

Sygn. akt *III APa 2/17*

III APz 4/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Jolanta Cierpiał

del. SSO Renata Pohl

Protokolant: st. sekr. sądowy Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2017 r. w Poznaniu

sprawy **J. W.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w W.**

o zapłatę

na skutek apelacji J. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 24 listopada 2016 r. sygn. akt III P 3/16

oraz na skutek zażalenia pozwanej (...) Sp. z o.o. w W.

na punkt 2 wyroku Sądu Okręgowego w Koninie z dnia 24 listopada 2016r.

1. **oddala apelację;**

2. **oddala zażalenie;**

3. **zasądza od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 2.000 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.**

| | | |
|----------------------|-----------------------|----------------------|
| del. SSO Renata Pohl | SSA Dorota Goss-Kokot | SSA Jolanta Cierpiał |
|----------------------|-----------------------|----------------------|

UZASADNIENIE

Powód J. W. pozwem skierowanym przeciwko firmie (...) Sp. z o.o.

z siedzibą w W. wniósł o sprostowanie opinii wydanej przez pozwanego o powodzie

w formie pisemnego oświadczenia o następującej treści: „Niniejszym oświadczamy, że wydana

w dniu... firmie (...) S.A. opinia dotycząca naszego byłego pracownika J. W., że jest osobą niemoralną, nieetyczną i nieobyczajną nie odpowiada prawdzie. Powyższa opinia została wydana w celu zablokowania J. W. możliwości pracy w firmach konkurencyjnych. Za powyższe przepraszamy J. W. jak i wszystkie inne osoby wprowadzone w błąd tą opinią” oraz zamieszczenia oświadczenia treści w widoczny sposób na stronie internetowej pozwanego przez okres 6 miesięcy, a nadto zapłatę od pozwanego na cel społeczny nawiązki w kwocie 23.000 zł z tytułu naruszenia dobra osobistego będącego odpowiednikiem około 30% rocznego wynagrodzenia powoda uzyskiwanego w firmie pozwanego w 2014r.

Jednocześnie w innej sprawie J. W. pozwem skierowanym przeciwko firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o zapłatę kwoty 69.059,64 zł z odsetkami liczonymi od dnia 01.11.2014r. z tytułu odszkodowania w związku z uszczerbkiem na zdrowiu jaki wystąpił u powoda z powodu stresu jaki wywołała u niego informacja o opinii wydanej przez byłego pracodawcę o powodzie i braku możliwości jej przeciwdziałania oraz o zapłatę kwoty 395.750,40 zł wraz z odsetkami od dnia 01.11.2014r. tytułem odszkodowania z tytułu utraconych dochodów w firmie (...) z gwarantowanym okresem zatrudnienia od dnia 10.10.2014r. przez okres 4 lat.

Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie wszystkich roszczeń powoda.

Sąd Okręgowy w Koninie na podstawie art. 291 k.p.c. połączył obie sprawy zarejestrowane pod sygn. akt III P 4/16 i III P 3/16 i zarządził o dalszym prowadzeniu pod sygn. akt III P 3/16.

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2016r. Sąd Okręgowy w Koninie, Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt III P 3/16):

1. oddalił powództwo,
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 5.000 zł tytułem zwrotu części kosztów postępowania, odstępując od obciążania powoda kosztami w pozostałej części.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. W. był zatrudniony w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 01 sierpnia 2011r. na stanowisku menadżera ds. kluczowych klientów i rozwoju biznesu. Swoją pracę powód wykonywał poza siedzibą firmy — na terenie całego kraju - w trybie Home Office w miejscu zamieszkania w K..

Odwołujący był zatrudniony w dziale przemysłu, a jego bezpośrednim przełożonym była E. Z. - dyrektor ds. sprzedaży. W lipcu 2014 roku powodowi przedstawiono propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. J. W. przystał na powyższą propozycję pracodawcy i w dniu 30 lipca 2014 roku podpisał porozumienie z pracodawcą, w imieniu którego działu prokurenci E. K. i E. Z., o rozwiązaniu łączącego ich stosunku pracy z dniem 31 października 2014r.

