

Sygn. akt III APa 22/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Lena Jachimowska
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2018r. w Katowicach

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Fabryce (...) S.A.

w K.

o roszczenie niemajątkowe wynikające z naruszenia dóbr osobistych

na skutek apelacji Fabryki (...) S.A. w K.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy w Katowicach

z dnia 25 stycznia 2018r. sygn. akt IX 1 P 87/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanej Fabryki (...) S.A. w K. na rzecz powódki J. S. kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA L.Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 22/18

UZASADNIENIE

Powódka J. S. w pozwie skierowanym w dniu 30 lipca 2016r. do Sądu Rejonowego Katowice - Zachód w Katowicach przeciwko Fabryce (...) S.A. w K. domagała się zasądzenia od pozwanej kwoty 6.439,30 zł tytułem odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie jej wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, przeproszenia powódki poprzez wywieszenie w widocznym dotychczasowym miejscu pracy powódki oświadczenia o treści: „Przepraszamy za wszystkie zachowania naruszające dobra osobiste powódki w miejscu pracy” oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu.

Postanowieniem z dnia 6 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową i sprawę w zakresie żądania przeproszenia za naruszenie dóbr osobistych przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach.

Uzasadniając tak oznaczone żądania, powódka wskazała, że w spornym okresie była zatrudniona u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego specjalisty do spraw kadr, za wynagrodzeniem 3.000 zł brutto miesięcznie. Precyzując swoje roszczenie co do naruszenia dóbr osobistych, powódka w piśmie z dnia 12 stycznia 2017r. wskazała,

że zachowania strony pozwanej miały miejsce w okresie od dnia 1 lutego 2016r. do dnia 29 marca 2016r. Początek naruszeń związany był z artykułowaniem przez powódkę oceny dotyczącej niewłaściwego i niezasadnego ustalenia warunków związanych z zatrudnieniem

od dnia 1 lutego 2016r. K. N.. Od tego czasu powódce zaczęto systematycznie blokować dostęp do Internetu, m.in. do strony Powiatowego Urzędu Pracy, Ministerstwa Pracy, uniemożliwiano jej również korzystanie z drukarki. Powódka podała, że kiedy w dniu 23 marca 2016r. pisemnie zwróciła się do Prezesa Zarządu Grupy (...) S.A. Z. B. z prośbą o zweryfikowanie zatrudnienia w dziale pod względem otrzymywanego wynagrodzenia za pracę i anulowanie dysproporcji, dnia następnego powódka została przeniesiona na okres do dnia 31 marca 2016r. do pracy w dziale logistyki

i magazynów. Powyższa informacja została jej przekazana ok. godz. 11:00 pismem datowanym na dzień 24 marca 2016r. Od chwili wręczenia jej pisma powódka nie miała możliwości zabrania nawet stanowiących jej własność przedmiotów znajdujących się

w biurku, przy którym nieprzerwanie pracowała od lat 90-tych. Powódka mogła zabrać ze sobą jedynie torebkę. Po przeniesieniu do działu logistyki i magazynów, powódka usadowiona została przy stoliku okolicznościowym, który znajdował się w miejscu widocznym dla pozostałych pracowników Spółki. Pracownicy ci z zaskoczeniem podchodzili do powódki, z niedowierzaniem wypytyując co było przyczyną takiej decyzji. Powódka

nie otrzymała żadnej możliwości wykonywania pracy na rzecz pozwanej Spółki, dopiero wyraźnie przez nią skierowane prośby do kierownika działu spowodowały, że polecono jej wykonywanie archiwizacji zamówień w celu odzyskania starych segregatorów. Wskazując

na powyższe, powódka podniosła, iż poprzez takie zachowanie pracodawcy doszło do naruszenia jej dóbr osobistych, poprzez jej dyskredytację, lekceważenie, uwłaczanie dobremu imieniu i godności, co uzasadnia obowiązek złożenia stosownego, żadanego przez powódkę oświadczenia.

