

**IV P 152/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **I. M. (1)**

przeciwko **E. O.**

o odszkodowanie

I. umarza postępowanie w zakresie kwoty (...);

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. zasądza od powoda I. M. (1) na rzecz pozwanej E. O. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu,

IV. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

Sędzia Andrzej Kurzych

**IV P 152/20**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia (...) powód I. M. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej E. O. na jego rzecz kwoty (...) zł tytułem odszkodowania określonego w art. 55 § 1<sup>(1)</sup>k.p. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia (...) r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że od dnia (...) r. pracował na rzecz pozwanej na stanowisku „animatora kulturalno-muzealnego”, w prowadzonym przez pozwaną wraz z mężem A. O. (1) (...) w T.. Z czasem powód awansował na stanowisko „k. (...)”. Otrzymywał również podwyżki wynagrodzenia za pracę. Mimo to, dochodziło między powodem a A. O. (1) do – przybierających z biegiem czasu na sile nieporozumień o podłożu niezwiązanym z zakresem obowiązków pracowniczych powoda. Powód doświadczył z ust przełożonego m.in. niewybrednych uwag dotyczących przyznanego na wniosek powoda bezpłatnego urlopu na przygotowanie pracy doktorskiej, rzekomego wyłudzenia od pozwanej części otrzymywanego wynagrodzenia, czy aluzji do poglądów politycznych. Zachowania te miały charakter cykliczny, długotrwały (wielomiesięczny) oraz uporczywy. Znacząco to odbijało się na powodzie, powodując zaniżoną – względem posiadanych umiejętności – samoocenę przydatności zawodowej.

Wiele wskazanych zachowań miało miejsce w obecności pozwanej w trakcie formalnych zebrań pracowniczych mających za przedmiot ocenę wykonywanych obowiązków. Według powoda, pozwana nie reagując na nieetyczne, niekulturalne oraz często pozostające w oczywistej sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy i relacji

międzyludzkiego zachowania A. O. (1) pozwoliła na ich eskalację względem całego zespołu pracowników, nie wyłączając powoda.

Powód zaznaczył, że zachowania te miały swoje apogeum w dniu (...) r., w trakcie kolejnego z zebrań pracowników pozwanej, zwołanego na wyraźne polecenie A. O. (1). Spotkanie to zamieniło się w swoistą tyradę w przedmiocie rozumienia przepisów prawa, ignorancji pracowników pozwanej, ich rzekomej roszczeniowości, kończąc na bezpośrednich, personalnych i dotkliwych uwagach przełożonego względem obecnych i byłych współpracowników. Nie zostały także udzielone odpowiedzi na palące pracowników pytania w przedmiocie naruszenia tajemnicy korespondencji.

Powód wskazał także na wypowiedź A. O. (1) dotyczącą porównania do grupy SS-manów. Była ona bezpośrednio skierowana pod adresem powoda, naruszając jego godność, morale i dobra osobiste. Owe abstrakcyjne porównanie dotknęło powoda osobiście, już tylko z uwagi na fakt posiadanego wykształcenia.

W obliczu całokształtu wydarzeń mających miejsce na zebraniu w dniu (...) r., przy uwzględnieniu wcześniejszych nieuzasadnionych uwag A. O. (1), powód w dniu (...) r. rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup>k.p.

W ocenie powoda, doszło do naruszenia przez pracodawcę dyspozycji art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p., a zatem powództwo stało się konieczne.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że w pozwie nie zostały wskazane konkretne zachowania pozwanej, czy też jej przedstawiciela A. O. (1), które naruszały podstawowe zasady prawa pracy, czy też dobra osobiste powoda. Powód powołuje się na bliżej nieokreśloną wypowiedź A. O. (1) związaną z przyznaniem bezpłatnego urlopu na przygotowanie dysertacji doktorskiej oraz aluzje do poglądów politycznych. Nie precyzuje jednak tych wypowiedzi, ani aluzji. Nie mogą one w związku z tym służyć jako przykład długotrwałych, mających uporczywe natężenie, okoliczności mogących wpływać na samoocenę przydatności zawodowej powoda.

Pozwana podniosła, że powód wskazuje na szereg negatywnych doświadczeń, lecz nie zostały one jednak w pozwie określone.

