

Sygn. akt: I C 22/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie I Wydział Cywilny

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Beata Grzybek
Protokolant:	sekr. sądowy Aleksandra Bogusz-Dobrowolska

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2014 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **D. S.**

przeciwko A. M.

o ochronę dóbr osobistych

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 377 (trzysta siedemdziesiąt siedem) zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powódka D. S. wniosła o zobowiązanie pozwanego do usunięcia skutków naruszenia jej dóbr osobistych, tj. dobrego imienia, czci i wizerunku publicznego poprzez skierowanie do pracodawcy powódki i pozwanego, tj. D. P. S. w S., ul. (...) oraz na ręce i adres powódki pisma w terminie 1 tygodnia od uprawomocnienia się wyroku zawierającego oświadczenie o następującej treści: „Ja A. M. niniejszym wyrażam ubolewanie i przepraszam za skierowanie do pracodawcy pisma/skargi z dnia 4 października 2013 r. na Panią D. S., w której zawarłem nieprawdziwe informacje o jej nieprawidłowym zachowaniu i postępowaniu w stosunku do mnie, co naruszyło jej dobra osobiste, tj. dobre imię i wizerunek publiczny.”. Nadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu według spisu, a w przypadku jego nieprzedstawienia, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swoich żądań powódka podała m. in., że strony są pracownikami D. P. S. w S., przy czym ona zajmuje stanowisko Kierownika (...) w S., pozwany zaś jest podległym jej pracownikiem. Wedle twierdzeń powódki, w dniu 4 października 2013 r. pozwany skierował do pracodawcy pismo, w której zarzucił jej szereg nieprawdziwych zarzutów dotyczących jej działań, które to naruszają jej dobre imię, cześć i wizerunek publiczny. Poza tym przedstawione przez niego zarzuty mogą wpływać na dokonanie nieprawidłowej oceny jej pracy jako przełożonego pozwanego, w szczególności, że od kilku lat powódka spotyka się z niechęcią swojej przełożonej. Dodatkowo powódka wskazała, że przedmiotowe zarzuty zostały rozpowszechnione przez pracodawcę wśród załogi, przede wszystkim wśród pracowników podległych powódce poprzez wprowadzenie i zaaprobowanie procedury tzw. antymobbingowej, w trakcie której co najmniej kilkanaście osób dowiedziało się o zarzutach stawianych powódce. (k. 3-3 v.)

W odpowiedzi na pozew **pozwany A. M.** wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł m. in., że zachowaniem swoim nie naruszył dóbr osobistych powódki. Przede wszystkim pozwany wskazał, że od jakiegoś czasu odczuwa niechęć powódki wobec swojej osoby, zaś w dokumencie oceniającym wykonywane przez niego czynności służbowe na stanowisku terapeuty, został przez nią przedstawiony negatywnie w każdym aspekcie. Z taką oceną pozwany nie zgodził się i wyjaśnił wobec pracodawcy swoje zastrzeżenia co do tej oceny. Po tych zajściach pozwany, jak wskazał, nie był w stanie wykonywać pracy z uwagi na stan jego zdrowia, w związku z czym od następnego dnia przebywał na zwolnieniu lekarskim. Chcąc wyjaśnić sytuację w zakładzie pracy, która dla pozwanego stała się nieznośna, gdyż powódka wykazywała jego nieprzydatność do pracy wobec pracodawcy, z czym nie zgodził się pozwany, napisał on pismo do Dyrektora (...) w S. opisujące rzeczywisty stan rzeczy w zakładzie pracy. W piśmie tym jednak, jak wskazał pozwany, nie użył słów wulgarnych, nie wyzywał powódki i tym samym nie naruszył jej dóbr osobistych, a jedynie opisał rzeczywiste postępowanie bezpośredniego przełożonego wobec jego osoby.

Pozwany podał przy tym, że skorzystał jedynie ze swojego uprawnienia i obowiązku pracowniczego informowania pracodawcy o sytuacjach i zachowaniach mobbingowych w zakładzie pracy. Dodatkowo podał, że to powódka swoim zachowaniem narusza dobra osobiste pozwanego, gdyż po powołaniu komisji antymobbingowej wywiesiła na tablicy ogłoszeń pismo szkalujące jego osobę. (k. 16-18)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka i pozwani byli pracownikami D. P. S. (dalej: (...)) w S.(...)i w S., przy czym od 2001 r. powódka pełniła w niej funkcję kierownika. Pozwany pracował natomiast na stanowisku opiekuna, zaś jego praca była oceniana przez kierownika (...) bardzo wysoko.

Począwszy od 2 maja 2013 r. pozwany został awansowany na stanowisko terapeuty, a kilka miesięcy później (od sierpnia 2013 r.) zaczął pełnić funkcję zastępcy kierownika. Powódka sprzeciwiała się takiej decyzji dyrekcji ze S., albowiem na tym stanowisku rekomendowała inną osobę. Mimo powyższego Dyrektor (...) podjęła decyzję o powierzeniu wyżej wskazanego stanowiska pozwanemu, co wywołało niezadowolenie ze strony powódki. Od tej pory powódka zaczęła negatywnie oceniać pracę pozwanego wykonywaną na stanowisku terapeuty, co wyraziła m.in. w pisemnej opinii wydanej w ramach czynności nadzorczych. Jednocześnie między powódką a Dyrektorem (...) w S. zaistniał konflikt, w ramach którego kierowniczka (...) oskarżała przełożoną o szykanowanie jej osoby, nękanie ją i stawianie nieprawdziwych zarzutów, przez co uniemożliwia jej wykonywanie nałożonych na nią obowiązków.