W piśmie procesowym z dnia 12 stycznia 2017r. (k. 58) powódka sprecyzowała przed Sądem Okręgowym swoje roszczenie, domagając się od strony pozwanej wywieszenia

w widocznym dotychczasowym miejscu pracy powódki oświadczenia o treści: „Przepraszamy za wszystkie zachowania naruszające dobra osobiste powódki w miejscu pracy, polegające

na jej dyskredytacji, zlekceważeniu jej, uwłaczaniu jej dobremu imieniu jako wieloletniego pracownika, poniżaniu godności powódki oraz doprowadzeniu do zaniżonego poczucia własnej wartości powódki”.

Strona pozwana w piśmie z dnia 4 listopada 2016r. wniosła o oddalenie powództwa

i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, zaprzeczając, jakoby naruszyła jakiegokolwiek zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dobra osobiste powódki. Odnosząc się do żądania przeproszenia poprzez wywieszenie w widocznym miejscu

u pozwanej oświadczenia, pozwana stwierdziła, że nie doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki, a wszystkie czynności dokonywane względem niej miały swe uzasadnienie w przepisach prawa.

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2018r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w Katowicach w punkcie 1 nakazał stronie pozwanej złożenia oświadczenia na piśmie wobec powódki o następującej treści: Fabryki (...) S.A. w K. przeprasza J. S. za wszystkie zachowania naruszające godność i dobre imię w miejscu pracy, za jej lekceważenie i dyskredytację jako wieloletniego pracownika” i zamieszczenie tego oświadczenia w siedzibie pozwanej w widocznym miejscu - w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; zaś w punkcie 3 nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Okręgowy w Katowicach) kwotę 600 zł tytułem opłaty.

Sąd Okręgowy ustalił, iż powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 2 stycznia 1986r. do 5 lutego 2001r., a następnie od dnia 1 czerwca 2001r. Od 1 czerwca 2001r. do 31 marca 2011r. zajmowała stanowisko specjalisty do spraw kadr, zaś od dnia 18 kwietnia 2011r. starszego specjalisty do spraw kadr, za wynagrodzeniem zasadniczym wg kategorii XIV w kwocie 3.000 zł brutto oraz premią uznaniową. Do jej obowiązków pracowniczych należało: prowadzenie bieżącej obsługi pracowników Spółki, w tym przygotowanie wniosków i dokumentów związanych z nawiązaniem i ustaniem stosunku pracy, sporządzanie umów o pracę pracowników oraz angaży dotyczących uposażeń, stanowisk pracy, miejsc pracy, prowadzenie ewidencji pracowników, akt osobowych pracowników zatrudnionych w spółce, współpraca z organami ds. zatrudnienia, ustalenie uprawnień pracowników do urlopu wypoczynkowego i prowadzenie kartotek urlopowych, zgłaszanie do ZUS zatrudnionych pracowników i członków ich rodzin oraz wyrejestrowywanie po ustaniu zatrudnienia, zgodnie z obowiązującymi przepisami, obsługa systemu Impuls-Kadry Płace, Płatnik, opracowywanie planu etatyzacji, przygotowywanie rocznych raportów dotyczących zatrudnienia.

W 2008r. powódka uzyskała tytuł magistra na kierunku zarządzanie w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Powódka rozszerzała swoją wiedzę na licznych kursach.

W 2005r. została wyróżniona odznaką wzorowego pracownika, również inni pracownicy mieli o jej pracy dobre zdanie.

W piśmie z dnia 14 marca 2016r. powódka zwróciła się do prezesa zarządu (...) S.A. z prośbą o zweryfikowanie zatrudnienia w dziale pod względem otrzymywanego wynagrodzenia i anulowanie dysproporcji. Zdaniem powódki w komórce, w której była zatrudniona, dochodziło do różnicowania sytuacji pracowników poprzez niekorzystne ukształtowanie wynagrodzeń. W związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy jednej z pracownic do 2/3 etatu, nie podjęto decyzji o zmniejszeniu jej wynagrodzenia. W ten sposób ustalone wynagrodzenie nie mieściło się w taryfikatorze stanowisk nierobotniczych dla stanowiska specjalisty i starszego specjalisty. Wcześniej, wnioskiem z dnia 3 marca 2014r. pracownicy działu kadr i plac zwracali się o podwyższenie stawek wynagrodzeń.