Do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło w związku z prowadzoną u pozwanego restrukturyzacją. Restrukturyzacja była związana z pogarszającą się sytuacją finansową firmy i koniecznością ograniczenia kosztów. Plany restrukturyzacji opracowała E. K. i miała ona dotyczyć wszystkich działów w firmie, w największym jednak stopniu miała dotknąć dział sprzedaży, a więc dział, w którym był zatrudniony powód. Powód pracował w dziale sprzedaży przemysłowej, było tam zatrudnionych dwóch handlowców, jednak powód miał gorsze wyniki sprzedaży. O tym, że zostanie zwolniony J. W. zdecydowała E. Z., szefowa powoda. Powodem tej decyzji były słabsze wyniki sprzedaży, innych zarzutów do pracy powoda nie było.

Firma (...) S.A. w C., która działała w tej samej branży co pozwana Spółka, w lipcu 2014r. zgłosiła firmie rekrutacyjnej D. zapotrzebowanie dotyczące zatrudnienia na kilku stanowiskach do działu sprzedaży na stanowiskach przedstawiciela handlowego, menagera sprzedaży, regionalnego kierownika sprzedaży - w zależności od kwalifikacji kandydatów. Prowadząca w imieniu firmy (...) rekrutację J. H. miała przekazaną informację, że

w sytuacji, gdy w trakcie rekrutacji firma znajdzie kandydatów o odpowiednio wysokich kwalifikacjach to może również poszukiwać pracownika na stanowisko menagera ds. kluczowych klientów.

Powód otrzymał od firmy (...) zaproszenie do procesu rekrutacji dla firmy (...) w dniu 24 lipca 2014r. jednak wówczas nie był zainteresowany tą propozycją. Po podpisaniu porozumienia z pozwaną o rozwiązaniu umowy o pracę zgłosił się do firmy rekrutacyjnej informując, że jest zainteresowany pracą.

W dalszym etapie rekrutację dla firmy (...) prowadził T. G. - dyrektor sprzedaży firmy (...). Po dokonaniu wstępnej selekcji przez T. G. i po telefonicznych ustaleniach z J. H., w dniu 5 sierpnia 2014r. powód został zaproszony na spotkanie z T. G.. Po spotkaniu powód został telefonicznie poinformowany przez T. G. o wstępnej, pozytywnej kwalifikacji jego kandydatury. Ponadto T. G. i powód ustalili, że w przypadku zatrudnienia dla J. W. utworzono by w firmie (...) stanowisko przedstawiciela ds. przemysłu.

Następnie w dniu 25 sierpnia 2014r. powód ponownie spotkał się z T. G. w K.. W trakcie tego spotkania powód poinformował, że to on wypowiedział umowę o pracę w spółce (...) i może podjąć pracę od zaraz. Powyższa deklaracja zdziwiła T. G., który wiedział, że proces rekrutacji powoda jest jeszcze w toku, a w szczególności, T. G. zdziwił się, że powód rozwiązał dotychczasowy stosunek pracy przed wystawieniem mu listu intencyjnego przez firmę (...). Ponadto powód naciskał aby stosunek pracy nawiązać z dniem 1 października 2014r., a nie od 1 stycznia 2015r. jak to było pierwotnie ustalone. Powyższe słowa także zaskoczyły T. G., który po raz pierwszy spotkał się z tym, aby kandydat tak bardzo naciskał na zawarcie umowy o pracę, a co więcej aby wysuwał propozycję terminu zawarcia umowy o pracę. Odpowiedział mu, że firma (...) nie jest przygotowana do zatrudnienia w tym momencie powoda i że musi to uzgodnić ze swoimi przełożonymi jakie w tym zakresie są możliwości. Również w dniu 25 sierpnia 2014r. J. W. przesłał T. G., drogą elektroniczną listę planowanych inwestycji z opisem.

W trakcie całego procesu rekrutacji na stanowisko w firmie (...) zarówno J. H. - pracownik firmy rekrutacyjnej, jak i T. G. nie zwracali się do pozwanego o uzyskanie opinii o kandydacie. Firma rekrutacyjna zwracała się o opinię o kandydacie do poprzedniego pracodawcy tylko w sytuacji, gdy kandydat nie pozostawał już w stosunku zatrudnienia. Z uwagi na fakt, że J. W. nadal był zatrudniony w firmie (...) firma nie zwracała się z wnioskiem o jakąkolwiek opinię.

