podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika dopiero po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą musi zawiadomić o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy¹⁸¹⁰.

3. Prawdopodobieństwo naruszenia dóbr osobistych pracownika jest dużo mniejsze, ale niewykluczone, gdy wskazanymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia będą te, które wymienia art. 53 § 1. Odnoszę to zarówno do bezprawnego ujawnienia osobom nieuprawnionym informacji o niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem przy pracy, jak i o innych okolicznościach usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie sposób też wykluczyć naruszenia dóbr osobistych pracownika przez samo wskazanie wymienionych przyczyn wówczas, gdy nie jest to zgodne z prawdą.

4. Naruszeniem dóbr osobistych pracownika może być również bezprawne ujawnienie przez pracodawcę przyczyn uzasadniających rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawartych w treści orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika albo okoliczności związanych z dopuszczeniem się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1 i § 1¹). W obu przypadkach pracownik ma bowiem obowiązek złożyć pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, „z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy” (art. 55 § 2 zd. 1).

Można dodać, że te z uwag dotyczących ochrony dóbr osobistych pracownika, które wiążą się z regulacjami zawartymi w art. 52 i 53, należy odnieść także do odwołania ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, jeżeli odwołanie

¹⁸⁰⁹ Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dotyczy musi obowiązków określonych w art. 100, gdzie mowa najpierw o obowiązku wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz stosowania się „do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę”, w szczególności zaś o obowiązku przestrzegania „czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy [...], regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku [...], przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych [...], tajemnicy określonej w odrębnych przepisach [...]”. Mowa tu także o obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również o obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Na marginesie można rozważyć czy wskazanie przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, o czym mowa w art. 52 § 1, w przypadku rozwiązania umowy po upływie terminu przewidzianego w § 2 tego artykułu, może mieć istotne znaczenie dla oceny deliktu naruszenia dobra osobistego pracownika? W przypadku, gdy wskazanie tych okoliczności było zgodne z prawdą, nie sposób przyjąć, że ich wskazanie w rozwiązaniu dokonanym po upływie wspomnianego terminu przesądza o naruszeniu dóbr osobistych pracownika. Lecz wówczas, gdy wskazanie tych okoliczności nie było zgodne z prawdą, naruszenie także przepisu zawartego w art. 52 § 2 może jednak wskazywać na dalej idące rozmiary bezprawności deliktu, choć naruszenie także tego przepisu o samej bezprawności naruszenia dobra osobistego pracownika nie przesądza.

¹⁸¹⁰ Podobnie jak w rozważanej już sytuacji, nie bez znaczenia dla oceny tego naruszenia może być i to, że zakładowa organizacja związkowa może w określonym terminie wyrazić swoją opinię, jeżeli ma zastrzeżenia do zasadności tego rozwiązania (art. 52 § 3 zd. 2).

nastąpiło z przyczyn, o których mowa we wskazanych przepisach, bowiem w odwołaniu, które powinno być dokonane na piśmie, przyczyny te winny być chyba wymienione (zob. art. 70 § 1¹, § 1² i § 3).

Natomiast uwagi dotyczące ochrony dóbr osobistych pracowników w związku z rozwiązywaniem umów o pracę na czas nieokreślony, należy bez wątpienia odnieść do rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194). Naruszenie dóbr osobistych takiego pracownika może bowiem wiązać się z wypowiedzeniem tej umowy z powodu „niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych [...]” albo „stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe” (art. 196 pkt 1 i 4)¹⁸¹¹.

5. Kodeks przewiduje szereg uprawnień pracownika, które mogą służyć także pośredniej ochronie jego dóbr osobistych. Możliwość wniesienia odwołania od nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 44) może doprowadzić do procesu, którego kontynuowanie po śmierci pracownika nie jest wykluczone. Osoby uprawnione¹⁸¹² dochodząc odszkodowania mogą w ten sposób chronić również, i to chyba nie całkiem pośrednio, dobra osobiste zmarłego pracownika, jeżeli zostały one naruszone wskutek nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy¹⁸¹³. Nie można wykluczyć, że ochronie dóbr osobistych zmarłego pracownika może również służyć kontynuowany przez spadkobierców proces o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 50). Już bowiem wykazanie, że wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów może być niekiedy sposobem ochrony także dóbr osobistych zmarłego pracownika. Ochrona dóbr osobistych pracownika jest możliwą również w drodze kontynuowanego po jego śmierci procesu, jeżeli umowę o pracę rozwiązano bez wypowiedzenia, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie (zob. art. 59-61)¹⁸¹⁴.

6. Do naruszenia dóbr osobistych pracownika może dojść w związku z wymierzoną mu karą upomnienia, nagany lub karą pieniężną¹⁸¹⁵. Okoliczności, które stanowią podstawę ich wymierzenia są bowiem bez wątpienia, choć w różnym stopniu, naganne¹⁸¹⁶.

¹⁸¹¹ Odnieść to należy odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami (art. 206).

¹⁸¹² Zgodnie z art. 63¹ § 2 „prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku”. Nie dotyczy to jednak wszystkich praw majątkowych, np. – z oczywistych powodów – żądania przywrócenia do pracy, zob. np. postan. SN z 8 IX 1976 r. (I PR 129/76, OSNCP poz. 18/1977) oraz M. Piankowski [w:] *Kodeks...*, s. 315.

¹⁸¹³ Warto tu dodać, że w odniesieniu do nieobowiązujących już postanowień kodeksu pracy dotyczących opinii o pracowniku K. Janiszewski podkreślał, że orzeczenie „o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwej opinii stanowi podstawę do jej zmiany. W takim przypadku, a także w razie zakończenia innego sporu pracownika ze stosunku pracy lub innej sprawy cywilnej albo karnej po wydaniu opinii, jeśli wynik sporu lub procesu może mieć wpływ na treść opinii, pracownik może wystąpić do kierownika zakładu o jej sprostowanie niezależnie od obowiązujących terminów” (*Rozszczenia...*, s. 2, zob. także s. 3). Zob. również J. A. Piszczek, *Recenzja pracy J. Panowicz-Lipskiej...*, s. 134.

¹⁸¹⁴ Zob. np. M. Piankowski [w:] *Kodeks...*, s. 304 i n.

¹⁸¹⁵ Por. A. Dyoniak, *Ochrona...*, s. 36; I. Boruta, *Ochrona...*, s. 21; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 321.

¹⁸¹⁶ Karę upomnienia albo nagany może wymierzyć pracodawca m.in. za nieprzestrzeżenie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny

Naruszeniem dóbr osobistych pracownika będzie przy tym nie tylko zastosowanie kary mimo braku okoliczności stanowiących jej przesłankę oraz wymienienie tych okoliczności w treści zawiadomienia, ale również bezprawne ujawnienie faktu ukarania, w szczególności bezprawne ujawnienie okoliczności stanowiących przesłankę zastosowanej kary¹⁸¹⁷.

Należy dodać, że jeżeli „pracownik, na którego została nałożona przez pracodawcę kara porządkowa, zmarł zanim decyzja o ukaraniu stała się ostateczna, postępowanie o nałożeniu kary porządkowej powinno zostać umorzone”¹⁸¹⁸, co oczywiście eliminuje potrzebę rozważania wówczas problemu pośmiertnej ochrony dobra osobistego pracownika naruszonego wskutek nałożenia tej kary, choć niewykluczone jest dochodzenie także, ale nie wyłącznie, odpowiedzialności za naruszenie poprzez nałożenie tej kary innego dobra osobistego pracownika, w szczególności wtedy, gdy nałożenie kary stało się powodem samobójstwa poddanego mobbingowi pracownika.

Naruszeniem dobra osobistego pracownika będzie też nie dopełnienie obowiązku usunięcia z jego akt osobowych odpisu zawiadomienia o ukaraniu karą uznaną za niebyłą, jak również w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd orzeczenia o uchyleniu kary (art. 113)¹⁸¹⁹.

Warto w tym miejscu zauważyć, że przechowywanie odpisów zawiadomień o ukaraniu w aktach osobowych pracownika zwiększa prawdopodobieństwo dokonania opisanych naruszeń dóbr osobistych pracownika po jego śmierci. Nie można wykluczyć, że pośmiertna ochrona dóbr osobistych pracownika może mieć związek także z przechowywanymi w jego aktach osobowych zawiadomieniach o nagrodach i wyróżnieniach, te bowiem, w odróżnieniu od zawiadomień o karach, nie mogą być z tych akt usunięte¹⁸²⁰, będą więc w nich przechowywane do czasu, do którego dokumentacja ta musi być znajdować się u pracodawcy. A zawiadomienia takie mogą być pomocne nie tylko w ewentualnych procesach dotyczących pośmiertnej ochrony dóbr osobistych pracownika czy kultu pamięci zmarłego, ale i wówczas, gdy są poszukiwane przez osoby uprawnione np. w związku z opracowywaniem artykułu czy przygotowywaniem audycji poświęconej postaci zmarłego.

7. Do naruszenia dóbr osobistych pracownika może dojść podczas wykonywania przez pracodawcę wspomnianego już obowiązku wydania pracownikowi świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy (art. 97 § 1 i § 1¹)¹⁸²¹. Zgodnie bowiem z art. 97 § 2 w świadectwie tym należy podać m.in. informacje

pracy, przepisów przeciwpożarowych [...]” (art. 108 § 1). „Za nieprzestrzeżenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną” (art. 108 § 2). Wymierzając określoną karę pracodawca musi brać pod uwagę m.in., ale też w szczególności, rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych oraz stopień winy pracownika (art. 111). O zastosowanej karze musi zawiadomić pracownika na piśmie, wskazując m.in. rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych. Odpis takiego zawiadomienia jest składany do akt osobowych pracownika (art. 110). Zob. A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 62-63.

¹⁸¹⁷ Dla stwierdzenia naruszenia tych dóbr pracownika nie ma natomiast samoistnego znaczenia to czy pracodawca zachował wymogi przewidziane w art. 109. Por. nadto A. Dyoniak, *Ochrona...*, s. 32-35.

¹⁸¹⁸ T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 30.

¹⁸¹⁹ Por. wcześniejsze spory wokół dopuszczalności drogi sądowej w przypadku nałożenia kary porządkowej, np. w orz. SN z 10 III 1961 r. (3 CR 276/60, OSPiKA poz. 195/1962) oraz Z. Leoński, *Glosa...*, s. 428 i n.; M. Świącicki, *Odpowiedzialność...*, s. 849 i n.; J. Jończyk, *Spiry...*, s. 147-153.

¹⁸²⁰ Zob. A. Sobczyk, *Nowe...*, s. 21, zob. także s. 22.

¹⁸²¹ Zob. także J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 108 i n.; A. Dyoniak, *Z problematyki...*, s. 28 i n.; A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 35.

dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, jak również informacje o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym¹⁸²². Naruszenie dóbr osobistych pracownika może również wiązać się wówczas z nakazem podania m.in. – o ile żąda tego pracownik – informacji o uzyskanych kwalifikacjach¹⁸²³.

To oczywiście, że podanie informacji nieprawdziwych lub innych niż wskazane w przepisach¹⁸²⁴ albo bezpodstawne pominięcie tych, których umieszczenia żądał pracownik, będzie stanowiło naruszenie jego dóbr osobistych w każdym ze wskazanych przypadków, choć należy przypuszczać, że najczęściej będzie to dotyczyło informacji o trybie rozwiązania albo okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ pracownik „może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa¹⁸²⁵. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania przez sąd pracy¹⁸²⁶. Wymienione okresy do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy lub z żądaniem do sądu, są krótkie, ale nie można wykluczyć, że w trakcie ich biegu, a nawet jeszcze przed dotarciem ekspediowanego świadectwa, pracownik umrze. Czy wówczas przewidziany w tym przepisie sposób dochodzenia sprostowania świadectwa pracy jest wykluczony? *De lege lata* tak i to nie tylko, a nawet nie przede wszystkim dlatego, że nie są wskazane osoby, które byłyby legitymowane wówczas do wystąpienia z takim wnioskiem i żądaniem¹⁸²⁷; ten niedostatek, chyba nawet mankament, byłby jednak i dzisiaj nierzadko do wypełnienia przez uznanie niekwestionowanej w orzecznictwie SN, legitymacji osób bliskich (pracownikowi) do dochodzenia ochrony kultu pamięci o zmarłym.

Nie wydaje się jednak, żeby w przypadku śmierci pracownika podczas biegu określonych terminów, nie powinno być *de lege ferenda* możliwe dochodzenie ochrony (poza możliwością, która stwarza dopuszczalność ochrony i w takiej sytuacji kultu pamięci zmarłego, zagrożonego lub naruszonego wskutek wydania świadectwa albo bezprawnego ujawnienia jego treści) dobra osobistego samego zmarłego pracownika czy raczej takiego dobra pozostałego poń. Szczególnej wymowy nabiera to wówczas, gdy

¹⁸²² Zob. także T. Zieliński, *Świadectwa...*, s. 183 i n.; K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 9; W. Sanetra, *Usprawiedliwianie...*, s. 24; A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 64; M. Łajeczko, *Nowe...*, s. 3 i n.; A. Kosut, *Wybrane...*, s. 22; D. Dörre-Nowak [w:] *Kodeks...*, s. 497 i n.; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 416-417; E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2009, s. 361; A. Kijowski, G. Goździewicz [w:] *Kodeks...*, s. 589 i n.

¹⁸²³ Por. A. Kosut, *Wybrane...*, s. 23.

¹⁸²⁴ Zob. T. Romer, *Co napisać...*, s. 11. Por. J. A. Piszczek, *Ochrona...*, s. 120.

¹⁸²⁵ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 357.

¹⁸²⁶ Zob. J. Wratny, *Kodeks...*, s. 278-279. Por. K. Jaśkowski, *Świadectwo...*, s. 10 i 11; M. Łajeczko, *Nowe...*, s. 5 i n.; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 422 i n.; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 165.

¹⁸²⁷ Nawet, gdyby śmierć ta nastąpiła po wszczęciu postępowania sądowego, konsekwencją jej byłoby wydanie postanowienia „o umorzeniu postępowania [...]”, albowiem „wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne” (art. 355 § 1 k.p.c.), nie zaś zawieszenie postępowania z urzędu (art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c., ani późniejsze umorzenie na podstawie art. 182 § 1 zd. 3 k.p.c.), którego podjęcie i tak nie byłoby możliwe, nie sposób bowiem mówić tu – w zakresie samego żądania sprostowania świadectwa, bo nie sposób je uznać za żądanie odnoszące się (przynajmniej wyłącznie, a może nawet nie przede wszystkim) do prawa majątkowego – o następstwie prawnym zmarłego pracownika (art. 180 § 1 pkt 1, zob. też § 2 k.p.c. oraz art. 63¹ § 2 k.p.), choć w innym zakresie, np. roszczenia o odszkodowanie za szkodę spowodowaną wydaniem niewłaściwego świadectwa, jest to możliwe, w czym upatruję, skądinąd ograniczoną (uzależnioną bowiem od zasadności roszczeń odszkodowawczych i od aktywności następców prawnych zmarłego), możliwość pośredniej, pośmiertnej ochrony naruszonych w niewłaściwym świadectwie dóbr osobistych pracownika.

pracownik, który złożył stosowny wniosek albo wystąpił z żądaniem sprostowania do sądu, zmarł podczas rozpatrywania wniosku lub żądania. W takiej sytuacji dochodzenie sprostowania świadectwa pracy wydaje się ze wszech miar usprawiedliwione. Bez względu jednak na to, co jest czy raczej nie jest dzisiaj dopuszczalne na gruncie kodeksu pracy, nie ulega wątpliwości, że dochodzenie, w opisanych sytuacjach, ochrony zagrożonych lub naruszonych dóbr osobistych także zmarłego pracownika, jest *de lege lata* możliwe na podstawie art. 23 i 24 k.c.¹⁸²⁸. Wydaje się, że powinno być to wykluczone tylko w sytuacji, gdy sam pracownik, który zmarł po upływie terminów do wystąpienia z wnioskiem lub z żądaniem, wniosku ani żądania takiego nie zgłosił. Nie wydaje się jednak, aby interpretację tę wolno było uznać za poprawną, gdy zmarły pracownik nie miał możliwości złożenia takiego wniosku lub zgłoszenia żądania albo gdy taka możliwość była istotnie ograniczona (np. skutek powypadkowego pobytu w szpitalu).

Prawdopodobieństwo możliwych sporów po śmierci pracownika, dotyczących treści dotyczącego go świadectwa pracy, widać najwyraźniej w świetle § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania¹⁸²⁹. Zgodnie z nim „w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika (art. 63¹ § 1 Kodeksu pracy), pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Z wnioskiem o wydanie świadectwa pracy może wystąpić członek rodziny zmarłego pracownika, a także inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika”¹⁸³⁰,

¹⁸²⁸ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 145, 148-151, 527, 636 i 671-672, zob. także s. 526; nadto B. Błachowska, *Odpowiedzialność...*, s. 1259 i n., rozważająca to zagadnienie jeszcze na gruncie art. 11 p.o.p.c.; postan. SN z 8 III 1966 r. (I PZ 77/67, NP nr 12/1966, s. 1607 i n.) oraz z *głosą* S. Grzybowskiego, NP nr 12/1966, s. 1608 i n.; uchw. SN z 19 V 1967 r. (III PZP 15/67, PiZS nr 4/1968, s. 52 i n.); postan. SN z 9 X 1967 r. (II PZ 49/67, PiZS nr 7/1968, s. 61 i n.); wyr. SN z 15 XI 1967 r. (III PZP 41/61 – I R 408/67, NP nr 9/1968, s. 1360 i n.) oraz z *głosą* S. Grzybowskiego, NP nr 9/1968, s. 1364 i n.; E. Łętowska, *Glosa*, OSPiKA poz. 92/1969, s. 186; T. Bińczycka-Majewska, *Skutki...*, s. 46-47, 49-50; uzasad. wyr. SN z 20 XII 1968 r. (II PR 549/68, NP nr 4/1970, s. 597) oraz z *głosą* T. Bińczyckiej-Majewskiej, NP nr 4/1970, s. 599-600; wyr. SN z 6 XII 1973 r. (I PR 493/73, OSNCP poz. 155/1974) oraz B. Błachowska, *Glosa...*, s. 591 i n.; A. Szpunar, W. Wanatowska, *Przegląd...*, NP nr 1/1974, s. 56 i 57; M. Piekarski, *Opinie...*, s. 37; G. Bieniek, *Relacja...*, s. 24; A. Szpunar, W. Wanatowska, *Przegląd...*, NP nr 2/1975, s. 265; E. K. Nowak, *Opinia...*, s. 51 i 52; T. Zieliński, *Świadectwa...*, s. 215 i n.; A. Szpunar, W. Wanatowska, *Przegląd...*, NP nr 2/1976, s. 277; postan. SN z 15 VIII 1975 r. (I PZ 28/75, OSNCP poz. 198/1976) oraz z *głosą* J. A. Piszczka, *Glosa*, NP nr 1/1978, s. 141 i n.; uchw. składu siedmiu sędziów SN z 28 X 1975 r. (V PZP 10/75, OSNCP poz. 3/1976); A. Szpunar, *Glosa*, OSPiKA poz. 183/1978, s. 455 i n., w szczególności s. 457; Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *Przegląd...*, NP nr 2/1979, s. 69; J. Zych, *Opiniowanie...*, s. 48-48, zob. także s. 46-47, 50 i n.; Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *Przegląd...*, NP nr 6/1979, s. 78; J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 174-176 i 186; J. Piątkowski, *Opinia...*, s. 127-131, 133 i n., 137-142, zob. także s. 120 i n.; A. Dyoniak, *Ochrona...*, s. 29; B. Błachowska, *Dopuszczalność...*, s. 56-57 i 60; A. Dyoniak, *Z problematyki...*, s. 31-32; postan. SN z 16 III 2000 r. (IPKN 673/99, Mon.Praw nr 18/2001, s. 936 i n.); H. Szewczyk, *Glosa...*, s. 126-127, w szczególności s. 128; U. Jackowiak [w:] *Kodeks...*, s. 40; D. Duda, *Przedawnienie...*, s. 80-81. Por. np. uchw. składu siedmiu sędziów SN z 28 X 1975 r. (V PZP 10/75, OSNCP poz. 3/1976); postan. SN z 20 V 1988 r. (I PZ 11/88, OSPiKA poz. 248/1990) oraz z *głosą* K. Korzana..., s. 535 i n.

¹⁸²⁹ Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.

¹⁸³⁰ W praktyce pracodawca informuje o tym osoby uprawnione, choćby w formie zawiadomienia według wzoru opracowanego przez M. Piankowskiego: „..... dnia r. (oznaczenie pracodawcy), Pan/Pani (oznaczenie członka rodziny) Informacja do rodziny zmarłego pracownika. Zawiadamiam Pana/Panią, że łącząca nas z Panem/Panią umowa o pracę zawarta w dniu wygasła z dniem ze względu na śmierć Pracownika. Ponadto informuję, że sporządzone zostało świadectwo pracy za okres zatrudnienia, które złożono do akt osobowych Pracownika. Dokument ten może być wydany na wniosek członka rodziny zmarłego Pracownika lub jego spadkobiercy (pracodawca lub osoba przez niego upoważniona)” (Informacja do rodziny pracownika o wygaśnięciu umowy o pracę. LEX Dz.U.98.21.94:

przy czym sposób „wydania świadectwa pracy nie różni się [...]”¹⁸³¹ wówczas „od normalnie przyjętego, a więc w zależności od sytuacji faktycznej pracodawca przekazuje je uprawnionej osobie do jej rąk w swojej siedzibie, albo przesyła pod wskazany adres pocztą lub doręcza w inny sposób”¹⁸³².