Jednocześnie Sąd Okręgowy ustalił, iż u pozwanej blokowane są strony internetowe niesłużące pracy. Systemem blokad stron internetowych pozwana obejmowała wszystkich pracowników Spółki. W biurze działu kadr znajdowała się mała drukarka, która miała służyć do drukowania dokumentów obsługiwanych przez dział pracowników. Na korytarzu była zaś duża drukarka, której eksploatacja była tańsza. Dostęp do małej drukarki był często blokowany, by skłonić pracowników do korzystania drukarki znajdującej się na korytarzu. Podyktowane było to oszczędnościami.

W dniu 24 marca 2016r., po złożeniu pisma z dnia 14 marca 2016r., powódka została wezwana do prezesa, który poinformował ją, że od 1 kwietnia będzie zwolniona i że może pójść na „chorobowe”. Powódka odmówiła.

Okolo godz. 9:30 powódce został zablokowany dostęp do systemu kadrowego.

Około godz. 11.00 powódka otrzymała pismo przenoszące ją do innego działu (k. 61) z dyspozycją natychmiastowego opuszczenia stanowiska i zdania munduru górniczego. Powódka - jak podano - w związku z potrzebami pracodawcy, z powołaniem na art. 42

§ 4 k.p. została przeniesiona na okres od dnia 24 marca 2016r. do dnia 31 marca 2016r. do pracy w dziale logistyki i magazynów na stanowisku specjalisty d/s logistyki i zakupów.

Powódka po przeniesieniu do biura działu logistyki została usadowiona przy stoliku okolicznościowym, który służył do przyjmowania gości. Stolik widoczny był z korytarza w razie otwarcia drzwi. Ponadto w dziale znajdowały się biurka zajmowane przez innych pracowników. Jedno z nich należało do chwilowo nieobecnego pracownika, który tego dnia około godziny 13.00 wrócił do biura. Powódce nie powierzono żadnych czynności. Na jej prośbę polecono jej porządkowanie segregatorów i starych dokumentów. Pracownicy Spółki, przychodząc do działu logistyki, przyglądali się powódce i pytali ją o przyczynę jej znajdowania się w tym dziale przy stoliku okolicznościowym. Również znajomi męża powódki, pracującego w innej spółce w okolicy, pytali go o sytuację powódki w pracy. Powódka w czasie pracy w dziale kadr siedziała przy osobnym biurku, gdzie wykonywała swe czynności przy komputerze.

W dniu 29 marca 2016r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2016r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała zmniejszenie stanu zatrudnienia w dziale kadr i płac - likwidację stanowiska. Od 1 kwietnia do 14 kwietnia do 2016r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, zaś od 15 kwietnia została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Powódka nie odwoływała się od rozwiązania umowy o pracę.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o dowody z dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości. Sąd ten dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie odnoszącym się do okoliczności dotyczących przeniesienia jej do działu logistyki i magazynów, mając na uwadze, że były one szczegółowe, lecz przy tym spójne, logiczne i nie budziły wątpliwości, znajdując potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy, w tym w zeznaniach świadków M. W. oraz B. P. co do faktu, że powódka siedziała przy stoliku oraz że w pokoju pracowników w dziale logistyki i magazynów znajdowały się biurka używane do pracy przez innych pracowników, a jedynie okazjonalnie niezajęte. Stąd Sąd ten nie oparł ustaleń o zeznania świadka B. P. w zakresie, w którym świadek ten stwierdził, że powódka miała możliwość pracy przy biurku, należącym wszak do innej osoby. Co do zeznań pozostałych świadków, Sąd Okręgowy wskazał, że ich zeznania były zasadniczo zbieżne, zaś różnice między ich relacjami uwarunkowane były w głównej mierze różnym zasobem informacji o warunkach zatrudnienia i wykonywania pracy przez powódkę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przytoczone wyżej okoliczności, a w szczególności powierzenie powódce pracy nieodpowiedniej dla jej wykształcenia oraz doświadczenia w zakresie prowadzenia spraw kadrowych - rozpatrywane kompleksowo i oceniane w powiązaniu z sobą - doprowadziły do oceny, że działania podjęte przez pracodawcę w stosunku do powódki stanowiły naruszenie jej godności jako pracownika. Zgodnie bowiem z utrwalonym w doktrynie poglądem, do działań naruszających godność pracownika można zaliczyć także wydanie pracownikowi polecenia wykonywania pracy nie wchodzącej w zakres jego obowiązków pracowniczych, jeśli polecenie to miały na celu poniżenie pracownika.