Po otrzymaniu takiej negatywnej oceny terapeutów pracujących w (...) w S., Dyrektor (...) w S. zaprosiła ocenianych na rozmowę do swego biura (na dzień 2 października 2013 r.). Wtedy też pozwany i M. W. powzięli informacje na temat wystawionej im oceny (wcześniej nie zostali zawiadomieni o przeprowadzaniu kontroli ich pracy).

Jednocześnie zaistniała sytuacja, w której pracownicy (...) (...) stworzyli dwie grupy, z których jedna popierała działania powódki (z tej racji byli przez nią dobrze traktowani), druga zaś pozostawała z nią w konflikcie (do niej należał m. in. pozwany, drugi terapeuta – M. W., K. K., J. S.; powódka traktowała ich jako osoby powiązane z Dyrektorem (...), z którą pozostawała w sporze). Pierwsze skargi na działania powódki jako kierownika (...) zaczęły się pojawiać w 2012 r., kiedy to wskazywano na bardzo złą atmosferę pracy i naganne traktowanie pracowników, nadto część pracowników prosiła o przeniesienie ich na stanowiska pracy do S., względnie zwalniali się z pracy.

(dowód : protokół z czynności kontrolnych – k. 29-31; zakres czynności terapeuty – k. 32-35; miesięczny plan pracy – k. 36-43; dziennik pracy – k. 44-69; pismo do (...) w S. – k. 70; plan nadzoru – k. 71-75; pismo powódki z dnia 30 sierpnia 2013 r. – k. 76-77; pismo (...) w S. z dnia 20 sierpnia 2013 r. – k. 78; pismo powódki z dnia 9 sierpnia 2013 r. – k. 79; pismo (...) S. z dnia 18 lipca 2013 r. – k. 80; pismo powódki z dnia 21 czerwca 2013 r. – k. 81; notatka z analizy dokumentów – k. 82; pismo powódki z dnia 2 maja 2012 r. – k. 83; protokół z realizacji planu nadzoru – k.

84-86; ocena pozwanego z 2012 r. – k. 87-88 v.; zeznania świadka J. T. – k. 210 v.-212; zeznania świadka J. S. – k. 213-213 v.; zeznania świadka M. W. – k. 214-214 v.; zeznania świadka E. K. – k. 215-215 v.; zeznania świadka J. Z. – k. 226 v.-228; zeznania świadka R. K. – k. 229; zeznania świadka A. Z. – k. 230-230 v.; zeznania D. K. w charakterze strony powodowej – k. 247 v.-248 v.; zeznania A. M. w charakterze strony pozwanej – k. 248 v.-251 v.)

Po tym, jak pozwany dowiedział się o wystawionej mu negatywnej ocenie pracy, zaczął uskarżać się na problemy zdrowotne wywołane silnym zdenerwowaniem. Następnie pismem datowanym na dzień 4 października 2013 r. i skierowanym do Dyrektora (...) w S. pozwany poinformował, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, który jest konsekwencją długotrwałego stresu, jakiego doświadczył w miejscu pracy. Pozwany wskazał, że od 7 lat, kiedy to został radny Rady Gminy, powódka krytykuje jego osobę, pracę zawodową i społeczną (wielokrotnie drwiła, kpiała i ośmieszała go). Od maja 2013 r., kiedy to pozwany został awansowany na stanowisko terapeuty, powódka oznajmiła mu, że nie zgadza się z takim wyborem i na tym stanowisku widzi inną osobę (wolontariuszkę). Od tej chwili, jak podał pozwany, działania powódki skupiły się na wykazaniu mu, że nie nadaje się na to stanowisko podając, że nie ma wykształcenia, kwalifikacji, uprawnień ani predyspozycji do wykonywania pracy terapeuty („kpiała z mojego wykształcenia”). Poza tym powódka, wedle treści pisma, wyznaczała pozwanemu trudne zadania lub niemożliwe do wykonania w określonym czasie, utrudniała dostęp do materiałów, a następnie krytykowała i rozliczała za niewykonanie lub długi czas realizacji („wszystkie moje pomysły, spostrzeżenia i uwagi były niedobre, wykpiwała i śmiała się z nich i nie akceptowała ich”, „kpiała i szydziła z wyjazdów na szkolenia i rozmowy inicjowane przez Panią Dyrektora”).

Dodatkowo pozwany podał, że w tych działaniach skierowanych przeciwko niemu, powódka wykorzystywała innych pracowników, zaś relacje powódki z pracownikami oparte są na lęku i strachu (kierownik miała powiedzieć: „Panie A., niech pan wie, że jak się chce psa uderzyć, to kij się znajdzie”). Kulminacją tych negatywnych zachowań miał być dzień 2 października 2013 r., kiedy to pozwany zapoznał się z treścią oceny jego pracy jako terapeuty, z którą się nie zgadza. Jak wskazano, zakomunikowanie przez pozwanego swojego niezadowolenia spotkało się z gwałtowną reakcją i atakiem słownym. Ze względu na to, że wedle powódki pozwany był dobrym opiekunem, ale źle wykonywał zadania terapeuty, pozwany złożył wniosek z prośbą o przywrócenie go na poprzednie stanowisko („w celu uniknięcia dalszych ataków i szykan”). Zdaniem pozwanego, działania powódki wobec jego osoby są zaplanowane i przemyślane, mają na celu usunięcie go z grona pracowników (...) w S.. Wobec powyższego, pozwany wniósł do dyrekcji o podjęcie kroków, które spowodują zaprzestanie szykan ze strony powódki nie tylko wobec osoby pozwanego, ale także innych pracowników, którzy boją się zabrać głos w obawie przed niesprawiedliwym złym traktowaniem i utratą pracy.

