

Sygn. akt III APa 19/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jerzy Andrzejewski
Sędziowie:	SSA Małgorzata Gerszewska (spr.) SSO del. Beata Golba-Kilian
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2018 r. w Gdańsku

sprawy M. B.

przeciwko (...) w G.

o przeproszenie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji (...) w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 maja 2018 r., sygn. akt VII P 82/17

oddala apelację.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Jerzy Andrzejewski SSO del. Beata Golba-Kilian

Sygn. akt III APa 19/18

UZASADNIENIE

Powódka M. B. pozwem wniesionym przeciwko pracodawcy (...) w G. wniosła o nakazanie pozwanemu złożenia przeprosin poprzez odczytanie w obecności pracowników i koordynatorów (...) w G. oświadczenia o treści: „(...)”; ponadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty; ponadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2018 r. powódka ostatecznie sprecyzowała żądanie nakazania złożenia przez pozwanego przeprosin powódki poprzez odczytanie oświadczenia, o treści jak w pozwie, w obecności co najmniej 80 % pracowników i koordynatorów pozwanego. Jako podstawę faktyczną żądania powódka wskazała fakt ujawnienia przez byłą dyrektor pozwanego informacji dotyczących

jej zdrowia – rodzaju choroby, a także przedstawienie jej jako osoby niekompetentnej, popełniającej wiele błędów i powodującej konflikty.

Pozwany (...) w G. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie, podnosząc, że powódka sama informowała współpracowników o swoim stanie zdrowia i leczeniu; ponadto podniósł, że jakkolwiek przeprowadzone postępowanie wewnętrzne doprowadziło do ustalenia, że była dyrektorem nagannie zachowywała się w odniesieniu do wychowanków, to nie ustalono, aby zachowania takie miały miejsce w stosunku do powódki.

Wyrokiem z dnia 9 maja 2018 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

I. nakazał pozwanemu (...) w G., aby przeprosił M. B. poprzez odczytanie w obecności co najmniej 80% pracowników oświadczenia o treści: „(...)”;

II. zasądził od pozwanego (...) w G. na rzecz M. B. kwotę 3000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych;

III. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

IV. zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, że pozwany (...) w G. jest jednostką budżetową miasta (...), działającą na podstawie uchwały Rady Miasta (...) nr (...) w sprawie nadania statutu (...) – placówce socjalizacyjnej, zmienionej uchwałą nr (...) Rady Miasta (...) z dnia 25 sierpnia 2011 r. oraz na podstawie zarządzenia nr (...) Prezydenta Miasta (...) z dnia 14 października 2011 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego (...), jako (...). Pozwany działa, jako całodobowa (...) w której (...); pozwany posiada filię „(...)”, której siedziba mieści się w G., przy ul. (...).

Powódka M. B. od 15 marca 1998 r. jest zatrudniona w pozwanym (...) w G. (poprzednio (...) w G.), przy czym do 31 grudnia 2005 r. na stanowisku wychowawcy, od 1 stycznia 2006 r. na stanowisku starszego wychowawcy. Z dniem 1 grudnia 2007 r. pozwany pracodawca w związku z powierzeniem powódce dodatkowych obowiązków polegających na koordynacji pracy pedagogicznej wychowawców w (...) ustalił jej stanowisko pracy, jako starszy wychowawca – koordynator. Od 1 grudnia 2009 r. pozwany powierzył powódce, zatrudnionej na stanowisku starszego wychowawcy – koordynatora, obowiązki koordynatora w filii (...), tj. w „(...)”. Od 1 września 2010 r. pozwany powierzył również powódce obowiązki kontroli gospodarki finansowej w (...). Od 1 stycznia 2012 roku powódka pełniła funkcję koordynatora zadaniowego. W okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 30 kwietnia 2015 r. powódka pełniła obowiązki dyrektora (...).

W 2014 r. powódka leczyła schorzenie w postaci nerwicy. O jej leczeniu wiedziały koleżanki z pracy, tj. M. W., B. W. oraz B. S. (P.)

W okresie od 1 maja 2015 r. do 28 kwietnia 2017 r. dyrektorem pozwanego (...) w G. była M. B. (1).

W 2015 r. powódka miała pierwszy epizod depresyjny. Leczyła się psychiatrycznie w związku z depresją. Przedstawiała pozwanemu pracodawcy zwolnienia lekarskie od specjalisty psychiatry. W listopadzie 2015 r. powódka powiedziała dyrektorowi pozwanego M. B. (1) o przyczynie swojej nieobecności w pracy – leczeniu psychiatrycznym.

Na przełomie lutego i marca 2016 r. pomiędzy powódką, a dyrektorem pozwanego pojawiły się różnice zdań i poglądów w kwestii sposobu zarządzania placówką; różnice dotyczyły m.in. konieczności i sposobu przeprowadzenia remontu budynku. Powódka tłumaczyła dyrektorowi, iż koordynowany przez nią zespół pracowników pozwanego nie jest w stanie osobiście wykonać remontu z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi. Stanowisko to spotkało się z niezadowolaniem dyrektora M. B. (1).

W wakacje 2016 r. dyrektor pozwanego wyraziła niezadowolenie z powodu zabrania przez powódkę (...) syna na wyjazd integracyjny.

W październiku 2016 r. do pozwanego wpłynęła anonimowa skarga na dyrektora pozwanego M. B. (1). Powódka z racji pozostawiania przewodniczącą związków zawodowych u pozwanego została powołana do komisji. M. B. (1) stanęła na stanowisku, iż powódka jako podległy jej pracownik, nie powinna brać udziału w komisji.

S. S., starszy wychowawca u pozwanego w okresie od stycznia 2016 r. do grudnia 2016 r. dowiedziała się o fakcie leczenia psychiatrycznego powódki na przełomie lutego/marca 2016 r. od dyrektora M. B. (1), w trakcie rozmowy w pokoju wychowawców, w tzw. cztery oczy. Dyrektor pozwanego pytał S. S., czy zauważyła u powódki jakiegokolwiek zaburzenia psychiczne oraz czy z powódką jest wszystko w porządku. Miała miejsce również sytuacja, w której dyrektor powiedziała S. S., iż „(...)”. Wcześniej, tj. przed rozmową z dyrektorem pozwanego, S. S. nie miała wiedzy, iż powódka leczy się psychiatrycznie.

W okresie od 1 do 14 listopada 2016 r. powódka ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu leczenia psychiatrycznego.