Sąd ten zwrócił przy tym uwagę, że strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że przeniesienie było podyktowane obiektywnymi potrzebami pracodawcy. Nie było zatem - w ocenie tegoż Sądu - jakiegokolwiek potrzeby skierowania powódki do wskazanego działu, a działania pozwanej nosiły znamiona intencjonalnego, świadomego i nacechowanego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania powódki w oczach innych pracowników, co jednoznacznie narusza obciążający pozwaną obowiązek poszanowania godności pracownika wskazany w art. 11¹ k.p. Sąd Okręgowy

podkreślił, iż powódce nie powierzono zadań do wykonania w dziale logistyki. Dopiero po upomnieniu się o nie, powódka otrzymała do wykonania pracę poniżej i niezgodną z jej kwalifikacjami zawodowymi, czyli segregowanie starych dokumentów. Z akt spraw wynika, że dział, do którego przeniesiona została powódka, nie potrzebował wsparcia kolejnego pracownika. Tym samym, przeniesienie powódki do innego działu nie było podyktowane potrzebami pracodawcy i miało na celu poniżenie powódki. Również sama procedura przeniesienia powódki – w opinii Sądu Okręgowego - miała na celu upokorzenie jej. Powódka została potraktowana jak zbędny pracownik, gdyż przeniesiono ją z pracy przy biurku i komputerze do stolika okolicznościowego, którego nie można uznać za stanowisko pracy również mając na uwadze unormowania bhp.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 24 § 1 k.c., nakazał pozwanej złożenie powódce pisemnego oświadczenia o treści: Fabryka (...) S.A. w K. przeprasza J. S. za wszystkie zachowania naruszające jej godność i dobre imię w miejscu pracy, za jej lekceważenie i dyskredytację jako wieloletniego pracownika” oraz zamieszczenie tego oświadczenia w siedzibie pozwanej w widocznym miejscu w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia się wyroku.

Według tegoż Sądu, treść nałożonego zobowiązania odpowiada rodzajowi naruszenia dóbr osobistych powódki i w myśl art. 24 § 1 k.c. stanowi współmierny środek zmierzający do usunięcia skutków naruszenia.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 w zw. z § 8 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 z późn. zm.).

W oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę opłaty od pozwu w zakresie żądania ochrony dóbr osobistych, w wysokości 600 zł.

W apelacji od zaprezentowanego rozstrzygnięcia strona pozwana zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na treść wydanego orzeczenia, a to:

a) art. 321 k.p.c. poprzez zasądzenie ponad żądanie strony wyrażone w toku postępowania, w szczególności poprzez nakazanie pozwanej Spółce złożenia pisemnego oświadczenia wobec powódki J. S., mimo żądania powódki wyłącznie w zakresie opublikowania oświadczenia w widocznym miejscu w siedzibie pozwanej Spółki;

b) art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, w tym poprzez uznanie, iż działania pracodawcy w świetle zeznań świadków naruszyły dobra osobiste powódki, a w konsekwencji:

2. naruszenie prawa materialnego, poprzez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, a to:

a) art. 6 k.c. w zw. z art. 24 k.c. poprzez uznanie, iż w myśl powołanych przepisów powódka udowodniła naruszenie dóbr osobistych;

b) art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. art. 42 § 4 k.p. polegający na uznaniu, iż okoliczności wskazywane przez powódkę i działania pracodawcy podejmowane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy naruszyły dobra osobiste powódki.

Wskazując na te zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Zdaniem apelującej, Sąd pierwszej instancji, wbrew zakazowi wynikającemu

z art. 321 k.p.c., orzekł ponad żądanie powódki wyrażone w pozwie z dnia 30 lipca 2016r. oraz w dalszym toku sprawy. Skarżąca pozwana wskazała, iż punkt 1 wyroku z dnia 25 stycznia 2018r., oprócz obowiązku zamieszczenia w siedzibie pozwanej spółki oświadczenia o następującej treści Fabryki (...) S.A. w K. przeprasza J. S. za wszystkie zachowania naruszające jej godność i dobre imię w miejscu pracy, za jej lekceważenie i dyskredytację jako wieloletniego pracownika” zawiera dodatkowo nakaz złożenia wyżej wymienionego oświadczenia na piśmie wobec powódki, co nie było objęte żądaniem pozwu sporządzonym przez profesjonalnego pełnomocnika, jak również nie zostało sprecyzowane w dalszym toku postępowania, w tym w szczególności w piśmie powódki z dnia 12 stycznia 2017r., stanowiącym wykonanie zobowiązania Sądu z dnia 20 grudnia 2016r.