(dowód : pismo pozwanego z dnia 4 października 2013 r. – k. 98-100)

W odpowiedzi na wyżej wskazane pismo Dyrektora (...) w S. powołała komisję antymobbingową, która ustaliła m. in., że pomiędzy stronami istnieje konflikt, który ma zły wpływ na stan zdrowia pozwanego oraz jakość i efektywność świadczonej przez niego pracy.

W dniu 21 listopada 2013 r. do pracodawcy wpłynęła druga skarga na działania powódki jako osoby podejmującej działania potencjalnie mobbingowe, w związku z czym powołano kolejną komisję antymobbingową. W obu wyżej wskazanych wypadkach komisje antymobbingowe wskazały jednoznacznie, że w (...) w S. zaistniał podział między pracownikami, których punktem odniesienia jest nastawienie powódki jako kierownika (...).

Przez cały czas pracy dwóch komisji antymobbingowych powódka kwestionowała czynione przez nią ustalenia, nie nawiązała współpracy i nie poddała się jej zaleceniom. Nadto podczas jednego z posiedzeń tej komisji powódka negatywnie wypowiadała się o pracowniku M. W..

(dowód : uzasadnienie wypowiedzenia warunków pracy i płacy – k. 118-125; ; zeznania świadka J. T. – k. 210 v.-212)

Po powołaniu komisji antymobbingowej powódka wywiesiła na tablicy ogłoszeń znajdującej się na terenie (...) Filii w S., pismo skierowane do Dyrekcji w S., w którym to podała, że pozwanego zatrudniono na stanowisku terapeuty pomimo, że kierownik filii już wcześniej zgłaszała swoje zastrzeżenia co do braku posiadanych przez niego kwalifikacji. Nadto w piśmie tym powódka zakwestionowała podstawy prawne i możliwość powołania komisji antymobbingowej.

Jednocześnie powódka podniosła, że Dyrektor (...) prowadzi w stosunku do niej szereg działań nękających, których celem lub skutkiem jest wywołanie zjawisk określonych w przepisach o mobbingu.

W ten sposób doszło do rozpowszechnienia informacji dotyczącej powołania komisji antymobbingowej celem podjęcia czynności sprawdzających relacje panujące w (...) w S., w późniejszym natomiast czasie przedmiotowa kwestia została opisana w lokalnej prasie (już w toku procesu w 2014 r.). Cała sprawa była komentowana przez (...), jednak nie dali oni wiary w zarzuty stawiane powódce. Nadto pracownicy (...) w S.(...)i w S., pozostający w dobrych relacjach z powódką, nie zmienili stosunku do swojej bezpośredniej przełożonej.

(dowód : pismo powódki skierowane do Dyrektor (...) w S. – k. 21; fragment artykułu prasowego – k. 126-127 zeznania świadka J. Z. – k. 226 v.-228; zeznania świadka R. K. – k. 229; zeznania świadka A. Z. – k. 230-230 v.; zeznania świadka J. T. – k. 210 v.-212)

W dniu 21 listopada 2013 r. powódka wniosła do pracodawcy o udostępnienie jej dokumentacji związanej z funkcjonowaniem komisji antymobbingowej, jednak jej prośba nie została uwzględniona. W tej sytuacji powódka poinformowała Dyrektor (...) w S., że odczuwa specjalne traktowanie pozwanego pomimo, że nie spełnia on w sposób prawidłowy swoich obowiązków pracowniczych.

(dowód : pismo Dyrektor (...) w S. z dnia 26 listopada 2013 r. – k. 6-8; pismo powódki z dnia 6 grudnia 2013 r. – k. 10)

Następnie dnia 5 grudnia 2013 r. powódka wezwała pozwanego do natychmiastowego zaprzestania naruszania jej dóbr osobistych, podważania jej dobrego imienia i deprecjonowania jej osoby w oczach jej przełożonych. Nadto powódka zażądała od pozwanego wystosowania przeprosin oraz uiszczenia zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w kwocie 2.000zł na wskazany przez nią cel społeczny.

(dowód : pismo powódki z dnia 5 grudnia 2013 r. – k. 9)

Dnia 27 marca 2014 r. (w toku niniejszego postępowania) pracodawca, tj. (...) w S., wypowiedział powódce warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w zakresie dotyczącym stanowiska pracy, wynagrodzenia i miejsca świadczenia pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy pracodawca podał:

1. nienależyte wykonywanie obowiązków Kierownika (...) (...) w S., przejawiające się m. in. w braku dbałości o należytą atmosferę pracy oraz kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
2. niewłaściwe nastawienie do powierzanych obowiązków, przejawiające się w notorycznym kwestionowaniu poleceń pracodawcy, przy braku przedstawienia propozycji alternatywnych,
3. brak wystarczającej samodzielności i kreatywności wymaganej na stanowisku kierowniczym,
4. utrata zaufania do pracownika spowodowana bezpodstawnym podważaniem autorytetu pracodawcy i publicznym, nieuzasadnionym krytykowaniem działań pracodawcy zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa.

W zakresie pierwszego z zarzutów pracodawca wskazał m. in., że z ustaleń poczynionych przez komisję antymobbingową wynika, iż sytuacja konfliktu pracowników z kierownikami oraz wzajemny podział między pracownikami znacznie utrudniają pracę (...), z uwagi m. in. na złą atmosferę w pracy. Dodatkowo wskazano, że skargi na powódkę docierały już w lipcu 2012 r., a poza tym powódka pogarsza sytuację poprzez podejmowanie takich działań jak wywieszanie korespondencji kierowanej do Dyrektor (...).