W dniu 5 listopada 2016 r., ok. godz. 21.00, dyrektor pozwanego M. B. (1) poinformowała pracowników pozwanego – M. K., B. M. oraz K. K. o pozostawianiu przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, wystawionym przez lekarza psychiatrę. Dyrektor stwierdziła, iż powódka leczy się na schorzenie w postaci depresji, przyjmuje leki psychiatryczne, rano przychodzi do pracy w złej formie, zatacza się. M. K. miała wówczas dyżur nocny w placówce. B. M. oraz K. K. dojechali na spotkanie z dyrektorem pozwanego, na jej zaproszenie. M. K. miała wcześniej wiedzę o fakcie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim, przy czym nie wiedziała przez lekarza jakiej specjalności zwolnienie to zostało wystawione. M. K. uczestniczyła również w spotkaniu zespołu pedagogów pozwanego, w trakcie którego dyrektor M. B. (1) stwierdziła, iż powódka miała wziąć zwolnienie lekarskie celem sprawowania opieki nad matką, a przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu leczenia psychiatrycznego.

B. M. dowiedział się w maju 2015 r. o leczeniu psychiatrycznym powódki od innych pracowników, m.in. M. W., R. U.. Na początku 2016 r. powódka powiedziała osobiście B. M., że leczy się na depresję.

O zwolnieniu lekarskim z powodu leczenia psychiatrycznego powódki pracownik pozwanego, w okresie od września 2016 r. do marca 2017 r., młodszy wychowawca O. P. dowiedziała się po raz pierwszy od K. K., na zasadzie plotki. Na początku lutego 2017 r. dyrektor pozwanego M. B. (1) na spotkaniu zespołu pracowników powiedziała, że na zwolnieniach lekarskich przebywa trzech pracowników i są to zwolnienia od tego samego lekarza – psychiatry. Zdarzały się sytuacje, że dyrektor pozwanego przychodziła w trakcie pracy O. P. i dawała jej odczuć swoim zachowaniem, za pomocą gestów, min i spojrzeń, że jest niezadowolona z pracy powódki.

S. Ł., pracujący u pozwanego od 2012 r. po raz pierwszy powziął wiedzę o leczeniu psychiatrycznym powódki z plotek pomiędzy pracownikami pozwanego. W czasie zebrania ok. 5 koordynatorów, pod nieobecność powódki dyrektor pozwanego M. B. (1) poinformowała zgromadzonych, że powódka leczy się psychiatrycznie, wskazała, że niewłaściwie prowadzi dokumentację, nie radzi sobie z personelem oraz z wychowankami.

Również na przełomie lutego i marca 2016 r. od dyrektora M. B. (1) o zwolnieniu lekarskim powódki, otrzymanym od specjalisty psychiatry, dowiedziała się B. S., zatrudniona u pozwanego od 9 lat, aktualnie jako starszy wychowawca.

W okresie od grudnia 2015 r. do sierpnia 2016 r. u pozwanego pracowała A. L.. Powódka wprowadzała ją w obowiązki zawodowe. Przez miesiąc pracowała z powódką na wspólnych dyżurach. Podczas pierwszego dyżuru nocnego powódka opowiadała A. L. o życiu prywatnym, w tym o fakcie leczenia psychiatrycznego.

Zatrudniona u pozwanego od 1 lutego 2017 r. A. D., o leczeniu psychiatrycznym powódki oraz jej długotrwałych nieobecnościach z tego powodu, dowiedziała się od O. P., w kontekście rozmów o grafiku pracy i nieobecności w pracy.

Do 31 grudnia 2016 r. powódka pełniła funkcję koordynatora zadaniowego w pozwanym (...)w G., aktualnie jest zatrudniona na stanowisku starszego wychowawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wysokość 1 - miesięcznego wynagrodzenia powódki, obliczonego, jak ekwiwalent pieniężny za urlop, wynosi 3.548,40 zł brutto.

W analizowanej sprawie spornym było, czy dyrektor pozwanego pracodawcy M. B. (1) informowała pracowników pozwanego o leczeniu psychiatrycznym powódki oraz czy w obecności pracowników podważała jej kompetencje zawodowe.

Na okoliczność ustalenia naruszenia dóbr osobistych powódki i jego zakresu Sąd I instancji dopuścił dowód z zeznań świadków oraz przesłuchania powódki w charakterze strony. Zeznania świadków S. S. oraz M. K. potwierdziły, iż dyrektor pozwanego pracodawcy M. B. (1) po raz pierwszy poinformowała pracowników o stanie zdrowia powódki. Zarówno świadek S. S., jak i świadek M. K., dowiedziały się o leczeniu psychiatrycznym powódki od dyrektora pozwanego. Świadek O. P. zeznała, iż o leczeniu psychiatrycznym powódki, po raz pierwszy dowiedziała się od K. K., ale na zasadzie plotki, przy czym potwierdziła w zeznaniach, iż na spotkaniu zespołu w lutym 2017 r. dyrektor pozwanego oficjalnie poinformowała o zwolnieniach powódki wystawionych przez specjalistę psychiatrę. Również świadek S. Ł. zeznał, iż z plotek dowiedział się o leczeniu psychiatrycznym powódki i informacje te traktował wyłącznie jako plotki, jednakże potwierdził w zeznaniach, że na zebraniu koordynatorów pozwanego powziął taką informację oficjalnie od dyrektora pozwanego M. B. (1). Świadcowie S. Ł. oraz O. P. w zeznaniach wskazali, że dyrektor pozwanego rozpowszechniała informacje o nienależytym wykonywaniu obowiązków przez powódkę. W tym zakresie zeznania tych świadków potwierdzają się wzajemnie; pozwany nie wykazał natomiast okoliczności przeciwnych. Ponadto pozwany nie wykazał, aby kierowane przez byłą dyrektor zarzuty pod adresem kompetencji powódki były zasadne; żaden ze świadków nie potwierdził, aby powódka była pracownikiem nierzetelnym, niekompetentnym, nie radzącym sobie z codziennymi obowiązkami. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. S., M. K., O. P. oraz S. Ł. jako logicznym i spójnym. Sąd zaznaczył, że świadkowie, a zwłaszcza świadek S. Ł. był osobą nie zaangażowaną w konflikt, nie związaną bliżej znajomością towarzyską z powódką, co więcej, stan faktyczny opisywał rzeczowo i bez emocji, dystansując się od zaistniałego w przeszłości sporu. Jego zeznania najlepiej potwierdzają, że była dyrektor pozwanego rzeczywiście ujawniała dane o zdrowiu powódki oraz wypowiadała się negatywnie o powódce i jej kompetencjach wobec innych pracowników.

Sąd ustalił też, że świadkowie M. W., B. W. oraz B. S. o leczeniu psychiatrycznym powódki dowiedziały od niej samej. O swoim życiu prywatnym, w tym o problemach psychicznych, powódka opowiedziała również nowoprzyjętej do pracy świadce A. L.. Także świadkowie B. M. i M. W. wiedzieli o leczeniu psychiatrycznym powódki od niej samej.