Jednocześnie, zdaniem strony pozwanej, dokonując prawidłowej oceny całokształtu sytuacji, można dojść do wniosku, iż powódka pewne sytuacje odbierała w nazbyt osobisty, emocjonalny sposób, co niewątpliwie przełożyło się na ocenę sytuacji związanej

z wypowiedzeniem umowy o pracę. Niewątpliwie stres i emocje związane z samym faktem wypowiedzenia umowy o pracę spotęgowały u powódki ocenę całokształtu sytuacji, co zostało przez nią potraktowane jako naruszenie jej dóbr osobistych.

Uszło przy tym uwadze Sądowi pierwszej instancji - według skarżącej - iż powódka w dużej mierze, jako naruszenie jej dóbr osobistych, traktuje każdorazową nerwową, czy napiętą sytuację w pracy związaną m.in. z normalnymi procedurami przyjętymi u pracodawcy, jak np. konieczność drukowania na głównej drukarce, oczekiwanie na działania zmierzające do zwolnienia blokady konkretnej strony internetowej, czy konieczność zdania munduru górniczego. Sąd ten, dokonując oceny, iż strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że przeniesienie powódki do działu logistyki było podyktowane potrzebami pracodawcy, w zupełności pominął zarówno zeznania świadków (m.in. świadka D. P. oraz K. N. - protokół z rozprawy z dnia 29 marca 2017r., odnoszące się do przeniesienia pracowników pozwanej spółki do zewnętrznej spółki, a tym samym koniecznością uzupełnienia braków kadrowych oraz świadka B. P. - protokół rozpraw z dnia 14 czerwca 2017r.), jak również samej powódki.

W zakresie okoliczności związanych z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i czasowym powierzeniem innych czynności w dziale logistyki, skarżąca podkreśliła, iż czynności pracodawcy nie zostały w tym zakresie zakwestionowane przez powódkę w postaci złożenia formalnego odwołania do Sądu, co więcej powódka podczas przesłuchania potwierdziła, iż pracodawca ma prawo do podejmowania takich działań. Czynności te należy uznać na legalny i prawidłowy sposób wykonywania przez pracodawcę uprawnień wynikających z Kodeksu Pracy. Sąd pierwszej instancji wskazał, iż przeniesienie powódki

do pracy w dziale logistyki nastąpiło z naruszeniem art. 42 § 4 k.p., pomijając przy tym zgromadzone w niniejszej sprawie dokumenty (czasowe powierzenie pełnienia obowiązków) oraz zeznania świadków, w tym świadka D. P., K. N. oraz B. P.. W ocenie apelującej, uszło uwadze Sądowi pierwszej instancji, iż powódce powierzono stanowisko specjalisty d/s logistyki i zakupów, a powódka w okresie świadczenia pracy w dziale logistyki wykonywała te same czynności, co pozostali pracownicy w/w działu w danej sytuacji Spółki.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jako własne i uzupełniając je w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

1. Z uwagi na przedmiot sporu, podkreślenia wymaga, iż art. 47 Konstytucji RP, zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną czci i dobrego imienia, zaś przepisy art. 24, art. 66 ust. 1 i art. 68 Konstytucji RP zawierają gwarancję

ochrony pracy. Konkretyzacją pierwszej z wyżej wymienionych kategorii wolności obywatelskich są między innymi - stanowiące materialnoprawną podstawę żądania pozwu - przepisy art. 23 i art. 24 k.c.

oraz art. 11¹ k.p., regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa. Przepisy te traktują o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego czci, godności pracowniczej i dobrego imienia. Trzeba przypomnieć, że zgodnie z przepisem art. 11¹ k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c. Zawiera natomiast przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa cywilnego oraz orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (część zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (część wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska, bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s.104; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008r., II PK 71/08). Odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008r., II PK 71/08).