Natomiast w trakcie procesu rekrutacji, nieustalona osoba, która przedstawiała się jako osoba działająca w imieniu firmy (...), zadzwoniła do E. Z. z pytaniem o wydanie opinii o J. W.. E. Z. udzieliła telefonicznie pozytywnej opinii dotyczącej powyższego pracownika podając m.in. że w trakcie zatrudniania nawiązał dla firmy wiele korzystnych kontraktów. E. Z. nie wspominała nic o tym, że powód uzyskał w ostatnim czasie słabsze wyniki sprzedaży produktów, gdyż nie chciała zaszkodzić pracownikowi. Osoba ta pytała też E. Z. o przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, a E. Z. podała, że dział w którym był zatrudniony uzyskał ujemny wynik i na skutek reorganizacji personalnej w dziale postanowiono o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. E. Z. dodała też, że pracownik, którego obecnie firma poszukuje ma zostać zatrudniony w innym dziale, natomiast J. W. był zatrudniony w dziale przemysłu. E. Z. nie wypowiadała żadnych negatywnych opinii o powodzie. Treść powyższej rozmowy słyszał K. K.- pracownik pozwanego, który w tamtym czasie był obecny w gabinecie E. Z..

Po skończonej rozmowie E. Z. poinformowała go, że powodem interesuje się firma (...).

W dniu 27 sierpnia 2014r. powód otrzymał od T. G. wstępne warunki z deklaracją zamiaru ostatecznych uzgodnień w okresie od 22 do 26 września 2014r. z powodu urlopu i nieobecności osób uprawnionych do podpisywania umów. Z powyższej deklaracji wynikało, że firma mogłaby powodowi zaproponować umowę o pracę na czas określony 4 lat, jednomiesięczne wypowiedzenie umowy od początku jej obowiązywania, a od 01.01.2016r. dwumiesięczny okres wypowiedzenia, stanowisko menadżera ds. kluczowych klientów

z podległością pod dyrektora sprzedaży R., wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł brutto plus premia kwartalna uznaniowa, zależna od osiąganych wyników i zatrudnienie od dnia 01.10.2014r. W tym samym dniu powód przesłał T. G. informację, że akceptuje powyższe warunki, co następnie potwierdził w kolejnym e-mail w dniu 29 września 2014r.

W trakcie rekrutacji T. G. rozmawiał ze swoim bezpośrednim przełożonym K. P. o kandydaturze powoda i powiedział mu o tym, że J. W. w pewien sposób naciska, aby zawrzeć z nim umowę o pracę od dnia 1 października 2014r. Wtedy też K. P. powiedział T. G., że zasięgnie opinii o kandydacie, ale nie podał w tym zakresie żadnych szczegółów.

Następnie T. G. otrzymał od prezesa zarządu K. P. polecenie aby nie zatrudniał J. W., gdyż uzyskał na jego temat negatywną rekomendację od poprzedniego pracodawcy i nie chce zatrudniać powoda. K. P. nie tłumaczył T. G. powodów swojej decyzji, ani też nie zdradzał mu treści opinii uzyskanej o kandydacie.

T. G. poinformował wówczas telefonicznie powoda o tym, że zarząd firmy nie zaakceptował jego kandydatury i firma nie zawrze z nim umowy o pracę. T. G. przekazał powodowi, że przyczyną braku akceptacji jego kandydatury jest negatywna rekomendacja wystawiona powodowi przez poprzedniego pracodawcę.

Pomimo takiej informacji powód drogą mailową domagał się zawarcia umowy z firmą (...), kierując korespondencje bezpośrednio do prezesa K. P.. W dniu 29.09.2014r. K. P. poinformował powoda, że spółka nie decyduje się na zawarcie z nim umowy o pracę i że nie uzasadnia decyzji o zatrudnieniu. Podziękował powodowi za podjęcie rozmów w sprawie ewentualnego zatrudnienia w spółce i poinformował, że powód nie otrzymał przyrzeczenia zawarcia umowy o pracę ani w żaden sposób nie zawarł umowy o pracę, o tym, że powód był uprzedzony o niezobowiązującym charakterze wszystkich uzgodnień, które miały być rozstrzygnięte w drugiej połowie września.

Następnie w dniu 08.10.2014r. powód za pomocą wiadomości e-mail wezwał ówczesnego prezesa firmy (...) do niezwłocznego - najpóźniej do 15.10.2014r. - zawarcia przyrzeczonej umowy lub przedstawienia propozycji zadośćuczynienia za niewywiązywanie się z umowy.

Z uwagi na niepodjęcie żadnych działań ze strony firmy (...) powód wniósł przeciwko pozwanemu (...) S.A. z C. pozew o zapłatę odszkodowania za niewywiązywanie się z umowy przyrzeczenia zatrudnienia w wysokości wynagrodzenia za pracę za okres objęty przyrzeczeniem od 01.10.2014r. do 30.09.2018r.