(dowód : wypowiedzenie warunków pracy i płacy – k. 118-125; zeznania świadka J. T. – k. 210 v.-212)

Obecnie powódka wykonuje swoje obowiązki pracownicze w (...) na terenie miasta S. na stanowisku pracownika socjalnego. (bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu w realiach rozpoznawanej sprawy brak było podstaw do uwzględnienia powództwa.

Na wstępie zauważyć należy, że w niniejszej sprawie powódka upatrywała swej ochrony prawnej w przepisach związanych z naruszeniem dóbr osobistych. Podnosiła bowiem, że treść pisma pozwanego datowanego na dzień 4 października 2013 r. doprowadziła do naruszenia jej dóbr osobistych w postaci dobrego imienia, czci i dobrego wizerunku poprzez zamieszczenie w nim nieprawdziwych sformułowań, które podważają jej kompetencje zawodowe. W toku procesu powódka wskazywała, że działania pozwanego doprowadziły do złożenia jej przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy, przez co pozwany „zniszczył całe jej życie” (k. 247 v.). Od razu jednak wyraźnego podkreślenia wymaga, że żądania pozwu ograniczyły się wyłącznie do jednego zachowania pozwanego, które miało naruszyć dobra osobiste powódki, a mianowicie do wystosowania do pracodawcy pisma datowanego na dzień 4 października 2013 r.

Po myśli art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Mając na względzie treść art. 23 k.c., określającego przykładowy katalog dóbr osobistych, zauważyć należy, że godność i cześć podlegają ochronie prawnej. Z przytoczonego już art. 24 § 1 k.c. jednoznacznie wynika, że ochrona dóbr osobistych przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym, a więc przede wszystkim działaniem sprzecznym z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Cytowany przepis rozkłada ciężar dowodu w ten sposób, że na stronę powodową nakłada obowiązek udowodnienia, że pozwany naruszył jego dobra osobiste. Pozwany natomiast powinien wykazać, że jego działanie naruszające dobra osobiste powoda nie było bezprawne, a więc miało oparcie w przepisach prawa, było zgodne z zasadami współżycia społecznego, było działaniem za zgodą pokrzywdzonego, służyło wykonywaniu prawa podmiotowego w warunkach nie wskazujących na jego nadużycie bądź zmierzało do ochrony uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego (tak Sąd Najwyższy m. in. w wyroku z dnia 4 czerwca 2003r., I CKN 480/01, Lex nr 137619 i w wyroku z dnia 25 października 1982 r., I CR 239/82, Lex nr 766611).

W realiach niniejszej sprawy większość okoliczności faktycznych mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała bezsporna, w szczególności okoliczności dotyczące wystawienia pozwanemu negatywnej opinii pracy przez powódkę, przebiegu spotkania pozwanego z Dyrektorem (...) w dniu 2 października 2013 r. oraz istnienia konfliktu pomiędzy powódką i dyrekcją (...) w S.. Przede wszystkim jednak pozwany nie kwestionował, że sporządził pismo z dnia 4 października 2013 r., które zdaniem powódki doprowadziło do naruszenia jej dóbr osobistych.

W tym miejscu wyraźnego zaznaczenia wymaga, że rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd pominął te wszystkie powoływane przez strony okoliczności, które dotyczyły wątków pobocznych, niezwiązanych z meritem sprawy i niemających znaczenia z punktu widzenia ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy. Istota sporu sprowadziła się bowiem do rozważenia, czy sporządzenie i wysłanie przez pozwanego pisma z dnia 4 października 2013 r. spowodowało naruszenie dóbr osobistych powódki, a następnie, czy takie zachowanie pozwanego cechowało się bezprawnością w rozumieniu art. 23 k.c. w zw. z art. 24 k.c. Jednocześnie z całą podkreślenia wymaga, że poza przedmiotem sporu w tej sprawie było dokonanie oceny, czy zachowanie powódki w stosunku do pozwanego nosiło cechy mobbingu.

Od razu zauważyć należy, że ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie Sąd poczynił w oparciu o niekwestionowane przez strony dokumenty oraz zeznania świadków, którym co do zasady dał wiarę jako jasne, przy czym część z nich nie wniosła do sprawy nic istotnego. Niektórzy świadkowie odnosili się bowiem do okoliczności związanych – najogólniej rzecz ujmując – z funkcjonowaniem (...) (...) w S. i nie posiadali żadnej konkretnej wiedzy na temat przebiegu konfliktu istniejącego pomiędzy stronami sporu. Dokonując oceny wiarygodności zeznań świadków, jak i samych stron, Sąd kierował się ostrożnością, albowiem miał na uwadze okoliczności, że wśród pracowników (...) w S. istniał rozłam i należy ich podzielić na dwie grupy wspierające daną stronę konfliktu. W tej sytuacji zeznania świadków z konkretnej grupy stanowiły odzwierciedlenie stanowiska wyrażanego przez daną stronę konfliktu.

Niemniej szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy stały się zeznania ówczesnej Dyrektorki (...) w S. – J. T., która posiadała najpełniejszą wiedzę na temat przebiegu konfliktu między stronami, wynikami powołanych komisji antymobbingowych, a także przyczynami wypowiedzenia powodce warunków pracy i płacy. Istotne jest przy tym, że wyżej wskazany świadek nie pełni już funkcji Dyrektorki (...) w S. i wyprowadził się do L., przez co nie posiada ze stronami żadnego kontaktu, a więc ustaly przyczyny mogące wpływać na wiarygodność tego świadka.