Status spadkobiercy pracownika będzie oczywiście potwierdzało okazane „prawomocne postanowienie właściwego sądu rejonowego o stwierdzeniu nabycia spadku”¹⁸³³. Andrzej M. Świątkowski dodaje, że – poza spadkobiercami – świadectwo „pracy dokumentujące stosunek pracy, który wygaś z powodu śmierci, jest wydawane na wniosek upoważnionej osoby, po przedstawieniu dokumentu świadczącego o pokrewieństwie lub powinowactwie ze zmarłym pracownikiem [...]”¹⁸³⁴, z czego mógłby wynikać oczywiście błędny wniosek, że uprawnienia takiego nie posiada wdowiec albo wdowa, oni bowiem nie pozostawali w żadnej ze wskazanych relacji ze zmarłym¹⁸³⁵.

Znaczenie regulacji zawartej w przytoczonym § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r., może nawet bardziej konstatacji w nim zawartych, trudno przecenić. Nie tylko potwierdzają one obowiązek sporządzenia świadectwa pracy zmarłego pracownika, ale i wskazują na „czynny” stan jego akt osobowych (oraz oczywiście o istnieniu i wówczas, mimo rozpowszechnionych opinii odmiennych, jego danych osobowych), które wbrew temu, czego można byłoby się spodziewać, nie są zbiorem dokumentów mających zamknięty charakter, są bowiem także wówczas, niekiedy właśnie dopiero *post mortem*, uzupełniane o dokument znaczący dla *sensu largo* wizerunku zmarłego. Przewidując legitymację do żądania wydania takiego świadectwa nie tylko przez członków rodziny zmarłego pracownika, ale także przez inne osoby, które są jego spadkobiercami, wskazano jednak na to, że jest to dokument mający – w praktyce zapewne przede wszystkim – wymiar majątkowy.

Dodać warto, że obowiązek wydania (oryginału) świadectwa jest bezwzględny (§ 3 zd. 2 powołanego rozporządzenia), gdy obowiązek wydania jego odpisu, o czym będzie mowa, dotyczy tylko przypadków, gdy jest to uzasadnione, której to oceny dokonuje pracodawca¹⁸³⁶. Nie można wykluczyć, że zwłaszcza wówczas, gdy żądanie wydania takiego odpisu *post mortem* uzasadnione będzie potrzebą troski o dobra osobiste zmarłego, dla pracodawcy nie musi być oczywiste to, iż wniosek osób uprawnionych jest uzasadniony, albowiem § 3 zd. 2 powołanego rozporządzenia może sugerować, że chodzi tu wyłącznie o prawa majątkowe, choć taka interpretacja jest oczywiście bezzasadna. Osobna sprawa, że choć „obowiązek wydawania odpisów świadectwa może

art. 63(1)). O tym, że dopóki nie został złożony stosowny wniosek, świadectwa tego nie dostarcza się, wspomina B. Majkowski, *Dokumentacja...*, s. 223. Por. M. T. Romer, *Prawo...*, 2008, s. 397; M. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2001, s. 384-385; M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks...*, s. 621.

¹⁸³¹ Zob. także A. Kijowski, G. Goździewicz [w:] *Kodeks...*, s. 592.

¹⁸³² M. Łajeczko, *Nowe...*, s. 2. Por. po ponad dekadzie prawie tak samo P. Wąż, *Następstwa...*, s. 183. Nadto zob. A. Kijowski, G. Goździewicz [w:] *Kodeks...*, s. 592.

¹⁸³³ Z. Szczuka [w:] M. T. Romer, W. Gujski, Z. Szczuka, *Kodeks...*, 2006, s. 319.

¹⁸³⁴ *Kodeks...*, s. 421.

¹⁸³⁵ Zob. też A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 66; T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 32; A. Kosut, *Wybrane...*, s. 21 i 22; M. Zieleniecki [w:] *Kodeks...*, s. 467; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, s. 304, zob. także s. 305; M. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2005, s. 278; J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks...*, s. 445; M. Piankowski, *Informacja do rodziny pracownika o wygaśnięciu umowy o pracę*, LEX on-line, gdzie autor niezręcznie sugeruje jednak w pierwszym zdaniu, że chodzi o wygaśnięcie umowy o pracę z zawiadamianym członkiem rodziny zmarłego pracownika; M. Nałęcz, *Świadectwo...*, s. 99-100. Por. o obowiązku wydania świadectw pracy przez spadkobierców dotychczasowego pracodawcy R. Sadlik, *Sytuacja...*, s. 19, zob. także s. 20.

¹⁸³⁶ Por. M. Łajeczko, *Nowe...*, s. 2; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 421.

być uciążliwy, pracodawca w żadnym wypadku nie może żądać [...] uiszczenia opłaty w zamian za wydanie świadectwa”¹⁸³⁷.

Warto dodać, że przedstawione unormowanie nie jest niczym oryginalnym. Dużo wcześniej Z. Fenichel podkreślał, że również „spadkobiercy pracownika mogą mieć interes w otrzymaniu świadectwa, wobec czego należy im roszczenie to przyznać”, i to mimo tego, że art. 474 § 1 kodeksu zobowiązań (do którego cytowane zdanie było komentarzem) stanowił, że pracodawca ma obowiązek wydania świadectwa „na żądanie pracownika”, o uprawnieniu jego spadkobierców nie wspominając¹⁸³⁸.

Powołane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r.¹⁸³⁹, nie określa kręgu uprawnionych będących członkami rodziny zmarłego pracownika, należy więc zaliczyć do niej wszystkie osoby stanowiące taką rodzinę, nie wykluczając konkubiny i konkubenta. Z treści tylko tego przepisu nie wynika też stanowczo, aby wystąpienie o świadectwo pracy zmarłego pracownika przez jednego członka jego rodziny wykluczało możliwość wystąpienia z takim samym żądaniem przez innego jej członka, tym bardziej, że przewiduje on możliwość wydania takiego świadectwa zarówno członkowi rodziny, jak i osobie, które nie będąc członkiem jego rodziny, jest jego spadkobiercą, a i tych może być wielu. Jednak w świetle kolejnego § 4 powołanego rozporządzenia, który stanowi, że kopię „świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika [...]”, a „w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 2 ust. 1 i w § 3”, oczywiste jest, że tylko ten z uprawnionych, który pierwszy zgłosił żądanie wydania świadectwa pracy zmarłego, otrzyma oryginał tego świadectwa, albowiem na podstawie kopii wydanego świadectwa pracy, którą przechowuje się w aktach osobowych zmarłego pracownika¹⁸⁴⁰, „w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa [...] osobie, o której mowa [...] w § 3”¹⁸⁴¹. Zważywszy równoprawną doniosłość takiego odpisu, jak i nade wszystko względy merytoryczne, rozwiązanie to zdaje się być *prima facie* zadowalające, choć nie może za nie uchodzić w istocie, gdyż powołany § 3 zd. 2 zapewnia osobie uprawnionej, która zgłosiła stosowne żądanie, bezwarunkowe wydanie świadectwa pracy zmarłego pracownika, natomiast jego paragraf kolejny nakazuje to uczynić (tylko) w uzasadnionych przypadkach. Widzę więc powody, dla których uzasadniona jest zmiana przynajmniej tego przepisu, który zawiera cytowany § 4, w taki sposób, aby zapewnił każdej osobie uprawnionej możliwość uzyskania odpisu świadectwa pracy zmarłego pracownika, bez konieczności przedstawienia uzasadniających to żądanie okoliczności, ani ich weryfikacji przez pracodawcę.

Rozważanej tu problematyce najwięcej uwagi wśród prawników polskich poświęciła E. Hofmańska¹⁸⁴². Zauważa, że obowiązek wydania świadectwa po śmierci pracownika jest bezwarunkowy, nie może więc być uzależniony np. od braku rozliczenia pracownika z pracodawcą¹⁸⁴³, potwierdza obowiązek wydania takiego świadectwa każdemu z uprawnionych, czyli małżonkowi oraz innym osobom, „na które skutek śmierci pracownika przechodzą prawa majątkowe ze stosunku pracy”¹⁸⁴⁴, choć dalej nie wyklucza takiego uprawnienia każdej osoby będącej spadkobiercą pracownika¹⁸⁴⁵.

¹⁸³⁷ M. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2005, s. 278. Por. K. Kolasiński, *Problemy...*, s. 35.

¹⁸³⁸ *Prawo pracy...*, s. 143. Por. J. Bloch, *Polskie...*, s. 17 czy A. Raczyński, *Polskie...*, s. 160 i n.

¹⁸³⁹ Zob. także E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 41.

¹⁸⁴⁰ Zob. A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 421.

¹⁸⁴¹ Z. Szczuka [w:] M. T. Romer, W. Gujski, Z. Szczuka, *Kodeks...*, 2006, s. 319.

¹⁸⁴² Przede wszystkim w monografii *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*

¹⁸⁴³ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 48.

¹⁸⁴⁴ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 44, zob. także s. 43.

¹⁸⁴⁵ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 44-45 i 50-51 oraz 54.

Formułuje jednak także opinię, iż roszczenie o wydanie świadectwa, ze względu na jego ścisły związek ze stosunkiem pracy, podlega trzyletniemu przedawnieniu¹⁸⁴⁶, której to opinii nie podzielam, bo roszczenie to nie ma, do czego jeszcze nawiążę, charakteru *stricte*, a przynajmniej do końca majątkowego; zresztą, to stanowisko E. Hofmańskiej kłóci się z jej własną opinią, że roszczenie „o wydanie świadectwa pracy po zmarłym pracowniku nie jest bezpośrednio uwarunkowane interesem ekonomicznym osób, którym przysługuje, ale jest ukierunkowane na wydanie dokumentu. Stąd można przypisać mu charakter niemajątkowy”¹⁸⁴⁷. Nawet gdyby podkreślać, tak jak to nieco dalej czyni autorka¹⁸⁴⁸, pewne różnice między znaczeniem (doniosłością) takiego roszczenia podnoszonego *ante* i *post mortem*, to nie są one na tyle znaczące, aby po śmierci pracownika w zupełności deprecjonować pozamajątkowe znaczenie owego świadectwa, co widać najwyraźniej wówczas, gdy w związku z treścią wydanego *post mortem* świadectwa doszło do naruszenia dóbr osobistych zmarłego pracownika. Podkreślając uprawnienie członków rodziny zmarłego pracownika i jego spadkobierców do żądania sprostowania takiego świadectwa, autorka zauważa, że dotyczy to tylko okresu, w którym na pracodawcy spoczywa obowiązek przechowywania świadectwa w aktach osobowych pracownika¹⁸⁴⁹, co oczywiście nie wyłącza m. zd. możliwości pośmiertnego cywilnoprawnego dochodzenia ochrony naruszonych dóbr osobistych pracownika i wtedy, gdy świadectwa tego pracodawca już nie przechowuje. Wskazując na to, że prawo do żądania sprostowania jest *post mortem* własnym uprawnieniem bliskich zmarłego pracownika¹⁸⁵⁰, autorka nie ma, jak widać, wątpliwości co do samej możliwości podnoszenia takiego żądania, choć podkreśla, że „nie wynika to wprost z przepisów rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy [...]”¹⁸⁵¹. Ocenia przy tym, że rozważana przez nią regulacja, która powinna się znaleźć w normie ustawowej, „jest niepełna. Nie obejmuje bowiem ani uprawnienia do żądania wydania świadectwa pracy, gdy do ustania stosunku pracy doszło z innych niż śmierć pracownika powodów, a pracownik zmarł, nie zdążywszy odebrać świadectwa pracy, ani też uprawnienia następców prawnych pracownika do żądania sprostowania świadectwa pracy, wydanego pracownikowi, który zmarł nie zdążywszy zrealizować przysługującego mu roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy”¹⁸⁵². Opowiadając się za przyznaniem stosownego uprawnienia spadkobiercom pracownika, autorka podkreśla, uznając to jednocześnie, a więc paradoksalnie – za lukę prawną, że uprawnienie do dochodzenia sprostowania świadectwa wygasa wraz ze śmiercią pracownika, jeśli ten nie zdążył skorzystać z przysługujących mu uprawnień. Wskazuje na możliwość dochodzenia przed sądem pracy stwierdzenia obowiązku wydania świadectwa pracy zmarłego pracownika, ale jednocześnie zadziwiająco ocenia status akt osobowych zmarłego pracownika, które stają się z chwilą jego śmierci, „aktami osobowymi byłego pracownika”, czego konsekwencją prawną jest to, iż „nieprowadzenie takich akt nie stanowi znamienia [...]” wykroczenia, o którym mowa w art. 281 pkt 6¹⁸⁵³. Zdaniem E. Hofmańskiej konkluzja „ta wydaje się zresztą nie wymagać dalszej argumentacji, skoro przepis art. 281 k.p. chronić ma

¹⁸⁴⁶ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 49.

¹⁸⁴⁷ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 45; na s. 50 E. Hofmańska stwierdza: „Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy po zmarłym pracowniku ma charakter niemajątkowy i nieosobisty”.

¹⁸⁴⁸ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 46-47.

¹⁸⁴⁹ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 49 przyp. 100.

¹⁸⁵⁰ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 44 i 45.

¹⁸⁵¹ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 42.

¹⁸⁵² *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 42.

¹⁸⁵³ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 52.

interesy pracownika, co ma sens jedynie tak długo, jak ten żyje¹⁸⁵⁴. Nie kwestionując tego, co oczywiste, że interesy pracownika i potrzeba ich ochrony koncentruje się w okresie jego życia, nie przekonuje mnie konstatacja, iż choć ze śmiercią pracownika ustaje potrzeba prawnej ochrony pozostałych po nim dóbr majątkowych jako jego dóbr, są to bowiem wówczas już tylko dobra jego następców prawnych, to usprawiedliwiona jest taka optyka również w odniesieniu do pośmiertnej ochrony jego dóbr osobistych, widocznej m.in. w potrzebie troski i ochrony *post mortem* jego akt osobowych.

Warto jeszcze dodać, że autorka uznaje, iż „kontynuowanie przerwane go z powodu śmierci pracownika postępowania jest niedopuszczalne w sporze o zagrożenie lub naruszenie przez pracodawcę godności pracownika”, w czym nie upatruje ona żadnego problemu, za całe uzasadnienie mając tezę o tym, iż „prawa osobiste – zwłaszcza mające jednocześnie wymiar niemajątkowy – wygasają wraz ze śmiercią podmiotu uprawnionego [...]”, co wymaga umorzenia postępowania¹⁸⁵⁵. Żadnej aksjologicznej ambiwalencji nie dostrzega tu więc, przeciwnie – za logiczne uważa to, że jeśli pracownik zmarł w toku postępowania dotyczącego orzeczonej mu kary pieniężnej, jego następcy prawni są legitymowani do kontynuowania postępowania zmierzającego do „uchylenia przez sąd wymierzonej pracownikowi kary pieniężnej, a w konsekwencji zobligowania pracodawcy do zwrotu następcom prawnym zmarłego pracownika równowartości kwoty tej kary”¹⁸⁵⁶. Zarzut, który tu formułuję wiąże się też z obserwacją samej E. Hofmańskiej, że kara pieniężna, choć ma charakter materialny, zawiera w sobie także „element moralny (jej istota polega na tym, że godzi ona w dobra osobiste pracownika) [...]”, z czego wynika, że mimochodem, choć wyłącznie z troski o majątkowe interesy następców prawnych zmarłego pracownika, udaje się jednak także *post mortem*, i to w reżimie określonym normami kodeksu pracy, czynić starania o pośrednią ochronę jego dóbr osobistych. Dla mnie taka obserwacja jest jednak inspiracją dla rozważania niezbędnego instrumentarium prawnego, dzięki któremu można byłoby dobra i prawa osobiste zmarłego pracownika chronić zawsze, gdy zostały one bezprawnie zagrożone lub naruszone, a więc także wówczas, gdy owe delikty nie wykazują żadnych asocjacji z prawami majątkowymi jego następców.

Wspomnieć jeszcze warto, że ochrona dóbr osobistych zmarłego¹⁸⁵⁷ wiązać się może ze wspomnianym już wcześniej przechowywaniem w aktach osobowych zmarłego pracownika kopii wydanego osobie uprawnionej oryginału świadectwa pracy, nadto z koniecznym i podobnym do przewidzianego w § 5 ust. 5 tegoż rozporządzenia, obowiązkiem wydania nowego świadectwa pracy oraz usunięcia z akt osobowych i zniszczenia poprzednio wydanego świadectwa pracy¹⁸⁵⁸, także w przypadku wyroku nakazującego ochronę naruszonych wskutek treści świadectwa pracy dóbr osobistych zmarłego pracownika.

¹⁸⁵⁴ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 52-53.

¹⁸⁵⁵ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 228.

¹⁸⁵⁶ *Konsekwencje prawne śmierci pracownika...*, s. 229.

¹⁸⁵⁷ Dla oceny możliwości i okoliczności ich ewentualnego naruszenia dodać warto, że § 1 ust. 1 pkt 1a powołanego rozporządzenia z 15 maja 1996 r. przewiduje, że „w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje [...]” dotyczące m.in. podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Osobna kwestia to dopuszczalność umieszczania w takim świadectwie informacji innych niż te, które przewidziano we wzorze, o którym mowa w § 1 ust. 2 powołanego rozporządzenia, zob. np. A. Dubowik, *Nowe przepisy...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 65. Poglądu, że wzór tego świadectwa ma charakter pomocniczy nie podziela A. Kosut, choć argumenty, które za nim przemawiają uważa *de lege ferenda* za racjonalne (*Wybrane...*, s. 23).

¹⁸⁵⁸ Zob. także T. Romer, *Co napisać...*, s. 11; A. Dubowik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 67; M. Łajeczko, *Nowe...*, s. 6; J. Wrątny, *Kodeks...*, s. 279. Nadto zob. A. Dubowik, *Nowe...*, PiZS nr 10/1996, s. 36 i n.

8. Dodać trzeba, że nie tylko cywilnoprawne roszczenia związane z ochroną dóbr osobistych również zmarłego pracownika, ale także uprawnienie do otrzymania po jego śmierci świadectwa pracy, nie ulegają m.zd. przedawnieniu, także drugie z tych roszczeń, choć mające istotny związek przede wszystkim z uprawnieniami majątkowymi, nie jest bowiem roszczeniem majątkowym. Wspominam o tym, bo w piśmiennictwie prawniczym i orzecznictwie sądowym rozpowszechnione są poglądy¹⁸⁵⁹, jakoby z „mocy art. 291 § 1 k.p. wszystkie (a więc nie tylko majątkowe) roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu”¹⁸⁶⁰, które to stanowisko, w odniesieniu do wydania świadectwa pracy, jest w skutkach dużo bardziej (dokładnie: dziesięciokrotnie bardziej) dolegliwe niż stara, co do *meritum* tożsama, opinia Z. Fenichela, że pracownik „może dochodzić roszczenia o wydanie świadectwa w ciągu 30 lat, gdyż ustawa nie przewiduje krótszego terminu przedawnienia”¹⁸⁶¹.

Warto zauważyć, że w innym miejscu T. Liszcz dodaje jednak, iż niezależnie „od przedawnienia kodeks pracy określa terminy do wniesienia pozwu w sprawach o niektóre roszczenia ze stosunku pracy”¹⁸⁶², odnosząc to także do opinii pracowniczej i świadectwa pracy¹⁸⁶³, z której to wypowiedzi mogłoby wynikać, że autorka nie traktuje swego poglądu jako dotyczącego m.in. żądania wydania świadectwa po śmierci pracownika. Powołując się w uzasadnieniu orzeczenia na stanowisko powołanej autorki, także SA w Lublinie w wyr. z 15 II 1996 r.¹⁸⁶⁴ stwierdził, że przedawnienie „odnosi się zarówno do roszczeń o charakterze majątkowym, jak i niemajątkowym, które wynikają ze stosunku pracy lub są z nimi związane”, przy czym to drugie roszczenie dotyczyło właśnie żądania wydania świadectwa pracy. Ciekawe, że obejmując instytucją przedawnienia także roszczenia niemajątkowe, sąd wskazał początek biegu przedawnienia tego roszczenia „zgodnie z ogólną regułą interpretacyjną przyjętą w prawie cywilnym”, gdy w prawie tym przedawnienie odnosi się wyłącznie do roszczeń majątkowych. Wydaje się być to, ale chyba tylko *prima facie*, stanowisko diametralnie odmienne od poglądu, że z „praw osobistych wynikają z reguły roszczenia niemajątkowe, które nie ulegają przedawnieniu”, co w komentarzu do art. 11¹ k.p. podkreśla U. Jackowiak¹⁸⁶⁵, ale też ten właśnie normatywny kontekst nie pozwala mieć pewności, czy autorka odnosi swą wypowiedź także do tych roszczeń niemajątkowych pracownika, które nie dotyczą bezpośrednio ochrony jego dóbr osobistych.