Jednocześnie, Sąd Okręgowy zaznaczył, że zeznania żadnego ze świadków nie potwierdziły rzeczywistego spadku autorytetu powódki na skutek działań byłej dyrektor. Wręcz przeciwnie, świadek S. S. w zeznaniach wskazała, iż uważała powódkę za osobę wiarygodną, która miała ogromny autorytet wśród pracowników, w tym pracowników oraz wychowanków. Również świadek M. K. stwierdziła stanowczo, iż powódka cały czas pozostała osobą wiarygodną, a sytuacja, w której dyrektor pozwanego informowała pracowników o leczeniu psychiatrycznym powódki nie wpłynęła na zachwianie jej wiarygodności. Powódka cieszyła się autorytetem u dzieci – wychowanków (...) w G.. Świadek B. W. w zeznaniach wskazała, że jej kontakty z powódką uległy osłabieniu, ale nie z powodu działań dyrektor pozwanej, ale ogólnie z powodu konfliktu u pozwanego pracodawcy.

Zeznania świadka K. F. Sąd ocenił, jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia, albowiem świadek ten nie miał istotnej wiedzy dla rozstrzygnięcia spornej kwestii.

Co do okoliczności zasadniczej dla rozstrzygnięcia sporu w sprawie przesłuchania w charakterze świadka M. B. (1) zasłaniała się niepamięcią, wskazując, że nie pamięta, czy ktoś ją informował o fakcie, iż powódka leczy się w związku ze schorzeniami psychicznymi; nie pamięta również, czy kiedykolwiek mówiła komukolwiek, że powódka leczy się psychiatrycznie. W zeznaniach świadek wskazywała na ogólną atmosferę panującą u pozwanego w okresie, w którym była dyrektorem. Z uwagi na niepamięć istotnych okoliczności spornych zeznania świadka M. B. (1) nie były przydatne dla rozstrzygnięcia sporu.

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powódki złożonym w charakterze strony, co do okoliczności informowania pracowników o jej stanie zdrowia przez dyrektora pozwanego. Co do okoliczności rzeczywistego spadku autorytetu, wyjaśnienia powódki Sąd uznał za niewiarygodne, albowiem z zeznań świadków wynika, że jej autorytet z powodu działań dyrektora nie został podważony.

Mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne, Sąd I instancji uznał powództwo za zasadne w części.

Sąd zważył, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż była dyrektorem pozwanego, działając jako osoba reprezentująca pozwanego i zarządzając w jego imieniu zakładem pracy dopuściła się względem powódki dwójakiego naruszenia jej dóbr osobistych. Pierwsze z naruszeń polegało na ujawnieniu pracownikom pozwanego informacji o rodzaju choroby powódki i jej leczeniu, drugie zaś na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o niskich kompetencjach powódki, jej uchybieniach w pracy, nieumiejętności koordynowania przez nią placówką.

Nie ulega wątpliwości Sądu, iż zachowanie dyrektora pozwanego było bezprawne i zawinione. Dane o rodzaju zwolnienia chorobowego to dane osobowe, o których wie pracodawca, ale nie jest uprawniony do ujawniania tych okoliczności, za wyjątkiem szczególnych sytuacji, które w niniejszej sprawie nie miały miejsca. W okolicznościach przedmiotowej sprawy o leczeniu psychiatrycznym powódki, jej zwolnieniach lekarskich wystawionych przez specjalistę psychiatrę dyrektorem pozwanego informowała pracowników - na przełomie lutego/marca 2016 r. S. S., w dniu 5 listopada 2016 r. M. K., B. M. oraz K. K., na początku lutego 2017 r. O. P., na zebraniu koordynatorów S. Ł.. Pozwany nie wykazał, by zaistniała potrzeba informowania pracowników o stanie zdrowia powódki i jej nieobecności w pracy.

Sąd zaznaczył, że powódka jest starszym wychowawcą, była też koordynatorem zadaniowym placówki pozwanego, miała bezpośredni kontakt z dziećmi – wychowankami, a zatem ważne dla przełożonych były wiadomości o tym, jak się zachowuje w pracy, jaki ma wpływ na wychowanków. W tym zakresie pracodawca ma prawo do oceny zachowania powódki jako pracownika, może również wyrażać zainteresowanie stanem zdrowia powódki, a nawet pytać innych pracowników o jej zachowanie, zwłaszcza, gdy powódka rzeczywiście leczyla się psychiatrycznie.

W ocenie sądu nie zaszły natomiast powody, aby o problemach zdrowotnych powódki informować ogół pracowników obecnych na rutynowym spotkaniu organizacyjnym; były tam bowiem osoby nie pracujące z powódką na co dzień, nie zajmujące się tymi samymi wychowankami, czy pracownicy z innych (...). Nie ulega zatem wątpliwości, że dyrektorem pozwanego bez usprawiedliwionej potrzeby przekazała osobom trzecim wiadomości o zdrowiu powódki, objęte szczególną ochroną przed ich ujawnianiem w ramach ochrony dóbr osobistych.

Oczywiście pracodawca ma prawo do własnej oceny pracy i postawy pracownika, może go oceniać, przekazywać mu informacje o swojej ocenie oraz w zespole omawiać ewentualne nieprawidłowości dotyczące pracy danej osoby, zwłaszcza, jeśli pracuje ona z młodzieżą. Takie spotkania, w czasie których omawiano wzajemne relacje odbywały się w pozwanym (...) i powódka praktyki tej nie kwestionowała. Nie mieści się natomiast w tym zakresie działanie polegające na pomawianiu podległych pracowników, bez ich obecności, wobec innych pracowników o zachowaniach negatywnych, które nie miały miejsca w rzeczywistości. Działania takie stanowią naruszenie dóbr osobistych pracownika, który jak wskazano, ma prawo do rzetelnej oceny, wolnej od krzywdzących ocen jego kwalifikacji i od udzielania nieprawdziwych opinii.

Powódka wniosła o zobowiązanie pozwanego do dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego poprzez nakazanie przeproszenia jej za naruszenie jej dóbr osobistych w sposób wskazany w pozwie oraz domagała się zadośćuczynienia pieniężnego w związku z naruszeniami.

Zgodnie z treścią art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 23 k.c.).

Godność pracownika (art. 11¹ k.p.), zdaniem Sądu, powinna być rozumiana, jako „poczucie własnej wartości, opartej na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych” (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 listopada 2014 r., sygn. III APa 31/14).