Przechodząc do oceny prawnej żądań pozwu wskazać należy, że w treści spornego pisma podano, że powódka podjęła działania mające na celu wykazanie pozwanemu, że nie powinien być zatrudniony na stanowisku terapeuty, a nadto pełnić funkcję zastępcy kierownika, poprzez zlecenie zadań niemożliwych do wykonania w danym czasie, utrudnianie dostępu do materiałów, krytykowanie i wyśmiewanie. Dodatkowo pozwany użył sformułowań sugerujących, że powódka zastrasza podległych jej pracowników oraz wprowadza nieprzyjemną atmosferę pracy.

W ocenie Sądu wyżej wspomniane sformułowania teoretycznie mogły skutkować naruszeniem dóbr osobistych powódki, albowiem sugerowały, że podczas wykonywania swoich obowiązków podejmuje działania zbliżone do mobbingu pozwanego, jak i innych pracowników. Jednak zdaniem Sądu całościowe uwzględnienie wszystkich okoliczności w sprawie musi skutkować przyjęciem, że jednorazowe zachowanie pozwanego w postaci sporządzenia pisma z dnia 4 października 2013 r. nie doprowadziło do naruszenia dobrego imienia, czci i wizerunku publicznego powódki, w szczególności nie stanowiło wyłącznej i samodzielnej przyczyny złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy.

W kontekście powyższego w pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego decydującego znaczenia nie ma subiektywne odczucie osoby, jej indywidualne poczucie wartości i jej stan psychiczny, ale to, jaką reakcją wywołuje konkretne naruszenie w społeczeństwie. Kwestia zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych winna być ujmowana w płaszczyźnie faktycznej i prowadzić do ustalenia, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie poszkodowanego. Abstrahuje się tym samym od subiektywnych odczuć osób nadwrażliwych oraz takich, które z różnych względów nie mają zdolności do reagowania emocjonalnego na określone zachowania innych podmiotów (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 października 2005 r., I ACa 353/05, orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1967r., II CR 318/67 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., II CKN 33/97). Z powyższych względów przyjmuje się, że nie każde niewłaściwe sformułowanie jest równoznaczne z obrazą czci, gdyż przy ocenie naruszenia czci (zewnątrznej i wewnętrznej) należy mieć na uwadze obiektywną reakcję w opinii społeczeństwa. Nie można też przy takiej ocenie ograniczyć się do analizy pewnego zwrotu w abstrakcji, ale wyklądać go na tle całej wypowiedzi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976/11/251).

Powyższe ma szczególne znaczenie w przypadku powoływania się przez stronę powodową na naruszenie dobrego imienia, a więc zewnętrznego odbioru zaistniałej sytuacji przez lokalną społeczność. Wprawdzie Sąd nie ma wątpliwości co do tego, że informacja o podejrzaniach stosowania przez powódkę mobbingu wobec jej pracowników zostały rozpowszechnione w niewielkim gronie, a mianowicie wśród pracowników (...) w S. i mieszkańców tej małej miejscowości, jednak brak jest podstaw do uznania, iż wystosowanie przez pozwanego spornego pisma stało się przyczyną naruszenia dóbr osobistych powódki. Okoliczność taka nie wynika z zeznań świadków, w szczególności świadek R. K. (sołtys wsi S.) podała, że mieszkańcy wsi słyszeli o rzekomym stosowaniu mobbingu w (...), jednak nikt nie dał temu wiary.

Podobne wnioski należy wyciągnąć z zeznań pozostałych świadków, skoro żaden z nich nie wskazał okoliczności świadczących o negatywnej reakcji społeczeństwa na zaistniałą sytuację. Wręcz przeciwnie, z zeznań świadków wspierających powódkę wynika, że nie dali oni wiary twierdzeniom pozwanego, w związku z czym zaistniała sytuacja nie miała jakiegokolwiek wpływu na dobre imię czy też wizerunek powódki. W tej sytuacji brak jest dowodów potwierdzających, że skarga pozwanego zawierająca rzekomo nieprawdziwe informacje wywołała negatywną reakcję społeczeństwa, a przynajmniej powódka takiej okoliczności nie wykazała.

W tym miejscu marginalnie zauważyć należy, że za rozpowszechnianie wyżej wskazanych informacji częściowo odpowiedzialność ponosi sama powódka, która ujawniała innym pracownikom i osobom korzystającym z usług (...) - u treść pisma kierowanego do dyrekcji w S. (poprzez wywieszanie na tablicy ogłoszeń mieszczącej się w (...)). W ten sposób powódka, która otwarcie (publicznie) negowała kompetencje powołanych komisji antymobbingowych, sama doprowadziła do rozpowszechnienia części okoliczności związanych z zaistniałym sporem, za co pozwany nie może ponosić odpowiedzialności. Trudno bowiem pominąć okoliczność, że pismo pozwanego było skierowane wyłącznie do wiadomości Dyrekcji (...) w S. i w żaden sposób nie doszło do jego rozpowszechnienia ani z inicjatywy strony pozwanej, ani pracodawcy (powódka zapoznała się z treścią tego pisma dopiero w toku niniejszego postępowania).