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym dobrego imienia) pracownika, pracownik - tak jak w niniejszym sporze - może dochodzić swoich pretensji na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.

2. Rozpoznając roszczenie w tym zakresie, należy w pierwszej kolejności ustalić czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego pracodawcy było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Ciężar dowodu, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, spoczywa na osobie poszukującej ochrony prawnej z mocy art. 24 k.c., natomiast na sprawcy owego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004r., V CK 608/03).

Oczywistym jest przy tym, iż ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

6 października 1969r., I CR 305/69; z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01; z dnia 5 kwietnia 2002r., II CKN 953/00; z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03 i z dnia 17 września 2004r., V CK 69/04).

Jednocześnie trzeba mieć na względzie, że na pracodawcy ciąży ryzyko prowadzonej działalności, zaś sam stosunek pracy cechuje się podporządkowaniem pracowniczym. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie

w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p.

(por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99 oraz z dnia 18 lutego 2016r., II PK 352/14). Zatem, aby osiągnąć zakładany cel, pracodawca może podejmować czynności organizacyjne, w tym, zgodnie z art. 42 § 4 k.p., powierzyć pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, inną pracę

niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Należy zatem wskazać, że norma art. 42 § 4 k.p. - uprawniająca pracodawcę

do czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę - ma charakter szczególny, co zakazuje dokonywania jej wykładni rozszerzającej oraz uniemożliwia pracodawcy korzystanie z tego uprawnienia w sposób naruszający prawem chronione interesy pracownika. Układ warunkujący możliwość wykorzystania powyższej regulacji wyznaczony został przez przesłankę w postaci uzasadnionych potrzeb pracodawcy oraz gwarancjami dla pracownika w postaci powierzenia pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, wyjątkowość ustawowego odstępstwa od reguły zobowiązania pracownika do świadczenia pracy określonej w umowie

o pracę wymaga ścisłej wykładni ustawowych gwarancji prawnych dla pracownika kierowanego do innej pracy niż określona w umowie o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 maja 1997r., I PKN 131/97 oraz z dnia 21 lutego 2008 r., II PK 171/07).

Nie powinno przy tym budzić wątpliwości, iż powierzenie na podstawie art. 42

§ 4 k.p. pracownikowi pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (względami organizacyjnymi, technologicznymi lub ekonomicznymi) potrzeby pracodawcy, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11¹ k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego

i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika.

3. Odnosząc się do zarzutów apelacji, wskazać trzeba, iż postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji pełnej nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji stosuje zarówno przepisy szczególne odnoszące się do postępowania przed tym sądem

(art. 381, 382 k.p.c.), jak i odpowiednio - z mocy odesłania zawartego w art. 391 § 1 k.p.c. - przepisy regulujące przebieg postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji

(art. 227, 235-315 k.p.c.). Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym "sprawę", a nie "apelację" (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne

od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze rozpoznanie sprawy

w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie zaś wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu

(art. 382 k.p.c.) i po trzecie danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2

w związku z art. 391 § 1 k.p.c.).

Powołany wyżej przepis art. 382 k.p.c., mający charakter ogólnej dyrektywy, stanowi, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

Zatem, w okolicznościach niniejszej sprawy podkreślenia wymaga - czego zdaje się nie dostrzegać apelująca - że zdarzenia, na które powołuje się powódka w istocie wystąpiły

w dniu 24 marca 2016r. W dniu tym - co wynika z niekwestionowanych wyjaśnień J. S. -powódka została wezwana do prezesa pozwanej na godzinę 7:00. Z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki u pozwanej wynika, że powódka była wówczas pracownikiem o kilkudziesięcioletnim stażu pracy u pozwanej. Całe swoje życie zawodowe i rozwój zawodowy połączyła z pracą w dziale kadr u pozwanej. Założyć należy, iż - skoro przez wiele lat zajmowała się sprawami kadrowymi w szerokim zakresie, opisanym przez Sąd pierwszej instancji - znana była pracownikom pozwanej. Należy również przyjąć, że strona pozwana, delegując powódkę na szkolenie w zakresie ubezpieczeń społecznych

w dniu 23 marca 2016r., kierowała się swoimi uzasadnionymi potrzebami. Zatem, w dniu