Wspomnieć warto, że nie tylko w piśmiennictwie prawa pracy dostrzeżono przypadkowość i wadliwość unormowania dotyczącego przedawnienia, które na gruncie owego prawa ma obejmować także roszczenia niemajątkowe¹⁸⁶⁶. W najnowszej literaturze prawa pracy przekonywujące argumenty przeciw obejmowaniu przedawnieniem roszczeń związanych z ochroną dóbr osobistych pracownika przedstawił najobszerniej

¹⁸⁵⁹ Nie jest bowiem tak jak twierdzi D. Duda, że jest to stanowisko „powszechnie akceptowane” (*Przedawnienie...*, s. 77), o czym zresztą autor sam wspomina tamże, na s. 78 i n.

¹⁸⁶⁰ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 418. Por. D. Duda, *Przedawnienie...*, s. 78.

¹⁸⁶¹ *Zarys...*, s. 193.

¹⁸⁶² *Prawo...*, s. 420.

¹⁸⁶³ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 420 i n.

¹⁸⁶⁴ III APr 1/96, OSA, poz. orzecznictwa z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych 1/1998.

¹⁸⁶⁵ [W:] *Kodeks...*, s. 41.

¹⁸⁶⁶ Zob. w szczególności S. Wójcik, *Przedmiot...*, s. 18 przyp. 2; tenże, *Przedawnienie...*, s. 41-43; najbardziej stanowczą jest chyba wypowiedź M. Barzyckiej-Banaszczyk, *Kodeks...*, s. 485. Na marginesie: nie zauważyłem, aby A. Szpunar gdziekolwiek rozwinął swoją lakoniczną sugestię co do postulatu *de lege ferenda* rozważenia objęcia przedawnieniem, na gruncie prawa cywilnego, także roszczeń niemajątkowych (*Ochrona...*, 1979, s. 248).

D. Duda, uznając także *de lege lata*, że nie ulegają one przedawnieniu¹⁸⁶⁷, dodając, co w moich rozważaniach warto powtórzyć mimo tego, że autor myśli tej nie rozwija, iż „tak istotna sfera jak ochrona dóbr osobistych pracowników jest nieograniczona w czasie”¹⁸⁶⁸, co ja odnoszę także do okresu *post mortem*. Zauważyć jednak trzeba, że autor ten odmiennie – m.zd. niekonsekwentnie – traktuje roszczenie o wydanie świadectwa pracy, uznając, iż objęte jest ono przedawnieniem, nie wspominając – co zrozumiałe zważywszy treść art. 291 § 1 – o możliwym przecież do przyjęcia *de lege ferenda* terminie zawitym do zgłoszenia także takiego żądania. Zresztą, sam D. Duda uzupełnia ową opinię o refleksję, iż „przedawnienie omawianego roszczenia nie powoduje definitywnej utraty wszelkich środków pozwalających pracownikowi udowodnić okoliczności, od których zależy zakres jego praw”¹⁸⁶⁹, podając także normatywne przesłanki częściowego „obchodzenia” konsekwencji objęcia przedawnieniem roszczenia o wydanie świadectwa. Przy tym wskazuje on na możliwość uzyskania odpisu (nie oryginału) świadectwa pracy, przedstawiając to zagadnienie w sposób, który pozwala przypuszczać, iż żądania wydania takiego odpisu nie wiąże on, chyba odstępując od własnego stanowiska, z dopuszczalnością przedawnienia.

Są powody, by przytoczyć tu nieco obszerniej wspomniane już opinie E. Hofmańskiej, które rozpoczyna od stwierdzenia, że śmierć „pracownika w toku postępowania ma również wpływ na bieg przedawnienia roszczenia, którego dochodził lub żądał ustalenia albo zaspokojenia. W art. 291 § 1 k.p. wyrażona została ogólna zasada, w myśl której roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Oznacza to, że należy ją stosować zarówno do roszczeń o charakterze majątkowym, jak i do roszczeń niemajątkowych, których źródłem powstania jest stosunek pracy. Trudności kwalifikacyjne mogą pojawić się w sytuacji, w której pracownik dochodził przed sądem pracy ochrony praw osobistych i jednocześnie mających wymiar niemajątkowy (np. gdy żądał zaprzestania przez pracodawcę naruszania jego godności pracowniczej), lecz przed rozstrzygnięciem zmarł. W moim przekonaniu wówczas kwestia przedawnienia tego roszczenia stanie się bezprzedmiotowa. W konsekwencji sąd powinien umorzyć postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., jeżeli, oczywiście, w żądaniu pozwu pracownik domagał się wyłącznie ochrony dóbr osobistych, a jego następcy prawni nie zmieniają podstawy faktycznej powództwa”¹⁸⁷⁰.

Ponownie muszę powtórzyć, że nie podzielam ani wniosku E. Hofmańskiej o przedawnieniu roszczeń niemajątkowych, ani argumentacji, którą na jego poparcie przytacza, co oczywiście nie wyklucza możliwości podnoszenia określonych roszczeń tylko w określonym czasie (tak jak to ustalono np. w art. 83 p.a.). Nie podzielam też poglądu o wygasaniu dóbr osobistych w chwili śmierci ich podmiotu, który zapewne legł u podstaw wniosku o bezprzedmiotowości roszczenia dotyczącego ochrony praw osobistych pracownika z chwilą jego śmierci, o czym szerzej piszę dalej, choć we wspomnianej sugestii autorki o możliwej zmianie podstawy prawnej powództwa przez następców prawnych upatruję, bez wątplenia wbrew poglądom autorki, dopuszczanie możliwości dochodzenia przez następców ochrony także kultu pamięci, co zresztą nie powinno być uprawnieniem wyłącznie następców prawnych zmarłego pracownika. Niewykluczone, że podobnie można byłoby próbować rozstrzygnąć dylemat dotyczący losów

¹⁸⁶⁷ *Przedawnienie...*, s. 83-84 i 90, zob. także s. 80-82 i 91, nadto s. 42 i n. oraz 207 i n.

¹⁸⁶⁸ *Przedawnienie...*, s. 85.

¹⁸⁶⁹ *Przedawnienie...*, s. 89.

¹⁸⁷⁰ *Konsekwencje procesowe...*, s. 125-126.

wszczętego *ante mortem*, lecz niezakończony za życia pracownika prawomocnym orzeczeniem postępowania sądowego dotyczącego sprostowania świadectwa pracy.

Osobna kwestia, że art. 291 § 1, dzięki swojej ogólnej formule, w pewnym stopniu ułatwia przyjęcie odrzucanego przez mnie poglądu, że przedawnieniem objęte są także prawa niemajątkowe; tylko, że aby móc go zaakceptować musiałby się ów pogląd zasadzać na przyjęciu, iż kategoria przedawnienia na gruncie kodeksu pracy znaczy co innego niż na gruncie kodeksu cywilnego, choć wszystkie pozostałe postanowienia kodeksu pracy świadczą, że chodzi i tu o taką samą, nie tylko co do istoty, instytucję, pomijając wnioski płynące z art. 300, zgodnie z którym w „sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”¹⁸⁷¹ oraz to, że z żadnej zasady prawa pracy nie wynika „przedawnialność” roszczeń niemajątkowych, wręcz przeciwnie, przede wszystkim z art. 11¹ wynika, w tamże określonym zakresie, raczej ich „nieprzedawnialność”. Warto dodać, że w piśmiennictwie podkreśla się np. brak terminu do kwestionowania przez pracownika w postępowaniu sądowym niesłusznie nałożonej kary¹⁸⁷², co wydaje się oczywiste zważywszy, że chodzi tu także, a niekiedy przede wszystkim, o ochronę dobra osobistego.

Warto w tym miejscu zatrzymać się również przy regulacji zawartej w art. 97 § 3. Zgodnie z jego treścią, jeżeli „z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę”¹⁸⁷³. Otóż, gdyby nawet przyjąć, że takie orzeczenie może również zapaść po śmierci pracownika, obowiązek zamieszczenia informacji przewidzianej w powołanym przepisie dotyczyłby również, co oczywiste, świadectwa pracy zmarłego pracownika. Ale gdyby zgodnie z *opinio communis*, nie dopuścić interpretacji przewidującej możliwość kontynuowania lub prowadzenia takiego procesu po śmierci pracownika, taki sam efekt można byłoby osiągnąć w drodze procesu cywilnego o ochronę zagrożonych lub naruszonych dóbr osobistych pracownika. Biorąc pod uwagę to, że sama informacja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stanowić może zagrożenie lub naruszenie jego dóbr osobistych, przyjmując należy, że stosownej zmiany świadectwa pracy dochodzić można również wtedy, gdy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umowy o pracę dotyczyło okoliczności niezwiązanych z dobrami osobistymi pracownika.

Również gdyby przyjmując, że po śmierci pracownika nie jest możliwe dochodzenie przed sądem pracy stwierdzenia, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, to ochrona zagrożonego lub naruszonego dobra osobistego zmarłego pracownika jest również możliwa na podstawie art. 23 i 24 k.c.¹⁸⁷⁴. Dotyczyć to może zarówno zagrożenia lub naruszenia

¹⁸⁷¹ Por. I. Boruta, *Ochrona...*, s. 20; M. Seweryński, *Ocena...*, s. 72; M. Dyczkowski, *W sprawie...*, s. 11; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 148-149. Warto zauważyć, że wielokrotnie przy komentowaniu art. 300 w związku z zagadnieniem ochrony dóbr osobistych pracownika wskazuje się, że ochrona przewidziana w art. 23 i 24 k.c. „przysługuje danej osobie jako obywatelowi, a nie jako pracownikowi [...]” (A. Dyoniak, *Ochrona...*, s. 30), co jest oczywiście błędne, albowiem cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych ma wymiar uniwersalny i w żadnym razie nie jest uzależniona od posiadania statusu obywatela. Zob. te same błędy u H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 148.

¹⁸⁷² Zob. A. Dyoniak, *Ochrona...*, s. 34, zob. także s. 35 i n.

¹⁸⁷³ Zob. T. Romer, *Co napisać...*, s. 9 i n.

¹⁸⁷⁴ Por. H. Szewczyk, *Prawo...*, s. 42, zob. też s. 41.

tych dóbr w samym oświadczeniu o rozwiązaniu, jak i wskutek umieszczenia stosownej informacji w świadectwie pracy. Możliwą jest również, zapewne rzadka sytuacja, że orzeczenie, o którym mowa w art. 97 § 3, zapadnie przed śmiercią pracownika, lecz nie zostanie dopełniony obowiązek zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Nie ma żadnych powodów, dla których ten obowiązek pracodawcy miałby wygasnąć z powodu śmierci pracownika¹⁸⁷⁵.

Dodać należy, że nie bez praktycznego znaczenia jest to, czy sprawa, która zostanie wszczęta po śmierci pracownika, ma za przedmiot ochronę dóbr osobistych pracownika czy kultu jego pamięci. Tylko w pierwszym przypadku należy uznać, że jest to sprawa o roszczenie związane ze stosunkiem pracy, co jest oczywiście korzystne dla zabiegających o taką ochronę¹⁸⁷⁶.

Warto jeszcze przypomnieć, że zgodnie z art. 99 § 1 pracownikowi „przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy”. Wydanie świadectwa pracy, w którym dopuszczono się bezprawnego zagrożenia lub dokonano bezprawnego naruszenia dobra osobistego pracownika, należy uznać za wydanie niewłaściwego świadectwa. Roszczenie majątkowe, o którym mowa w tym przepisie, jest dziedziczne¹⁸⁷⁷, może być więc dochodzone także po śmierci pracownika. Uzyskanie orzeczenia o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi zaś „podstawę do zmiany tego świadectwa” (art. 99 § 4), co odnieść należy także do sytuacji, gdy orzeczenie takie zapada *post mortem*.

Choć jest to zagadnienie ogólne, zasługujące na osobne potraktowanie, ale pragnę właśnie tu, na marginesie przedstawionych rozważań szczegółowych z zakresu prawa pracy, zasygnalizować konsekwencje unormowania zawartego w art. 355 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd „wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, [...] jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne”. Taka sytuacja ma miejsce i wówczas, gdy w toku postępowania o ochronę naruszonych dóbr osobistych powód umiera, zgodnie bowiem z art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c. sąd „zawiesza postępowanie z urzędu [...] w razie śmierci strony [...]”¹⁸⁷⁸, zaś jego podjęcie jest w zasadzie, w interesującej mnie sytuacji niemożliwe, najczęściej nie wchodzi tu bowiem w rachubę następcy prawni¹⁸⁷⁹, chyba że z roszczeniem o ochronę naruszonego dobra osobistego podniesione było roszczenie o naprawienie szkody majątkowej wyrządzonej wskutek naruszenia tego dobra (zob. art. 24 § 2 k.c.). To zresztą wymowne, że prawo jednak dopuszcza pośrednią ochronę *post mortem* naruszonego *ante mortem* dobra osobistego wyłącznie w sytuacji, gdy konsekwencją tego naruszenia jest szkoda.

¹⁸⁷⁵ Zob. także § 5 ust. 1-3 i 5 powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

¹⁸⁷⁶ Warto dodać, że w tezie postan. SN z 20 V 1988 r. (I PZ 11/88, OSP poz. 248/1990) stwierdzono, że sprawa „o ochronę na podstawie art. 23 i 24 k.c. dóbr osobistych pracownika, naruszonych przez zakład pracy na skutek przekroczenia granic opinii o pracy, jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., jako sprawa o roszczenie związane ze stosunkiem pracy”. Por. orz. SN z 23 X 1980 r. (IV PZP 5/80, OSNCP poz. 55/1981).

¹⁸⁷⁷ Por. T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 32.

¹⁸⁷⁸ Na podstawie § 2 tego artykułu w „wypadkach wymienionych w § 1 pkt 1 i 4 zawieszenie ma skutek od chwili zdarzeń, które je spowodowały. Zawieszając postępowanie, sąd z urzędu uchyla orzeczenia wydane po nastąpieniu tych zdarzeń, chyba że nastąpiły one po zamknięciu rozprawy”.

¹⁸⁷⁹ Zgodnie z art. 180 § 1 k.p.c. sąd „postanowi podjąć postępowanie z urzędu, gdy ustanie przyczyna zawieszenia, w szczególności [...] w razie śmierci strony – z chwilą zgłoszenia się lub wskazania następców prawnych zmarłego albo z chwilą ustanowienia we właściwej drodze kuratora spadku [...]”. Z kolei na podstawie art. 182 § 1 zd. 3 k.p.c. sąd „umorzy postępowanie w razie śmierci strony po upływie lat pięciu od daty postanowienia o zawieszeniu postępowania z tej przyczyny”.

Nie widzę żadnych znaczących powodów, dla których swoiście gratyfikowanym winien być ten naruszyiciel dobra osobistego, którego delikt nie spowodował szkody, czy w związku z deliktem którego podmiot naruszonego dobra osobistego roszczeń odszkodowawczych nie podniósł i zmarł przed zakończeniem procesu. Warto przy tym zauważyć, że niemożliwość podnoszenia wówczas roszczeń związanych z ochroną kultu pamięci osoby zmarłej wynika stąd, że naruszenie miało miejsce *ante mortem*, nie wiąże się więc z ochroną dóbr osobistych zmarłego naruszonych *post mortem*. Uważam, że ta luka może być tymczasem, i winna być – tylko tymczasem, wypełniona przez szeroką interpretację pojęcia kultu zmarłego, poprzez dopuszczenie pośmiertnej ochrony jego dóbr osobistych naruszonych *ante mortem*, z wyłączeniem jedynie sytuacji, gdy z przejawu woli zmarłego wynika, że był on przeciwny podnoszeniu takich roszczeń, za co *per facta concludentia* należałoby uznać także jego pasywność wobec owych naruszeń, oczywiście poza przypadkami, które mogą świadczyć o tym, iż zmarły nie miał możliwości czy swobody ich podniesienia. Uważam więc, że winno to dotyczyć nie tylko sytuacji, gdy proces został *ante mortem* wszczęty, *de lege ferenda* zaś sugeruję, aby takie uprawnienie (legitymacja) osób wskazanych przez zmarłego, czy w braku takiego uprawnienia wskazanych *ex lege*, w ostateczności zaś stosownego kuratora, którego zamysł w pracy tej uzasadniam, obejmowała również możliwość dochodzenia ochrony naruszonych dóbr osobistych zmarłego wskutek zdarzeń mających miejsce *ante mortem*, z takim samym zastrzeżeniem, o którym mowa wyżej.

Interesujące, że do pewnego stopnia pokrewne zagadnienie pojawia się *de lege lata* na gruncie unormowań dotyczących skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Zgodnie z art. 424¹ § 1 k.p.c. skarga „o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia przysługuje od prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji *kończącego postępowanie w sprawie*, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego orzeczenia w drodze przysługujących stronie środków prawnych nie było i nie jest możliwe”¹⁸⁸⁰, na podstawie zaś § 2 tego artykułu w „wyjątkowych wypadkach, gdy niezgodność z prawem wynika z naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego lub konstytucyjnych wolności albo praw człowieka i obywatela, skarga przysługuje także od prawomocnego orzeczenia *kończącego postępowanie w sprawie* wydanego przez sąd pierwszej lub drugiej instancji, jeżeli strony nie skorzystały z przysługujących im środków prawnych, chyba że jest możliwa zmiana lub uchylenie orzeczenia w drodze innych przysługujących stronie środków prawnych”¹⁸⁸¹. Warto też wskazać tu na unormowanie zawarte w art. 424² k.p.c., zgodnie z którym w „wypadkach określonych w art. 424¹ § 1 i 2 skargę może wnieść także Prokurator Generalny, jeżeli niezgodność orzeczenia z prawem wynika z naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego, albo Rzecznik Praw Obywatelskich, jeżeli niezgodność orzeczenia z prawem wynika z naruszenia konstytucyjnych wolności albo praw człowieka i obywatela”. Doniosłą w ogóle, lecz najdonioślejszą dla moich rozważań jest przesłanka owej skargi przewidziana w art. 424⁴ k.p.c., można ją bowiem oprzeć tylko „na podstawie naruszeń prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność orzeczenia z prawem, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda,” przy czym podstawą „skargi nie mogą być jednak zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów”¹⁸⁸².

¹⁸⁸⁰ Zob. także wyr. SN z 21 II 2007 r. (I CPN 71/06, OSN poz. 92/2008) oraz E. Kajkowska, *Niezgodność z prawem...*, s. 77 i n.

¹⁸⁸¹ W 3 zd. 2 tego przepisu postanowiono natomiast, że od „orzeczeń sądu drugiej instancji, od których wniesiono skargę kasacyjną, oraz od orzeczeń Sądu Najwyższego skarga nie przysługuje”.

¹⁸⁸² Zob. także art. 424⁵ § 1 pkt 4 k.p.c.

Doniosłość, czy raczej należałoby powiedzieć: waga owych przesłanek¹⁸⁸³ oraz konsekwencji uwzględnienia takiej skargi¹⁸⁸⁴, w tym dostatecznie długi termin do jej wniesienia¹⁸⁸⁵, zdaje się dostatecznie usprawiedliwiać pytanie o racje, dla których skarga taka nie może dotyczyć werdyktów zapadłych wobec strony, która potem zmarła, zaś zaskarżone orzeczenie nie spowodowało szkody ważkiej teraz, *post mortem*, już tylko dla jej następców prawnych. Sama bowiem możliwość wnoszenia takiej skargi przez spadkobierców nie może być i nie jest kwestionowana, jeśli skutek wydania orzeczenia stronie została wyrządzona szkoda, która jest w istocie, *post mortem*, szkodą następców prawnych zmarłego. Jak zauważa E. Hofmańska „prawo do wniesienia w trybie art. 424¹ § 2 k.p.c. powinny mieć te same osoby, które jako następcy prawni w zakresie dochodzonego przed sądem roszczenia mogłyby się stać następcami procesowymi zmarłego, gdyby śmierć nastąpiła w toku procesu. To oni bowiem stają się osobami pokrzywdzonymi na skutek wydania niezgodnego z prawem orzeczenia”¹⁸⁸⁶, dodaje przy tym, iż to prawo winno być niezależne „od prawnego reżimu sukcesji”. Autorka ta zastrzega się jednak, że nie „można tego rozumowania odnosić [...] do sytuacji, w której uprawnienie zmarłego wygasa wraz z jego śmiercią, a w jego miejsce pojawia się własne uprawnienie innych podmiotów (brak jest bowiem racjonalnych argumentów za przyznaniem im prawa domagania się stwierdzenia niezgodności z prawem orzeczenia prawomocnie rozstrzygającego sprawę, w której stroną był pierwotnie uprawniony, skoro mogą się domagać realizacji ich własnych roszczeń, i to także w sytuacji, w której pierwotnie uprawniony, a następnie zmarły, nieskutecznie dochodził swoich roszczeń”¹⁸⁸⁷.

I choć oczywiście jest, że taka możliwość ogranicza się do sytuacji, gdy owo „naruszenie prawa materialnego lub procesowego niosło skutek w postaci wyrządzenia stronie szkody”¹⁸⁸⁸, to przecież nie brakuje sytuacji, gdy szkoda¹⁸⁸⁹ taka wiąże się jednocześnie z naruszeniem dobra osobistego, np. wówczas, gdy zaskarżony werdykt dotyczy niezgodnego z prawem nałożenia kary pieniężnej na pracownika, który potem zmarł.

Zapewne ze stanowczą krytyką spotkać się muszą i te moje wątpliwości, z powodu których zastanawiam się dlaczego *post mortem* nie jest możliwe wniesienie apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej czy wznowienia postępowania wtedy, gdy odnosić się one będą do orzeczeń w sprawach o ochronę dóbr osobistych potem zmarłego. Zwłaszcza

¹⁸⁸³ Por. także art. 424¹ § 2 k.p.c., zgodnie z którym uwzględniając „skargę Sąd Najwyższy stwierdza, że orzeczenie jest w zaskarżonym zakresie niezgodne z prawem”.