Zgodnie z treścią art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ten czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności, ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Sąd podkreślił, że pracodawca powinien nie tylko sam nie naruszać dóbr osobistych pracowników, ale także winien zapobiegać i przeciwdziałać ich naruszeniu przez innych podległych mu pracowników, w tym pracujących na kierowniczych stanowiskach. Pracownik może wystąpić z roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych zarówno przeciwko bezpośredniemu (faktycznemu) sprawcy naruszenia, jak i pracodawcy. Wobec powyższego odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych powódki ponosi pozwany pracodawca w związku z tym, że nie zapobiegł on, ani we właściwym czasie nie przeciwdziałał naruszeniu tych dóbr przez swojego pracownika na kierowniczym stanowisku. Mało tego, działanie pozwanego miało charakter bezprawny.

Domagając się dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, powódka zgłosiła dwa roszczenia, a mianowicie złożenie oświadczenia o przeprosinach i zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 10.000 zł.

Sąd uznał żądanie złożenia oświadczenia o treści sformułowanej w pozwie, w obecności co najmniej 80% pracowników pozwanego, za zasadne w świetle art. 24 §1 k.c. w zw. z 11¹ k.p. i w zw. z art. 300 k.p. i zobowiązał pozwanego do złożenia powódce tego oświadczenia, o czym orzekł, jak w punkcie I wyroku.

W ocenie Sądu, tak złożone przeprosiny są adekwatne do dokonanego naruszenia, które miało miejsce wśród pracowników tego zakładu pracy. Sąd zmodyfikował zgłoszone przez powódkę oświadczenie w nieznacznym zakresie. Sąd uznał, że działania byłej dyrektor były działaniami, które co do zasady, mogły spowodować zachwianie jej wiarygodności wśród pracowników; jak jednak wykazało niniejsze postępowanie ostatecznie do takiego skutku nie doszło. Z tego względu zwrot „(...)” zastąpiono w orzeczeniu zwrotem „(...)”. Sąd usunął też z oświadczenia nazwisko byłej dyrektor zastępując go określeniem „(...)”. Określenie takie jest wystarczające dla usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych; w małym gronie pracowników nie będzie wątpliwości co do tego, jakiego działania w rzeczywistości dotyczą przeprosiny. Sąd zważył, że umieszczenie nazwiska byłej dyrektor spowodowałoby powstanie oświadczenia pracodawcy, które stwierdzałoby działania konkretnej osoby w sytuacji, gdy nie była ona stroną procesu, roszczenie nie było skierowane przeciwko niej i nie mogła się ona bronić przeciwko złożeniu takiego oświadczenia w niniejszym procesie.

Przechodząc do drugiego ze zgłoszonych przez powódkę roszczeń Sąd wskazał, iż zgodnie z treścią art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Przy żądaniu przyznania odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia na rzecz pokrzywdzonego podstawowym kryterium oceny winien być rozmiar ujemnych następstw w sferze psychicznej pokrzywdzonego, bowiem celem przyznania ochrony w formie majątkowej jest zrekompensowanie i złagodzenie doznanej krzywdy moralnej. Z

tych przyczyn sąd jest zobowiązany ustalić zakres cierpień pokrzywdzonego, a przy ocenie tej przesłanki nie może abstrahować od wszystkich okoliczności towarzyszących powstaniu krzywdy. Jedynie znikomość ujemnych następstw może być podstawą oddalenia powództwa o przyznanie zadośćuczynienia na rzecz pokrzywdzonego (podobnie Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 24 lipca 2008 roku, I ACa 1150/06).

Sąd uznał, iż w oparciu o art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p. roszczenie powódki za usprawiedliwione co do zasady. Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy, Sąd ocenił, że właściwą kwotą, którą należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki, będzie kwota 3.000 zł. Kwota ta jest odpowiednia do rozmiaru krzywdy powódki, przy uwzględnieniu, że powinna być ona umiarkowana i odpowiadać przeciętnej stopie społeczeństwa. Zadośćuczynienie ma być środkiem, który z jednej strony ma być odpowiedni do stopnia naruszenia dobra osobistego, z drugiej zaś ma stanowić wyraźną dolegliwość dla naruszającego dobro osobiste, tak aby powstrzymać jego oraz osoby znajdujące się w podobnej sytuacji od podejmowania takich działań w przyszłości. Jeżeli zadośćuczynienie ma mieć oddziaływanie prewencyjne, a taka jest również jego funkcja, to ustalając jego wysokość należy brać pod uwagę zarówno skalę naruszonego dobra, wpływ tego naruszenia na osobę, której dobro zostało naruszone, jak i możliwości jego zapłaty przez naruszającego to dobro. Nie chodzi w tym przypadku o to, aby wyrządzenie krzywdy było okazją do uzyskania przychodów przez pokrzywdzonego, lecz o to, aby zadośćuczynienie było na tyle dotkliwe dla naruszającego cudze dobro osobiste, aby powstrzymało go przed naruszaniem dóbr osobistych innych osób, albo przynajmniej świadomość jego dotkliwości, musiała być brana pod uwagę w przyszłości. Nie może być ono nadmiernie wygórowane, ale jego wysokość może odbiegać od przeciętnych dochodów osiąganych w społeczeństwie i powinna raczej być proporcjonalna do sytuacji majątkowej sprawców naruszenia cudzego dobra osobistego.

Ustalając wysokość zadośćuczynienia Sąd uznał, że adekwatna do rozmiaru krzywdy będzie kwota odpowiadająca wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki. W ocenie Sądu przeprosiny nie stanowiłyby wystarczającego zadośćuczynienia zwłaszcza wobec różnych form naruszenia dóbr osobistych.

Z drugiej strony, żądana przez powódkę kwota 10000 zł była nadmierna. Sąd wziął pod uwagę, że działania dyrektor nie doprowadziły do zachwiania wiarygodności powódki i spadku jej autorytetu w pracy, nie doszło do skutku w postaci odrzucenia przez współpracowników, którzy racjonalnie i obiektywnie ocenili sytuację, nie obarczając powódki winą za zaistniałą sytuację. Trzeba też wskazać, że nie było nieprawdy w tym, że powódka leczyła się psychiatrycznie. Dalej, pamiętać trzeba, że część pracowników wiedziała już wcześniej o leczeniu psychiatrycznym powódki. Istotne jest zwłaszcza, że powódka sama informowała innych pracowników o swojej chorobie; a zatem nie troszczyła się ona o zachowanie tej okoliczności w tajemnicy. Inaczej byłoby, gdyby powódka nikomu o tym nie wspominała, bądź prosiła o dyskrecję. W okolicznościach niniejszej sprawy powódka o leczeniu psychiatrycznym mówiła nie tylko tym pracownikom, których znała od dawna, z którymi się przyjaźniła, ale i nowopoznanym. Powódka nie chroniła zatem swojej prywatności w szczególnie sposób. Skoro mówiła o zdrowiu psychicznym nawet nowopoznanym pracownikom, to powinna liczyć się z tym, że wiedza ta stanie się z czasem wiedzą powszechną w środowisku pracy.