W odpowiedzi na powyższe pozwany firma (...) S.A. w C. wniosła o oddalenie powództwa w całości podnosząc m.in., że propozycja warunków zatrudnienia przesłana do powoda drogą elektroniczną w dniu 27.08.2014r. nie zawierała wszystkich istotnych elementów umowy

i nie może stanowić umowy przyrzeczenia zatrudnienia. Ponadto pozwany podał, że z uzyskanych przez siebie informacji wynikało, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę przez poprzedniego pracodawcę ((...)) było naruszenie przez J. W. norm obyczajowych i moralnych, nie pozwalających na dalsze zatrudnienie powoda przez dotychczasowego pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 28 października 2015r., sygn. akt IV P 65/15 Sąd Rejonowy w C. oddalił w całości powództwo J. W. i orzekł o kosztach procesu. Apelację od powyższego wyroku, wniesioną przez powoda J. W., Sąd Okręgowy w Słupsku oddalił - wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2015r., sygn. akt V Pa 6/16.

Na podstawie powyżej przedstawionego stanu faktycznego, Sąd I instancji wydał powyższy wyrok.

Sąd Okręgowy podniósł, że źródłem roszczeń powoda jest naruszenie przez pozwanego dóbr osobistych J. W. jako pracownika firmy (...).

Zgodnie z treścią art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Powyższy przepis nie jest klauzulą generalną, lecz zawiera deklarację i częściowe unormowanie ochrony dóbr osobistych człowieka przez prawo cywilne oraz wyjaśnia, że ochrona ta nie wyłącza ochrony przewidzianej w innych

gałęziach prawa. Zawiera przykładowe wyliczenie dóbr osobistych, tj.: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Podniesiono, że sprawy z zakresu ochrony czci i wolności występują często w stosunkach pracowniczych i wiążą się z reguły z wystawianiem opinii pracownikom i byłym pracownikom, tzw. „godność pracownicza”. Przyjmuje się, że 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. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.10.2008r. , sygn. akt II PK 71/08).

Sąd Okręgowy wskazał, że podstawę żądań powoda stanowi przepis art. 24 § 1 i 2 k.c., który ustanawia przesłanki ochrony dóbr osobistych. Zgodnie z powyższym przepisem - 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. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

W ocenie tego Sądu zasadnicze znaczenie dla wyjaśnienia istoty sporu miało ustalenie, czy postępowanie dowodowe wykazało wystąpienie przesłanek ochrony dóbr osobistych, które muszą zostać spełnione łącznie. Tymi przesłankami są: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra, bezprawność zagrożenia lub naruszenia.

Pierwsze dwie przesłanki musi udowodnić powód dochodzący ochrony; pozwany może bronić się, wykazując, że nie działał bezprawnie.

Zgodnie z zasadami procesu cywilnego, ciężar gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach (art. 232, art. 3 k.p.c., art. 6 k.c.). Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń

o istotnych faktach dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskalaby aktywnym działaniem.

Zdaniem Sądu Okręgowego J. W., wbrew ogólnej regule dowodowej, nie wykazał, aby pozwany naruszył jego pracownicze dobra osobiste poprzez wydanie na jego temat negatywnej opinii.

Postępowanie dowodowe nie potwierdziło aby pozwany wystawił o powodzie opinię, która mogłaby naruszyć jego dobra osobiste. Żaden z przeprowadzonych dowodów nie wykazał twierdzeń powoda, że pozwany zarzucił swojemu pracownikami naruszenie norm obyczajowych

i moralnych, a w ocenie tego Sądu jedynie taka właśnie opinia mogłaby zostać rozpatrywana w kategorii opinii naruszającej godność pracowniczą J. W.. Postępowanie dowodowe wykazało, że do firmy (...) została przekazana negatywna rekomendacja dotycząca powoda, która stanowiła przyczynę odmowy zawarcia z nim umowy, ale powyższa rekomendacja w żaden sposób nie naruszyła dóbr osobistych powoda. Podkreślono, że pracodawca ma prawo do oceny pracownika i nawet jeżeli ocena ta jest negatywna i niekorzystna dla pracownika to o ile dotyczy ona pracy wykonywanej przez pracownika i jest ona prawdziwa i rzeczywista to nie może ona stanowić podstawy do uznania, że taka opinia mogłaby naruszać dobra osobiste i godność pracownika.