Odnosząc się do wypowiedzi A. O. (1) podczas spotkania w dniu (...) r., pozwana wskazała, że można zastanawiać się nad trafnością użytego przykładu, ale przecież jednoznacznie zaznaczono, że podany przykład nie odnosi się do pracowników, a więc wypowiedź ta nie mogła naruszać dóbr osobistych powoda, bez względu na wykształcenie powoda i nie mogła być przyczyną uzasadniającego rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód nie wyjaśnił też o jaką korespondencję chodzi w jego zarzucie dotyczącym naruszenia tajemnicy korespondencji.

Pozwana wskazała, że jednym z powodów zorganizowania spotkania z pracownikami było powzięcie wiadomości przez A. O. (1) o założeniu przez część pracowników, w tym powoda, grupy na facebooku, w ramach której pracownicy wypowiadali się krytycznie, a często obraźliwie dla pracodawcy. Pracodawca w trosce o prawidłowe relacje z pracownikami postulował, aby problemy związane z pracą, czy ewentualne konflikty, rozwiązywać poprzez otwartą rozmowę, a nie poprzez eskalowanie napięć. Pracodawca dowiedział się o założeniu grupy i wypowiedziach zamieszczanych w internecie, gdyż któryś z pracowników wsunął pod drzwi biura A. O. (1) wydruki wpisów internetowych, które były często obraźliwe dla A. O. (1). W trakcie spotkania pracownicy byli bardziej zainteresowani uzyskaniem informacji, w jaki sposób pracownicy dowiedzieli się o grupie niż problemem, jakim była treść wpisów.

Według pozwanej, powód nie wykazał, że doszło do naruszenia jego godności oraz dóbr osobistych, jak również do dyskryminacji, mobbingu, czy naruszenia tajemnicy korespondencji. Ponadto powód bezpodstawnie twierdzi, że pracownicy zostali porównani do organizacji (...), co jasno wynika z cytowanej przez powoda w pozwie wypowiedzi A. O. (1).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

E. O. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą T. (...). W ramach tej działalności funkcjonuje od 2006 r. znana w T. instytucja (...) (w dalszych rozważaniach na określenie placówki zatrudnienia będzie używane również sformułowanie (...)). Pozwana zajmuje się projektami, sprawami finansowymi i bieżącą działalnością. Jej mąż A. O. (1), inicjator placówki, również pełni funkcje zarządcze. Zajmuje się też grupą animatorów, którzy m.in. przeprowadzali pokazy historyczne. Kluczowe decyzje E. O. i A. O. (1) podejmowali wspólnie.

Od maja (...) r. do kadry kierowniczej (...) należała również V. Z. (1), która zajmowała stanowisko Dyrektora Zarządzającego. Zajmowała się ona obsługą kadrowo-płacową, finansami, procedurami. Jej kontakt z grupą animatorów był niewielki.

(dowody:

- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:02:52-00:07:06,
- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:21:52-03:26:00,
- zeznania świadka V. Z. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 03:23:51-03:29:26)

Powód podjął pracę u pozwanej w dniu (...) r. na stanowisku animatora kulturalno-oświatowego w  $\frac{3}{4}$  etatu na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy pracę z dnia (...) r. na czas określony do (...) r.

W okresie od (...) r. do (...) r. powód korzystał z urlopu bezpłatnego, który mu został udzielony w celu sfinalizowania pracy doktorskiej. Z tego powodu pozwana, ani jej mąż nie zgłaszali pod adresem powoda żadnych uwag.

Powód jest z wykształcenia historykiem. We wrześniu (...) r. powód uzyskał stopień naukowy doktora nauk historycznych.

Na podstawie umowy o pracę z (...) r. pozwana powierzyła powodowi stanowisko kierownika D. (...) animatora kulturalno-muzealnego. Wynagrodzenie powoda wynosiło (...)zł. Powód był nadal zatrudniony w  $\frac{3}{4}$  etatu. Umowę o pracę zawarto na czas nieokreślony. Powierzenie powodowi stanowiska kierownika D. Naukowego było konsekwencją rozmów powoda z A. O. (1). Powód twierdził, że w związku z uzyskaniem stopnia naukowego doktora nie chciałby dalej być tylko animatorem. Chciał również rozwijać działalność naukową. Powodowi jako kierownikowi D. Naukowego nikt nie podlegał.

Aneks z dnia (...) r. wymiar czasu pracy powoda został zwiększony do pełnego etatu, a wynagrodzenie za pracę ustalono na kwotę (...)zł.