Sąd zaznaczył jednak, że te rozważania nie prowadzą do uznania braku naruszenia ze strony pozwanego. Trzeba bowiem wskazać, że powódka sama decydowała o tym, komu mówi o swojej chorobie, nawet, jeżeli nie mogła liczyć na pełną dyskrecję. Ponadto odróżnić należy sytuację, w której inny pracownik dowiaduje się o zdrowiu powódki jedynie z plotek, a inaczej sytuację, gdy jest to wiedza pewna, udzielona przez pracodawcę na podstawie dokumentów, którymi dysponuje.

Dalej Sąd wyjaśnił, że powódka nie wykazała w niniejszym postępowaniu, by doszło do trwałego uszczerbku na jej zdrowiu. Powódka leczyła się już wcześniej, do 2014 r. na nerwicę, a w 2015 r. przeżyła depresję, na które to okoliczności sama wskazywała podczas postępowania. Wpływ na pogorszenie jej zdrowia mógł mieć również konflikt z byłą dyrektor, który jest o wiele szerszy niż stan faktyczny, na którym oparto powództwo w niniejszej sprawie. Trzeba też wskazać, że skutki naruszenia dóbr osobistych zładogdzą zasądzone przeprosiny.

Mając powyższe na uwadze, Sąd, na mocy art. 24 § 1 k.c. w zw. z 11¹ k.p. i art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p., orzekł jak w pkt II wyroku.

W pkt III wyroku Sąd, na mocy art. 448 k.c. a contrario w zw. z art. 300 k.p., oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 7.000 zł, z przyczyn wskazanych powyżej.

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt IV wyroku, na podstawie 98 §1 k.p.c. i art. 100 zdanie 1 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Powódka zgłosiła dwa żądania – złożenia oświadczenia o odpowiedniej treści i zasądzenia zadośćuczynienia. Ze zgłoszonych roszczeń zostało uwzględnione żądanie dotyczące przeprosin, co daje podstawy do zasądzenia na rzecz powódki kwoty 720 zł na podstawie §8 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia, na mocy art. 98 §1 k.p.c. Natomiast z drugiego żądania powódka wygrała 30% (3.000 zł z 10000 zł), przegrała 70%, co daje podstawy do stosunkowego rozdziału kosztów. W tym przypadku koszty wynoszą 1800 zł (§2 ust. 4 ww. Rozporządzenia), a ich rozdzielenie w stosunku 30% - 70% (540 zł/1260 zł) daje kwotę 720 zł dla pozwanego. Matematyczny rachunek wskazywał zatem na rozstrzygnięcie o wzajemnym zniesieniu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w części dotyczącej pkt I i II, zarzucając mu:

I. Naruszenie przepisów postępowania mogących mieć wpływ na treść orzeczenia, tj.:

a) art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a w efekcie uznanie, że zachowanie byłej dyrektor pozwanej polegające na ujawnieniu pracownikom pozwanego informacji o rodzaju choroby powódki i jej leczeniu oraz na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o niskich kompetencjach powódki i jej uchybieniach w pracy, było bezprawne i zawinione, podczas gdy w rzeczywistości powódka sama informowała pracowników o swoim stanie zdrowia, informacje w tym zakresie przekazywane przez dyrektor kierowane były do zamkniętego kręgu pracowników, a ich podanie usprawiedliwione było dobrem placówki w szczególności jej wychowanków, natomiast odnośnie kompetencji powódki to była dyrektor miała jedynie zastrzeżenia dotyczące umiejętności organizacyjnych powódki, natomiast w pozostałym zakresie bardzo pozytywnie oceniała zarówno kompetencję jak i sposób wykonywania przez nią obowiązków;

b) art. 233 k.p.c. poprzez faktyczne pominięcie dowodu z zeznań świadka M. B. (1) i dowolne uznanie, że zeznania byłej dyrektor są nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sporu, podczas gdy mają one istotne znaczenie między innymi w kwestii oceny kompetencji powódki i sposobu w jaki wykonywała swoją pracę.

2. Naruszenie prawa materialnego, tj. art.448 k.c. w zw. art.24 k.c. poprzez uznanie, iż zachodzą przesłanki do zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty w wysokości 3000 zł, podczas gdy powódka obiektywnie nie doznała negatywnych skutków działań byłej dyrektor, w szczególności nie doznało uszczerbku jej dobre imię, wiarygodność i autorytet.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa, względnie o jego uchylenie we wskazanej części i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 13 listopada 2018 r. pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przystępując do analizy apelacji wywiedzionej przez pozwanego, a w szczególności zawartych w niej zarzutów, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż Sąd Odwoławczy rozpoznając apelację związany jest przede wszystkim zakresem zaskarżenia, którego przekroczyć nie może, a skoro tak to nie bez znaczenia dla prowadzonych rozważań pozostawał fakt, że apelujący zaskarżył wyrok Sądu I instancji w części, tj. w zakresie punktu I i II kwestionując

zasadność uznania, że działanie pozwanego doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych powódki, które mogło doprowadzić do zachwiania jej wiarygodności wśród pracowników, jak również podważenia jej autorytetu oraz w zakresie wysokości zasądzonego od pozwanego zadośćuczynienia. W pozostałym zakresie orzeczenie Sądu I instancji nie było kwestionowane.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przepisów postępowania, gdyż determinuje to rozważania, co do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Jedynie bowiem nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należyście przeprowadzonego postępowania mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego. Jak stanowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynikają wskazania, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. m.in.: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589). Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów w rozumieniu powyższego przepisu i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby uznano, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub że jest niepełna.