¹⁸⁸⁴ W tym także takich, o jakich mowa w art. 424¹ § 3 k.p.c., zgodnie z którym jeżeli „w chwili orzekania sprawa ze względu na osobę nie podlegała orzecznictwu sądów polskich albo w sprawie droga sądowa była niedopuszczalna, Sąd Najwyższy – stwierdzając niezgodność orzeczenia z prawem – uchyla zaskarżone orzeczenie oraz orzeczenie sądu pierwszej instancji i odrzuca pozew albo umarza postępowanie”.

¹⁸⁸⁵ „Skargę wnosi się do sądu, który wydał zaskarżone orzeczenie, w terminie dwóch lat od dnia jego uprawomocnienia się” (art. 424⁶ § 1 k.p.c.).

¹⁸⁸⁶ W tezie 2 uchwały składu siedmiu sędziów SN z 26 X 2005 r. (III BZP 1/05, poz. 140/2006 OSN Zbiór Urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych) stwierdzono, że spadkobierca „strony, która zmarła po uprawomocnieniu się wyroku wydanego w jej sprawie, jest legitymowany do wniesienia skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia”. Zob. także uzasad. uchwały składu siedmiu sędziów SN z 23 XI 2005 r. (III BZP 2/05, poz. 106/2006 OSN Zbiór Urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, s. 267-268).

¹⁸⁸⁷ *Dochodzenie stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia po śmierci uprawnionej go...*, s. 34, zob. także s. 31.

¹⁸⁸⁸ T. Ereciński, *Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia...*, s. 1008, zob. także s. 1006-1007 i 1009-1010.

¹⁸⁸⁹ Zob. także L. Bagińska, *Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia...*, s. 15 i n.

w sytuacjach, gdy przesłanką kasacji byłoby wydanie orzeczenia wskutek którego „došlo do naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego [...]” albo „do naruszenia konstytucyjnych wolności albo praw człowieka i obywatela” (art. 398³ § 2 k.p.c.), jak również wówczas, gdy w przypadku wniesienia takiej skargi albo skargi o wznowienie postępowania zachodzi nieważność postępowania (art. 398⁹ § 1 pkt 3 oraz art. 401 k.p.c.¹⁸⁹⁰), nie jest dla mnie oczywiste dlaczego, gdy z dochodzonym roszczeniem o ochronę zagrożonych lub naruszonych dóbr osobistych nie wiązały się roszczenia majątkowe, możliwości ochrony gwarantowanej dobrom osobistym żywych należało by pozbawiać dobra osobiste zmarłych.

9. W przedstawionych sytuacjach może dojść do zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych pracownika także wówczas, gdy nie nastąpiło ujawnienie jego chronionych danych osobowych, ale też w szczególności wówczas, gdy dojdzie do ich ujawnienia¹⁸⁹¹. Z kolei, zważywszy na cywilnoprawną ochronę prywatności należy przyjąć, że nierzadko w przypadku bezprawnego ujawnienia danych osobowych pracownika¹⁸⁹² dochodzi również do samoistnego naruszenia tego dobra osobistego. Nie mam wątpliwości co do samej dopuszczalności pośmiertnego dochodzenia wówczas ochrony dotyczącego tych danych dobra osobistego i to niezależnie od tego, że gdy chodzi o ochronę danych osobowych przewidzianą w UoODO prawie powszechnym w naszym piśmiennictwie jest pogląd, o czym już wspominałem, że nie obejmuje ona danych osobowych zmarłego.

Uważam ów pogląd za błędny, zarówno w świetle wspomnianej ustawy, jak i zważywszy na *ratio legis* ochrony tych danych, o czym szerzej piszę w innym miejscu¹⁸⁹³. Ale i tu warto zwrócić na ten pogląd uwagę, albowiem doniosłości pośmiertnej ochrony danych osobowych w związku z takimi danymi zgromadzonymi przez pracodawcę zmarłego pracownika nie sposób przecenić, nie tylko, choć może przede wszystkim dlatego, że w licznych przypadkach ilość tych danych, zgromadzonych w jednym miejscu, może być pokaźna. Zgodnie bowiem z art. 22¹ § 1 już przyszły pracodawca ma prawo żądać „od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących [...]” podstawowe dane identyfikacyjne (imię lub imiona, nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji i wykształcenie, ale i przebieg dotychczasowego zatrudniania. Na podstawie § 2 tego artykułu może jednak żądać także „innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy” oraz numeru PESEL, zgodnie zaś z § 4 może również żądać „podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów”¹⁸⁹⁴. Jak widać, część z tych danych dotyczy

¹⁸⁹⁰ Zgodnie z tym drugim artykułem można „żądać wznowienia postępowania z powodu nieważności: 1) jeżeli w składzie sądu uczestniczyła osoba nieuprawniona albo jeżeli orzekł sędzia wyłączony z mocy ustawy, a strona przed uprawomocnieniem się wyroku nie mogła domagać się wyłączenia; 2) jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej albo nie była należycie reprezentowana bądź jeżeli wskutek naruszenia przepisów prawa była pozbawiona możliwości działania; nie można jednak żądać wznowienia, jeżeli przed uprawomocnieniem się wyroku niemożność działania ustała lub brak reprezentacji był podniesiony w drodze zarzutu albo strona potwierdziła dokonane czynności procesowe”.

¹⁸⁹¹ Zob. także A. Dyoniak, *Z problematyki...*, s. 33; I. Boruta, *Ochrona...*, s. 22.

¹⁸⁹² Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 355 i n.

¹⁸⁹³ Zob. przyp. 3 w tej pracy.

¹⁸⁹⁴ Por. K. Kisielewicz, *Gromadzenie...*, s. 12 i n.; A. Drozd, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 26 i n.; A. Sobczyk, *Nowe...*, s. 19 i n.

sferę prywatności¹⁸⁹⁵, choć większość dotyczy innych dóbr osobistych¹⁸⁹⁶, a ich ochrona może być w tej sferze zróżnicowana¹⁸⁹⁷, np. w odniesieniu do ujawnienia nazwiska pracownika¹⁸⁹⁸, mimo że co do zasady ochrona gwarantowana na gruncie kodeksu pracy nie eliminuje możliwości sięgania po instrumenty chroniące dane osobowe będące dobrami osobistymi, które przewidziane są przecież w kodeksie cywilnym¹⁸⁹⁹.

Status choćby tylko większości – choć m. zd. wszystkich – danych osobowych jako dóbr osobistych, winien być również brany pod uwagę przy rozważaniu pośmiertnej ochrony tych danych, albowiem przynajmniej jako dobra osobiste, tak czy inaczej, choćby przez objęcie ochroną kultu pamięci, już *de lege lata* mogą być one wówczas chronione, mimo tego, że włączanie tej ochrony w sferę wspomnianego kultu powoduje niekiedy daleko idące ograniczenie skuteczności owej ochrony, pomijając koncepcyjną wadliwość takiego rozwiązania. Warto w tym miejscu dodać, że *lege artis* pośród danych wymaganych przez zatrudniającego mogą się niekiedy znaleźć także te, które dotyczą przekonań religijnych¹⁹⁰⁰, co może się okazać doniosłe także, a niekiedy dopiero po śmierci pracownika.

Dla interesującego mnie zagadnienia doniosłe praktycznie jest zaś przede wszystkim to, że nader łatwo ustalić, gdzie dane osobowe pracownika są także *post mortem* zgromadzone, gdy wiele innych jego danych osobowych jest rozproszonych. Dodać warto, że nie mała część danych osobowych zmarłego, które zgromadzone zostały przez jego pracodawcę, będzie również administrowana dalej przez organizacje związkowe. Przy tym nie budzi zastrzeżeń opinia, że nawet usuwanie takich danych przez pracodawcę lub organizację związkową jest przecież formą przetwarzania tych danych (art. 7 pkt 2 UODO)¹⁹⁰¹.

Wspomniałem już, że w polskim piśmiennictwie prawniczym powszechnym jest kwestionowanie istnienia danych osobowych zmarłego, w tym także pracownika, czyli uznanie ich w istocie za „nie-dane”¹⁹⁰² i to mimo braku jednoznacznej podstawy normatywnej dla tego sądu i przy akceptacji ogólnej opinii o braku precyzji unormowań zawartych w UODO¹⁹⁰³. Takie stanowisko wydaje się tym bardziej wątpliwe, że nierzadko dane te, także w odniesieniu do danych przetwarzanych w związku z byłym zatrudnieniem, są powiązane z danymi osobowymi osób żyjących, w szczególności współmałżonka i dzieci pracownika, których statusu jako danych osobowych nikt przecież przed śmiercią pracownika nie kwestionuje, a które to dane są przecież wzajemnie ze sobą powiązane w sposób, który uniemożliwia przetwarzanie jednych bez przetwarzania drugich, pomijając zasadną obserwację, że zawsze są to dane o pewnej relacji (np. o dacie narodzenia się dziecka pracownicy i dacie, w której pracownicy narodziło się dziecko), która powoduje, że choć w nieco innym kontekście te same dane

¹⁸⁹⁵ Zob. U. Jackowiak, *Ochrona...*, PiZS nr 7-8/1998, s. 30, por. s. 31; R. Antczak, *Przetwarzanie...*, s. 32; D. Dörre-Nowak, *Prawo...*, s. 322 i n.

¹⁸⁹⁶ Zdaniem A. Drozda tylko niektóre dane osobowe są dobrami osobistymi (*Zakres...*, s. 48-50). Por. J. Borowicz, *Obowiązek...*, s. 9. Zob. także J. Borowicz, *Odpowiedzialność...*, s. 58 i n.; J. Borowicz, *Pracodawca...*, s. 15 i n.; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 355 i n.

¹⁸⁹⁷ Por. także A. Drozd, *Zakres...*, s. 50 przyp. 50.

¹⁸⁹⁸ Zob. wyr. SN z 19 XI 2003 r. (I PK 590/02, Mon. Praw. nr 20/2004, s. 953-955) oraz powołane w uzasadnieniu orzecznictwo i piśmiennictwo.

¹⁸⁹⁹ Zob. A. Drozd, *Zakres...*, s. 50; tenże, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 27.

¹⁹⁰⁰ Zob. A. Drozd, *Prawo...*, s. 190 i n.

¹⁹⁰¹ Zob. U. Jackowiak, *Ochrona...*, PiZS nr 7-8/1998, s. 32; T. Kuczyński, *Ochrona...*, s. 120; A. Drozd, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 25; D. Dörre-Nowak, *Prawo...*, s. 323; E. Kulesza, *Kilka...*, s. 133 i n.

¹⁹⁰² Por. A. Drozd, *Ustawa...*, s. 13.

¹⁹⁰³ Zob. A. Drozd, *Zakres...*, s. 41.

są nierządno, gdy ma miejsce element ich wzajemnej relacji, jednocześnie danymi osobowymi pracownika i danymi jego dziecka¹⁹⁰⁴. Jest to o tyle obserwacja w tym miejscu znacząca, że przecież śmierć którejkolwiek ze stron takich „danych w relacji” (może być bowiem owych stron, to oczywiście, więcej niż dwie), nie powinna przesądzać o odmiennym traktowaniu w istocie tych samych danych osobowych, których statusu jako danych nie kwestionuje się w odniesieniu do żywych, a podważa się – w polskim piśmiennictwie, o czym wspominałem, w zasadzie powszechnie – w odniesieniu do zmarłych. Paradoksalnie, akceptacja tego ostatecznego stanowiska, pozwala jednak, dopóki żyje którakolwiek ze stron „danych w relacji”, chronić te dane także w interesie strony zmarłej, o czym wspominałem nie dzieląc tego prawie powszechnie, przynajmniej jak na razie¹⁹⁰⁵, wyrażanego nie tylko w polskim piśmiennictwie poglądu.

Warto się tu jeszcze zatrzymać przy niekwestionowanej opinii, że osiągnięcie „celu przetwarzania jest momentem, w którym aktualizuje się obowiązki administratora danych (pracodawcy) pozbawienia tych informacji charakteru danych osobowych”¹⁹⁰⁶. Za kres celu przetwarzania danych osobowych w aktach osobowych uważa się ustanie stosunku pracy, przy czym, chyba niezbyt konsekwentnie dodaje się zaraz, że nie „wyklucza to dalszego przetwarzania danych osobowych przez okres przedawnienia roszczeń, ponieważ przetwarzanie następuje wówczas w celach dowodowych, które nie są niezgodne z celem zebrania danych osobowych”¹⁹⁰⁷.

Jak jednak ocenić sytuację, gdy ustanie stosunku pracy związane było ze śmiercią pracownika, a roszczenia wynikające ze stosunku pracy jeszcze się nie przedawniły? Gdyby przyjąć, że dane osobowe pracownika, który zmarł, straciły status takich danych i tym samym ochronę zapewnianą im przez UoODO, należałoby zapewne uznać swobodę, przynajmniej w sferze objętej regulacją UoODO, ich wykorzystywania, gdyby pominąć ochronę tych danych wynikającą z art. 23 k.c. Oczywiście jest dla mnie nie stosowność takiej interpretacji, bez względu na zasadność argumentów wywodzących się rzekomo z UoODO.

W piśmiennictwie prawa pracy rozważana jest też potrzeba usunięcia danych byłego pracownika określanych jako „nieadekwatne”, czyli zbyteczne ze względów dowodowych, również usunięcia danych zbytecznych ze względu na upływ terminów „zawitych, zbliżonych do zawitych lub innych [...]”¹⁹⁰⁸, co jednak komplikuje się, gdy możliwe jest przywrócenie takich terminów; zwraca się także uwagę na doniosłość ochrony danych, nie tylko pracownika, gromadzonych w związku z działalnością socjalną pracodawcy. Ale w piśmiennictwie tym zwrócono również uwagę, że wbrew przytoczonym opiniom pracodawca nie „może wraz z upływem terminów przedawnienia brakować dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe”¹⁹⁰⁹, choć w istocie dopuszczalność jej brakowania istnieje, ale uzależniona jest od spełnienia pewnych wymogów; nie bez znaczenia jest także konstatacja, że dokumentacja taka może uzyskać status materiałów archiwalnych przechowywanych

¹⁹⁰⁴ W oparciu o podobną obserwację A. Drozd stwierdza, że „nieusprawiedliwione jest wykluczenie z kategorii danych osobowych pracownika (art. 221 § 2 pkt 1) informacji o imionach i nazwiskach, a także datach urodzenia dzieci pracownika. Te ostatnie informacje, mimo że zazwyczaj są danymi osobowymi dzieci, to jednocześnie z uwagi na kontekst, w którym są przetwarzane, mogą stanowić dane osobowe pracownika” (A. Drozd, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 30).

¹⁹⁰⁵ Wiem od A. Drozda, że jego poglądy ulegają w tej kwestii przemianie i że teraz nieodległy jest on od uznania zasadności pośmiertnej ochrony danych osobowych także na gruncie UoODO.

¹⁹⁰⁶ A. Drozd, *Zasady...*, s. 15.

¹⁹⁰⁷ A. Drozd, *Zasady...*, s. 15.

¹⁹⁰⁸ A. Drozd, *Zasady...*, s. 16.

¹⁹⁰⁹ A. Drozd, *Zasady...*, s. 16.

wieczyscie¹⁹¹⁰, a gdy chodzi o dokumentację i akta, nie tylko powstałe w przeszłości, ale i powstające współcześnie, określone w art. 1 ustawy z 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach, taki status posiadają one *ex lege* (art. 3 tej ustawy).

Najistotniejsza jest jednak oczywista konstatacja, że akta osobowe są bardzo długo przechowywane także przez pracodawcę. Warto tu przywołać art. 51u ust. 1 UoNZAiA, zgodnie z którym w „przypadku postawienia pracodawcy w stan likwidacji lub ogłoszenia jego upadłości, pracodawca wskazuje podmiot prowadzący działalność w dziedzinie przechowywania dokumentacji, któremu zostanie ona przekazana do dalszego przechowywania, zapewniając na ten cel środki finansowe na czas, jaki pozostał do końca 50-letniego okresu przechowywania dokumentacji liczonego: 1) od dnia zakończenia pracy u danego pracodawcy – dla dokumentacji osobowej; 2) od dnia wytworzenia – dla dokumentacji płacowej”, w przypadku zaś „stwierdzenia przez sąd rejestrowy, na wniosek pracodawcy podlegającego wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego lub do ewidencji działalności gospodarczej, niemożności zapewnienia środków na koszty dalszego przechowywania, dokumentację przejmuje archiwum państwowe, utworzone w tym celu przez ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego” (art. 51u ust. 3 powołanej ustawy). Z regulacji tych wynika, że dokumentacja płacowa i osobowa przechowywana jest przez 50 lat przez samego pracodawcę, bądź przez przedsiębiorcę prowadzącego działalność w zakresie przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców o czasowym okresie przechowywania (zob. art. 51a ust. 1 powołanej ustawy) albo przez prowadzące taką działalność archiwum państwowe lub Stowarzyszenie Archiwistów Polskich (art. 51a ust. 2 powołanej ustawy), niekiedy zaś znajdzie się ona w Archiwum Państwowym Dokumentacji Osobowej i Płacowej¹⁹¹¹. Warto zaś dodać, że pośród dokumentacji poddanej opisanemu reżimowi znajduje się niemało „akt osobowych sporządzonych przed 1989 r.,” a jak przestrzegał M. Seweryński: obowiązujące „wtedy przepisy nakładały na pracowników obowiązek wypełniania szczegółowych kwestionariuszy osobowych, zawierających pytania daleko wkraczające w ich życie prywatne. Wiele firm dysponuje nimi do dzisiaj”. I dlatego jego zdaniem „ustawa o ochronie danych osobowych powinna zostać tak znowelizowana, aby doszło do zniszczenia tych akt lub ograniczenia możliwości korzystania z nich”¹⁹¹², którego to postulatu nie należałoby ograniczać tylko do akt żyjących jeszcze byłych pracowników.

Niezależnie od wspomnianego już możliwego brakowania takiej dokumentacji (por. art. 5 ust. 1 pkt 2 UoNZAiA) oraz posiadania niekiedy, zapewne rzadko, także przez taką dokumentację, i to – o czym już wspominałem – *ex lege* (art. 3 w zw. z art. 1 UoNZAiA) statusu materiałów archiwalnych przechowywanych wieczyście, nie

¹⁹¹⁰ Zob. dociekliwą analizę A. Drozda, *Zasady...*, s. 16. Nadto zob. A. Szewc, *Nowa...*, s. 30 i n.

¹⁹¹¹ Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury z dnia 1 czerwca 2004 r. w sprawie utworzenia Archiwum Państwowego Dokumentacji Osobowej i Płacowej (Dz. U. Nr 142, poz. 1503) do zakresu działania tego archiwum (mającego siedzibę w Milanówku, w powiecie grodziskim, województwie mazowieckim, zob. § 3 powołanego rozporządzenia) „należy: 1) ewidencjonowanie, przechowywanie, zabezpieczanie i udostępnianie dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców o czasowym okresie przechowywania, zwanej dalej «dokumentacją», przejętej w przypadku stwierdzenia przez sąd rejestrowy niemożności zapewnienia środków na koszty dalszego przechowywania dokumentacji przez: a) pracodawcę, którego postawiono w stan likwidacji lub wobec którego ogłoszono upadłość, b) przedsiębiorcę prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie przechowywania dokumentacji, jeżeli przed upływem okresu przechowywania znajdującej się u niego dokumentacji: – przedsiębiorca został postawiony w stan likwidacji lub ogłoszono jego upadłość, – przedsiębiorcy cofnięto lub ograniczono zakres zezwolenia na wykonywanie takiej działalności albo zezwolenie to wygasło, – przedsiębiorcy zakazano prawomocnym orzeczeniem wykonywania takiej działalności; 2) wydawanie zaświadczeń, wypisów, wyciągów i reprodukcji z dokumentacji”.

¹⁹¹² R. Krupa, *Pracownik...*, s. C2.

sposób kwestionować, że pracodawca posiada materiały zawierające dane, które – jeśli nie uznać ich statusu jako danych osobowych – są co do treści tożsame z takimi danymi przez niego zgromadzonymi.

Zresztą, konieczność długotrwałego przechowywania niektórych danych, będących co najmniej odpowiednikami danych osobowych przede wszystkim byłego pracownika, a w istocie będących informacjami tożsamymi jego danym osobowym, wynika także z przepisów szczególnych, w szczególności z art. 74 ust. 2 pkt 2 UoR, zgodnie z którym „karty wynagrodzeń pracowników bądź ich odpowiedniki [...]” przechowywane są co najmniej „przez okres wymaganego dostępu do tych informacji, wynikający z przepisów emerytalnych, rentowych oraz podatkowych, nie krócej jednak niż 5 lat [...]”¹⁹¹³.