Sąd I instancji uznał, że powód nie wykazał aby pozwany naruszył jego pracownicze dobra osobiste, gdyż pozwany nie wystawił o powodzie opinii dotyczącej naruszenia przez niego norm obyczajowych czy też moralnych. Zdaniem Sądu Okręgowego fakt, że pozwany wystawił powodowi negatywną rekomendację, bez bliższego sprecyzowania, nie może stanowić podstawy do uznania, że zostały naruszone dobra osobiste J. W.. W konsekwencji Sąd ten przyjął, że dobra osobiste powoda nie zostały w jakikolwiek sposób naruszone zachowaniem pozwanego i w związku z tym powodowi nie przysługuje prawo do domagania się sprostowania opinii, zasądzenia zadośćuczynienia czy odszkodowania. Ze względu na powyższe okoliczności Sąd Okręgowy oddalił powództwa w całości jako nieuzasadnione.

Sąd I instancji obciążył powoda jedynie częściowo kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, że sytuacja finansowa powoda nie pozwala mu na ich poniesienie w całości.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności naruszenie art., 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. - w związku z art. 217 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowego o przeprowadzenie analizy z bilingów telefonicznych oraz powtórne przesłuchanie świadka K. P. i przeprowadzenie konfrontacji jego zeznań z zeznaniami świadka T. G.,
2. przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na: nie przeprowadzenie dokładnej analizy wskazanych fragmentów zeznań świadka T. G. pomimo dopuszczenia dowodu z protokołu rozprawy Sąd Rejonowy w Człuchowie, sygn. akt IV P 65/15 z 15 października 2015r. przez co pominięcie istotnego dowodu dla sprawy, naruszenie art. 231, 234 i 227 k.p.c.,
3. przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na: nie przeprowadzenie dokładnej analizy wskazanych fragmentów w odpowiedzi na pozew z dnia 3 lutego 2015r. z zeznań świadka T. G. pomimo dopuszczenia dowodu, naruszenie art. 231, 234 i 227 k.p.c.,
4. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu wbrew dowodom, że świadek T. G. nie znał treści opinii jaka uzyskał od przełożonego powoda z firmy (...) w drugiej połowie września 2014r. świadek K. P., naruszenie art. 231, 234 i 227k.p.c,
5. naruszenie art. 6 k.c. w zw. z art. 232 i 234 k.p.c., w związku z art. 230 i 252 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie oceny dowodów skutkujące przyjęciem za nie udowodnione twierdzeń powoda o zasadności powództwa z dowodów urzędowych, podczas gdy powód przedstawił fakty prawotwórcze, z których wywodził określone skutki, tj. dokumenty urzędowe potwierdzające fakt wydania w sposób nieuprawniony, fałszywej opinii przez firmę (...) o powodzie, zgłosił w tym zakresie odpowiednie wnioski dowodowe i wskazał dokumentację potwierdzającą podnoszone okoliczności, dokonaniu istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy ustaleń, sprzecznych z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie i w konsekwencji przyjęcie przez Sąd Okręgowy w Koninie, że zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, iż powód udowodnił fakt bezprawnego, niezgodnego ze stanem faktycznym wydania opinii o powodzie przez firmę (...) i bezprawne udostępnienie tej opinii firmie (...) do procesu rekrutacji,
6. naruszenie art. 232 i 227 k.p.c. przez przyznanie wiary zeznaniom świadka E. Z., mimo, że jej zeznania są niewiarygodne i stoją w sprzeczności z zeznaniami świadka K. K. i E. K.,
7. odmówienie wiarygodności stanowisku przedstawionemu przez powoda zawartym w piśmie procesowym z dnia 14 czerwca 2014r., które nie zostało zanegowane przez pozwanego co zgodnie z art. 230 k.p.c., je uprawdopodobnia,

8. sprzeczność ustaleń Sądu Okręgowego w Koninie poprzez ustalenie faktów z niewypowiedzianych przez powoda słów o wypowiedzi świadka G. w trakcie rozprawy w C. i błąd co do części ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy w Koninie przyjął za podstawę faktyczną wydana w sprawie wyroku poprzez nie przeprowadzone w sposób dokładny i obiektywny oceny dowodów z dokumentów i zeznań świadków naruszenie art. 231 k.p.c.,