W niniejszej sprawie - wbrew zarzutom pozwanego - Sąd Okręgowy ocenił wiarygodność zgromadzonego materiału dowodowego dokonując jego wszechstronnego rozważenia w zgodzie z zasadami logiki, a jednocześnie w sposób wyważony i rozsądny, pozostający w pełnej zgodzie z zasadami doświadczenia życiowego i wyciągając logiczne wnioski dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego. Sąd - w swych ustaleniach i wnioskach - nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Sąd Okręgowy dokonując oceny zarówno zeznań powołanych w sprawie świadków, wyjaśnień powódki, jak i materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania (w tym akt osobowych) trafnie uznał, że działanie pozwanego, a w szczególności zatrudnionej u pozwanego na stanowisku dyrektora M. B. (1), która w sposób bezprawny informowała pracowników podległej jej jednostki o rodzaju podjętego przez powódkę leczenia oraz podważała jej kompetencje zawodowe rozpowszechniając nieprawdziwe informacje na powyższy temat, skutkowało zachwianiem wiarygodności M. B.. Bezsprzecznie trafnie Sąd wskazał, że ówczesna dyrektor pozwanego, w okresie od listopada 2015 r. w sposób nieuprawniony informowała pracowników (...) o przyczynach nieobecności powódki podkreślając jednocześnie, że pracownicy winni mieć baczenie na jej zachowanie, albowiem jej nieobecność w pracy była spowodowana zaburzeniami psychicznymi. Dyrektor organizowała spotkania z pracownikami placówki, na których przekonywała ich, że powódka jest osobą niekompetentną, że popełnia wiele błędów oraz że – jako koordynator – jest źródłem konfliktów. Faktem jest, że również sama powódka informowała swoich kolegów z pracy o rodzaju schorzeń, na jakie cierpi, niemniej jednak w żadnej mierze powyższe nie upoważniało przełożonej do rozpowszechniania przedmiotowej wiedzy i to w sposób, który daleki był od uznania za obiektywny. Jak podała bowiem świadek S. S., o problemach

zdrowotnych powódki została powiadomiona przez dyrektora placówki, która zapytała ją, czy nie zaobserwowała u powódki zaburzeń psychicznych, jednocześnie informując ją, że już w okresie wcześniejszym powódka leczyła się psychiatrycznie. Świadek podała również, że za sprawą dyrektora w placówce powstały „dwa obozy – za powódką i za dyrektorem”. Zeznała, że wszystkie osoby, który wypowiadały się pozytywnie o powódce były zastraszone – przełożona groziła im możliwością nie przedłużenia umowy o pracę. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedziała się świadek O. P., podając, że o przyczynach nieobecności powódki w pracy dowiedziała się od K. K., przy czym przedmiotowa informacja została powtórzona przez dyrektora placówki na spotkaniu zespołu. Nadto świadek podała, że dyrektor wielokrotnie podważała kompetencje powódki czyniąc niestosowne uwagi pod jej adresem. Również M. K. o przyczynie niedyspozycji powódki dowiedziała się od dyrektora placówki. Świadek zeznała, że dyrektor odwiedziła ją podczas pracy, po 21, kiedy objęła dyżur nocny. Sytuacja była o tyle zaskakująca, że świadek musiała zostawić bez opieki podopiecznych na około 1,5 godziny. Nadto w spotkaniu uczestniczyli również K. K. i B. M., którzy tego dnia nie mieli dyżuru. Na spotkaniu świadek dowiedziała się, że powódka leczy się psychiatrycznie z powodu depresji, w związku z czym zażywa leki, po których się rano zatacza. Dodatkowo dyrektor zapytała ją, czy tego nie zauważyła. Poza tym spytała, czy wie, że powódka wypowiada się o niej niepochlebnie oraz że nie chciała przedłużyć jej umowy o pracę. Dodatkowo B. M. stwierdził, że powódka jest w złej formie i wszystkich okłamuje w związku z tym świadek albo będzie trzymała stronę zespołu, albo będzie przeciwko niemu - co świadek zrozumiała, że albo będzie donosić albo dalsza współpraca stanie pod znakiem zapytania. Ostatecznie M. K. sama zrezygnowała z pracy. Także S. Ł. podał, że choć osobiście nie uczestniczył w konflikcie, jaki bez wątplenia był w (...), w którym został zatrudniony, to jednak niejednokrotnie był świadkiem informowania pracowników przez dyrektora o tym, że powódka leczy się psychiatrycznie, co dyskwalifikuje ją jako wychowawcę. Nadto dyrektor na spotkaniach z koordynatorami negatywnie odnosiła się do pracy powódki wskazując, że nieprawidłowo prowadzi dokumentację oraz niewłaściwie zarządza personelem. Świadek zaznaczył, że z czasem rozmowa na temat powódki była coraz mniej merytoryczna, a coraz bardziej oparta o osobiste antypatie. Również świadek B. S. podała, że informację o przyczynach nieobecności powódki w pracy powzięła od dyrektora placówki na spotkaniu zespołu. Podała, że była tym zaskoczona, ponieważ na zespole omawia się sytuację dzieci a nie poszczególnych pracowników.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, zachowanie dyrektora pozwanego - na co trafnie zwrócił uwagę Sąd I instancji - było bezprawne i zawinione, albowiem dane o rodzaju zwolnienia chorobowego należą do danych osobowych, o których winien wiedzieć wyłącznie pracodawca, przy czym nie jest uprawniony do ich ujawniania, za wyjątkiem sytuacji szczególnych, które w niniejszej sprawie nie miały miejsca. Dyrektor informując pracowników - zarówno tych, którzy pracowali z powódką na co dzień, jak i pozostałych, którzy nie mieli z nią kontaktu - o przyczynach nieobecności M. B. w pracy, wskazywała jednocześnie, że zażywa ona silne leki, które powodują u jej niedyspozycję, co źle wpływa na jej pracę. Przedmiotowa informacja mogła wpłynąć, a w niektórych sytuacjach wpłynęła, na sposób, w jaki w środowisku pracy była postrzegana powódka i nadszarpnąć budowany przez nią przez lata pracy autorytet.

Na tak dokonaną ocenę bez wpływu pozostawał fakt, że powódka niektórych pracowników, w szczególności tych, z którymi najdłużej pracowała, informowała osobiście o rodzaju schorzenia, na jakie cierpi. Podkreślić trzeba, że powódka miała prawo powiadomić wybrane przez siebie osoby o problemach zdrowotnych, podczas gdy pracodawca z takiego uprawnienia nie korzysta. Nadto - co znamienne - M. B. (1) informując pracowników o przyczynach nieobecności powódki w pracy poddawała jednocześnie w wątpliwość jej przydatność do pracy, wskazując, że źle wykonuje powierzone jej obowiązki, zatacza się w pracy, okłamuje współpracowników i nieprawidłowo zarządza personelem, co w znaczący sposób podważało jej autorytet oraz przełożyło się na zaniżoną samoocenę.

W tym miejscu wskazać należy, że dla powstania roszczeń określonych w art. 24 § 1 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c., jego naruszenia i bezprawności działania sprawcy. Obowiązujące prawo nie chroni bowiem przed każdym, jakimkolwiek naruszeniem dóbr osobistych. Z tego powodu każdą wypowiedź, co do której podnoszony jest zarzut naruszenia dóbr osobistych należy badać w kontekście sytuacyjnym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 3 grudnia 2013 r. w sprawie I ACa 642/13, publik. LEX nr 1409190).