24 marca 2016r. (Wielki Czwartek, będący również dniem urodzin powódki) o godz. 7:00

w sekretariacie gabinetu prezesa zjawiała się powódka, oczekując, że w trakcie spotkania

z prezesem wyjaśnione zostaną wątpliwości, z jakimi wystąpiła w piśmie z dnia 14 marca 2016r. Powódka czekała w sekretariacie na prezesa, tymczasem - jak wynika z wyjaśnień powódki, którym pozwana nie zaprzeczyła - prezes zjawiał się dopiero po godz. 8:00.

W trakcie spotkania prezes pozwanej przekazał powódce, że ma zawyżone poczucie własnej wartości, a następnie, że oświadczył powódce, że ją zwalnia od 1 kwietnia 2016r. Przekazał, że powódka może „iść na chorobowe” (k. 127). Po tym spotkaniu prezes wezwał do siebie kierownika działu kadr D. P. i polecił jej przygotować pismo o przeniesieniu powódki do działu logistyki (k. 72). Około godziny 11:00 powódka otrzymała pismo pozwanej, w którym stwierdzono, że w związku z potrzebami pracodawcy, a na podstawie dyspozycji art. 42 § 4 k.p., powódka zostaje przeniesiona na

okres od dnia 24 marca 2016r. do dnia 31 marca 2016r. do pracy w dziale logistyki i magazynów na stanowisko specjalisty d/s logistyki i zakupów. W dziale logistyki powódka nie miała przydzielonego miejsca pracy

i początkowo zajęła miejsce przy biurku, nieobecnego chwilowo pracownika. Po jego powrocie, powódka usadowiona została na fotelu przy stoliku okolicznościowym. W tym miejscu pracy widziana była przez swojego dotychczasowego przełożonego D. P.

(k. 72). Początkowo powódce nie przydzielono obowiązków pracowniczych i dopiero, gdy zwróciła się z prośbą o wyznaczenie zadań, wskazano, że ma „odzyskiwać segregatory”.

W świetle przedstawionych okoliczności - wynikających ze spójnych dowodów

w postaci zeznań świadków, wyjaśnień ubezpieczonej oraz dowodów z dokumentów - uznać należy, iż powódka została poniżona i upokorzona przez prezesa pozwanej, który wobec zgłaszanych przez nią na piśmie postulatów i wątpliwości płacowych, wezwał ją na spotkanie, na które się następnie spóźnił ponad godzinę. W trakcie tego spotkania nie tylko nie wyjaśnił wątpliwości, z jakimi wystąpiła powódka (długoletni i wysoko wykwalifikowany pracownik działu kadr), lecz zakomunikował jej decyzję o zwolnieniu. Następnie wykorzystał instrumentalnie przepis art. 42 § 4 k.p., kierując powódkę do pracy w dziale logistyki

i zakupów. Uczynił to wobec pracownika, który dzień wcześniej – zapewne w interesie pozwanej - był uczestnikiem szkolenia obejmującego zagadnienia kadrowe. Podkreślenia wymaga, że w dziale logistyki nie było dla powódki miejsca pracy i żadnych zadań

do wykonania. Powódka nie miała kwalifikacji formalnych i doświadczenia zawodowego, aby wykonywać pracę specjalisty do spraw logistyki i zakupów w wymienionym dziale. Kierownik tego działu B. P. w swych zeznaniach podała, że nie wie czy była potrzeba zatrudnienia pracownika w tym dziale (k. 90 v.). W następstwie powyższego, powódce powierzono pracę nie wymagającą jakichkolwiek kwalifikacji. Pracę urągającą jej dotychczasowej pozycji zawodowej u pozwanej. Opisane wyżej zachowanie pozwanej ocenione być musi jako bezprawne. Doszło do niego w Wielki Czwartek oraz w dzień urodzin powódki, co wzmacnia jego negatywny odbiór nawet u postronnego obserwatora.

Zatem, uznać trzeba, że powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. powódce pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (jakimikolwiek względami) potrzeby pracodawcy, stanowi naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracowniczej powódki (art. 11¹ k.p.), nosząc przy okazji znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika.