9. naruszenie art. 244 § 1 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c. poprzez odmowę mocy dowodowej dokumentom urzędowym oraz zarzuty naruszenia art. 6 k.c., art. 252 k.p.c. oparte na twierdzeniu, że Sąd Okręgowy w Koninie wadliwie obciążył powoda ciężarem dowodu prawdziwości złożonych w sprawie pomimo związania sprawą Sąd Rejonowy w Człuchowie, sygn. akt IV P 65/15 z 15 października 2015r.,

10. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego wadliwe zastosowanie polegające na zbyt lakonicznym i niewyczerpującym uzasadnieniu twierdzenia o nieistnieniu adekwatnego związku przyczynowego między szkodą powoda wynikającą z wydania przez pozwanego negatywnej opinii o powodzie a niezawarcia z powodem umowy o prace przez firmę (...), z rezultatem, polegającym na nieuzyskaniu przez powoda wynikającego z tej umowy świadczeń.

Mając na uwadze powyższe, apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku oraz zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wskazanej w pozwach z 15 lutego 2016r. o sprostowanie opinii i 9 marca 2016r. o odszkodowanie, ewentualnie
2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia,
3. zwolnienie powoda od obowiązku uiszczania opłat i kosztów Sądowych.

W odpowiedzi na apelację, pozwana spółka wniosła o:

1. oddalenie apelacji powoda w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Pozwana spółka wniosła zażalenie na postanowienie zawarte w punkcie 2 wyroku a dotyczące rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Skarżąca wnosi o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 14.400 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Zarówno apelacja powoda, jak i zażalenie pozwanej spółki nie zasługiwały na uwzględnienie.

Brak jest jakichkolwiek okoliczności do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy

i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002r., IV CKN 1218/00). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny,

racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001r., II UKN 423/00). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych,

z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i wyczerpująca. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz powoda. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem dlaczego odmówił zeznaniom powoda wiarygodności oraz dlaczego niektóre z zeznań świadków okazały się nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną prawidłowo przez ten Sąd, jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, nie podnosząc przy tym argumentów, które dyskwalifikowałyby ocenę przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Apelujący nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd pierwszej instancji nie dając wiary zeznaniom powoda, a uznając zeznania świadków E. Z., K. K., T. G., J. H., E. K. za wiarygodne. Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, to do sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom bądź stronie, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych

w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując,

z jakich względów i w jakim zakresie zeznań strony powodowej nie podzielił. Sąd meriti uzasadnił swoje stanowisko konkretnymi okolicznościami, które pozwoliły dojść w konsekwencji do takiego zasadnego przekonania.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd I instancji zasadnie oddalił wnioski dowodowe powoda o przeprowadzenie analizy z bilingów telefonicznych oraz o skonfrontowanie zeznań świadków K. P. ze świadkiem T. G.. W ocenie Sądu odwoławczego bezprzedmiotowe byłoby przeprowadzenie konfrontacji pomiędzy ww. świadkami w sytuacji, gdy K. P. (ówczesny prezes firmy (...)) na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego nie pamiętał większości okoliczności, które były istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tj. nie potrafił wskazać od kogo uzyskał informacje dotyczące osoby powoda oraz jaka była treść nieformalnej opinii, a co więcej – nie pamiętał nawet, by treść tej opinii była negatywna. Niewątpliwym jest zatem, że przeprowadzenie tej konfrontacji byłoby zupełnie bezcelowe i nie przyczyniłoby się do odpowiedzi na kluczowe pytania. Zasadnie również Sąd Okręgowy oddalił wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z bilingów telefonicznych K. P., T. G., E. Z., M. P., ponieważ samo ustalenie, że takie połączenia w przeszłości miały miejsce nie pozwoliłoby rozstrzygnąć, jaka była treść przeprowadzonych rozmów, a przede wszystkim czy któraś w ww. osób przekazała opinię na temat powoda godzącą w jego dobra osobiste.

Przyjmując zatem ustalenia Sądu Okręgowego za trafne należy podzielić również prawidłowe zastosowanie prawa materialnego przez ten Sąd. W zakresie zastosowanego prawa materialnego trzeba podkreślić, iż polski ustawodawca przyznał szeroką ochronę dóbr osobistych w art. 23 i 24 k.c. Moc tej ochrony przejawia się nie tylko w uprawnieniach poszkodowanego

i przyznanych mu roszczeniach, ale również w tym, iż ochrona przewidziana w regulacjach szczególnych nie wyłącza skorzystania z drogi roszczeń o których mowa w art. 24 k.c. Inaczej mówiąc w przypadku pracownika, który mógłby uzyskać określoną ochronę

w oparciu o przepisy Kodeksu pracy nie jest wyłączona ochrona z art. 24 k.c. i 448 k.c. Skoro ustalenia Sądu Okręgowego dokonane w sposób uprawniony prowadzą do wniosku, iż dobro osobiste powoda w postaci jego godności pracownika nie zostało naruszone, to uznać należy, że Sąd I instancji w sposób prawidłowy zatasował powołane przepisy prawa.