Wśród zasadniczych przesłanek rozstrzygnięcia o roszczeniu opartym na art. 448 k.c. wymienia się zazwyczaj rodzaj naruszonego dobra, intensywność naruszenia oraz jego skutków dla poszkodowanego, a także zachowanie się naruszcyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2002 r. w sprawie V CKN 1421/00, publik. LEX nr 1103625).

Przez godność osobistą (cześć wewnętrzną) rozumie się wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a przez cześć zewnętrzną - opinię (dobre imię, „dobrą sławę”, reputację), jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka, a więc jego obraz w oczach osób trzecich. Przy uwzględnieniu tej podstawowej różnicy, dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet - by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2005 r. w sprawie IV CK 213/05, publik. LEX nr 604054).

W tej materii godzi się przypomnieć, że w myśl art. 11¹ Kodeksu pracy 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 Kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08 LEX nr 1110973). W doktrynie prawa cywilnego 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 i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie. 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). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie, jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J.A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s.47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych. Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Jest to obowiązek o charakterze podstawowym, stanowiący jedną z podstawowych zasad prawa pracy (o czym jednoznacznie świadczy umieszczenie tego przepisu w rozdziale regulującym podstawowe zasady prawa pracy). Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej kodeks pracy z 2 lutego 1996 r., mocą której dodano cytowany wyżej przepis, wynika, iż za wprowadzeniem powyższego obowiązku przemawiała potrzeba, a może nawet konieczność kształtowania w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników oraz przekonanie, iż traktowanie to może korzystać z ochrony prawnej w warunkach społecznej gospodarki rynkowej. Przepis art. 11¹ k.p. nałożył, więc na pracodawcę szczególny obowiązek szanowania godności człowieka będącego stroną stosunku pracy. Obowiązek ten został nałożony na pracodawców z tego powodu, iż w stosunkach pracy występują wyjątkowo mocne zagrożenia pogwałceń godności człowieka (por. E. Wichrowska-Janikowska, Godność człowieka w stosunkach pracy, PiZS 2001 nr 9, s. 14).

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności) pracownika, ten ostatni może dochodzić swoich pretensji na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozpoznając roszczenia w tym zakresie sąd powinien 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 było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, ciąży 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 2004 r., V CK 608/03, Lex nr 109404). Jak trafnie podkreślono w motywach wyroku Sądu Okręgowego ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tego tytułu, ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, Lex nr 6576, z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, Lex nr 53107, z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00, Lex nr 55098, z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, Lex nr 188474 i z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, Lex nr 197661). Nie każde zatem pozbawienie człowieka uprawnień jest ujmowaniem jego godności, uzasadniającym zastosowanie cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych. Zależy to bowiem od tego, czy w powszechnym odczuciu stanowi ono naruszenie godności człowieka, czy też opinia publiczna nie wiąże z nim takich konsekwencji. Dla oceny w tym zakresie istotne znaczenie mają rodzaj i charakter uprawnień, których człowiek został pozbawiony, sposób działania sprawcy, a także stosunek, jaki mają inni ludzie do faktu pozbawienia danej osoby konkretnych uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/89, Lex nr 5282).

Przekładając zaprezentowane rozważania na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, iż zdaniem Sądu Odwoławczego, działanie dyrektora pozwanego (...) polegające na informowaniu wszystkich pracowników o przyczynach nieobecności w pracy powódki ze wskazaniem, że cierpi na schorzenia psychiatryczne oraz zażywa leki, które negatywnie wpływają na jej pracę - co w rzeczywistości nie miało miejsca - bezsprzecznie naruszyło godność osobistą powódki, narażając ją na reperkusje ze strony współpracowników. Nie bez znaczenia jest to, że działanie dyrektora placówki wywoływało negatywne odczucia w stosunku do powódki ze strony jego odbiorców (w szczególności tych, którzy nie mieli z powódką częstego kontaktu i ich wiedza na jej temat została zbudowana wyłącznie na informacjach przekazywanych przez dyrektora placówki). Mało tego dyrektor, niejako „za plecami” powódki odsunęła ją od pełnienia funkcji koordynatora, powierzając ją zaufanemu pracownikowi z tzw. „obozu za dyrektorem”, przy czym decyzję o pozbawieniu M. B. wskazanego stanowiska uzasadniała pracownikom tym, że przez problemy psychiatryczne powódka źle zarządza ludźmi, co niekorzystanie wpływa na funkcjonowanie placówki.

W ocenie Sądu, działanie dyrektor M. B. (1) niewątpliwie naruszyło dobra osobiste powódki. Jak bowiem trafnie podniósł Sąd I instancji, choć pracodawca ma prawo do własnej oceny pracy i postawy pracownika, to jednak wszelkie oceny winny być przekazywane pracownikowi osobiście a nie na tzw. „forum”. Powyższe ma szczególnie doniosłe znaczenie w tej sprawie, albowiem powódka pracuje jako wychowawca (...), stąd podważanie autorytetu osoby, która sprawuje pieczę nad wychowankami (...) było działaniem wysoce nieprofesjonalnym, które mogło się przełożyć na relacje z podopiecznymi. Oczywistym jest bowiem, że atmosfera w (...)o wskazanym przedmiocie działalności ma zasadnicze znaczenie, stąd podważanie autorytetu jednego z długoletnich pracowników poprzez publiczne informowanie o jego schorzeniach natury psychiatrycznej uznać należy za działanie karygodne. Stąd żądanie powódki przeproszenia jej przez pozwanego w obecności co najmniej 80 % załogi Sąd I instancji trafnie uznał za ze wszelkich miar uzasadnione.

Zasadnie również Sąd Okręgowy uznając, że pozwany - poprzez działanie dyrektora placówki - naruszył dobra osobiste powódki, zasądził na rzecz M. B. zadośćuczynienie w kwocie 3000 zł.