W dalszej kolejności odnieść się należało do stanowiska powódki, wedle której sporządzenie przez pozwanego spornego pisma stało się przyczyną wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, a w konsekwencji pozbawienia funkcji kierownika (...) i przeniesienia na inne stanowisko pracy w (...) w S. (poza S.). Analiza treści oświadczenia pracodawcy z dnia 27 marca 2014 r., w kontekście pozostałych dokumentów zgromadzonych w sprawie i zeznań części świadków (J. T., E. K., M. W., J. S.), prowadzi do wniosku, iż przyczyną utraty przez powódkę wspomnianego stanowiska pracy było kilka, w szczególności konflikt istniejący ówczesnie pomiędzy powódką a Dyrektorem (...) w S..

W treści omawianego wypowiedzenia warunków pracy i płacy jednoznacznie bowiem wskazano, iż nienależyte wykonywanie obowiązków kierownika (...) przejawiające się m. in. w braku dbałości o należytą atmosferę w pracy oraz kształtowanie w zakładzie zasad współżycia społecznego, stanowiło jedną z czterech przyczyn złożenia takiego oświadczenia woli przez pracodawcę (k. 118). Wobec powyższego nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem powódki, że utraciła ona zajmowane stanowisko kierownika (...) wyłącznie z powodu sporządzenia przez pozwanego pisma z dnia 4 października 2013 r., skoro przyczynami jej przeniesienia było m. in. notoryczne kwestionowanie poleceń pracodawcy czy też bezpodstawne podważanie autorytetu pracodawcy i publiczne, nieuzasadnione krytykowanie działań pracodawcy zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa.

Co ważne, w złożonym wypowiedzeniu pracodawca powołał się nie tylko na skargę pozwanego z dnia 4 października 2013 r., lecz także na inne zdarzenia z udziałem powódki zgłaszane przez różnych pracowników (pierwsze skargi pojawiły się 25 lipca 2012 r. – k. 121). Jednocześnie pracodawca zarzucił powódce nie tyle stosowanie zachowań noszących znamiona mobbingu („nie wdając się w ocenę czy Pani zachowanie wyczerpują ustawową definicję mobbingu, gdyż tego rodzaju ocenę pracodawca pozostawia właściwemu sądowi w razie skierowania stosownych roszczeń przez pracowników” – k. 120), lecz uznał, że w kierowanym przez nią zakładzie pracy miały miejsce zdarzenia niepożądane z punktu widzenia interesu pracodawcy i pracowników, w szczególności zaistniał konflikt pracowników z kierownikiem i związany z tym podział między pracownikami, skutkujący np. częstą absencją pracowników skonfliktowanych z powódką. Jak już wcześniej podkreślano, okoliczności powyższe, tj. zaistnienie takiego sporu, nie były kwestionowane na żadnym etapie sprawy i jednoznacznie wynikały choćby z zeznań samych stron. Zauważyć przy tym należy, że takie powody odwołania powódki ze stanowiska kierownika (...) zostały przedstawione w artykule prasowym dotyczącym sytuacji w tym zakładzie pracy (k. 126-127).

W tej sytuacji brak jest jakichkolwiek podstaw do postawienia tezy, że przyczyną złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy było sporządzenie przez pozwanego pisma z dnia 4 października 2013 r. tym bardziej, że dnia 21 listopada 2013 r. do Dyrektora (...) w S. wpłynęła kolejna skarga na powódkę skutkująca powołaniem drugiej już komisji antymobbingowej. Tym samym zarzuty powódki, wedle których to pozwany spowodował, iż utraciła ona stanowisko kierownika (...) w S., nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

W kontekście powyższego warto zwrócić uwagę, że w trakcie przesłuchania powódki podała ona, że „przyczyną konfliktu nie jestem ani, ani pozwany, lecz pani Dyrektor” (k. 247 v.). Powyższe słowa powódki stanowią odzwierciedlenie negatywnych relacji panujących ówczesnie pomiędzy nią a jej pracodawcą, a wynikających m. in. z niewykonywania poleceń Dyrektora (...) w S.. W tej sytuacji można mieć wątpliwości co to tego, czy zachowaniem swoim pozwany w ogóle miał wpływ na zwolnienie powódki ze stanowiska kierownika (...).

Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, że wobec osób publicznych - przy ocenie ewentualnych naruszeń dóbr osobistych - należy stosować inną miarę aniżeli wobec osób prywatnych, a granice dopuszczalnej krytyki w stosunku do tych osób oraz ich działalności są szersze, aniżeli wobec osób nieprowadzących takiej działalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2002 r., I CKN 413/01, OSNC 2003/2/24). Z tego wynika, że odporność osób publicznych na krytykę jest i musi być podwyższona.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy zauważyć należy, iż w czasie zdarzenia objętego żądaniem pozwu powódka pełniła funkcję kierownika (...) (...) w S.. Z racji pełnionej funkcji w strukturach (...), w szczególności z tytułu sprawowania obowiązków bezpośredniego przełożonego pracowników (...) w S., powódka powinna być bardziej odporna i tolerancyjna na krytykę także ze strony podległych jej pracowników. Jako bezpośrednia przełożona powódka powinna być przygotowana na postulaty i zarzuty pracowników, zwłaszcza jeśli zmierzają one do polepszenia ich sytuacji w pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracownicy mają prawo wyrażać swoje niezadowolenie z funkcjonowania zakładu pracy tym bardziej w sytuacji, kiedy to bezpośredni przełożony wyraża na ich temat bardzo niekorzystne zdanie ujęte w negatywnej ocenie pracy. Jeśli zatem bezpośredni przełożony wyraża tak negatywną opinię o danym pracowniku, bez uprzedniego umożliwienia mu ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów, narażając go w ten sposób na utratę pracy, nie może dziwić reakcja takiej osoby ocenianej, która podejmuje obronę swojej pracy, o czym będzie jeszcze mowa przy okazji omawiania bezprawności.

Podsumowując, w ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę sporządzenie przez pozwanego pisma z dnia 4 października 2013 r. i przedstawienie go Dyrektor (...) w S. nie doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci dobrego imienia, czci i wizerunku publicznego, w szczególności nie stanowiło wyłączną przyczynę zwolnienia jej z pełnienia funkcji kierownika (...) w S.. Poczynienie przez Sąd ustaleń, że strona powodowa nie wykazała naruszenia jej dóbr osobistych stanowi wystarczającą podstawę do oddalenia powództwa. Dlatego też jedynie marginalnie i zarazem ogólnie odnieść się należy do kwestii bezprawności działania pozwanego.

W pierwszej kolejności ponownie wskazać należy, że działanie pozwanego rzekomo prowadzące do naruszenia dobra osobistego strony powodowej nie nosi cechy bezprawności, jeśli miało oparcie w przepisach prawa, było zgodne z zasadami współżycia społecznego, było działaniem za zgodą pokrzywdzonego, służyło wykonywaniu prawa podmiotowego w warunkach nie wskazujących na jego nadużycie bądź zmierzało do ochrony uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego.

Wskazać przy tym należy, że w przypadku naruszenia dóbr osobistych może dojść do kolizji różnych interesów podlegających ochronie prawa, a nie istnieje żadna hierarchia interesów, która pozwoliłaby stwierdzić przewagę jednego z nich nad drugim. Istnieje bowiem wiele sytuacji wymagających dokonania zestawienia dwóch interesów, a mianowicie interesu jednostki w sferze dóbr osobistych i interesu ogólnego lub prywatnego. Wobec powyższego w każdym określonym stanie faktycznym sprawy istnieje konieczność właściwego wyważenia określonych interesów stron danego konfliktu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2013 r., V CSK 123/12, Lex nr 1299212; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 marca 2014 r., I ACa 1210/13, Lex nr 1458924).

Co się tyczy niniejszej sprawy, po dokonaniu rozważeniu interesów obu stron z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, w tym kontekstu i celu sporządzonego przez pozwanego pisma, Sąd doszedł do przekonania, iż zachowanie pozwanego nie nosiło cech bezprawności. Pomijając bowiem kwestię, że część okoliczności podanych przez pozwanego w spornym piśmie polegało na prawdzie (w szczególności te odnoszące się do wielokrotnej krytyki jego działań), uwzględnić należało cel działania pozwanego, jakim była ochrona interesu własnego oraz ogółu pracowników pozostających w konflikcie z powódką.

Nie ulega wątpliwości, że celem przyświecającym pozwanemu w czasie, kiedy sporządzał sporne pismo, było podjęcie przez niego obrony jego dobrego imienia jako pracownika. Bezspornie bowiem powódka wystawiła pozwanemu negatywną ocenę pracy, którą to następnie przedłożyła pracodawcy, co mogło przecież doprowadzić nawet do pozbawienia pozwanego pracy. Istotne jest przy tym, że wystawienie pozwanemu takiej opinii jego pracy było dla niego całkowitym zaskoczeniem, albowiem powódka nie uprzedziła go nie tylko o sporządzeniu negatywnej opinii, lecz w

ogóle nie wiedział o podejmowaniu przez nią tego typu czynności nadzorczych. Skoro powódka skierowała negatywną ocenę pracy powoda bezpośrednio do Dyrektora (...) w S. (z pominięciem pozwanego), trudno jest dziwić się podjęciu przez pozwanego decyzji o wystosowaniu do pracodawcy pisma zawierającego ustosunkowanie się do stawianych mu zarzutów.

Inną rzeczą jest, że nie można czynić pracownikowi zarzutu z tego powodu, że walczy o swój dobry wizerunek w miejscu pracy i tym samym o utrzymanie pracy, w szczególności w kontekście obecnie panującej trudnej sytuacji na rynku pracy. Zresztą powódka, która czuła się niesprawiedliwie traktowana przez swojego pracodawcę (panią Dyrektora (...) w S.), podejmowała podobne działania, o czym świadczą pisma zgromadzone w aktach sprawy. W pismach tych powódka czyniła swojej przełożonej zarzuty, wedle których poddawana jest niesłusznej krytyce i niewłaściwej ocenie swojej pracy, zaś działania dyrekcji oceniła jako nadużycie stanowiska, w związku z czym uprzedziła o możliwości skorzystania z prawnych środków ochrony (np. k. 76-77). Sąd nie znajduje podstaw do odmowy pozwanemu takiego samego uprawnienia, z jakiego skorzystała powódka, a zmierzającym do ochrony własnych interesów pracowniczych.

Poza tym należy mieć na względzie ciążyący na każdym pracowniku obowiązek zawiadamiania pracodawcy o występujących w zakładzie pracy zachowaniach mogących mieć znamiona mobbingu, skoro to pracodawca ponosi odpowiedzialność za podejmowanie kroków przeciwdziałających mobbingowi. Z drugiej strony każdy pracownik ma prawo oczekiwać od pracodawcy, że umożliwione mu zostanie składanie różnego rodzaju skarg na nieprawidłowe, jego zdaniem, traktowanie pracowników. W rezultacie każdy pracownik ma zarówno prawo, jak i obowiązek krytycznej oceny działalności przełożonego i innych pracowników w sytuacji powzięcia wiadomości o jakichkolwiek nieprawidłowościach wskazujących na stosowanie mobbingu.

Jednocześnie nie można oczekiwać od pracownika, że jeszcze przed złożeniem takiego zawiadomienia dokona on rzetelnego i pełnego rozważenia, czy konkretne zachowania innego pracownika (przełożonego) odpowiadają ustawowej definicji mobbingu. Złożone przez niego zawiadomienie do pracodawcy ma stanowić jedynie zasygnalizowanie istnienia pewnego rodzaju problemu, wymagającego podjęcia przez kierownictwo zakładu pracy konkretnych czynności sprawdzających np. w drodze powołania odpowiedniej komisji. Z tej przyczyny krytyka podjęta przez pracownika, gdyby się nawet okazała obiektywnie niesłuszna, jest wykonywaniem prawa jemu przysługującego i tym samym nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Oznacza to, że korzystanie z uprawnienia, które zostało zastrzeżone dla pracowników, nie może być traktowane jako działanie noszące znamiona bezprawności.

Innymi słowy, nie można zarzucać bezprawnego zachowania osobie, która realizuje przysługujące jej uprawnienia, wyrażając w granicach zdrowego rozsądku dezaprobatę dla poczynań np. swojego przełożonego. Jeśli więc prawo do krytyki przełożonego nie jest przez pracownika nadużywane, a krytyka została wyrażona w odpowiedniej formie, bez używania jakichkolwiek sformułowań obraźliwych czy wulgarnych, nie stanowiła formy szykany oraz celowego czy złośliwego działania wymierzonego w konkretną osobę, to trudno jest mówić o bezprawności działania takiej osoby, które de facto zmierza do obrony własnego ważnego interesu. Krytyka zmierzająca do poprawy rzeczywistości nie jest działaniem bezprawnym nawet mimo nadmiernej ekspresyjności opisu i ujemnej oceny, a także zbyt ostrości sformułowań i argumentów, jeśli jest to uzasadnione znaczeniem poruszonych problemów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1990r., sygn. akt I CR 436/90, LexPolonica nr 318924).

Nie sposób przy tym nie zauważyć, że pozwany skierował przedmiotowe pismo wyłącznie do dyrekcji w S., bez jednoczesnego rozpowszechniania jego treści, traktując je właśnie jako formę zasygnalizowania istnienia problemu w relacjach panujących pomiędzy nim a powódką. Jednocześnie, jak już wcześniej wskazywano, pozwany nie może ponosić odpowiedzialności za rozpowszechnienie informacji dotyczących m. in. powołania komisji antymobbingowej badającej sposób kierowania (...) (...) w S.. Zauważyć także należy, że składając sporne pismo pozwany wnioskował o przeniesienie go na poprzednio zajmowane stanowisko, w stosunku do którego powódka nie zgłaszała żadnych uwag odnośnie jego pracy. W tej sytuacji trudno jest uznać, że sporządzając przedmiotowe pismo pozwany kierował się złośliwością w stosunku do powódki czy też chęcią obrażenia jej lub szykanowania. Dokonując zatem zestawienia interesów obydwu stron sprawy Sąd doszedł do przekonania, że sporządzając przedmiotowe pismo pozwany działał w obronie uzasadnionego interesu prywatnego oraz ogółu (innych pracowników pozostających w konflikcie z powódką).

Przypomnieć nadto trzeba, że w odniesieniu do osób publicznych dopuszczalna jest większa krytyka ich działalności, co wynika choćby z przysługującego obywatelom swobodnego wyrażania poglądów. Dlatego też przyjmuje się, że osoba podejmująca działalność publiczną powinna być świadoma, że jej życie, czyny oraz poglądy będą poddawane ocenie i weryfikacji. Mając powyższe na względzie ugruntował się pogląd, wedle którego działania naruszające cudze dobro osobiste nie jest bezprawne, jeżeli stanowi wykonanie prawa do krytyki i informacji podjęte w obronie uzasadnionego interesu społecznego, nie zawiera określeń obraźliwych ani wykraczających poza celem, jaki wypowiedź realizuje. Jak już była wyżej mowa, osoba publiczna (kierownik instytucji publicznej w niewielkiej miejscowości) i jednocześnie bezpośredni przełożony musi się liczyć z krytyką swojego postępowania nie tylko ze strony lokalnej społeczności, lecz także podległych mu pracowników. W takiej sytuacji podejmowanie przez pracownika działań skutkujących nawet naruszeniem dóbr osobistych przełożonego, ale mieszczących się w granicach dopuszczalnej krytyki z uwagi na zawarte w nim sformułowania, cel działania i formę sporządzonego pisma, nie stanowią zachowania bezprawnego.

Podsumowując, w ocenie Sądu rozpoznającego sprawę, działaniem swoim polegającym na sporządzeniu pisma z dnia 4 października 2013 r. pozwany nie dopuścił się naruszenia dóbr osobistych powódki w sposób ujęty w treści pozwu. Ewentualne nawet uznanie, że powódka doznała takich naruszeń swoich dóbr, powództwo i tak musiałoby zostać oddalone z uwagi na obalenie domniemania bezprawności działania pozwanego. Uwzględniając powyższe, na mocy art. 23 k.c. i art. 24 k.c., Sąd oddalił żądania pozwu D. K., o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Powódka, jako strona przegrywająca proces, obowiązana była pokryć poniesione przez pozwanego koszty procesu w łącznej wysokości 377 zł, do których należy zaliczyć wynagrodzenie pełnomocnika z opłatą skarbową.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zm.), Sąd zasądził od strony powodowej na rzecz pozwanego kwotę 377 zł tytułem zwrotu poniesionych przez niego kosztów procesu (punkt II wyroku).