Podkreślić należy, że przepis art. 98 k.p. o opiniowaniu pracowników w związku z ustaniem stosunku pracy został uchylony ustawą z dnia 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1996r. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Przewidywał on obowiązek zakładu pracy (pracodawcy) wydania pracownikowi, na jego wniosek, opinii o pracy w związku

z wypowiedzeniem, rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Opinia taka powinna była zawierać w szczególności informacje dotyczące przebiegu pracy zawodowej pracownika i jego szczególnych osiągnięć w tej pracy, uzyskanych nagród i wyróżnień, nałożonych karach porządkowych oraz przyczynach wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Obowiązujące przepisy powszechnego prawa pracy nie zawierają obecnie przepisu przewidującego dla pracodawcy obowiązek wydania pracownikowi opinii o pracy. Nie ma jednak przeszkód prawnych, by pracodawca wydał pracownikowi, z którym rozwiązał stosunek pracy, dokument zawierający jego ocenę jako pracownika. W praktyce pracodawcy istotnie wydają byłym pracownikom, na ich wniosek, dokumenty nazywane referencjami, rekomendacjami czy też opiniami. Mają one charakter oświadczeń wiedzy pracodawcy i nie są opiniami w rozumieniu dawnego art. 98 k.p.

W szczególności pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wydanie przez pracodawcę takiej opinii.

Biorąc pod uwagę wyżej zaprezentowane okoliczności uznać należy, że w rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy pozwana spółka wydała powodowi opinię o jego pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzony w niniejszym postępowaniu materiał dowodowy w sposób jednoznaczny potwierdził, że były pracodawca powoda, tj. (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie wystawił opinii dotyczącej pracy powoda. Podkreślić należy w tym miejscu, że ważną opinię wydać mogły wyłącznie osoby figurujące w KRS spółki, jako osoby upoważnione do jej reprezentacji i działania w jej imieniu. Na kanwie niniejszej sprawy powód zdołał jedynie wykazać, iż ówczesny prezes firmy (...), w prywatnej rozmowie telefonicznej, uzyskał od pracownika pozwanej spółki informacje dotyczące powoda. Podkreślić jednak należy, że powszechną praktyką funkcjonującą na rynku pracy jest nieformalne pozyskiwanie informacji na temat osoby, która uczestniczy w procesie rekrutacyjnym. Wymienienie się natomiast w prywatnej rozmowie poglądami na temat pracownika nie stanowi opinii pracodawcy, która mogłaby zostać uznana za formalny dokument zawierający informacje

o pracy konkretnego pracownika. Sąd odwoławczy nie kwestionuje tego, iż postępowanie przez które osoba uczestnicząca w procesie rekrutacyjnym z przyczyn od siebie niezależnych pozbawiona zostaje możliwości objęcia stanowiska pracy, o które się ubiega, może pozostać bezkarne. Konsekwencjami prawnymi powinno się jednak obciążyć wyłącznie osobę, która dopuściła się takiego nagannego postępowania. Pozwana spółka nie może zostać obciążona odpowiedzialnością za zachowanie pracownika, który być może w prywatnej rozmowie przekazał informacje na temat J. W.. Wskazać przy tym należy, że w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym powód wskazuje na osobę M. P., czego aktualnie nie można zweryfikować, gdyż pan M. P. nie żyje. Nie ma zatem żadnego dowodu, co na temat powoda powiedział pan M. P. a już w żadnym wypadku nie można zakwalifikować takiej rozmowy jako opinii pracodawcy o pracowniku. Przypomnieć bowiem należy, że opinia dotycząca pracy danego pracownika objęta jest formalną procedurą, tj. wnioskiem pracownika i wydawana jest w postaci dokumentu sporządzonego w formie

pisemnej. Mając na względzie powołane powyżej okoliczności Sąd Apelacyjny uznał, że pozwana spółka nie wydała opinii na temat pracy J. W., a zatem roszczenia z którymi wystąpił powód w niniejszej sprawie okazały się bezzasadne.

