

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 590/02**

Tezy

1. Nazwisko (i imię) jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i wymienienie go (ujawnienie) przez inny podmiot w celu identyfikacji danej osoby nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile ze względu na okoliczności towarzyszące nie łączy się to z naruszeniem innego jej dobra, np. czci, prywatności lub godności osobistej.
2. Ujawnienie przez pracodawcę imienia lub nazwiska pracownika bez jego uprzedniej zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego (imienia i nazwiska), jeżeli jest to usprawiedliwione celem działania pracodawcy, łączącym się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw i wolności pracownika.

Uzasadnienie

Wyrokiem z 9.11.2001 r. SO w W. oddalił powództwo Janusza B. przeciwko X Sp. z o.o. w W.

Powód żądał zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w wysokości 80.000 zł oraz zapłaty sumy pieniężnej w wysokości 26.772 zł na wskazany cel społeczny, a także nakazania stronie pozwanej zamieszczenia wyjaśnień i przeprosin na łamach dziennika "Rzeczpospolita". Na rozprawie 30.10.2001 r. powód zmienił żądanie w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 106.772 zł. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dzienniku "Rzeczpospolita" wydrukowane zostało ogłoszenie strony pozwanej, zawierające jego imię i nazwisko, co było bezprawne i naruszyło jego dobra osobiste, gdyż nie wyrażał on zgody na wykorzystanie w ogłoszeniu jego danych osobowych, a strona pozwana nie była na podstawie umowy o pracę uprawniona do posłużenia się nimi. Zamieszczenie tych ogłoszeń naraziło go na szkody materialne i krzywdę moralną, przejawiającą się zaistnieniem nieporozumień z jego rodziną mieszkającą za granicą oraz wstrzymaniem przez tę rodzinę wsparcia finansowego, jakiego mu uprzednio udzielała.

SO ustalił, że Janusz B. był zatrudniony w X Sp. z o.o. od 18.12.1995 r. na stanowisku kierownika ds. administracyjno-technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosunek pracy został z powodem rozwiązany w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę 31.5.1997 r. przy zachowaniu jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Do zakresu obowiązków powoda, który został przez niego zaakceptowany, należały wszelkie czynności związane z kierowaniem działem administracyjno-gospodarczym, m.in.: prowadzenie zaopatrzenia przedsiębiorstwa, kierowanie grupami konserwatorów, utrzymanie sprawności technicznej obiektów, reprezentowanie firmy przed wszelkimi urzędami i instytucjami techniczno-porządkowymi, utrzymanie w należytym porządku wszelkiej dokumentacji technicznej obiektów i terenu spółki. Jako obszar działania pracownika wskazano siedzibę pracodawcy w W. i biuro handlowe w W. Od stycznia 1997 r. powód był jedynym kierownikiem ds. administracyjno-technicznych i w związku z tym podlegały mu wszystkie działy X Sp. z o.o. Pod koniec stycznia 1997 r. powód został oddelegowany do administrowania budynków przy ul. A., które również stanowiły własność strony pozwanej.

Strona pozwana umieściła w dniach 23 i 24.1.1997 r. w dzienniku "Rzeczpospolita" ogłoszenie zawierające ofertę oddania w dzierżawę obiektu handlowo-magazynowego położonego w centrum W. o pow. 2400 m². Jako osoba udzielająca informacji, z którą należało się kontaktować, został wskazany powód poprzez podanie jego imienia i nazwiska. Zawarte w ogłoszeniu numery telefonu były numerami służbowymi powoda, czyli numerami telefonu w jego miejscu pracy. Strona pozwana nie pytała, czy może podać w ogłoszeniu jego nazwisko.

SO zważył, iż ochrona dóbr osobistych uregulowana w art. 23 i 24 KC przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym, zaś okolicznościami wyłączającymi bezprawność naruszenia dóbr są: działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie w granicach dozwolonych przepisami prawa, wykonywanie prawa podmiotowego, zgoda pokrzywdzonego, działanie w obronie uzasadnionego interesu.

Sąd ten uznał, że zamieszczenie nazwiska pracownika pełniącego funkcję kierownika do spraw administracyjno-technicznych w standardowym ogłoszeniu o oddaniu określonego obiektu w dzierżawę, z podaniem numeru telefonu do jego miejsca pracy, nie stanowi naruszenia dobra osobistego w postaci nazwiska powoda, a pozwana firma działała w granicach uprawnień wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Treść ogłoszenia nie godziła w osobę ani nie była dla niego obraźliwa. Nie było też podstaw do przyjęcia, że nazwiska powoda użyto w ukrytym celu reklamowym, skoro nie jest to nazwisko znane, mogące oddziaływać na

ewentualnych kontrahentów pozwanej. W związku z tym działanie strony pozwanej nie było bezprawne.

Zdaniem sądu kwestię ewentualnego naruszenia dobra osobistego rozpatrywać należy według miernika obiektywnego, nie zaś według subiektywnej oceny zainteresowanego. Według obiektywnej miary treść ogłoszenia nie mogła spowodować poróżnienia powoda z rodziną i nie dawała podstaw do wiązania mienia będącego przedmiotem oferty z ogłoszenia z mieniem zabużańskim powoda. Sąd zważył, że nie można obarczać strony pozwanej odpowiedzialnością za ewentualne skutki nieporozumień rodzinnych powoda oraz reakcji rodziny na treść ogłoszenia.

Od powyższego wyroku powód wniósł apelację.

SA w W. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 26.6.2002 r. oddalił apelację powoda, uznając ustalenia faktyczne SO za własne i podzielać jego stanowisko co do braku podstaw uwzględnienia powództwa. Dodatkowo SA ustalił, że 6.1.1997 r. zawarto umowę sprzedaży, na mocy której B. Sp. z o.o., będąca użytkownikiem wieczystym działki gruntu położonej w W. przy ul. A. oraz właścicielem budynków na niej pobudowanych, sprzedała stronie pozwanej wskazane prawo użytkowania wieczystego oraz własności. W protokole przekazania dokumentacji administracyjno-technicznej, sporządzonym 20.5.1997 r., powód jako przekazujący wydał dyrektorowi strony pozwanej między innymi dokumentację techniczną dotyczącą obiektu położonego przy ul. A.

SA zważył, że nazwisko oraz imię określające tożsamość osoby fizycznej są dobrami powszechnymi w tym znaczeniu, że istnieje społeczna zgoda na posługiwanie się nimi w życiu urzędowym, pracowniczym, towarzyskim, handlowym itp., zaś użycie w publicznym obrocie imienia i nazwiska człowieka zgodnie z regułami społecznymi nie może być uznane za bezprawne lub naruszające dobra osobiste. Ogłoszenie zamieszczone w "Rzeczpospolitej" miało następujące brzmienie: "Spółka odda w dzierżawę obiekt handlowo-magazynowy położony w centrum W. o pow. 2 400 m² (trzy piętra po ok. 800 m²). Rampa, dźwigi towarowe, parking. Informacje: Janusz B". W ocenie SA przytoczone ogłoszenie oznaczało jedynie, że osoba o nazwisku Janusz B. będzie udzielać informacji o oferowanych do wynajęcia obiektach o określonych parametrach.

SA uznał, że brak jest podstaw, by uznać za uzasadnione zarzuty "przekazania nazwiska powoda podstawionej spółce lub wystawienia dla niepoznaki imienia i nazwiska powoda na przynętę dla zachęty w celu zwabienia odpowiedniej liczby kandydatów dla wynajęcia obiektu". Zarzuty te nie zostały w żadnym stopniu wykazane ani uprawdopodobnione, a ponadto ani powód, ani jego rodzina nie byli osobami znanymi na rynku lokalnym lub ogólnopolskim, nie pełnili też funkcji publicznych. Nie ma zatem racjonalnych przesłanek, aby w publikacji nazwiska powoda upatrywać ukrytych celów reklamowych. Treść ogłoszenia nie zawierała niczego pejoratywnego dla powoda. Brak określenia oferenta pełną nazwą nie jest utożsamiany w odbiorze powszechnym z prawną lub moralną niejednoznacznością transakcji. W kwestii dopuszczalności użycia w ogłoszeniu prasowym związanym z działalnością gospodarczą pracodawcy nazwiska pracownika bez wyraźnej zgody zainteresowanego SA podzielił stanowisko strony pozwanej, stwierdzając, że nazwisko (wraz z imieniem) służy identyfikacji osoby fizycznej w jej różnych rolach społecznych, w tym w związku z jej pracą. Pracodawca musi je ujawniać i używać go w związku z realizacją umowy o pracę. Podanie nazwiska pracownika w ogłoszeniu prasowym leży w granicach uprawnień pracodawcy, służąc łatwiejszemu dostępowi klientów do informacji. Nie narusza to prywatności pracownika ani nie obciąża jego dobrego imienia. Powód był zatrudniony jako kierownik ds. administracyjno-technicznych. Z racji funkcji i zakresu czynności w skład obowiązków powoda wchodziło administrowanie wszystkimi obiektami strony pozwanej. Nie wykraczając poza granice ustalonej umową o pracę czynności, strona pozwana mogła zatem zlecić powodowi udzielanie informacji osobom zainteresowanym dzierżawą obiektu przy ul. A. O uprawnieniu spółki do wskazania powoda jako osoby informującej decydował zakres pracy ustalonej łączącą wówczas strony umową o pracę oraz kwalifikacja udzielania informacji jako czynności niewykraczającej poza granice umówionego rodzaju pracy. Strona pozwana, zamieszczając ogłoszenie, realizowała prawo podmiotowe wynikające z umowy o pracę, a zatem użycia nazwiska powoda nie można uznać za działanie bezprawne. Sąd uznał, że skoro brak w działaniu pozwanej bezprawnego naruszenia dóbr osobistych, to bez znaczenia jest kwestia wykazania przez powoda rozmiaru szkody powoływanej jako skutek naruszenia dóbr osobistych.

Powód wniósł kasację od powyższego wyroku.

W kasacji zarzucił naruszenie prawa materialnego w postaci art. 23 KC w zw. z art. 24 KC w zw. z art. 11¹ KP w zw. z art. 300 KP, polegające na błędnym uznaniu przez SA, iż nie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną dóbr osobistych powoda, takich jak jego nazwisko i imię, wobec niezasadnego przyjęcia przez ten sąd, że użycie tych danych nastąpiło w ramach uprawnienia wynikającego z umowy o pracę, z zakresu obowiązków i z samej treści ogłoszenia, choć umowa o pracę takich uprawnień nie zawierała, a uprawnienia strony pozwanej wynikające z zakresu obowiązków powoda nie były związane z jego stosunkiem pracy. Powód twierdził, że nigdy zgody na użycie nazwiska i imienia nie dawał, nawet w sposób dorozumiany, a tym bardziej na użycie go w ogłoszeniu prasowym.

Skarżący podniósł ponadto naruszenie art. 32 w zw. z art. 47 w zw. z art. 51 Konstytucji RP poprzez stwierdzenie przez SA, iż jego nazwisko i imię nie było znane w społeczeństwie na rynku lokalnym lub ogólnopolskim, i w tym kontekście uznanie pośrednio, że jego dobra osobiste wskazane w art. 23 KC nie mogą znajdować tak silnej ochrony prawnej jak przewidziana dla osób powszechnie znanych.

Powód zarzucił także zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 § 1 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia przez SA zebranego w sprawie materiału dowodowego odnośnie do tego, czy umowa o pracę, bez

zakresu czynności i bez określenia zadań, zawierała uprawnienie strony pozwanej do używania nazwiska i imienia powoda w treści ogłoszenia prasowego oraz czy wykorzystanie tych danych powoda miało związek z wykonywaną przez niego pracą na tym stanowisku.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku SA i poprzedzającego go wyroku SO i przekazanie sprawy właściwemu SO do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na kasację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlegała oddaleniu, ponieważ nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z wyraźnym brzmieniem art. 23 KC nazwisko człowieka stanowi jego dobro osobiste. Podobnie należy traktować imię, które łącznie z nazwiskiem określa tożsamość osoby fizycznej. Na tej podstawie uprawniony może żądać aby inna osoba nie używała bezprawnie (zawłaszczając) jego nazwiska (imienia), a także, aby nie ujawniano jego nazwiska w określonej sytuacji (Z. Radwański, Prawo cywilne - część ogólna. Warszawa 2002, s. 155-156). Równocześnie trafne jest stwierdzenie, że wyjątkowe są sytuacje, w których wymienienie cudzego nazwiska, np. w prasie, jest bezprawne (T. Grzeszek, Reklama a ochrona dóbr osobistych, Przegląd Prawa Handlowego Nr 2/2002, s. 12). W literaturze dotyczącej ochrony danych osobowych wskazuje się też, że dane osobowe pochodzące ze źródeł ogólnie dostępnych, jak: nazwisko, imię, tytuł i stopień akademicki, są objęte minimalnymi rygorami ochronnymi (U. Jackowski, Ochrona danych osobowych w prawie pracy, PiZS Nr 7-8/1998, s. 33). Wynika to stąd, że nazwisko (i imię) jest z natury rzeczy skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i wymienienie go (ujawnienie) przez inny podmiot w celu identyfikacji danej osoby nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile ze względu na okoliczności towarzyszące nie łączy się to z naruszeniem innego jej dobra, np. czci, godności osobistej lub prywatności. Trafne jest w związku z tym spostrzeżenie, że nazwisko i imię są dobrem osobistym człowieka, ale jednocześnie są dobrem powszechnym w tym znaczeniu, iż istnieje publiczna zgoda na posługiwanie się nimi w życiu społecznym (towarzyskim, urzędowym, handlowym itd.) - por. wyrok SA w Gdańsku z 15.3.1996 r., I ACR 33/96, OSA Nr 7-8/1996, poz. 31. Normalnym stanem rzeczy - zarówno w stosunkach prawnych, w których ujmowanie nazwiska jest standardowym wymogiem, jak i w innych stosunkach społecznych - jest podawanie nazwiska do wiadomości innych podmiotów. Warto też zwrócić uwagę, że w sprawach związanych z nazwiskiem stosowanie przepisów o ochronie dóbr osobistych najczęściej nie dotyczy samego nazwiska, lecz innych dóbr, np. godności, czci, kultu osoby zmarłej, które mogą być naruszone wskutek określonego użycia albo ujawnienia lub nieujawnienia nazwiska.

Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy podstawowe znaczenie ma pytanie, czy pracodawca może ujawniać nazwisko pracownika w związku z działalnością prowadzonego przez siebie zakładu pracy i czy wymaga to zgody pracownika. Odpowiadając na pierwsze pytanie, należy zauważyć, że najistotniejszym składnikiem zakładu pracy (przedsiębiorstwa) są ludzie, a funkcjonowanie zakładu pracy wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi - z kontrahentami, klientami, administracją publiczną itd. Dlatego pracodawca nie może być pozbawiany możliwości ujawniania nazwisk pracowników zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów praw pracownika. W normalnym bowiem układzie nie ma racjonalnych powodów, dla których pracownik byłby zainteresowany zachowaniem swego nazwiska, i co za tym idzie, faktu związania z danym zakładem pracy, w tajemnicy. Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się na pieczętkach biurowych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne (por. wyrok NSA z 22.6.1999 r., II SA 6,86/99, LEX Nr 46190). Nie może to jednak oznaczać nieskrępowanego prawa pracodawcy do ujawniania nazwiska pracownika. Należy przyjąć, że użycie danych osobowych pracownika musi być usprawiedliwione celem działania pracodawcy, łączącym się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, musi być niezbędne oraz nie może naruszać praw i wolności pracownika. Wskazane kryteria znajdują obecnie oparcie w art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.jedn.: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm., dalej jako: Ochrona DanychU), jednakże mają one znaczenie ogólniejsze, niezależnie od tego, czy w danej sytuacji istnieją podstawy do stosowania tej ustawy, czy nie. Wyznaczają one bowiem adekwatne i mieszczące się w ramach porządku prawnego przesłanki uzasadniające ujawnianie nazwiska pracownika przez pracodawcę.

W odpowiedzi na drugie pytanie należy uznać, że zaistnienie wymienionych przesłanek upoważnia pracodawcę do ujawnienia nazwiska (imienia) pracownika bez jego uprzedniej zgody i w związku z tym tego rodzaju działanie pracodawcy nie może być uznane za bezprawne naruszenie dobra osobistego (imienia i nazwiska) pracownika. Jak wskazano, możliwość ujawniania nazwisk pracowników jest koniecznością i normalnym stanem rzeczy związanym z prowadzeniem zakładu. Nie można wszakże wykluczyć, że mogą zachodzić szczególne okoliczności, w których pracownik będzie mógł żądać nieujawnienia jego nazwiska. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy posłużenie się nazwiskiem pracownika mogłoby naruszyć jego prawa i wolności w stopniu przeważającym nad usprawiedliwionym interesem pracodawcy.

Wobec powyższego za bezpodstawny należy uznać kasacyjny zarzut naruszenia przez stronę pozwaną art. 23 w zw. z art. 24 KC w zw. z art. 300 KP i w zw. z art. 11¹ KP. Słusznie SA uznał, że w niniejszej sprawie nie doszło do bezprawnego naruszenia dobra osobistego powoda - jego imienia i nazwiska - chronionego przez te przepisy. Zamieszczając imię i nazwisko powoda w ogłoszeniu o sprzedaży obiektu przez spółkę, pracodawca realizował cel związany z prowadzeniem zakładu. Powód z uwagi na zakres obowiązków był właściwą osobą do udzielania

informacji o sprzedawanym obiekcie. Podanie nazwiska powoda wraz z numerem telefonu służbowego mieści się także w zakresie pojęcia niezbędności jako warunku takiego ujawnienia. W tym przypadku niezbędność definiowana jak z punktu widzenia usprawiedliwionego celu pracodawcy, a nie w kategoriach absolutnej konieczności. Jeżeli więc podanie nazwiska pracownika istotnie ułatwia realizację usprawiedliwionego celu, to jest to spełnienie przesłanki niezbędności. W rozważanej sytuacji podanie nazwiska powoda jako osoby właściwej do udzielania informacji o obiekcie i warunkach sprzedaży istotnie ułatwiało i upraszczało dostęp do nich potencjalnym nabywcom. Zamieszczenie nazwiska powoda w ogłoszeniu prasowym nie stanowiło także bezprawnego naruszenia innych jego dóbr osobistych. Skarżący podkreśla, że "użycie jego imienia i nazwiska obok nazwy nieokreślonej spółki "Spółka" mogło budzić złe konotacje związane tylko i wyłącznie z jego danymi osobowymi i w tym znaczeniu zachowanie strony pozwanej nosiło cechę bezprawności". Wskazuje on także, że "co najmniej winno być obok danych osobowych powoda zamieszczone stanowisko, które zajmował u strony pozwanej, wówczas można by ewentualnie mówić o tym, iż jest to wskazanie na związek użycia danych powoda z pracą u strony pozwanej". Kasator nie wyjaśnia, jakie złe konotacje może budzić słowo "spółka", jak mogło ono obciążyć nazwisko powoda ani jakie inne dobra lub interesy naruszyło zamieszczenie ogłoszenia z podaniem jego nazwiska. Wskazuje jedynie, że "szkoda majątkowa w niniejszej sprawie (utrata zarobków)", bez wyjaśnienia, o jakie zarobki chodzi, wyniknęła "wskutek naruszenia dobra osobistego powoda". Można zatem jedynie ogólnie wskazać, że słowo "spółka" nie budzi w powszechnym odbiorze negatywnych skojarzeń i, obiektywnie rzecz biorąc, umieszczenie nazwiska powoda obok tego określenia nie może samo przez się powodować "złych konotacji" ani naruszać jakiegokolwiek jego dobra osobistego. Należy bowiem zgodzić się z dominującym poglądem, że zarówno samo pojęcie dobra osobistego, jak i fakt jego naruszenia wymagają oceny nie według subiektywnych odczuć zainteresowanego (osoby żądającej ochrony prawnej), lecz według miary obiektywnej (por. też wyrok SN z 11.3.1997 r., III KKN 33/97, OSNC Nr 6-7, poz. 97). Bezpodstawne jest także twierdzenie, że strona pozwana powinna w ogłoszeniu co najmniej podać stanowisko powoda, co wskazywałoby na związek użycia danych powoda z pracą w tej spółce. Pracodawca, posługując się we wcześniej określonych granicach nazwiskiem pracownika, nie ma obowiązku wyjaśniać, że jest pracodawcą. Nawet zresztą, gdyby przyjąć, że z treści przedmiotowego ogłoszenia nie wynikało jasno, czy powód jest pracownikiem, czy wspólnikiem pozwanej, nie zmienia to oceny, że - obiektywnie rzecz biorąc - nie miało miejsca naruszenie prawa powoda do nazwiska. Nietrafne są też szerokie wywody skarżącego o bezprawności zachowania strony pozwanej w świetle art. 23 KC. W szczególności niezyskanie uprzedniej zgody powoda nie naruszyło § 1 i 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.5.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 286. dalej jako: DokStosPrP). Fakt tego naruszenia miał wynikać stąd, że w przepisach tych jest mowa o "innych dokumentach", których przedłożenie wymaga prawo, a zdaniem skarżącego taki obowiązek określa art. 23 KC. Należy stwierdzić - pomijając fakt, iż § 1 DokStosU nakłada obowiązek przedstawienia na żądanie pracodawcy stosownych dokumentów na kandydata do pracy, a nie na pracodawcę, a § 6 DokStosU w ogóle nie używa pojęcia "inne dokumenty" - że z art. 23 KC nie wynika, jak wyżej wykazano, obowiązek pracodawcy uzyskania zgody pracownika na ujawnienie jego nazwiska. Także OchronaDanychU, która choćby z uwagi na datę wejścia w życie nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, nie nakłada na pracodawcę takiego obowiązku. Wprost przeciwnie, z art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 3 ust. 2 tego aktu wynika, że przetwarzanie danych osobowych pracownika przez pracodawcę jest dopuszczalne bez jego zgody na warunkach wskazanych w tym przepisie, które zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami są zbieżne z przesłankami dopuszczalności ujawnienia nazwiska pracownika przez pracodawcę (por. T. Kuczyński, Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia, Przegląd Sądowy Nr 11-12/1998, s. 120-122). Trafnie natomiast Autor kasacji wskazuje, że treść rozpatrywanego ogłoszenia naruszała przepisy o firmie, a zwłaszcza art. 38 KH, z którego wynika obowiązek używania w obrocie firmy w brzmieniu zgodnym z obowiązującymi przepisami, co między innymi oznacza używanie firmy w brzmieniu zarejestrowanym. Fakt tego naruszenia może powodować skutki w zakresie prawa handlowego, natomiast samo użycie określenia "spółka" bez dodatków nie spowodowało, co było już przedmiotem wcześniejszych wyjaśnień, bezprawnego naruszenia dobra osobistego powoda. Oczywiście bezpodstawne i niezwiązane z argumentacją dotyczącą naruszenia art. 23 w zw. z art. 24 KC 1 w zw. z art. 11¹ KP w zw. z art. 300 KC jest zawarte w uzasadnieniu kasacji twierdzenie, że zamieszczając ogłoszenie, strona pozwana dopuściła się czynu nieuczciwej konkurencji, określonego w art. 14 ust. 1 ustawy z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211 ze zm.).

Skarżący zarzuca także naruszenie art. 32 w zw. z art. 47 i w zw. z art. 51 "pkt 1" Konstytucji RP. Należy wskazać, że art. 51 składa się z ustępów i nie zawiera w swej treści punktów, tymczasem Autor kasacji wskazuje na "pkt 1". Pomimo że wymienione normy Konstytucji dotyczą różnych kwestii, skarżący w petitum kasacji motywuje łączne ich naruszenie tym, że polega ono na stwierdzeniu przez SA, iż "nazwisko i imię powoda nie było znane na rynku lokalnym lub ogólnopolskim, w społeczeństwie, i w tym kontekście pośrednio na uznaniu, że dobra osobiste powoda nie mogą znajdować tak silnej ochrony prawnej jak przewidziana dla osób powszechnie znanych". W uzasadnieniu kasacji skarżący ogranicza się do przytoczenia treści obu ustępów art. 32 Konstytucji. W kolejnym, osobnym akapicie, choć prawdopodobnie w związku z zarzutem naruszenia art. 32, podnosi, że stwierdzenia SA, odnoszące się do nazwiska powoda, są dla niego rażąco krzywdzące. Tego rodzaju uzasadnienie uniemożliwia SN ustosunkowanie się do zarzutów naruszenia Konstytucji. Można jedynie stwierdzić, odnosząc się do jedynej kwestii wyraźniej wyartykułowanej przez skarżącego i przy założeniu, że w istocie chodzi mu o sformułowanie zarzutu naruszenia przez SA prawa do równego traktowania i zakazu dyskryminacji (art. 32 Konstytucji), iż z wywodów SA nie wynika, aby różnicował on zakres ochrony nazwiska zależnie od tego, czy jest ono powszechnie znane, czy nie. SA stwierdził jedynie, najzupełniej trafnie, że skoro nazwisko powoda nie jest

powszechnie znane z racji uwarunkowań historycznych, biznesowych itp., to nie są trafne zarzuty, iż zostało ono użyte "na przynętę dla zwabienia" kontrahentów, a zatem nie można w działaniu pozwanej dopatrywać się ukrytych celów reklamowych. To stwierdzenie oznacza jedynie wyprowadzenie wniosku z okoliczności sprawy i nie narusza równości podmiotów prawa w zakresie ochrony dóbr osobistych na podstawie art. 23 i art. 24 KC oraz art. 11¹ KP.

Na koniec należy stwierdzić, że bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 23³ § 1 KPC. SA dokładnie i szczegółowo, odwołując się do poczynionych już przez SO i przeprowadzając dodatkowe ustalenia, wykazał, że powód jako kierownik ds. administracyjno-technicznych i osoba bezpośrednio odpowiedzialna za administrowanie sprzedawanym obiektem był właściwą osobą do udzielania potencjalnym nabywcom informacji o tym obiekcie.

Z powyższych względów SN na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.