IV. Obowiązek zachowania przez pracodawcę tajemnicy post mortem – zagadnienia szczegółowe. Obowiązek respektowania dóbr osobistych pracownika jest ważki nie tylko w przedstawionych sytuacjach, w których obawa naruszeń jest największa. Podczas nawiązywania i trwania stosunku pracy pracodawca uzyskuje bowiem, o czym już również wspominałem, dostęp do wielu danych, informacji oraz dokumentów, których samo bezprawne ujawnienie, także *post mortem*, będzie mogło stanowić naruszenie dóbr osobistych pracownika, np. jego czci, czy w szczególności prywatności¹⁹¹⁴. Warto dodać, że choć w kontekście niedotyczącym pośmiertnej ochrony dóbr osobistych pracownika, ale w artykule poświęconym ochronie dóbr osobistych pracownika, P. Żuk pisał o obejmowaniu przez chronioną także w odniesieniu do pracownika jego intymność – właśnie sfery uczuciowej związanej „z osobami najbliższymi lub kultem ich pamięci [...]”¹⁹¹⁵.

Zapewne rzadko, ale jednak odnosić się to może także do informacji dotyczących wypłat wynagrodzenia za pracę, w szczególności zaś każdego jego zajęcia¹⁹¹⁶, może

¹⁹¹³ Takie dane dotyczące byłych pracowników mogą się również znajdować pośród dowodów księgowych dotyczących środków trwałych w budowie, pożyczek, kredytów oraz umów handlowych, roszczeń dochodzonych w postępowaniu cywilnym lub objętych postępowaniem karnym albo podatkowym, które są przechowywane co najmniej „przez okres 5 lat od początku roku następującego po roku obrotowym, w którym operacje, transakcje i postępowania zostały ostatecznie zakończone, spłacone, rozliczone lub przedawnione [...]” (art. 74 ust. 2 pkt 4 UoR), a także wśród pozostałych dowodów księgowych i dokumentów, które przechowuje się najmniej przez 5 lat (art. 74 ust. 2 pkt 8 UoR; zob. także ust. 3 wskazujący początek okresów przechowywania).

¹⁹¹⁴ Por. P. Żuk, *Ochrona...*, s. 47-48. Nie można wykluczyć, że do kręgu takich informacji będzie należeć również „zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu pracownika uprzednio zarejestrowanego jako osoba bezrobotna [...]” (A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 34).

¹⁹¹⁵ P. Żuk, *Ochrona...*, s. 47.

¹⁹¹⁶ Zob. tęzę drugą uchw. składu siedmiu sędziów SN z 16 VII 1993 r. (I PZP 28/93, OSNCAP poz. 2/1994, także PiZS nr 1/1994, s. 56 i n.), w której uzasadnieniu, na s. 17 wskazanego numeru OSNCP, wymieniono przekonywujące argumenty za uznaniem, w pewnych okolicznościach, informacji o wynagrodzeniu, za elementy sfery prywatności czy nawet, co tylko na pozór może wydawać się przesadne, sfery intymności pracownika. Por. tęzę pierwszą wyroku SN z 12 IX 2001 r. (V CKN 440/00, OSNIC poz. 68/2002), wyłączającą, co do zasady, taką ochronę w odniesieniu do osoby pełniącej funkcję publiczną, z podkreśleniem jednak na s. 70 uzasadnienia, że nie dotyczy to informacji, które wkraczałyby „w sferę intymności pracownika (gdymy np. nastąpiło ujawnienie potrażeń należności alimentacyjnych)”. Konsekwencje naruszenia ochrony informacji dotyczących wynagrodzenia przedstawiła wyraziście E. Niezbecka (*Ujawnianie...*, s. 26), wskazując że podobne zagadnienia pojawiają się i gdzie indziej, np. w działalności urzędów skarbowych (tamże, s. 24 przyp. 2). Zob. także J. Skoczylas, *Glosa...*, s. 61 i n.; A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 63; A. Tobiasz-Skrzypek, *Prawna...*, s. 14; M. Nieznańska, *Ochrona...*, s. 31-32; H. Szewczyk, *Prawo...*, s. 339 i n., w szczególności s. 342; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 47; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 388 i n.

i odstaw jego obliczania¹⁹¹⁷, w szczególności zaś należności potrąconych z tego wynagrodzenia na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych oraz na pokrycie należności innych niż te świadczenia, nawet potrącania udzielonych pracownikowi zaliczek pieniężnych oraz w szczególności kar pieniężnych przewidzianych w przepisach o odpowiedzialności porządkowej pracowników (art. 87 § 1)¹⁹¹⁸, także faktu i treści orzeczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania przez pracownicę dotychczasowej pracy ze względu na ciążę lub karmienie dziecka piersią (art. 179 § 3), faktu i treści świadectw lekarskich stwierdzających stan ciąży (art. 185 § 1) oraz zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą (art. 185 § 2), wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich młodocianego pracownika oraz wydanych po ich przeprowadzeniu orzeczeń (art. 201 § 1), niewykluczone, że także informacji pracodawcy o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez takiego pracownika (art. 201 § 3). Informacje i dane, których bezprawne ujawnienie, także po śmierci pracownika, będzie stanowiło naruszenie jego dóbr osobistych, mogą być uzyskane przez pracodawcę także podczas obowiązkowych wstępnych, okresowych i kontrolnych oraz innych zaleconych i innych obowiązkowych badań lekarskich (art. 211 pkt 5, art. 229 § 1, 2, 5)¹⁹¹⁹; obawa naruszenia tych dóbr wiąże się też z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem przechowywania orzeczeń wydanych na podstawie większości wspomnianych badań lekarskich (art. 229 § 7)¹⁹²⁰. Takie zagrożenie wystąpić może również w związku z obowiązkami pracodawcy dotyczącymi wypadków przy pracy i chorób zawodowych, w szczególności obowiązkiem prowadzenia rejestru wypadków przy pracy oraz rejestru zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby (art. 234 § 2 i 3, art. 235)¹⁹²¹.

¹⁹¹⁷ W art. 85 § 5 mowa jest o posiadanych przez pracodawcę dokumentach, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie pracownika.

¹⁹¹⁸ Por. A. Dyoniak, *Z problematyki...*, s. 33; D. Dörre-Nowak, *Naruszenie...*, s. 209 i n.

¹⁹¹⁹ W niektórych sytuacjach takie dane i informacje zaczerpnięte z orzeczeń lekarskich, mogą się również znaleźć w dokumentach pracodawcy dotyczących przeniesienia pracownika do innej pracy, nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał stwierdzone objawy wskazujące na powstanie choroby zawodowej lub w dokumentach pracodawcy dotyczących przeniesienia do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, ale nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 230 § 1 i art. 231). Zob. także E. Wichrowska-Janikowska, *Godność...*, s. 15; nadto J. Borowicz, *Obowiązek...*, s. 9 przyp. 6.

¹⁹²⁰ Zob. nieobowiązujący już § 9 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

¹⁹²¹ Zob. § 8-14 i § 15 uchylonego rozporządzenia Rady Ministrów z 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 115, poz. 744 ze zm.), zgodnie z którym „protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową pracodawca przechowuje przez 10 lat” oraz jego § 16; zob. także § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej dnia 24 XII 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (Dz. U. Nr 237, poz. 2015) oraz załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 16 IX 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 227, poz. 2298). Sugestywną wskazówką dla oceny doniosłości wskazań w dokumentacji powypadkowej przyczyn wypadków przy pracy są objaśnienia do wypełnienia statystycznej karty wypadku Z-KW, zawarte w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 I 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 14, poz. 80), w szczególności dotyczące niewłaściwej organizacji stanowiska

Okoliczności, których ujawnienie przez pracodawcę albo ujawnienie przez osoby trzecie w związku z dokumentacją gromadzoną przez pracodawcę może stanowić zagrożenie lub naruszenie dóbr osobistych pracownika jest zresztą dużo więcej¹⁹²² (m. in. dotyczących obywatelstwa, nazwy ukończonej szkoły i roku jej ukończenia, stopnia znajomości języków obcych, imienia, nazwiska, adresu i telefonu osoby, którą należy zawiadomić w razie wypadku, nawet zainteresowań), także załączanych do kwestionariusza fotografii¹⁹²³, jak również przechowywanych w aktach osobowych pracownika kopii składanych dokumentów, wymienionych w § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika¹⁹²⁴.

Warto w tym miejsc dodać, że dane „osobowe wskazane w art. 22¹ k.p. nie pokrywają się z danymi zawartymi w dokumentach przechowywanych w aktach osobowych i innej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy [...]”, zakres tych drugich danych osobowych jest bowiem szerszy od katalogu danych przewidzianego we wskazanym artykule¹⁹²⁵, tyle że UoODO stosuje się, co zresztą oczywiste, nie tylko do danych, o których mowa w art. 22¹ § 1 k.p. (art. 22¹ § 5 k.p.), ale do wszelkich danych osobowych przetwarzanych w dokumentacji osobowej¹⁹²⁶, w tym także danych zawartych np. w życiorysie czy liście motywacyjnym, także wówczas, gdy został „on przekazany z własnej inicjatywy osobie ubiegającej się o zatrudnienie”¹⁹²⁷. Nie można też wykluczyć pośmiertnego dochodzenia ochrony naruszonych dóbr osobistych pracownika w związku z naruszeniem zarówno *ante*, jak i *post mortem*, tajemnicy korespondencji, w szczególności elektronicznej¹⁹²⁸, rozporządzeniem danymi biometrycznymi¹⁹²⁹, ukrytym

pracy, niewłaściwego postępowania się czynnikiem materialnym przez pracownika, nie używania przez niego sprzętu ochronnego, niewłaściwego samowolnego zachowania się pracownika, stanu psychofizycznego pracownika niezapewniającego bezpiecznego wykonania pracy spowodowanego nadużyciem alkoholu czy nieprawidłowego zachowania się pracownika spowodowanego lekceważeniem zasad bezpiecznej pracy, lekceważeniem zagrożenia (poprzez brawurę lub ryzykanctwo) lub lekceważeniem poleceń przełożonych (zob. załącznik nr 2 Objaśnienia, klasyfikacje i oznaczenia kodowe do wypełnienia statystycznej karty wypadku (Z-KW)). Zob. także uchylone już rozporządzenie Rady Ministrów z 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłoszenia podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz. U. Nr 132, poz. 1115), w szczególności jego § 1-3, 5-7 (por. w szczególności jego § 1-3, 5-7 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 VI 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, Dz. U. Nr 105, poz. 869) oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz. U. Nr 132, poz. 1121), również załączniki nr 1-10 do tego rozporządzenia. Zob. także A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 63.

¹⁹²² Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), w szczególności § 6-10.

¹⁹²³ Zob. A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 58 i n.

¹⁹²⁴ Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zm. Zob. R. Antczak, *Przetwarzanie...*, s. 32. Por. T. Bińczycka-Majewska, *Opinie...*, s. 73-74, 77-85, 88, 90 i 93.

¹⁹²⁵ Zob. A. Drozd, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 29.

¹⁹²⁶ Zob. A. Drozd, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 29.

¹⁹²⁷ A. Drozd, *Ochrona...*, PiZS nr 1/2004, s. 30. Zob. także A. Sobczyk, *Nowe...*, PiZS nr 10/2004, s. 20.

¹⁹²⁸ Por. D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 168-169; także A. Bojańczyk, *Karnoprawne...*, s. 47; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 358

¹⁹²⁹ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 358.

filmowaniem¹⁹³⁰, czy nagraniem wypowiedzi¹⁹³¹, i to nie tylko wówczas, gdyby, co mało prawdopodobne, posługiwanie się tymi nagraniami miało miejsce już po śmierci pracownika. Dotyczy to nawet nękania (np. wskutek nieuzasadnionych, nadmiernych lub celowo dokuczliwych kontroli osobistych)¹⁹³², molestowania seksualnego¹⁹³³ i mobbingu¹⁹³⁴, w szczególności w sytuacji, gdy konsekwencją tego była samobójcza śmierć pracownika, choć należy przypuszczać, że najdonioślejsze okaże się w takich sytuacjach dochodzenie roszczeń odszkodowawczych¹⁹³⁵. Równie oczywistą jest możliwość naruszenia dóbr osobistych pracownika wskutek polecenia wykonania czynności uwłaczających jego godności czy niebezpiecznych dla jego życia¹⁹³⁶, gdy podczas wykonywania lub w związku z wykonywaniem tych czynności pracownik zginął lub zmarł; wtedy też, niezależnie od podnoszonych przez uprawnionych roszczeń majątkowych, możliwe jest także dochodzenie pośmiertnej ochrony naruszonego dobra osobistego zmarłego pracownika. Dodajmy, że naruszenie dóbr osobistych pracownika może wyjątkowo dotyczyć ujawnienia nawet pozornie błahych danych, np. potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy (zob. art. 104¹ § 1 pkt 9)¹⁹³⁷ czy wyników wymaganych egzaminów sprawdzających znajomość przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 pkt 1). Nie można wykluczyć, że również w związku z ujawnieniem tych danych może *in casu* dojść do zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych pracownika nawet po jego śmierci.

Ochrona informacji posiadanych przez pracodawcę nie jest wyłączona również w stosunku do osób bliskich pracownikowi, zarówno *ante*¹⁹³⁸, jak i *post mortem*,¹⁹³⁹ co jednak nie wyklucza zasadności żądania udostępnienia stosownych informacji, gdy wiąże się to z potrzebami dotyczącymi uprawnień tych osób (np. do odprawy pośmiertnej czy renty) albo ochroną dóbr osobistych zmarłego lub kultu jego pamięci, dla czego

¹⁹³⁰ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 357.

¹⁹³¹ Por. I. Boruta, *Ochrona...*, s. 22-23; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 170-171, nadto A. Dyoniak, *Z problematyki...*, s. 33.

¹⁹³² Por. J. A. Piszczek, *Ochrona...*, s. 117.

¹⁹³³ Zob. I. Boruta, *Ochrona...*, s. 2 i n.

¹⁹³⁴ Zob. D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 235 i n.; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 449 i n.

¹⁹³⁵ W Polsce takich roszczeń chyba jeszcze nie podnoszono, ale w Japonii najnowszy „rządowy raport pokazuje, że liczba odszkodowań dla rodzin pracowników, którzy w związku z pracą popełnili samobójstwo, wzrosła o 52%” ((al.), *Coraz więcej odszkodowań...*). Należy przypuszczać, że i w Polsce orzecznictwo sądowe zacznie uwzględniać podobne roszczenia, wiele bowiem się zmieniło od czasów, w których zapadł wyr. SN z 22 VI 1972 r. (I PR 186/72, OSPiKA poz. 52/1974), w którym interpretując art. 361 § 1 k.c. stwierdzono, że jeżeli „doszło do powstania szkody wskutek szczególnego zbiegu okoliczności, jak np. wobec ustrojowej predyspozycji poszkodowanego do nienormalnej reakcji na bodźce zewnętrzne, to za takie następstwa w myśl cytowanego wyżej przepisu zobowiązany do odszkodowania nie ponosi odpowiedzialności. Według doświadczenia życiowego, normalnie nie doznaje schorzenia psychoorganicznego człowiek, który niesłusznie został zwolniony z pracy lub o którym wydano krzywdzącą opinię”. To stanowisko SN przekonywająco skrytykowała M. Byrska stwierdzając, że nie należało „wyłączać *a priori* [...] możliwości, iż w konkretnym przypadku będzie istniał normalny związek przyczynowy pomiędzy tymi zdarzeniami” (*Glosa...*, s. 118). Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 460.

¹⁹³⁶ Zob. J. A. Piszczek, *Ochrona...*, s. 118.

¹⁹³⁷ Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.), w szczególności jego § 1-3. Zob. także A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 63.

¹⁹³⁸ Zob. E. Niezbecka, *Ujawnianie...*, s. 28-29.

¹⁹³⁹ E. Niezbecka wspomina, gdy chodzi o ujawnienie „informacji z życia prywatnego [...]”, o zasadności interpretacji „w kierunku bezwzględnej i daleko idącej ochrony” (E. Niezbecka, *Ujawnianie...*, s. 29; por. J. Tyszka, *Glosa...*, s. 1397-1398), co pozwala, choć autorka cytowanej wypowiedzi sama tego nie czyni, na rozważanie zasadności takiej ochrony również po śmierci pracownika.

brak jest jednak podstawy normatywnej¹⁹⁴⁰ i czemu zadośćuczynienie będzie możliwe *de lege lata* dopiero w trakcie toczącego się postępowania sądowego.

Interesującym zagadnieniem związanym z pośmiertną ochroną dóbr osobistych pracownika jest pytanie o dopuszczalność udostępniania odpisów zawiadomień o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia, które złożone zostały do akt osobowych pracownika (art. 105 zd. 2 oraz uchylony art. 107 § 2). Osoby bliskie pracownikowi mogłyby bowiem zabiegać o ich udostępnienie, w szczególności wówczas, gdy dokumenty te miały być wykorzystane do ochrony zagrożonego lub naruszonego dobra osobistego zmarłego. Nagrody i wyróżnienia przyznawane są bowiem pracownikom, którzy przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości (art. 105 zd. 1), wykazanie zaś tych okoliczności może mieć istotne znaczenie przy stwierdzaniu, czy *in casu* doszło do zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego zmarłego pracownika. Nie można też wykluczyć, że dostęp do takich zaświadczeń może być pomocny przy przedstawianiu sylwetki zmarłego pracownika również poza sytuacjami, w których potrzeba taka wynika z troski o ochronę jego dóbr osobistych, ale np. w związku z przygotowawaną publikacją czy audycją.

Warto dodać, że pod rządem uchylonego art. 107 § 2, także w przepisach wykonawczych nie było jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o dopuszczalność pośmiertnego udostępniania kopii takich dokumentów. *De lege lata* o ewentualności stosownej regulacji wykonawczej nie wspomina *expressis verbis* legitymacja zawarta w art. 298¹, ten bowiem zobowiązuje ministra pracy i polityki socjalnej tylko do określenia, w drodze rozporządzenia, zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Nie można jednak wykluczyć, że posłużenie się określeniem „sposób prowadzenia akt osobowych pracownika”, należałoby uznać również za umocowanie do określenia zasad udostępniania tej dokumentacji, w tym także po śmierci pracownika, tyle że treść przywołanego już rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika w żadnym stopniu takiej interpretacji nie potwierdza, a nawet zdaje się jej dopuszczalności zaprzeczać.

Jednej regulacji ustawowej, którą można próbować odnieść do podniesionej tutaj kwestii, wolno się doszukiwać, mimo uchylenia art. 107, w art. 11¹. Jak się wydaje, treść ogólnego przecieź art. 11¹, nie usprawiedliwia (poza sytuacją, gdy zmarły pracownik wyraził odmienną wolę) jakichkolwiek, tym bardziej stanowczych ograniczeń dopuszczalności udostępniania odpisów zawiadomień o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia, gdy będą się o nie ubiegały osoby bliskie zmarłemu, zwłaszcza, gdy uzasadniają swe starania potrzebą ochrony jego zagrożonego lub naruszonego dobra osobistego lub przedstawienia jego sylwetki (nie tylko w publikacjach), chyba również wówczas, gdyby miało się to wiązać wyłącznie z potrzebami kultu okazywanego przez te osoby pamięci o zmarłym. Za przedstawioną wyżej interpretacją przemawia również to, że w powołanych już wyżej § 3 i 4 rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy i trybu jego wydawania i prostowania przewidziano, o czym pisałem wcześniej, obowiązek wydania świadectwa pracy zmarłego pracownika lub kopii takiego świadectwa na wniosek złożony przez członka rodziny zmarłego pracownika lub inną osobę będącą jego spadkobier-

¹⁹⁴⁰ Por. A. Dubownik, *Nowe...*, PiZS nr 8-9/1996, s. 64.

ca.¹⁹⁴¹ I choć z innych, bo pozamajątkowych powodów, ale przecież uzasadnione wydaje się również zadośćuczynienie wnioskowi osób bliskich zmarłemu, które zabiegają o udostępnienie im odpisu złożonego do akt osobowych pracownika zawiadomienia o przyznaniu mu nagrody lub wyróżnienia.

V. Zagadnienie karnoprawnej ochrony *post mortem* dóbr osobistych pracownika.

Nie można wykluczyć, że niektóre postanowienia dotyczące odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, będą znajdowały zastosowanie także po jego śmierci¹⁹⁴²; warto się przy nich zatrzymać także dlatego, że ukazują szeroki normatywny kontekst ochrony, dla której – wbrew pozorom – nie jest nieprzekraczalną barierą śmierć pracownika. Dotyczy to np. art. 281 pkt 3, który przewiduje dopuszczalność ukarania grzywną pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu, za wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszające w sposób rażący przepisy prawa pracy. Stwierdzenie tych okoliczności jest bowiem możliwe także po śmierci pracownika, *ratio legis* przytoczonej regulacji przemawia zaś i wówczas za potrzebą jej egzekwowania. To samo należy powiedzieć o postanowieniu zawartym w art. 281 pkt 4, przewidującym karanie grzywną za stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, jak również o postanowieniu zawartym w pkt 6 tego artykułu, który przewiduje odpowiedzialność pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu, która nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Nie ma też żadnych powodów, dla których również po śmierci pracownika nie miałaby być stosowana sankcja grzywny przewidzianej w art. 282 § 1 pkt 3, wobec tego, kto wbrew obowiązkowi nie wydał mu świadectwa pracy. Ze względu na jednoznaczną treść tego ostatniego przepisu nie można odnieść go do sytuacji, gdy ten, na kim spoczywa obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy, po śmierci pracownika nie wydaje jego świadectwa innym osobom upoważnionym do jego otrzymania. Nie ma jednak żadnych powodów usprawiedliwiających takiego ograniczenia tej odpowiedzialności. Stąd postulat *de lege ferenda*, aby przepis ten przewidywał odpowiedzialność także wówczas, gdy ten, kto wbrew obowiązkowi, nie wydaje świadectwa pracy również innym osobom uprawnionym do jego otrzymania.

Przytoczone przykłady nie wyczerpują możliwości sięgnięcia po sankcje przewidziane w art. 281 i 282, także w pozostałych sytuacjach przewidzianych w tych przepisach, już po śmierci pracownika¹⁹⁴³. Jeden z nich odnosi się wyraźnie, choć pośrednio, także do okoliczności *post mortem*. Zgodnie bowiem z art. 282 § 1 pkt 1 karze grzywny podlega i ten, kto wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie świadczenia przysługującego uprawnionemu członkowi rodziny pracownika lub wysokość tego świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń. Uprawnieniem takim jest bowiem i odprawa pośmiertna (art. 93)¹⁹⁴⁴ i choć regulacja ta dotyczy tylko własnych uprawnień członków rodziny zmarłego pracownika, pokazuje ona przecież, że racje przemawiające za unormowaniami zawartymi w art. 281 i 282, nie ograniczają się do „sytuacji pracowniczych i okołopracowniczych”

¹⁹⁴¹ Por. J. Jończyk, *Spory...*, s. 127, także s. 128.

¹⁹⁴² Por. A. Tomporek, *Przedmiot...*, PiZS nr 7/2002, s. 13-14 i n.; A. Tomporek, *Przedmiot...*, PiZS nr 8/2002, s. 27 i n. oraz 32 i n.

¹⁹⁴³ Zob. także J. Borowicz, *Obowiązek...*, s. 9.

¹⁹⁴⁴ Por. A. Kisielewicz, *Odprawa...*, s. 397 i n.; T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 34; M. Nieznańska, *Odprawa...*, s. 36 i n.

ante mortem. Ich zarówno represyjny, jak i prewencyjny charakter zachowuje bowiem walor zarówno wtedy, gdy pracownik żyje, jak i wtedy, gdy zmarł. W istocie taki sam, choć z natury rzeczy bardziej wyrazisty charakter ma regulacja zawarta w art. 283 § 2 pkt 6, choć jej asocjacja z interesującą mnie problematyką pośmiertnej ochrony dóbr osobistych pracownika jest odległa. Zgodnie z tym przepisem podlega karze grzywny m.in. pracodawca, jeśli wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał taki skutek, jeżeli wypadek ten ma związek z pracą i może być uznany za wypadek przy pracy albo gdy pracodawca ten przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków.

VI. Wyrok Sądu Najwyższego z 28 XI 1980 r. Zapewne jedynym opublikowanym werdyktem polskiego Sądu Najwyższego, który dotyczył także pośmiertnej ochrony dobra osobistego pracownika, jest wyrok z 28 XI 1980 r.¹⁹⁴⁵ Zakończył on proces wszczęty przez Lucynę J., która „w pozwie skierowanym przeciwko Zakładom Przemysłu Bawełnianego w P. domagała się nakazania pozwanym Zakładom usunięcia z akt osobowych nieżyjącego jej męża Jerzego J. wszelkich niekorzystnych dla niego uwag i opinii, a ponadto ogłoszenia w miejscowej prasie na koszt tych Zakładów, że Jerzy J. był wzorowym pracownikiem bez skazy w okresie swego zatrudnienia w pozwanych Zakładach oraz że pogłębiał swe kwalifikacje zawodowe. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż mimo niewątpliwych zasług Jerzego J. dla strony pozwanej – na skutek intryg jej kierownictwa – wypowiedziano mu warunki płacy i pracy i zamieszczono w jego aktach osobowych niepocholebne wzmianki. W ocenie powódki takie działania pozwanych Zakładów godzi w pamięć jej męża, którą ona otacza czcią.” Na rozprawie powódka zmodyfikowała swe roszczenie także w ten sposób¹⁹⁴⁶, że zgłosiła również „żądanie ustalenia, że Jerzy J. w roku 1972 pełnił funkcję zastępcy kierownika działu planowania i organizacji, a ponadto powiadomienia Ministerstwa Przemysłu Lekkiego o usunięciu z akt osobowych zmarłego – w uwzględnieniu jej powództwa – pisma z dnia 28.II.1963 r. wypowiadającego mu warunki pracy i płacy.”

Z ustaleń dokonanych przez SW w Piotrkowie Trybunalskim wynikało, że wypowiedzenie pracy zawierało uzasadnienie wskazujące na dopuszczanie się przez Jerzego J. „powtarzających się zaniedbań w obowiązkach służbowych”, po czym został on odwołany „ze stanowiska kierownika działu finansowego” i po „upływie okresu wypowiedzenia [...] zaangażowany przez pozwane Zakłady w charakterze starszego księgowego z uposażeniem niższym od dotychczas otrzymywanego”. Przyczyny sporu sądowego łatwiej zrozumieć wiedząc, że mąż powódki w okresie zatrudniania,

¹⁹⁴⁵ IV CR 475/80, OSNCP poz. 170/1981. Zob. także A. Szpunar, *O ochronie...*, s. 2 i n.; J. Kosik, *Naruszenie...*, s. 32-34.

¹⁹⁴⁶ Wspomnieć też warto, że prócz interesującego mnie zagadnienia w sprawie istotną była także kwestia legitymacji bierniej, co tutaj pomijam, gdyż nie wiąże się z przedmiotem moich rozważań. Przytoczę jedynie tezę pierwszą tego wyroku SN, będącą zwieńczeniem sporu także w tej kwestii: „Okoliczność, że osoba reprezentująca przedsiębiorstwo lub inną jednostkę organizacyjną działa – naruszając cudze dobro osobiste – w takim charakterze, nie zwalnia tej osoby od odpowiedzialności wobec pokrzywdzonego przewidzianej w art. 24 § 1 k.c. W takim wypadku stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zarówno wymieniona osoba, jak i jednostka, którą ona reprezentowała. Jednakże nakazane każdemu z tych podmiotów czynności zmierzające do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego muszą być nieraz różne; w szczególności nie można nakazać osobie, która reprezentowała jednostkę, aby ona usunęła z akt osobowych obrażające pokrzywdzonego pismo, gdyż ona osobiście takiej możliwości nie ma”. Por. także orz. SN z 6 XII 1972 r. (I PR 352/72, OSNCP poz. 115/1973).

zarówno przed odwołaniem ze stanowiska kierownika działu, jak i po zatrudnieniu na stanowisku starszego księgowego „był chwalony i nagradzany za sumienną pracę [...]” uzupełnił w tym czasie „wysztąpienie i podniósł swe kwalifikacje”, zaś jego „degradacja w 1963 r. łączyła się ze sprawą karną Tadeusza Z., byłego kasjera pozwanego przedsiębiorstwa, skazanego za nadużycia. Ujawnienie tych nadużyć, zresztą przez samego Jerzego J., sprawiło jednak, że organy przedsiębiorstwa uznały, iż jego niedopatrzności umożliwiły Tadeuszowi Z. popełnienie nadużyć”. Tyle, że w „aktach osobowych męża powódki brak [...]” było „jakichkolwiek wzmianek na piśmie łączących wypowiedzenie mu pracy [...] z nadużyciami Z. O wypowiedzeniu tym powódka nie wiedziała. Powzięła o nim wiadomość dopiero po śmierci męża w toku przeglądania jego akt osobowych w związku ze sporem, jaki zaistniał między stronami o odprawę pośmiertną po Jerzym J.”

Takimi ustaleniami kierował się SW uzasadniając swój werdykt wnioskiem, że „skoro mąż powódki nie uważał za stosowne występować w związku z jego przeniesieniem na niższe stanowisko z roszczeniami o ochronę jego dobra osobistego, to powódka nie może także tego czynić. Jej bowiem dobro osobiste nie zostało naruszone, w szczególności nie sposób mówić w okolicznościach sprawy o naruszeniu jej dobra osobistego w postaci kultu osoby zmarłej”.

Najdonioślejsze dla moich rozważań są dociekania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku wydanego po zaskarżeniu orzeczenia SW przez powódkę. Najpierw stwierdzono to co było i jest zgodne z *opinio communis*: że roszczenia o ochronę dóbr osobistych są „nierozzerwalnie związane ze ściśle oznaczoną osobą”, więc „nie mogą przejść na inne osoby; w szczególności jako prawa niemajątkowe nie przechodzą na spadkobierców. Po śmierci zainteresowanej osoby nie mogą być też dochodzone przez osoby bliskie zmarłemu, tak jak to przewiduje, gdy chodzi o ochronę autorskich dóbr osobistych, art. 53 pr. aut. Takiego bowiem generalnego przepisu, odnoszącego się do ochrony wszelkich dóbr osobistych, nasze ustawodawstwo nie zna. Roszczenia, o których mowa, wygasają z chwilą śmierci zainteresowanej osoby”. I dlatego także zdaniem SN wdowa po Jerzym J. „nie może [...] dochodzić roszczeń o ochronę dóbr osobistych, z jakimi mógłby – być może – wystąpić jej zmarły mąż”¹⁹⁴⁷.

Warto się zatrzymać przy tej argumentacji, która wyszła zapewne spod pióra sędziego sprawozdawcy, wyśmienitego cywilisty Jerzego Ignatowicza. Otóż, wnioskowanie zmierzające do konkluzji o wygasaniu z chwilą śmierci roszczeń dotyczących dóbr osobistych, nie jest poparte żadnym argumentem normatywnym, co jest zresztą, w odniesieniu do tej kwestii, przyjętą w naszym piśmiennictwie cywilistycznym konwencją płynącą z niekwestionowanego poglądu, że roszczenia te są nierozzerwalnie

¹⁹⁴⁷ Rozważania te sformułowano w tezie drugiej wyroku następująco: „Przewidziane w art. 24 k.c. roszczenia o ochronę dóbr osobistych mogą być dochodzone, jako ściśle związane z osobą pokrzywdzoną, tylko przez tę osobę; z chwilą jej śmierci roszczenia te ani nie przechodzą na spadkobierców, ani też nie mogą być realizowane przez osoby bliskie zmarłemu”. Taka interpretacja ma prawo zastanawiać, nawet budzić wątpliwości. Potraktowanie bowiem śmierci tego, kogo dobra osobiste naruszono, jako swoistej, ale przecież rzeczywistej gratyfikacji dla sprawcy ewentualnego deliktu, musi niepokoić. Wydaje się, że wyłącznie w sytuacji, gdyby poszkodowany oświadczył *ante mortem*, że roszczeń dotyczących dokonanego naruszenia jego dóbr nie myśli dochodzić, jakkolwiek aktywność sądowa w tym zakresie *post mortem* ze strony jego bliskich, winna być wykluczona. W pozostałych sytuacjach nie widzę żadnego merytorycznego, ani prawnego, ani w szczególności społecznego argumentu, aby wyłączać możliwość kontynuowania *post mortem* stosownego procesu wszczętego przez tego, kogo dobro osobiste naruszono, ale też wszczynania takich procesów po jego śmierci. Wymagałoby to jednak nowej optyki w spojrzeniu na status dóbr osobistych człowieka, *de lege lata* zaś uznania, że prawo do kultu pamięci zmarłego może również dotyczyć zagrożenia lub naruszenia jego dóbr osobistych dokonanego *ante mortem*.

związane z osobą i dlatego przejść na spadkobierców nie mogą. Otóż, argumentacja ta powinna odnosić się również do autorskich dóbr osobistych, nie charakteryzują się one bowiem jakąś istotną specyfiką w porównaniu np. z tzw. pracowniczymi dobrami osobistymi, by uznać zasadność poglądu, że te ostatnie, w odróżnieniu od pierwszych, z chwilą śmierci ich podmiotu wygasają czy przestają istnieć. Wskazanie na art. 53 p.a. 1952 wręcz potwierdza zasadność przypuszczenia, że dobra osobiste i prawa, które umożliwiają ich pośmiertną ochronę jednak nie wygasają, a to wręcz prowokuje do postawienia znaku zapytania co do zasadności generalnego poglądu o wygasaniu z chwilą śmierci roszczeń dotyczących ochrony dóbr osobistych¹⁹⁴⁸.

Dlatego inaczej niż orzekający sędziowie SN widziałbym w takiej sytuacji potrzebę sięgnięcia tu właśnie po art. 53 p.a. 1952 w drodze analogii *legis*, która jest przecież uznaną metodą interpretowania prawa, a nie tylko przedmiotem akademickiej aktywności dydaktycznej. Można byłoby nadto, moim zdaniem – nawet należałoby, sformułować stosowny postulat *de lege ferenda*, bo przecież *ratio legis* regulacji zawartej w art. 53 p.a. 1952 nie jest przez kogokolwiek, o czym już wspominałem, w tym także przez sędziów, którzy wydali przedstawiane orzeczenie, co wynika z jego uzasadnienia, kwestionowane.

Przedstawiam ów komentarz do przytoczonego passusu uzasadnienia wyroku SN głównie po to, aby wyraziście unaocznili relatywizm stosowanej argumentacji: jeśli bowiem strukturalne i tak dalece fundamentalne, że niesformułowane nawet normatywnie, cechy dóbr osobistych rzekomo wykluczają możliwość ich egzystencji i ochrony *post mortem*, to jakakolwiek interwencja ustawodawcy, której przejawem był art. 53 p.a. 1952 i jest art. 78 ust. 2 i 4 p.a., nie może przecież *ipso iure* przekształcić strukturalnych, nienormatywnych cech dóbr osobistych, w szczególności ich rzekomej wygasalności w chwili śmierci, te bowiem nie zależą od ustawodawcy, ale wynikają *ex natura rerum*. Jeżeli jednak przywołane przepisy były i są sformułowane tak dobitnie, a obecnie – zważywszy kontekst w który to ich „wpisanie” nastąpiło – wręcz rewolucyjnie (dla niektórych być może nawet obrazoburczo), to przecież winny być one dzisiaj co najmniej inspiracją do rozważenia zasadności przyswojonego od dawna poglądu o wygasalności dóbr osobistych z chwilą śmierci ich podmiotu.

Oczywiście, nie jest dla mnie zaskoczeniem ta powszechna zresztą argumentacja, która znalazła wyraz również w przedstawianym orzeczeniu SN. Oczywiście było też, że orzekający sędziowie nie mogli uznać, o czym mowa w uzasadnieniu, że „zarzuty skierowane przeciwko mężowi powódki godzą także w jej dobra osobiste [...], wszystkie bowiem dokumenty, zakwestionowane przez powódkę, dotyczą wyłącznie jej zmarłego męża jako pracownika”. Zastanawiającym jest jednak twierdzenie, że „powódka mogłaby dochodzić ochrony swojego dobra osobistego, gdyby pozwane Zakłady z niekorzystnych dla jej męża danych, zawartych w jego aktach osobowych, robiły użytek po jego śmierci. Takie postępowanie bowiem naruszałoby uczucie, jakim powódka darzy zmarłego męża (kult zmarłego), a więc godziłoby w jej dobro osobiste.” Jednakże, jak zauważyli sędziowie, „w świetle zebranego materiału dowodowego takiego postępowania nie sposób zarzucić pozwany Zakładom. Wprawdzie dane zawarte w aktach osobowych były urzędowo udostępniane niektórym organom (sądowi), ale takiemu postępowaniu brak jest cechy bezprawności w rozumieniu art. 24 § 1 k.c.”¹⁹⁴⁹.

¹⁹⁴⁸ Por. A. Szpunar, *O ochronie...*, s. 2 i n.

¹⁹⁴⁹ Argumentacja ta została wyeksponowana w tezie 3 wyroku: „Z czynu naruszającego dobro osobiste określonej osoby roszczenie o ochronę dobra osobistego jej osoby bliskiej może powstać tylko wtedy, gdy czyn ten godzi także w dobro tej osoby bliskiej, albo gdy ten, kto naruszył dobro osobiste pierwszej z tych osób, czyni bezprawny użytek z tego naruszenia po jej śmierci, co godzi

Argument, że pozwany nie czynił z niekorzystnych dla pamięci o zmarłym dokumentów użytku po jego śmierci, wydaje się po dwakroć wątpliwy. Otóż, gdyby tylko ograniczyć się do kultu zmarłych, nie sposób deprecjonować tego, że naruszeniem tego prawa do kultu, nazywanego przez SN uczuciem, „jakim darzy zmarłego osoba jemu bliska [...]”, jest także wiedza o istniejącym i przechowywanym przez pozwanego dokumencie uwłaczającym pamięci o zmarłym. To kiedy ten dokument został sporządzony, jest bez znaczenia dla zasadności samego podniesienia roszczenia o ochronę kultu zmarłego. To zaś, czy dokument taki jest po śmierci zmarłego wykorzystywany, nie jest co prawda bez znaczenia dla rozmiarów naruszenia kultu pamięci, ale sama wiedza o tym, że dokument o takiej treści istnieje, jest m.zd. wystarczającym do uznania, że dobro osobiste kultu zmarłego jest naruszone, choć niekiedy może tylko zagrożone. Gdyby jednak nie poprzestać na kulcie zmarłych, ale rozważać i tu, tak jak to sam czynię, pośmiertną ochronę dobra osobistego pracownika, wtedy okoliczność, czy ten istniejący i przechowywany przecież dokument jest w ogóle wykorzystywany, powinna być bez znaczenia, podobnie jak bez znaczenia winno być to, czy dokument ten powstał *ante* czy *post mortem*. Co najwyżej można byłoby rozważać, czy w sytuacji, gdy zmarły nie zabiegał *ante mortem* o ochronę tak naruszonego dobra, osoby, które uznałibyśmy za uprawnione *post mortem* do dochodzenia ochrony jego dóbr osobistych, winny móc to czynić poniekąd wbrew woli zmarłego¹⁹⁵⁰? Wydaje się, że SN zgodziłby się z poglądem wykluczającym możliwość dochodzenia pośmiertnej ochrony tego dobra, gdy sam pracownik ochrony takiej za życia nie dochodził; na takie stanowisko wskazuje to, iż w wyroku SN, oddalającym rewizję pozwanej, nie odniesiono się do argumentu zawartego w uzasadnieniu orzeczenia SW, gdzie podważono zasadność roszczenia wdowy ze względu na to, że Jerzy J., któremu udostępniono dokumentację, sam o ochronę swego dobra osobistego nie zabiegał. Okoliczność ta, wbrew pozorom, nie powinna mieć natomiast żadnego istotnego wpływu na zasadność podniesienia roszczeń przez osoby bliskie, gdyby zabiegały one o ochronę kultu pamięci zmarłego, dobra żywych, niezależnego od naruszonego dobra osobistego zmarłego. Inna sprawa, że Sąd Wojewódzki w Piotrkowie Trybunalskim najwyraźniej nie wziął pod uwagę tego, że przyczyny, dla których Jerzy J. nie wytoczył powództwa o ochronę swego dobra osobistego mogły wiązać się przede wszystkim z troską, aby zaoszczędzić żonie informacji o krzywdzie, która go po latach sumiennej pracy spotkała; wytoczenie takiego procesu i udział w nim, w szczególności prozaiczny fakt nadchodzenia wezwań sądowych na wspólny adres małżonków, wiązałyby się zapewne z ujawnienia bardzo bolesnego także dla jego żony, o czym dobitnie świadczy przedstawiany spór, zdarzenia, ochrona zaś, którą jej przez wiele lat zapewnił, okazała się skuteczną aż do jego śmierci.

Z kolei, argumentacja dotycząca związku między naruszeniem dobra osobistego i „robieniem użytku z dokumentów” przez pracodawcę jest co do istoty wadliwa, bo słusznie przyjmuje się, iż do naruszenia tych dóbr nie jest potrzebne wspomniane robienie użytku, wystarczy bowiem istnienie dokumentów, w których dokonano naruszenia tych dóbr. Wadliwe jest też twierdzenie, że udostępnianie takich dokumentów zgodnie z prawem, świadczy o braku bezprawności naruszenia dóbr, albowiem

w uczucie, jakim darzy zmarłego osoba jemu bliska (kult zmarłego)”. Przyjętego przez SN stanowiska, iż nie doszło do naruszenia kultu pamięci zmarłego, jako dobra osobistego powódki nie podzielają Z. Bidziński i J. Serda, *Cywilnoprawna...*, s. 56.

¹⁹⁵⁰ Choć *in casu* wcale nie musiałyby być tak, że brak takiej zapobiegliwości *ante mortem*, byłby dostatecznym dowodem woli zmarłego nie dochodzenia ochrony jego zagrożonych lub naruszonych dóbr.

o samej bezprawności naruszenia dóbr, nie zaś o dolegliwości czy natężeniu tego naruszenia, przesądzają okoliczności naruszenia dobra, a nie „czynienia użytku” z dokumentów zawierających stwierdzenia będące źródłem naruszenia tych dóbr. Owo czynienie użytku ma tylko wpływ na rozmiar dokonanego naruszenia, nie zaś na jego powstanie.

Warto też zwrócić uwagę, że w rozpatrywanej sprawie nie chodziło o naruszenie dobra osobistego w opinii pracowniczej ani w innym – wbrew sformułowaniom zawartym w pozwie – dokumencie przechowywanym w aktach osobowych zmarłego, lecz w nieokreślonych pismach znajdujących się „w aktach innego rodzaju”. Dla samego naruszenia dobra osobistego pracownika, rodzaj dokumentu, w którym to nastąpiło, czy miejsce jego przechowywania, nie ma bowiem znaczenia, choć może mieć znaczenia również przy określaniu rozmiaru dokonanego naruszenia.

Można przedstawiony werdykt potraktować jako dotyczący wyłącznie ochrony kultu zmarłego i będzie to zgodne z rozpowszechnionym w orzecznictwie oraz w piśmiennictwie stanowiskiem kwestionującym egzystencję dóbr osobistych zmarłego i potrzebę ich ochrony¹⁹⁵¹. Moim zdaniem będzie to jednak tylko dowodem na to, że choć – z jednej strony – dostrzegana jest potrzeba ochrony dóbr osobistych *post mortem*, także poza sytuacjami, które stały się przedmiotem jednoznacznych unormowań (art. 78 ust. 2 i 4 p.a.), to jednak – z drugiej strony – skrępowanie przyjętą tezą o wygasalności dóbr osobistych w momencie śmierci uniemożliwia zaakceptowanie stanowiska, że chronionym dobrem osobistym winna być tu przede wszystkim pracownicza godność, jej ochrona nie powinna być zaś niemożliwa wówczas, gdy zmarły pracownik nie pozostawił bliskich mogących się powoływać na prawo do okazywania mu kultu, ani wtedy, gdy bliscy ci, z jakichkolwiek powodów, nie chcą lub nie mogą okazywać troski o dobra osobiste zmarłego, ani nawet troskać się o swoje prawo do kultu pamięci zmarłego.

W piśmiennictwie prawa pracy przedstawione orzeczenie nie tylko nie zostało docenione, ale najdonioślejsze w nim zagadnienie pośmiertnej ochrony dóbr osobistych pracownika chyba nawet nie zostało dostrzeżone. Wymownym i najświeższym tego przykładem jest obszerna monografia H. Szewczyk, poświęcona „ochronie dóbr osobistych w zatrudnieniu”, przy czym, co najbardziej zastanawiające, autorka ta najwyraźniej, pośród innych pokrewnych wyroków zna, wskazane także w wykazie wykorzystanych judykatów, orzeczenie SN z 28 XI 1980 r.¹⁹⁵², które nie tylko pośrednio dotyczy problematyki pośmiertnej ochrony dóbr osobistych pracownika; co jednak zastanawiające, o tym właśnie aspekcie, stanowiącym centralne zagadnienie, którego werdykt ten dotyczy, wygląda na to, że jako jedyny pośród opublikowanych, autorka w swej obszernej monografii w ogóle nie wspomina, choć porusza w niej kuriozalne w czasach odradzania się polskiego kapitalizmu zagadnienie odmowy „pochowania zwłok przez grabarza ze względu na wyznanie lub bezwyznaniowość zmarłego [...]”¹⁹⁵³, podając to jako przykład sytuacji, w której pracodawca ma obowiązek uznania prawa „pracownika do odmowy wykonania pracy ze względu na konflikt sumienia [...]”¹⁹⁵⁴, broniąc w istocie wątpliwych, jeśli nie „podejrzanych” dóbr osobistych grabarza, który nie chce pochować zwłok ateisty, a nawet wierzącego inaczej niż ów ksenofobiczny „aż po grób”, grzeszący wobec ewangelicznego nakazu miłości bliźniego i zapewne

¹⁹⁵¹ Por. A. Szpunar, *O ochronie...*, s. 2 i n.

¹⁹⁵² Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 587 przyp. 39.

¹⁹⁵³ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 136.

¹⁹⁵⁴ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 136.

w zupełności wyimaginowany, niepomny nawet tego z czego żyje, lecz troszczący się o swoje sumienie grabarz „bez sumienia”¹⁹⁵⁵.

Waga przedstawionego orzeczenia, *in casu* kwestionującego zresztą dopuszczalność ochrony kultu pamięci polega na tym, iż ukazuje ono aktualność potrzeby ochrony dóbr osobistych zmarłego pracownika. I choć można zasadnie kwestionować w podobnych sytuacjach sięganie po koncepcję ochrony godności pracowniczej, to przecież, zważywszy na obowiązki włożone na pracodawcę w art. 11¹, a także szeroki kontekst zagrożeń dla wielu dóbr osobistych pracownika, łatwo dostrzec tu walor ochrony dóbr osobistych pracownika również *post mortem*. Także dlatego, że ochrona, której mogą dochodzić po śmierci pracownika osoby uprawnione, łączy w sobie najczęściej doniosłe dla żywych względy majątkowe z ochroną dóbr osobistych zmarłego.

VII. Uwagi końcowe. Oczywistym jest stwierdzenie dotyczące nie tylko zatrudnienia pracowniczego, że „stosunek wytworzony umową o pracę kończy się [...] ze śmiercią pracownika”¹⁹⁵⁶. Jak wiadomo, konsekwencją śmierci pracownika w sferze praw majątkowych jest, zgodnie z art. 63¹ § 2 to, że „prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą [...], w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”, a w „razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku”. Nie dotyczy to jednak, o czym też już wspominałem, wszystkich praw majątkowych, np. – z oczywistych powodów – żądania przywrócenia do pracy¹⁹⁵⁷, czy obowiązku wypłacenia części karencyjnego odszkodowania za okres od

¹⁹⁵⁵ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 136.

¹⁹⁵⁶ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 166. Tamże na s. 163 autor ten dodał, że słowo „wygasa» użyte w art. 122 praw. przem., jest niewłaściwie użyte, gdyż umowa ta rozwiązuje się wskutek śmierci pracownika” (por. R. Ciechański, T. Liszcz, *Następstwo...*, s. 1771, zob. także s. 1784; M. Mrozowska, *Po śmierci...*, s. 26). Warto za T. Liszcza dodać, że „niektóre pragmatyki pracownicze przewidują, że prawo do wynagrodzenia (uposażenia) nie gaśnie z dniem śmierci, lecz z końcem miesiąca kalendarzowego, w którym śmierć nastąpiła” (*Skutki prawne...*, s. 30). Wspomnieć można, że w art. 25 ustawy z 29 października 1920 r. o spółdzielniach (Dz. U. z 1950 r., Nr 25, poz. 232 ze zm.) postanowiono w ust. 1, że członka „zmarłego przed rozwiązaniem spółdzielni, uważa się za występującego z końcem tego roku obrachunkowego, w którym śmierć nastąpiła”, dodając w ust. 2 zd. 1, że aż „do tego czasu prawa majątkowe zmarłego członka wykonywa w jego imieniu spadkobierca”, jeżeli zaś „spadkobierców jest więcej, muszą w tym celu ustanowić wspólnego pełnomocnika” (art. 25 ust. 2 zd. 2 powołanej ustawy); por. R. Ciechański, T. Liszcz, *Następstwo...*, s. 1771.

¹⁹⁵⁷ Zob. np. postan. SN z 8 IX 1976 r. (I PR 129/76, OSNCP poz. 18/1977). Dodać jednak trzeba, że pełnomocnik „powoda może po jego śmierci do czasu zawieszenia postępowania przekształcić powództwo przez zmianę roszczenia o przywrócenie do pracy na żądanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (art. 96 k.p.c.). Postępowanie podlega wówczas zawieszeniu, a nie umorzeniu i może być podjęte po zgłoszeniu udziału w postępowaniu przez następców prawnych lub spadkobierców pracownika (art. 45 § 1 lub art. 56 § 2 w związku z art. 63¹ § 2 k.p.)” (postan. SN z 17 I 2006 r., OSNP poz. 359/2006); zob. także tamże, na s. 1014, przekonywujące uzasadnienie tego postanowienia, w którym m.in. zwrócono uwagę na alternatywną naturę prawną „pracowniczych roszczeń z tytułu sprzecznego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, które w razie ustalenia niemożliwości uwzględnienia żądania przywrócenia pracownika do pracy, co nie podlega kwestii w razie śmierci pracownika, obliuguje sąd pracy do wydania orzeczenia odszkodowawczego (art. 45 § 2 i art. 56 § 2 k.p.) na rzecz jego następców prawnych lub spadkobierców (art. 63¹ § 2 k.p.)”, albowiem jeżeli „zważyć, że świadczenia ze stosunku pracy służą na ogół nie tylko pracownikowi, ale także zaspokajaniu potrzeb jego najbliższej rodziny, to nie mogą być one kwalifikowane jako prawa o charakterze ściśle osobistym, które przysługują wyłącznie pracownikowi. Przeciwnie, kontekst prawny i funkcjonalny pracowniczych roszczeń zgłaszanych w związku z bezprawnym lub nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy, które zabezpieczają także potrzeby członków rodziny pracownika, prowadzi do wniosku, że roszczenia zmierzające do realizacji takich praw majątkowych przechodzą po śmierci pracownika na ustawowo wskazany krąg

śmierci do upływu terminu uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji, dlatego że obowiązek „zaniechania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest ściśle związany z osobą pracownika, co w razie jego śmierci powoduje wygaśnięcie umowy o zakazie konkurencji”¹⁹⁵⁸. Przy tym niekwestionowany brak możliwości „wstąpienia w stosunek pracy następcy prawnego pracownika, jak to ma miejsce w przypadku śmierci pracodawcy”¹⁹⁵⁹, nie kłóci się jednak z przyjmowanym nie tylko dawniej w niektórych układach zbiorowych pracy rozwiązaniem przewidującym „prawo do nawiązania stosunku pracy albo pierwszeństwa do zatrudnienia członka najbliższej rodziny pracownika zmarłego w wyniku wypadku przy pracy, jeśli miał potrzebne do pracy u danego pracodawcy kwalifikacje”¹⁹⁶⁰, bo można „to czynić również w układach zbiorowych pracy pod rządem obowiązujących przepisów o układach zbiorowych pracy”¹⁹⁶¹.

Mimo wzmiankowanych konsekwencji, śmierć pracownika nie eliminuje jednak przecież potrzeby prawnej ochrony dóbr osobistych zmarłego, pomijając także oczywistą konstatację, że dopiero śmierć rodzi także te majątkowe uprawnienia, które ukorzenione są w wygasłym już przecież stosunku prawnym zatrudnienia (np. w odniesieniu do odprawy pośmiertnej). Podkreślić też warto, że pośmiertnej egzystencji i możliwości ochrony dóbr osobistych pracownika nie przeczy stwierdzenie, że prawa podmiotowe¹⁹⁶² z nimi związane są niezbywalne¹⁹⁶³ i niedziedziczne, tak jak to właśnie w odniesieniu do dóbr osobistych pracownika podkreśla M. Dyczkowski¹⁹⁶⁴, choć można przypuszczać, że jak prawie wszyscy (bo nawet nie większość) podziela on oczywisty dla jego autorów pogląd, że dobra osobiste człowieka „razem z nim wygasają”¹⁹⁶⁵.

najbliższych członków jego rodziny, a w razie braku takich osób na innych spadkobierców (art. 63¹ § 2 k.p.)”. Zob. także R. Ciechański, T. Liszcz, *Następstwo...*, s. 1785 i tamże sformułowane postulaty *de lege ferenda* wyłączenia „ze spadku po pracowniku wszystkich roszczeń ze stosunku pracy oraz roszczeń ściśle z tym stosunkiem związanych i ustanowienie w tym zakresie szczególnego następstwa prawnego. Roszczenia te po śmierci pracownika powinny przechodzić na osoby bliskie, które pozostawały na utrzymaniu pracownika lub prowadziły z nim wspólne gospodarstwo domowe, które w związku z tym najdotkliwiej odczuły materialne skutki jego śmierci. Najczęściej będzie to małżonek zmarłego pracownika i jego dzieci, ale może też być dalszy krewny lub osoba, która pozostawała z nim w konkubinacie” (zob. również tamże, s. 1786).

¹⁹⁵⁸ Wyr. SN z 22 I 2004 r. (Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych poz. 398/2004), w którego uzasadnieniu dodano, że ściśle osobisty charakter świadczenia pracownika polega w odniesieniu do tej umowy na zaniechaniu, nadto że gdyby „więc pracodawca był zobowiązany do wypłacenia z góry odszkodowania za cały okres objęty zakazem i wypłaty takiej faktycznie dokonał, to miałby wobec spadkobierców pracownika roszczenie o zwrot stosownej części swego świadczenia” (tamże, s. 1067).

¹⁹⁵⁹ T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 30.

¹⁹⁶⁰ T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 30. Zob. także J. Sierocka, *Zakres...*, s. 175 oraz E. Włodkowska, *Prawa...*, s. 10.

¹⁹⁶¹ T. Liszcz, *Skutki prawne...*, s. 30.

¹⁹⁶² Por. nadto S. Dricziński, *Charakter...*, s. 173 i n.

¹⁹⁶³ Zob. E. Niezbecka, *Ujawnianie...*, s. 27. Także w odniesieniu do pośmiertnej ochrony dóbr osobistych pracownika aktualnym jest dylemat między powszechnie uznaną koncepcją praw podmiotowych i konceptem ochrony instytucjonalnej, który jest ganiony częstokroć i bez przekonywającego, moim zdaniem, uzasadnienia (zob. np. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 235), a który, w szczególności w odniesieniu do okresu *post mortem*, wydaje się nie tylko propozycją użyteczną, ale i – tak to trzeba nazwać – logiczną. Zob. także T. Kuczyński, *Twórczość...*, s. 17.

¹⁹⁶⁴ *W sprawie...*, s. 9.

¹⁹⁶⁵ Zob. np. A. Tobiasz-Skrzypek, *Prawna...*, s. 13. O dobrach osobistych jako prawach (!) niemajątkowych, ściśle związanych „z danym podmiotem, które razem z nim powstają i wygasają” i w „konsekwencji są prawami niezbywalnymi” zob. U. Jackowiak [w:] *Kodeks...*, s. 41.

Konstatację o ścisłym, nierozzerwalnym związku dóbr osobistych z ich podmiotem, nadto o niezbywalności i niedziedziczności stosownych praw oraz o ich wygasaniu wraz ze śmiercią i o tym, że ten „moment oznacza także ustanie ochrony dóbr osobistych”, powtarza wielokrotnie w najnowszym piśmiennictwie H. Szewczyk¹⁹⁶⁶, może też dlatego w ogóle nie dostrzegając potrzeby ochrony dóbr osobistych pracownika *post mortem*. Co zastanawiające, autorka ta przestrzega przy tym przed zagrożeniami związanymi z komercjalizacją dóbr osobistych¹⁹⁶⁷, tak często bezprawnie uprawianą właśnie *post mortem*, co prawda głównie w znakach towarowych, firmach¹⁹⁶⁸ i w reklamie.

Warto się w tym miejscu zatrzymać też przy oczywistej obserwacji R. Ciechańskiego i T. Liszcz, że wyłączenie ze spadku po pracowniku praw niemajątkowych dotyczy prawa „do ochrony godności pracowniczej [...]” i wynikającego z niego roszczenia „o zniszczenie lub sprostowanie krzywdzącej pracownika opinii o nim wydanej przez zakład pracy [...]”, ale niewynikającego stąd roszczenia odszkodowawczego, a także, co warto podkreślić, prawa „do używania tytułu związanego z zajmowanym dotąd stanowiskiem”¹⁹⁶⁹. Mimo tego stwierdzenia autorzy ci zauważają bowiem, że „nasuwa się wątpliwość, czy zniszczenia lub sprostowania opinii mogą domagać się po śmierci pracownika jego spadkobiercy, w szczególności gdy chcą dochodzić związanych z tym roszczeń majątkowych”, po czym jednak oboje stwierdzają, iż wydaje „się, że takie prawo spadkobiercom nie przysługuje, ponieważ roszczenia, których podstawą są art. 23 i 24 k.c. – jako roszczenia ściśle związane z osobą uprawnionego – nie przechodzą na spadkobierców. Nie ogranicza to jednakże uprawnień majątkowych tychże spadkobierców, gdyż roszczeń odszkodowawczych mogą oni dochodzić, a bezprawność działania zakładu pracy przy wydaniu opinii, będących podstawą tych roszczeń, sąd ustali jako przesłankę odpowiedzialności pozwanego zakładu pracy”¹⁹⁷⁰; dodają jednak, że „w sytuacji, gdy sprzeczna z prawem opinia uwłacza po śmierci pracownika jego pamięci, może to stać się źródłem własnych roszczeń tych osób, opartych na art. 23 i 24 k.c.”¹⁹⁷¹.

W przytoczonych wypowiedziach R. Ciechańskiego i T. Liszcz widać wyraźnie, jak wychodząc od niekwestionowanej konstatacji o tym, iż prawa niemajątkowe nie wchodzi do spadku, dochodzą do kontrowersyjnego wniosku, że po śmierci pracownika niedopuszczalne jest, co do zasady, domaganie się sprostowania lub zniszczenia opinii krzywdzącej zmarłego. Chyba że ta krzywdząca zmarłego pracownika opinia narusza dobra osobiste jego spadkobierców, co, po pierwsze, uzmysławia koncepcyjne skrępowanie i jednocześnie, co paradoksalne, pragmatyzm tej samej, choć zmierzającej w odmiennym kierunku, interpretacji i, po drugie, ukazuje aksjologiczny rozdział między brakiem możliwości ochrony dóbr osobistych samego zmarłego i dopuszczalnością ochrony praw majątkowych jego spadkobierców, z powodu – co *in casu* najwymowniejsze – tej samej, krzywdzącej zmarłego opinii. A po trzecie, dopuszczalność dochodzenia *post mortem* roszczeń odszkodowawczych związanych z krzywdzącą zmarłego opinią, czego warunkiem jest jednak ustalenie bezprawności tejże opinii, unaocznia paradoksalne konsekwencje skrępowania wiernością przekonaniu o wygasaniu dóbr osobistych z chwilą śmierci i niemożliwością dochodzenia ich pośmiertnej ochrony, a tzw. potrzebami życiowymi, które wymagają czy raczej wymuszają jednak dopuszczalność dochodzenia zarówno ochrony kultu pamięci zmarłego, jak i – przede wszystkim

¹⁹⁶⁶ Zob. *Ochrona dóbr...*, s. 213, 215-217, 238, 240, 281 i 653.

¹⁹⁶⁷ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 216-217.

¹⁹⁶⁸ Por. np. J. J. Sitko, *Firma i jej ochrona...*, s. 292.

¹⁹⁶⁹ *Następstwo...*, s. 1770.

¹⁹⁷⁰ R. Ciechański, T. Liszcz, *Następstwo...*, s. 1784, zob. także s. 1783.

¹⁹⁷¹ R. Ciechański, T. Liszcz, *Następstwo...*, s. 1784, przyp. 47.

– roszczeń odszkodowawczych związanych z krzywdzącą zmarłego opinią. Jest to sytuacja podobna do tej, której wyrazem jest odległe unormowanie zawarte we wspomnianym w rozdz. I art. 143 zd. 2 k.r.o., przewidujące dopuszczalność dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z ojcostwem, gdy dziecko urodziło się nieżywe, rzekomo dochodzonego i ustalanego bez ustalania jego ojcostwa, lecz w istocie z jego ustalaniem, tyle że nie w sentencji, ale w uzasadnieniu orzeczenia¹⁹⁷², co należy uznać za rozwiązanie co najmniej dziwaczne¹⁹⁷³.

Opinia o wygasaniu praw osobistych pracownika z chwilą śmierci, z powodu nie tylko ich niemajątkowego charakteru, ale i ścisłego związku z osobą zmarłego¹⁹⁷⁴, ma prawo zastanawiać zważywszy, że w orzecznictwie¹⁹⁷⁵ i w piśmiennictwie ujawniły się poglądy o dopuszczalności pośmiertnego dochodzenia „innych, niż majątkowe w swej naturze praw, które pracownik nabył jako ściśle osobiste i wyłącznie realizowane *in natura* w czasie, gdy pozostawał w stosunku pracy [...]”¹⁹⁷⁶. Uzasadniając takie właśnie stanowisko E. Włodkowska stwierdza jednak, że skoro „tylko prawa majątkowe ze stosunku pracy po śmierci pracownika przechodzą na jego najbliższych, należałoby wprowadzić fikcję prawną. Najpierw nie uwarunkowane w swej naturze ekonomicznym interesem pracownika prawa ze stosunku pracy w chwili śmierci pracownika zostałyby przekształcone w ekwiwalentne im prawa majątkowe, a następnie w niezmienionej formie prawa te przeszłyby na uprawnionych członków jego rodziny. Transformacja charakteru praw jest o tyle uzasadniona, że chociaż w istocie swej niemajątkowe i osobiste w tym znaczeniu, iż będąc ich podmiotem tylko pracownik mógłby je wykonywać, tak zostały skonstruowane, że w wyraźnie określonych przepisami okolicznościach ustawodawca dopuszcza – w razie niemożności zrealizowania ich w całości lub części *in natura* – wypłatę pracownikowi ekwiwalentnego im świadczenia pieniężnego”¹⁹⁷⁷. I to zdaniem autorki powinno przesądzać o dopuszczalnej sukcesji także owych, u zarania niemajątkowych praw¹⁹⁷⁸.

Odnosząc się do przytoczonego stanowiska, pozwolę sobie najpierw na oczywistą obserwację, że prawa dotyczące dóbr osobistych nie posiadają jednak owej cechy

¹⁹⁷² Zob. uchw. SN z 30 III 1961 r. (3 CO 44/60, OSNC poz. 38/1962); nadto J. Gwiazdomorski, *Dwa problemy...*, s. 12; J. Mazurkiewicz, *Ochrona dziecka...*, s. 26; J. Mazurkiewicz, *Kodeks rodzinny i opiekuńczy...*

¹⁹⁷³ Do takiej opinii skłania, o czym już była mowa, ale co warto tu przypomnieć, zadziwiająca regulacja zawarta w art. 143 k.r.o., zgodnie z którą, jeżeli „ojcostwo mężczyzny, który nie jest mężem matki, nie zostało ustalone, zarówno dziecko, jak i matka mogą dochodzić roszczeń majątkowych związanych z ojcostwem tylko jednocześnie z dochodzeniem ustalenia ojcostwa. Nie dotyczy to roszczeń matki, gdy dziecko urodziło się nieżywe [podkr. J.M.]”. W istocie wymusza ona w swym zd. 2 „ustalenie ojcostwa”, w przypadku martwych narodzin dziecka, ze skutkiem tylko *inter partes* i wyłącznie w uzasadnieniu orzeczenia, w oczywisty sposób zasługując od dawna na „delegalizujący” werdykt Trybunału Konstytucyjnego, z prawie tożsamą argumentacją, którą zawarł SN w tezach swego wyroku z 29 XI 1972 r., III CRN 286/72, LEX nr 7189, iż: niedopuszczalne „jest dochodzenie przeciwko ojcu, który nie jest mężem matki, jakichkolwiek roszczeń, których przesłanką byłoby jego ojcostwo, jeżeli ojcostwo to nie jest ustalone w sentencji orzeczenia ze skutkami *erga omnes* [...]”. Zasadzenie alimentów od osoby, która nie jest do tego zobowiązana z mocy przepisów prawa, godzi w zasadę porządku prawnego, a tym samym narusza interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”.

¹⁹⁷⁴ Zob. E. Włodkowska, *Prawa...*, s. 10.

¹⁹⁷⁵ Zob. uchw. SN z 13 V 1994 r. (I PZP 23/94, Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych poz. 81/1994) oraz E. Skowrońska, *Glosa...*, s. 77 i n.

¹⁹⁷⁶ Zob. E. Włodkowska, *Prawa...*, s. 10. Por. uchw. SN z 25 VII 1985 r. (III PZP 27/85, OSNCP poz. 27/1986).

¹⁹⁷⁷ Zob. E. Włodkowska, *Prawa...*, s. 10. Por. E. Włodkowska, *Prawo...*, s. 31 i n.

¹⁹⁷⁸ Zob. E. Włodkowska, *Prawa...*, s. 10-11.

„zamienności na ekwiwalent”, choć niemniej oczywista jest możliwość dochodzenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną naruszeniem dobra czy prawa osobistego, co w jakimś stopniu wymowę tej odmienności tonuje. Najistotniejszą jest jednak refleksja, że jednak nie zawsze wydaje się koncepcyjnie niemożliwe dochodzenie *post mortem* roszczeń, które *ante mortem* były roszczeniami osobistymi pracownika, zarówno dlatego, że były ściśle z jego osobą związane, jak i nie były „uwarunkowane w swej naturze ekonomicznym interesem pracownika [...]”¹⁹⁷⁹, co w jakimś stopniu pozwala na odbiegające od przyjętych konwencji spojrzenie na postulat nie tylko pośmiertnej ochrony, ale i pośmiertnej egzystencji praw osobistych pracownika, choćby nawet należało określić je jako takie prawa „po” zmarłym pracowniku. Uzasadniając przedstawioną sugestię pragnę zauważyć, że i w odniesieniu do ochrony dóbr osobistych pracownika nie ma nie tylko koncepcyjnych, ale i praktycznych przeszkód, aby wzorem unormowań zawartych w art. 78 ust. 2 p.a. przyjąć w odniesieniu do pośmiertnej ochrony i tych dóbr osobistych rozwiązanie dużo bardziej powściągliwe, po prostu (tylko czy aż) dopuszczające możliwość pośmiertnego dochodzenia ochrony tych dóbr przez osoby wskazane przez zmarłego pracownika, a gdyby tego nie uczynił – przez osoby wskazane przez ustawodawcę.

Warto w tym miejscu nawiązać też do szerzej zorientowanych, lecz dla moich rozważań interesujących opinii J. A. Piszczka dotyczących tego „w jakim momencie „godność pracownicza” kończy swój byt. Można bowiem uważać, że istnieje ona bądź do ostatecznego ustania stosunku pracy (przejścia na rentę lub emeryturę), bądź do chwili śmierci jej podmiotu. Zakończenie pracy nie świadczy bynajmniej o tym, by w psychice jednostki, a także i obiektywnie, ustały wartości związane z uczestnictwem w stosunkach pracy. Procesy ocenne także mogą trwać nadal (np. dotycząc przeszłości człowieka związanej z jego udziałem w procesie pracy). Wydaje się, że zakończenie uczestnictwa w prawnym stosunku pracy spowoduje jednak pewne zamazanie wyraźnej granicy między zespołem wartości składających się na godność pracowniczą a zespołem wartości tworzących cześć czy godność ludzką. Być może innego znaczenia dla pracownika nabierze jego interes osobisty w domaganiu się poszanowania swej godności pracowniczej. Zapewne odpadnie też zainteresowanie tym, by jak najkorzystniej zaprezentować się w nowym miejscu pracy lub zachować nieskazitelną opinię o sobie w pracy dotychczasowej. Pewne znaczenie może mieć też element majątkowy. Naruszenie godności pracowniczej w niektórych sytuacjach może wpłynąć niekorzystnie na wynagrodzenie za pracę, np. w razie legitymowania się krzywdzącą opinią pracownik nie uzyskuje odpowiedniego zatrudnienia, a tym samym i wynagrodzenia. W momencie zaś ostatecznego zakończenia uczestnictwa w pracy ewentualne dokonane później naruszenia godności pracowniczej nie będą miały żadnego wpływu na wysokość renty lub emerytury. Z powołanych więc przyczyn można by sądzić, iż godność pracownicza z chwilą zakończenia przez jej podmiot udziału w stosunku pracy uległa przekształceniu i dopełnia wartości tworzące jego cześć lub godność ludzką. Takie stanowisko pozostawałoby jednak w sprzeczności z zasadą, że dobra osobiste nie ulegają nigdy przekształceniu lub wygaśnięciu za życia ich podmiotu (np. autorskie dobra osobiste, które nie są przecież zależne od tego, czy twórca zaprzestał już swej działalności czy prowadzi ją nadal)”¹⁹⁸⁰.

Dla moich rozważań najdonioślejszą w przytoczonym cytacie jest konstatacja, że także po ustaniu stosunku pracy istnieją wartości, które odnoszą się do tego stosunku,

¹⁹⁷⁹ Zob. E. Włodkowska, *Prawa...*, s. 10.

¹⁹⁸⁰ J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna...*, s. 49-50. Por. T. Bińczycka-Majewska, *Recenzja pracy M. I. Baru...*, s. 825.

winny być więc chronione mimo jego ustania i zaprzestania aktywności pracowniczej¹⁹⁸¹. Natomiast zastrzeżenia dotyczące metamorfozy jakiej wówczas mogłaby ulegać kategoria godności pracowniczej, są m.zd. przesadne, wbrew opiniom autora dobra osobiste podlegają przecież przemianom, a także niekiedy wygasają już za życia ich podmiotu, np. z chwilą rozpowszechnienia utworu *ex natura rerum* wygasa uprawnienie wynikające z dobra osobistego polegającego na decydowaniu „o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności” (art. 16 pkt 4 p.a.). Nie podzielam też konkluzji przytoczonych rozważań J. A. Piszczka, w których stwierdza on, że wobec „tego należałoby przyjąć, iż godność pracownicza kończy swój byt z chwilą śmierci podmiotu. Przekonuje o tym także i to, że trudno byłoby, bez obawy o trafność takiej tezy, wskazać inną wyraźną cezurę czasu, której linia wyraźnie oddzielałaby istnienie godności pracowniczej od jej nieistnienia. Chwila śmierci podmiotu tej godności oznaczać będzie zatem jej kres, a także i to, że w razie dokonanych [w oryginale błąd drukarski: „dokonynch” – wyjaśn. J.M.] później negatywnych i nieprawdziwie charakteryzujących zmarłego jako pracownika ocen mogą być one co najwyżej uznane za naruszające kult pamięci osoby zmarłej”¹⁹⁸².

Odnosząc się do tych obserwacji, nie sposób nie zauważyć, że przecież istotą wielu dóbr osobistych jest to, że nie sposób jednak ustalić dla nich – odmiennie niż zadekretować – cezury czasowej¹⁹⁸³ wskazującej ich kres; nawet gdyby bowiem przyjąć ich stopniowe *post mortem* zamieranie, zanikanie czy wygasanie, to i tak trud wskazania ich końca jest daremny, a jeśli nie sposób tego uczynić, może roztropnie byłoby rozważyć ewentualność rezygnacji z takich wysiłków¹⁹⁸⁴. Zwłaszcza, gdy przyjdzie rozważać to, co trudne do przyjęcia, choć chyba jednak najwłaściwsze, że dobra osobiste, tak-

¹⁹⁸¹ Por. J. Jończyk, *Spory...*, s. 126 i n. oraz 130, nadto H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 222 i 654. Także w innych kontekstach nie jest to stanowisko obce najnowszej judykaturze i jurysprudencji SN, np. w tezie pierwszej wyr. SN z 17 II 2004 r. (I PK 386/03, Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych poz. 6/2005) czytamy: „Obowiązek informowania [...] także byłych pracowników, o przysługujących im uprawnieniach związanych z prywatyzacją przedsiębiorstwa państwowego, wynika z ogólnego obowiązku pracodawcy dbałości o dobro pracownika” (zob. także uzasadnienie, tamże, s. 18-19).

¹⁹⁸² *Cywilnoprawna...*, s. 50. Na stronie tej autor dodaje jeszcze, że do «cech „godności pracowniczej” zaliczyć też trzeba jej niezbywalność», a na następnej konkluduje, że „godność pracownicza jest dobrem osobistym, niemajątkowym, nieprzenoszalnym. Powstaje z chwilą zainicjowania pracowniczego prawnego stosunku pracy, ustaje zaś z momentem śmierci jej podmiotu” (zob. także s. 60 i tamże przyp. 25 oraz s. 61-64). Tamże, w przyp. 96 na s. 51, J. A. Piszczek dodaje, że wskazanie «momentu dojścia do zawarcia prawnego stosunku pracy po raz pierwszy wystarcza dla uchwycenia chwili powstania „godności pracowniczej”». Dzisiaj jest już jednak oczywiste, że chronione są też dobra osobiste kandydata na pracownika (por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 222) i że choć nie jest to ochrona tożsama z tą, która dotyczy dóbr osobistych pracownika, to przecież, także dlatego, że przewiduje ona obowiązki przede wszystkim, choć nie tylko pracodawców, jest ochroną w sferze prawa pracy, z czego wynika i ta obserwacja, że nie tylko co do kresu, ale i co do początku egzystencji ochrony dóbr osobistych na gruncie prawa pracy, dotychczasowe poglądy muszą ulec modyfikacjom.

¹⁹⁸³ Por. także A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 46.

¹⁹⁸⁴ Nawykowa, także wśród części badaczy, a nawet uczonych, skłonność do odkrywania, wytyczania czy ustalania granic, niewiele ma, moim zdaniem, wspólnego z będącą przedmiotem ich dociekań rzeczywistością, w której kontynuacja, związek, asocjacja, *kontinuum*, jest tym co sytuuje się ponad dekretowanymi granicami, podziałami, delimitacjami. Nie kwestionując jednak wartości badawczej także wskazywania mniej lub bardziej konwencjonalnych granic, zastanawiam się, czy takie przedsięwzięcia nie niosą ze sobą o wiele poważniejszych badawczych i mentalnych zagrożeń niż z reguły dydaktycznych, niekiedy „systematyzujących” tematykę badawczą, a przez to łatwych czy łatwiejszych do ukazywania korzyści.

że to, które autor nazywa godnością pracowniczą, są wieczne, przynajmniej w takim, po trosze konwencjonalnym rozumieniu wieczności, do jakiej żeśmy bardziej nawykli – czy może żeśmy się z nim oswoili? – niżli pojęli jego istotę.

Jak dotąd powszechną jest jednak optyka odmienna, taka jaką wyraża przywołana już argumentacja E. Hofmańskiej, przytoczona przez nią dla uzasadnienia pozornie praktycznego stanowiska, że „kontynuowanie przerwanej z powodu śmierci pracownika postępowania jest niedopuszczalne w sporze o zagrożenie lub naruszenie przez pracodawcę godności pracownika”¹⁹⁸⁵, przy czym najbardziej wymowne jest to, że autorka nie zgłasza tutaj żadnych postulatów *de lege ferenda* i w ogóle nie rozważa nie tylko moralnych, ale i społecznych konsekwencji tego, że dzięki śmierci pracownika dochodzącego ochrony swego dobra osobistego pracodawca uwolni się nie tylko od ewentualnej odpowiedzialności, ale nawet od trudu samego procesu, pomijając to, z czego dla autorki zakładającej wygasanie dóbr osobistych w chwili śmierci nie sposób czynić zarzutu, że ochrona dobra osobistego zmarłego pracownika będzie nierealną nawet za „pośrednictwem” zabiegania o ochronę kultu pamięci zmarłego wówczas, gdy zabraknie jego bliskich albo ci nie podejmą trudu troski o taką ochronę. Także dla takich powodów warto po dwakroć krytycznie ocenić argumentację poprzedzoną, co wymowne, niebudzącymi wątpliwość stwierdzeniami, że poszanowanie „dóbr osobistych pracownika jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Jeśli więc dojdzie do naruszenia przez pracodawcę art. 11¹ k.p., pracownik będzie mógł rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Nie ulega wątpliwości, że ze względu na łączącą pracodawcę i pracownika więź prawną ukierunkowaną na osobiste wykonywanie przez pracownika pracy umownie podporządkowanej i obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, są oni zobligowani do wzajemnego poszanowania swojej godności i innych dóbr osobistych”¹⁹⁸⁶. Stwierzeń tych E. Hofmańska w żadnym bowiem stopniu nie uwzględnia we wniosku zawartym w następującym po nich, powtórzonym w późniejszej monografii pióra tej autorki zdaniu, że ponieważ „prawa osobiste – zwłaszcza mające jednocześnie wymiar niemajątkowy – wygasają wraz ze śmiercią podmiotu uprawnionego, kontynuowanie postępowania dotyczącego ich ochrony z udziałem jego następców prawnych należy uznać za niedopuszczalne. Wówczas uzasadnione byłoby umorzenie postępowania na podstawie art. 355 § 1 k.p.c.”¹⁹⁸⁷.

Zauważmy tu, że teza o wygasaniu dóbr osobistych z chwilą śmierci, jest w przytoczonej argumentacji E. Hofmańskiej tak oczywista, że zdaniem autorki nie wymaga jakiegokolwiek uzasadnienia. Wiemy już z wcześniej przytoczonych wypowiedzi, że zupełnie inaczej od nieobecnej w tej argumentacji troski o dobro osobiste zmarłego, autorka dostrzega jednak i docenia potrzebę zapobiegliwości o ochronę pozostałych po zmarłym spadkobierców, gdyby mieliby oni ponosić majątkowe konsekwencje kary pieniężnej nałożonej na ich spadkodawcę, zauważa bowiem, co warto jednak powtórzyć, że „szczególny problem powstaje jednak w przypadku wymierzenia przez pracodawcę pracownikowi [...] takiej właśnie kary. „Kara ta bowiem łączy w sobie element moralny (jej istota polega na tym, iż godzi ona w dobra osobiste pracownika), ale także i charakter materialny. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może – w trybie art. 112 § 1 k.p. – wnieść do pracodawcy sprzeciw. Jednakże uchylecia wymierzonej mu kary może dochodzić na drodze sądowej dopiero

¹⁹⁸⁵ *Konsekwencje procesowe...*, s. 119.

¹⁹⁸⁶ *Konsekwencje procesowe...*, s. 119.

¹⁹⁸⁷ *Konsekwencje procesowe...*, s. 119-120.

po wyczerpaniu trybu odwoławczego. Jeżeli śmierć pracownika nastąpi w toku tego postępowania, jego kontynuowanie z udziałem następców prawnych zmarłej strony jest uzasadnione możliwością uchylenia przez sąd wymierzonej pracownikowi kary pieniężnej, a w konsekwencji zobligowania pracodawcy do zwrotu następcom prawnym pracownika równowartości kwoty tej kary. Generalnie rzecz ujmując, jeżeli postępowanie dotyczy praw przechodzących ze zmarłego na następców prawnych, głównie takich, którym można przypisać charakter majątkowy (prawa osobiste są niezbywalne i gasną z chwilą śmierci uprawnionego), powinno toczyć się dalej, chociażby ze względu na ochronę ich sytuacji materialnej¹⁹⁸⁸.

Zastrzeżenie „chociażby” może sugerować, że autorka nie do końca jest pewna, iż prawa osobiste zmarłego na żadną ochronę nie zasługują, jednakże widoczny jest tu zasadniczy rozdźwięk między niekwestionowaną opinią o wygasaniu dóbr osobistych pracownika z chwilą jego śmierci i wynikającą stąd konsekwencją braku potrzeby ich ochrony, a niekwestionowaną potrzebą ochrony praw majątkowych spadkobierców wtedy, gdy strata majątkowa, przed którą winno się ich chronić, ukorzeniona jest w krzywdzie niemajątkowej wyrządzonej niegdyś tylko zmarłemu pracownikowi, po którym oni dziedziczą. To zrozumiałe, że akceptując taką argumentację nie znajdziemy już żadnego argumentu za dopuszczalnością kwestionowania przez osoby bliskie zmarłemu pracownikowi takiej kary nań nałożonej, która nie miała charakteru majątkowego, ale postać upomnienia czy nagany (art. 108 § 1 pkt 1 i 2). To oczywiste, że takich konsekwencji nie uważam za godne aprobaty.

Rozumiem pragmatyzm tej argumentacji. Jednak wśród człowieczych potrzeb daje jeszcze o sobie znać troska o sprawiedliwe traktowania także tych, którzy już odeszli. A i do istoty idei ochrony dóbr osobistych przynależy przeświadczenie, że może być ona wyłączona tylko ze względu na potrzebę jakichś szczególnych wartości (np. bezpieczeństwa powszechnego), taką wartością nie jest zaś przecie śmierć tego, kto uważał się za skrzywdzonego. Ewentualna racjonalizacja wskazująca, że po jego śmierci nie ma potrzeby ochrony jego dobra, bo ono już wygasło, pomija oczywistą, racjonalną, nie sentymentalną przecież obserwację, że śmierć nie niweczy obrazu zmarłego i pamięci o nim, a te ostatnie (obraz i pamięć) wcale nie wymagają dla swej egzystencji istnienia osób bliskich zmarłemu.

Interesujące, że przesądzając o niemożliwości kontynuowania *post mortem* procesu dotyczącego naruszenia dobra osobistego pracownika, zabierający głos autorzy w ogóle nie rozważali znanej przecie prawu polskiemu możliwości kontynuowania lub wszczynania wówczas procesów, choć niepozbawionych reperkusji majątkowych, lecz co do istoty traktowanych jako procesy dotyczące praw osobistych, dokładniej praw stanu (art. 19, 82, 84 i 125 § 2 k.r.o., zob. także art. 456 § 2 k.p.c.)¹⁹⁸⁹ czy procesów o ochronę autorskich praw osobistych (art. 78 ust. 2 i 4 p.a.). Poza interesującą mnie problematyką odnoszącą się do okresu *post mortem*, sformułowano natomiast w piśmiennictwie prawa pracy stanowcze i pozbawione jakiegokolwiek uzasadnienia w odniesieniu do sytuacji *post mortem* opinie, że rozszerzenie „kręgu osób uprawnionych do dochodzenia ochrony dóbr osobistych na inne osoby niż sam pokrzywdzony stanowiłoby naruszenie podstawowych zasad ochrony dóbr osobistych”¹⁹⁹⁰, którą to argumentację należy uznać za błędną nie tylko co do istoty, ale także zważywszy proza-

¹⁹⁸⁸ *Konsekwencje procesowe...*, s. 120.

¹⁹⁸⁹ Zob. np. uchw. SN z 13 V 1988 r. (III CZP 34/88, OSPiKA poz. 142/1989) wraz z glosą W. Broniewicza..., s. 332-333), w szczególności najobszerniejsze rozważania W. Broniewicza, *Następstwo procesowe...*, s. 164 i n. oraz 188 i n.; nadto np. Z. Wiszniewski [w:] *Kodeks...*, s. 50 i n.

¹⁹⁹⁰ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 237.

iczną obserwację, że polskie prawo *expressis verbis* przewiduje gdzie indziej taką właśnie możliwość (art. 78 ust. 2 i 4 p.a.), która nie tylko nie budzi czyjegokolwiek sprzeciwu, ale przeciwnie, traktowana jest z uznaniem, choć inna sprawa, że incydentalnie wykorzystywana była w odniesieniu do możliwości przewidzianej w pierwszym z tych ustępów i nigdy dotąd nie wykorzystana w przypadku, który reguluje ustęp czwarty. Zadziwiająca byłaby też aplikacja takiego jak cytowane stanowiska na użytek sytuacji *post mortem*, zważywszy, że wówczas, gdy dochodzenie ochrony dóbr osobistych zmarłego jest możliwe wyłącznie dzięki aktywności pozostałych żywych, przyznanie im owych uprawnień, z zagwarantowaniem nakazu respektu dla przejawionej *ante mortem* woli zmarłego, traktowane winno być właśnie jako dowód troski o respektowanie „podstawowych zasad ochrony dóbr osobistych”.