Marginalnie Sąd odwoławczy wskazuje, że nie mogło odnieść zamierzonego rezultatu przedłożone do akt sprawy przez apelującego pismo z dnia 3 lutego 2015r. a stanowiące odpowiedź na pozew w sprawie prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Człuchowie pod sygn. akt IV P 65/15. Wprawdzie w treści ww. pisma wskazano, że firma (...) uzyskała informacje o tym, że powodem rozwiązania z J. W. umowy o pracę przez firmę (...) było naruszanie przez powoda norm obyczajowych i moralnych, jednak M. B., która sporządziła przedmiotowe pismo odmówiła odpowiedzi na pytania w zakresie tej okoliczności powołując się na tajemnicę zawodową. W rezultacie ten wątek nie był objęty przedmiotem rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Człuchowie i nie zostały przeprowadzone na tę okoliczność żadne dowody. Przedmiot rozpoznania Sądu Rejonowego ograniczył się wyłącznie do zbadania czy pomiędzy firmą (...) S.A. w C. a J. W. doszło do zawarcia przedwstępnej umowy o pracę. Powołany przez powoda dokument nie mógł zatem stanowić podstawy do uznania, że pozwana spółka wystawiła opinię na temat jego pracy, która zarazem godziłaby w jego dobra osobiste.

W oparciu o powyższe przepisy i zaprezentowaną argumentację Sąd Apelacyjny uznał apelację powoda za bezzasadną i jako taką oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie I sentencji wyroku.

Sąd Apelacyjny uznał również zażalenie pozwanej spółki z dnia 27 grudnia 2016r. za nieuzasadnione.

Art. 102 k.p.c. stanowiący, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, może natomiast mieć zastosowanie tylko w szczególnych sytuacjach, gdy zastosowanie odpowiedzialności za wynik procesu byłoby z jakiś szczególnych powodów krzywdzące dla strony przegrywającej proces. Przepis ten stanowi więc odstępstwo od ogólnych reguł rządzących zwrotem kosztów procesu, a więc może być stosowany jedynie wyjątkowo. Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, iż Sąd I instancji zasadnie zwolnił powoda od obowiązku ponoszenia kosztów procesu w części na podstawie art. 102 k.p.c. Przede wszystkim podkreślić trzeba, że powód w toku niniejszego postępowania powołał okoliczności potwierdzające złą sytuację finansową i przemawiające przez to za częściowym zwolnieniem powoda od obowiązku poniesienia w części kosztów procesu. Powód znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, gdyż od listopada 2014r. jest osobą bezrobotną, utrzymuje się z oszczędności, więc uiszczenie kwoty 14.400 zł byłoby dla niego wręcz niemożliwe.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny oddalił zażalenie w oparciu o art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c., o czym orzekł w punkcie II sentencji.

O kosztach postępowania apelacyjnego należnych pozwanej od powoda orzeczono w punkcie III sentencji wyroku, w oparciu o art. 102 k.p.c.

Stosownie do art. 102 k.p.c. w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W judykaturze Sadu Najwyższego podkreśla się jednolicie, że przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasad odpowiedzialności za wynik procesu. Z tego względu stanowi rozwiązanie szczególne, niepodlegające wykładni rozszerzającej, wykluczające stosowanie wszelkich uogólnień i wymagające do swojego zastosowania wystąpienie wyjątkowych okoliczności. Nieskonkretyzowanie w nim przez ustawodawcę „wypadków szczególnie uzasadnionych” oznacza to, że to Sądowi rozstrzygającemu sprawę została pozostawiona ocena, czy całokształt okoliczności pozwala na uznanie, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, przemawiający za nieobciążeniem strony przegrywającej spór kosztami procesu w całości lub

w części. W konsekwencji sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu rozpoznającego sprawę i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór. Skomplikowany charakter sprawy, sytuacja życiowa, majątkowa, zdrowotna, osobista strony, należy do okoliczności uzasadniających odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Dokonując tej oceny Sąd

orzekający winien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Uwzględniając powyższe Sąd odwoławczy uznał, że w rozpoznawanej sprawie zachodziła sytuacja wyjątkowa, uzasadniająca obciążenie powoda kosztami postępowania apelacyjnego, które poniosła pozwana spółka do kwoty 2.000 zł, z przyczyn szczegółowo omówionych wyżej.

| | | |
|----------------------|-----------------------|----------------------|
| del. SSO Renata Pohl | SSA Dorota Goss-Kokot | SSA Jolanta Cierpiał |
|----------------------|-----------------------|----------------------|