Przypomnieć należy, że zadośćuczynienie za krzywdę (art. 445 § 1 k.c.) - jak prawidłowo podkreślał w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji - jest swoistą postacią odszkodowania, którego celem jest rekompensata zaistniałego uszczerbku w dobrach osobistych (czyli szkody niemajątkowej - krzywdy) - oczywiście w takim

zakresie, w jakim taka rekompensata jest możliwa za pomocą świadczeń pieniężnych – przy uwzględnieniu specyficznego charakteru dóbr osobistych. Tym samym należy przyjąć, iż zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną, gdyż stanowi przybliżony ekwiwalent za doznaną przez pokrzywdzonego szkodę niemajątkową. Powszechnie uważa się, że zadośćuczynienie powinno wynagrodzić doznane przez pokrzywdzonego cierpienia oraz ułatwić mu przewycięzenie ujemnych przeżyć psychicznych (por. Andrzej Cisek, [w:] B. Burian, A. Cisek, W. Dubis, E. Gniewek (red.), J. Gołaczyński, J. Jezioro, J. Kremis, P. Machnikowski, J. Nadler, J. Strzebińczyk, K. Zagrobelny Kodeks cywilny. Komentarz, C. H. Beck, Warszawa 2006, 2 wydanie, ss. 752 – 753). Skoro zadośćuczynienie spełnia funkcję kompensacyjną, powinno być pochodną wielkości doznanej krzywdy. W judykaturze utrzymuje się pogląd, że przyznana suma pieniężna powinna być utrzymana w rozsądnych granicach i dostosowana do aktualnych stosunków majątkowych. Generalnie rzecz biorąc, wysokość zasądzonych kwot powinna być umiarkowana, wskazuje się bowiem, że krzywda wynagradzana zadośćuczynieniem pieniężnym jest szkodą niemajątkową, co decyduje o jej niewymierności. Przyznanego pokrzywdzonemu zadośćuczynienia nie należy więc traktować w kategoriach ścisłej ekwiwalentności, którą charakteryzuje wynagrodzenie szkody majątkowej. Zadośćuczynienie stanowi jedynie przybliżony ekwiwalent za doznaną krzywdę, przynajmniej częściowo przywracający równowagę zachwianą na skutek naruszenia dóbr osobistych. Funkcja kompensacyjna powinna mieć istotne znaczenie dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia również w tym sensie, że jego wysokość powinna przedstawiać odczuwalną wartość ekonomiczną, adekwatną do warunków gospodarki rynkowej. Oceniając rozmiar doznanej krzywdy trzeba wziąć pod rozwagę całokształt okoliczności, w tym: rozmiar cierpień fizycznych i psychicznych, ich nasilenie i czas trwania, nieodwracalność następstw, rodzaj wykonywanej pracy, szanse na przyszłość, poczucie nieprzydatności społecznej, bezradność życiową oraz inne czynniki podobnej natury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2010 r., II CSK 94/10, LEX nr 672673). Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia należy uwzględnić przy tym nie tylko cierpienia fizyczne i psychiczne już doznane, ale również i te które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2004 r., IV CK 357/03, LEX nr 584206).

Ponieważ sąd meriti dysponuje pełną swobodą decyzyjną przy określeniu, jaka suma zadośćuczynienia zapewni w okolicznościach danej sprawy pełną rekompensatę krzywdy doznanej przez osobę poszkodowaną, w orzecznictwie panuje zgodny pogląd, że korygowanie przez sąd drugiej instancji zasądzonego zadośćuczynienia może mieć miejsce tylko wtedy, gdy przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, mających wpływ na jego wysokość, jest ono niewspółmiernie nieodpowiednie, tj. albo rażąco wygórowane, albo rażąco niskie (por. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 26 czerwca 2013 r., IACa 253/13, LEX nr 1353605). Zarzut niewłaściwego określenia wysokości zadośćuczynienia mógłby zostać uwzględniony jedynie wówczas, gdyby nie zostały wzięte pod uwagę wszystkie istotne kryteria, wpływające na tę postać kompensaty, bądź też gdyby sąd uczynił jedno z wielu kryteriów, decydujących o wysokości zadośćuczynienia, elementem dominującym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2000 r. III CKN 536/98, LEX 6942276, z dnia 18 kwietnia 2002 r. II CKN 605/00, LEX 484718 i z dnia 26 września 2002 r. III CKN 1037/00, LEX 56905, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 2 lipca 2013 r., I ACa 199/13, LEX nr 1339380).

Przy ocenie, jaka suma jest, w rozumieniu art. 448 k.c., odpowiednia tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych, należy mieć na uwadze rodzaj dobra, które zostało naruszone oraz charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznawania przez osobę, której dobro zostało naruszone, ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych naruszeniem. Uszczegóławiając te kryteria na potrzeby sprawy, w której zdarzeniem wywołującym krzywdę jest naruszenie dóbr osobistych wskazać należy, że okoliczności wpływające na wysokość świadczenia z art. 448 k.c. to m.in.: utrata zaufania potrzebnego do wykonywania pracy, utrata wiarygodności zawodowej, zniszczenie budowanego przez szereg lat wizerunku osoby kompetentnej, zaniżenie poczucia własnej wartości, nerwica powódki, itp.

Mając na uwadze wskazane wyżej przesłanki, wpływające na kształtowanie wysokości zadośćuczynienia za – bezsprzecznie – doznaną przez powódkę krzywdę, przy uwzględnieniu poglądów judykatury oraz wysokości otrzymywanego przez M. B. w trakcie zatrudnienia w pozwanym (...) wynagrodzenia, Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że zasądzone przez Sąd I instancji zadośćuczynienie w kwocie 3000 zł jest w pełni zasadne.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez faktyczne pominięcie dowodu z zeznań świadka M. B. (1) i dowolne uznanie, że zeznania byłej dyrektor są nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sporu, podczas gdy mają one istotne znaczenie między innymi w kwestii oceny kompetencji powódki i sposobu, w jaki wykonywała swoją pracę, uznać należy go za bezzasadny. Sąd Okręgowy dokonał trafnej oceny zeznań świadka, wskazując, że co do okoliczności zasadniczej dla rozstrzygnięcia sporu M. B. (1) zasłaniała się niepamięcią, zeznając, że nie pamięta, czy ktoś ją informował o fakcie, iż powódka leczy się w związku ze schorzeniami psychicznymi. Podała także, że nie pamięta czy kiedykolwiek mówiła komukolwiek, że powódka leczy się psychiatrycznie. Nie pamiętała również, czy formułowała jakiegokolwiek publiczne oceny wobec powódki, ani tego, czy i kto opisywał nieprawidłowości w jej zachowaniu. W dalszej części zeznań świadek usiłowała skierować przesłuchanie na inny tor, a mianowicie panującą w pracy atmosferę związaną z rzekomym stosowaniem przez nią mobbingu, podczas gdy ta kwestia nie była przedmiotem analizowanej sprawy, stąd jej zeznania we wskazanym zakresie pozostały dla rozstrzygnięcia nieprzydatne.

Mając na uwadze poczynione ustalenia i rozważania, dzieląc stanowisko Sądu I instancji i uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł, jak w sentencji wyroku.

SSA Małgorzata Gerszewska SSA Jerzy Andrzejewski SSO del. Beata Golba - Kilian