Dalej, podnieść należy, iż w tym samym dniu pozwana zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powódka umowy o pracę, podając, że przyczyną planowanego wypowiedzenia jest zmniejszenie stanu zatrudnienia

w dziale kadr i płac, tj. likwidacja stanowiska pracy. Zawiazki zawodowe w piśmie z dnia

29 marca 2016r. wyraziły swoje zaskoczenie decyzją pracodawcy (dokumenty w aktach osobowych powódki).

Oceniając szybkość działania pozwanej, zwrócić należy uwagę,

że w orzecznictwie sądów ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, to powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony

(art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015r.,

III PK 115/14). Oczywiście jest, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista

lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015r., I PK 183/14). Pamiętać jednak należy, iż również w takiej sytuacji ramy prawne dla decyzji pracodawcy określa powołany wcześniej przepis art. 11³ k.p., nakazujący pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., I PK 33/14).

W niniejszej sprawie pozwana w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29 marca 2016r., przyczyny takiej powódce nie wskazała i po zapoznaniu się w wszystkich okolicznościach niniejszej sprawy, istnieją podstawy by zakładać, że rozwiązanie umowy

o pracę było efektem naglej decyzji prezesa, spowodowanej obiektywnie usprawiedliwioną dbałością powódki o własne interesy płacowe.

4. Kierując się zatem zaprezentowaną wyżej wykładnią przepisów art. 11¹ k.p.

w związku z art. 23 i art. 24 k.c. Sąd pierwszej instancji - wobec przedstawionych okoliczności - trafnie przyjął, że strona pozwana naruszyła dobra osobiste powódki w postaci dobrego imienia i godności, powierzając powódce pracę nieodpowiednią dla jej wykształcenia oraz doświadczenia, a także traktując ją jak zbędnego pracownika.

Wobec zgłoszonych w apelacji zarzutów, podnieść należy, iż powódka, domagając się ochrony swojego dobrego imienia, zażądała zobowiązania pozwanej do złożenia stosownego oświadczenia.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zaskarżony wyrok w części dotyczącej zobowiązania pozwanej do złożenia oświadczenia o treści: Fabryki (...) S.A. w K. przeprasza J. S. za wszystkie zachowania naruszające godność i dobre imię w miejscu pracy, za jej lekceważenie i dyskredytację jako wieloletniego pracownika” i zamieszczenie tego oświadczenia w siedzibie pozwanej

w widocznym miejscu - w terminie 14 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, uwzględnia fakt, że sytuacja pracownicza powódki od dnia 24 marca 2016r. mogła wytworzyć u odbiorcy obraz, iż powódka (wieloletni pracownik działu kadr) pozwala pracodawcy na instrumentalne wykorzystywanie prawa pracy oraz godzi się na poniżające traktowanie.

Skoro zaś działanie pracodawcy miało w istocie publiczny charakter i odebrane być mogło przez szeroką rzeszę z grona załogi strony pozwanej, to dla odwrócenia jego skutków Sąd Okręgowy trafnie nakazał upublicznienie oświadczenia w sposób umożliwiający jego szeroki odbiór, w tym przez współpracowników powódki. Nie wyszedł przy tym ponad żądanie, jeżeli założymy, iż tego rodzaju oświadczenie - co wynika z jego natury, skutku i celu - winno być również (a nawet pierwotnie) kierowane od osoby, która doznała naruszenia dóbr osobistych (art. 24 § 1 k.c.).

Wreszcie, również sama ingerencja Sądu Okręgowego w treść oświadczenia nie wykracza ponad żądanie, lecz ma jedynie charakter redakcyjny, przy zachowaniu zasadniczej jego istoty, czyli przeproszenia za naruszenie godności i dobrego imienia powódki przy założeniu, że powódka była (czemu strona pozwana w zasadzie nie przeczy) wieloletnim pracownikiem.

Zauważyć wypada, że Sąd pierwszej instancji w treści orzeczenia pominął postulowaną przez powódkę tezę o doprowadzeniu powódki do zaniżonego poczucia własnej wartości, co jednak nie podlega kontroli instancyjnej.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku rozstrzygnął na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 8 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 (720 zł x 75%) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA L.Jachimowska
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR