

Sygn. akt I ACa 1223/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach I Wydział Cywilny

w składzie:

Przewodniczący :	SSA Tomasz Ślęzak (spr.)
Sędziowie :	SA Roman Sugier SO del. Tomasz Tatarczyk
Protokolant :	Barbara Białożył

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2018 r. w Katowicach

na rozprawie

sprawy z powództwa H. S.

przeciwko M. S.

o ochronę dóbr osobistych i zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach

z dnia 16 czerwca 2016 r., sygn. akt II C 125/16,

prostując w rubrum zaskarżonego wyroku nazwisko pozwanej przez wskazanie, że sprawa toczy się przeciwko M. S.,

1) oddala apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej 2 117 (dwa tysiące sto siedemnaście) złotych z tytułu kosztów postępowania odwoławczego.

SSO del. Tomasz Tatarczyk	SSA Tomasz Ślęzak	SSA Roman Sugier
---------------------------	-------------------	------------------

I ACa 1223/17

## UZASADNIENIE

Powódka H. S. wniosła o zobowiązanie pozwanej M. S. do złożenia wobec Rektora (...) im. J. K. w K. oraz na ręce powódki pisemnego oświadczenia o następującej treści: „Oświadczam, że wszelkie moje zarzuty w stosunku do Pani prof. dr hab. H. S., w tym w szczególności zgłoszone w piśmie z dnia 19 grudnia 2013 r. skierowanym do Rektora (...) w K. są nieprawdziwe. W związku z powyższym pragnę przeprosić Panią prof. dr hab. H. S. za oczernianie jej przed kierownictwem (...) i współpracownikami.” Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie na rzecz jej rzecz kwoty 1.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.880 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 19 grudnia 2013 r. pozwana zatrudniona wówczas w Zakładzie (...), Katedrze Podstaw Fizjoterapii, (...) w K., skierowała do Rektora Akademii pismo w którym oskarżyła powódkę - Kierownika Zakładu (...), między innymi, o zastraszanie i nękanie pracowników, w tym samej pozwanej, a także poniżanie i ośmieszanie przed studentami oraz dezorganizowanie pracy. Działający w imieniu Rektora Akademii radca pracy J. R., ustosunkowując się do pisma pozwanej w dniu 31 stycznia 2014 r., przekazał pozwanej stanowisko Rektora, że nie znalazł podstaw do uznania, iż nastąpiło naruszenie norm prawa pracy w zakresie stosunków pracodawca - pracownik. Z uzyskanych od Akademii informacji wynika, że nie podjęto postępowania wyjaśniającego. Sytuacja ta jest dla powódki dyskomfortowa ponieważ została poinformowana przez uczelnię, że nie znaleziono podstaw do uznania twierdzeń pozwanej, a pozwana nie przeprosiła powódki i dalej podtrzymywała swoje stanowisko. Zdaniem powódki zachowanie pozwanej było bezprawne i naruszyło godność powódki, gdyż pozwana przypisała powódce jednoznacznie negatywne cechy, powodujące utratę zaufania młodzieży i współpracowników, a w dalszej kolejności może doprowadzić do unicestwienia całego dorobku powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Pozwana podniosła, że twierdzenia zawarte w pismach pozwanej z dnia 19 grudnia 2013 r. jak i 9 maja 2014 r. nie mogą stanowić naruszenia dóbr osobistych powódki, gdyż kierowana korespondencja do Rektora z uwagi na ochronę danych osobowych nie mogła zostać ujawniona osobom trzecim, w szczególności młodzieży, studentom i współpracownikom. Pierwsze pismo należało traktować jako akt rozpacz, a zarazem o pomoc władz Uczelni. W drugim piśmie podtrzymano stanowisko z pierwszego, jak również złożono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Twierdzenia zawarte w pismach oparte są na prawdzie, a postępowanie władz uczelni nie zostało przeprowadzone w sposób dostateczny. Powódka dopuszczając się tych zachowań działała w sposób specyficzny, tak aby nie ujawniać ich na zewnątrz i wybierała osoby nad którymi posiadała władzę

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2016 roku Sąd Okręgowy w Katowicach oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej 1097 złotych z tytułu zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana pismem z dnia 19 grudnia 2013 r. zwróciła się do Rektora (...) w K. wskazując okoliczności, które mają miejsce w zakładzie pracy, a które powodują, że nie jest w stanie wykonywać swoich obowiązków zawodowych. Podała, że wynika to z atmosfery w miejscu pracy spowodowanej zachowaniami powódki, jako jej przełożonej. Na piśmie tym została poczyniona adnotacja „Pani Prof. S., uprzejmie proszę o ustosunkowanie się pisemnie do pisma złożonego przez dr P.”. Pod adnotacją widnieje pieczęć i podpis Rektora Prof. dr hab. A. Z.. Pismem z dnia 31 stycznia 2014 r., kierowanym do pozwanej, radca prawny J. R. poinformował pozwaną, że działając w imieniu Pana Rektora (...) w K. wyjaśnia, iż wdrożone wstępne postępowanie wyjaśniające nie stwierdziło naruszenia norm prawa pracy w zakresie stosunków pracownik - pracodawca. W piśmie tym zostało wskazane, że w ramach wstępnego postępowania wyjaśniającego uwzględniono stanowisko powódki jak i innych osób mogących mieć jakąkolwiek osobistą i bezpośrednią wiedzę na temat opisywanych przez pozwaną okoliczności. Podniesiono, że ogólność twierdzeń pozwanej, czyni że również pod względem etycznym - moralnym jak i formalno-prawnym Rektor nie znalazł potwierdzenia dla twierdzeń pozwanej. Mając zatem na uwadze te okoliczności, przeprowadzone postępowanie wyjaśniające oraz analizę prawną opisanych przez pozwaną wydarzeń wskazano pozwanej, że władze uczelni nie mogą podjąć w chwili obecnej żadnych dalej idących kroków w tej sprawie. Pozwana, w piśmie z dnia 9 maja 2014 r., do Rektora (...) w K., odnosząc się do stanowiska władz uczelni oświadczyła, że w zaistniałej sytuacji (między innymi nie

wskazania konkretnie osób z którymi prowadzono postępowanie wyjaśniające) z dniem 4 czerwca 2014 r. wypowiada umowę o pracę.

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o dowody z dokumentów, natomiast oddalone zostały wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków T. K., A. K., K. N., K. G., wnioskowanych na okoliczność braku przestrzegania przez powódkę zasad współzycia społecznego oraz J. T. na okoliczność nękania K. G. przez powódkę gdyż, zdaniem Sądu Okręgowego, nie służyły wykazaniu faktów, które mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W oparciu o te ustalenia Sąd Okręgowy uznał, że ciężar udowodnienia istnienia dobra osobistego i jego naruszenia obciąża powódkę, a trzecia przesłanka, bezprawności działania objęta jest wzruszalnym domniemaniem prawnym. Roszczenia nie przysługują poszkodowanemu, jeżeli sprawca wykaże, że zachodziła jedna z okoliczności wyłączających bezprawność działania. Do grupy okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia zalicza się działania na podstawie uprawnień wynikających z obowiązujących przepisów. Działanie w ramach porządku prawnego nie prowadzi do naruszenia dóbr osobistych. Pracownik dysponuje uprawnieniem wynikającym z art. 94 k.p. zgłoszenia pracodawcy okoliczności, które w sposób nieprawidłowy kształtują w zakładzie pracy zasady współzycia społecznego. Pozwana jako pracownik korzystała ze swego prawa podmiotowego w ramach porządku prawnego i wystąpiła wyłącznie do pracodawcy z pismem, które nie wykraczało poza potrzebę niezbędną dla określonych prawem celów. Obowiązek wpływania przez pracodawcę na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego dotyczy nie tylko stosunku między pracodawcą a pracownikami (art. 11<sup>1</sup> k.p. nakazujący szanowanie dóbr osobistych pracownika), ale także wzajemnych stosunków między pracownikami. W tym zakresie pracodawca powinien zapewnić należyte wykonanie przez pracowników ciężącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego. Obowiązek pracodawcy art. 94 pkt 9 kodeksu pracy jest ściśle związany z podstawowymi zasadami prawa pracy: równych praw pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.) oraz niedyskryminacji (art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3</sup> k.p.). Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (pkt 2b art. 94 k.p.) oraz lobbingowi 94<sup>3</sup> §1 k.p.). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, jeżeli zatem pozwana korzystała jako pracownik ze swego prawa podmiotowego w ramach porządku prawnego, to brak jest podstaw by jej przypisać, że działanie to było ono bezprawne.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2017 roku Sąd Apelacyjny w Katowicach uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania temu Sądowi. Na skutek zażalenia wniesionego przez pozwaną Sąd Najwyższy, postanowieniem z dnia 29 września 2017 roku, uchylił zaskarżony wyrok pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zażaleniowego orzeczeniu kończącemu postępowanie w sprawie. Ponownemu rozpoznaniu podlega zatem apelacja powódki od wyroku Sądu Okręgowego.

Rozpoznając tę apelację Sąd Apelacyjny uznał za potrzebne uzupełnienie postępowania dowodowego i przeprowadził dowody z przesłuchania świadków A. K. (2), T. K. (2) i K. G. (2) wskazanych przez pozwaną na okoliczność prawdziwości twierdzeń i okoliczności zawartych w pismach pozwanej z 19 grudnia 2013 r. i 9 maja 2014 r. do rektora (...) w K. oraz zgłoszonych przez powódkę świadków B. C. (1) i E. Z. (1) na okoliczność relacji jakie panowały pomiędzy powódką a podległymi jej pracownikami. Pozostałe wnioski dowodowe złożone przez strony w postępowaniu apelacyjnym zostały oddalone, Sąd Apelacyjny uznał bowiem, po przesłuchaniu wymienionych świadków, że okoliczności faktyczne mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie zostały wyjaśnione i przeprowadzenie pozostałych dowodów jest zbędne (art. 227 k.p.c.).

Gdy chodzi o ustalenie stanu faktycznego należy stwierdzić, że ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe (dowody z dokumentów) są prawidłowe i Sąd Apelacyjny przyjmuje je za własne. Okoliczności faktyczne wymagały uzupełnienia w odniesieniu do relacji jakie panowały pomiędzy powódką jako przełożoną, a podległymi jej pracownikami w okresie, kiedy pozwana skierowała do Rektora (...) pisma, których treścią dotknięta czuje się powódka. Z tego punktu widzenia należy zwrócić uwagę, że świadkowie A. K. i T. K. w tym czasie nie pracowali już w zespole kierowanym przez powódkę (pierwszy świadek pracował tam do 2009 roku, drugi do 2006 roku), a zatem ich relacje mogły dotyczyć wcześniejszej współpracy z powódką jako przełożoną. Dlatego też, między innymi, dowody z dokumentów zawarte w piśmie procesowym powódki z dnia 29 stycznia 2018 r. nie miały dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia, dotyczyły bowiem lat 1999-2008.

Z zeznań tych, podobnie jak z zeznań pozostałych przesłuchanych świadków, którzy w latach 2013-2014 współpracowali z powódką, wyłania się zróżnicowany obraz relacji pomiędzy powódką jako przełożoną a jej podwładnymi. Nie ulega wątpliwości, że powódka była wymagającą przełożoną. Dla jednych była to zaleta (świadkowie B. C., która cenila sobie hospitage powódki i ich merytoryczną wartość - zeznanie karta 231 akt; E. Z., który uważa, że powódka była osobą wymagającą w bardzo dobrym tego słowa znaczeniu - zeznanie karta 231 akt), dla innych wymagania powódki były nie do przyjęcia (świadkowie A. K., która uważała że hospitage obniżają jej wartość w oczach studentów, a stosunek powódki do niej i innych pracowników określiła jako despotyczny - zeznanie karta 183 akt; K. G., która bała się powódki, ale jednocześnie godziła się na przydzielaną ilość godzin zajęć - zeznanie karta 230 akt). Z zeznań dwóch ostatnich świadków, także z zeznań świadka T. K., można wyprowadzić wniosek, że w subiektywnym przekonaniu niektórych, zwłaszcza młodych pracowników podległych powódce, ich przełożona mogła jawić się jako osoba zachowująca się w sposób opisany w piśmie pozwanej do Rektora (...) w K. z dnia 19 grudnia 2013 roku.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje.

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak wynika z poczynionych, w tym także w postępowaniu apelacyjnym, ustaleń faktycznych, powódka była wymagającą przełożoną i w ramach tych wymagań stosowała metody oddziaływania na swoich podwładnych, które mogły być przez niektórych z nich nieakceptowane. Dlatego reakcja pozwanej w postaci pisma z dnia 19 grudnia 2013 roku, także drugiego pisma z 9 maja 2014 roku, kierowanych do Rektora (...) w K. - pracodawcy pozwanej, nie może być postrzegana jako bezprawne działanie naruszające dobra osobiste powódki. Podkreślenia wymaga, że celem tego pisma nie było oczernianie powódki przed Rektorem (...) w K. ale prośba do niego skierowana o spowodowanie zmiany przełożonego pozwanej, po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego z podaniem, co należy także podkreślić, subiektywnie ocenianych przyczyn tej prośby.

Dlatego zgodzić się należy z Sądem pierwszej instancji, i przytaczaną już wyżej jego oceną (choć na marginesie należy także zauważyć, że to do niego należało przeprowadzenie postępowania dowodowego w zakresie pozwalającym na ustalenie stanu faktycznego w pełnym zakresie), iż ciężar udowodnienia istnienia dobra osobistego i jego naruszenia obciążał powódkę, a przesłanka bezprawności działania objęta jest wzruszalnym domniemaniem prawnym ( art. 24 § 1 k.c.). Roszczenia te bowiem nie przysługują poszkodowanemu, jeżeli sprawca wykaże, że zachodziła jedna z okoliczności wyłączających bezprawność działania. Do grupy okoliczności wyłączających bezprawność zalicza się działania na podstawie uprawnień wynikających z obowiązujących przepisów (działania w ramach porządku prawnego). Działanie w ramach porządku prawnego nie prowadzi do naruszenia dóbr osobistych. Pracownik dysponuje uprawnieniem wynikającym z art. 94 k.p. w postaci zgłoszenia pracodawcy okoliczności, które w sposób nieprawidłowy kształtują w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego. Pozwana jako pracownik korzystała ze swego prawa podmiotowego w ramach porządku prawnego i wystąpiła wyłącznie do pracodawcy z pismem, w którym przedstawiła swoje subiektywne oceny relacji powódki z pracownikami wnosząc o zmianę miejsca pracy. Zgodzić się należy także z Sądem Okręgowym, że obowiązek wpływania przez pracodawcę na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego dotyczy nie tylko stosunku między pracodawcą a pracownikami (art.11<sup>1</sup>k.p. nakazujący szanowanie dóbr osobistych pracownika), ale także wzajemnych stosunków między pracownikami. W tym zakresie pracodawca powinien zapewnić należyte wykonanie przez pracowników ciężącego na nich obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego. Obowiązek pracodawcy z art. 94 pkt 9 k.p. jest ściśle związany z podstawowymi zasadami prawa pracy, równych praw pracowników ( art. 11<sup>2</sup> k.p.) oraz niedyskryminacji (art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3</sup> k.p.). Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 k.p. pkt 2b) oraz mobbingowi 94<sup>3</sup> §1 k.p.). Jeżeli więc pozwana korzystała jako pracownik ze swego prawa podmiotowego, w ramach porządku prawnego, to brak jest podstaw by jej działaniu przypisać cechę bezprawności.

Niezależnie od tego, również ustalenia poczynione w oparciu o przesłuchanie świadków dają podstawę do przyjęcia, że pozwana miała subiektywne przekonanie, zwłaszcza przed czekającym ją powrotem do pracy pod kierunkiem powódki, że powinna zmienić swoje miejsce pracy na (...) w K. i miała także podstawy do przekonania, że jej pismo do

rektora tej uczelni, z przedstawioną argumentacją, pozwoli na osiągnięcie tego celu. Nie bez znaczenia jest również to, że owa argumentacja dotarła wyłącznie do rektora uczelni. Nie może więc powódka uważać, że doszło w ten sposób do utraty przez nią zaufania młodzieży i współpracowników, a tym bardziej unicestwienia całego jej dorobku. Jak wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji, adresat pisma nie podjął czynności wyjaśniających w skali wykraczającej poza korespondencję z powódką, a zatem zarzuty pozwanej zawarte w piśmie z dnia 19 grudnia 2013 roku nie przedostały się do wskazanego przez powódkę grona. Dlatego, przez pryzmat poczynionych ustaleń i ich oceny na gruncie prawa materialnego (art. 23, art. 24 § 1 i art. 448 kodeksu cywilnego), należało uznać zarzuty apelacji za bezzasadne.

Z tych względów Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację, o kosztach postępowania apelacyjnego rozstrzygając w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. w związku z § 8 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, obowiązującego w dacie wydania zaskarżonego wyroku (Dz.U. 2015, poz.1804) i w oparciu o zmianę tego rozporządzenia, co nastąpiło rozporządzeniem z dnia 12 października 2016 r. (Dz. U. 2016, poz. 1667). Na zasądzoną z tego tytułu kwotę 2117 złotych składają się: 1097 złotych z tytułu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu pierwszoinstancyjnym wraz z opłatą skarbową; koszty postępowania zażaleniowego - 480 złotych (opłata od zażalenia 120 zł. i koszty zastępstwa procesowego 360 zł.) oraz koszty zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu apelacyjnym - 540 złotych.

SSO Tomasz Tatarczyk SSA Tomasz Ślęzak SSA Roman Sugier