(dowody:

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 01:28:43-01:38:14,
- świadectwo pracy – k. 21-22 akt,
- umowa o pracę z 31.18.2016 r. – k. 1B akt osobowych,
- umowa o pracę z 30.11.2016 r. – k. 7B akt osobowych,
- umowa o pracę z 31.05.(...) r. – k. 10 akt,
- aneks z 30.06.(...) r. – k. 11 akt,

- wypis z (...) k. 26 akt)

Do zadań powoda jako kierownika D. (...) należało m.in.:

- prowadzenie interaktywnych pokazów i animacji,
- obsługa systemu rezerwacyjnego,
- sprzedaż produktów na straganach i ich zamawianie,
- obsługa kas fiskalnych,
- podsumowanie utargów i ich rozliczenie,
- dbanie o stronę historyczną pokazów,
- prowadzenie prac naukowych i popularyzatorskich,
- udział w zebraniach.

(dowody:

- zakres obowiązków z 19.11.(...) r. – k. 13 akt)

Animatorami, oprócz powoda, byli m.in. J. M., J. S., P. M. (1), R. B. (1), M. P. (1) (odszedł z pracy w połowie (...) r.), A. B. (1).

(fakt bezsporny)

Jesienią (...) r., przed wyborami samorządowymi (I tura - (...) r.), w czasie jednego ze spotkań pracowniczych A. O. (1) oświadczył, że ma nadzieję, że osoby głosujące na (...) nie będą pracować w (...). W (...) były również zatrudnione osoby o poglądach prawicowych, choć dominowały osoby nastawione krytycznie do partii rządzącej. W spotkaniu brał udział m.in. pozwana i powód. Powód miał w zasadzie zbieżne poglądy polityczne z A. O. (1). Zdarzało im się uczestniczyć w tych samych demonstracjach politycznych.

(dowody:

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 01:38:14-01:47:07,
- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:26:00-03:34:18,
- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:11:34-00:22:54)

Jedynym z obowiązków powoda (od I kwartału (...) r.) było zamawianie kawy do znajdującego się w pokoju socjalnym ekspresu. Po powrocie powoda z urlopu bezpłatnego okazało się, że zabrakło kawy. Powód przed urlopem nie przekazał obowiązków związanych z zamawianiem kawy konkretnej osobie spośród grupy animatorów, tylko stwierdził na forum, iż zostawia na tablicy ogłoszeń login i hasło służące do wykonania zamówienia. Ostatecznie nikt z animatorów nie zajął się tą sprawą i kawa nie została zamówiona. Gdy A. O. (1) o tym się dowiedział, wszedł do pokoju socjalnego, wyraził swoje niezadowolenie z braku kawy i wyszedł.

Około tydzień później ponownie zabrakło kawy. Powód z P. M. (1) znajdował się na drugim piętrze. Za chwilę miał rozpocząć pokaz. A. O. (1) podszedł do powoda i ponownie emocjonalnie wyraził swoje niezadowolenie z powodu braku kawy. Wypowiedź tę mogli słyszeć goście (...). Przyczyną braku kawy było to, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Do kolejnego opóźnienia doszło w czerwcu (...) r. Było ono wówczas spowodowane tym, iż pozwana z opóźnieniem wykonała przelew płatności za kawę.

W związku z tymi sytuacjami wobec powoda nie wyciągnięto żadnych konsekwencji.

(dowody:

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 01:47:07-02:02:35,
- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:37:52-03:43:55,
- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:35:02-00:43:46)

Wykorzystując fakt, iż osoby przeprowadzające pokazy mają mniejszą ilość zadań poza sezonem turystycznym, na początku października (...) r. powód otrzymał od pozwanej zadanie dotyczące ustawień pieca gazowego. W tym czasie pozwana kupiła do (...) nowoczesny piec. Pojawiły się problemy z ustawieniem temperatury, tak aby wszystkie kondygnacje były ogrzewane równomiernie. Zadaniem powoda było przeczytanie instrukcji i przygotowanie dla pracowników krótkich wytycznych dotyczących ustawień pieca. Powód nie sprzeciwiał się wykonaniu tego zadania. Pracę z nim związaną powód zaraportował tylko raz, w dniu (...) r. (u pozwanej obowiązywał obowiązek cotygodniowego składania raportów na temat wykonanych zadań). Efektem pracy powoda przygotowanie wstępnej informacji, którą powód po kilku tygodniach przedstawił A. O. (1). Po jej zaakceptowaniu została ona wywieszona na drzwiach kotłowni. Po kilku dniach, gdy powód zamierzał wyjaśnić przygotowaną przez siebie informację animatorem, okazało się, że pozwana sprowadziła specjalistę od pieca, który ustalił, w jaki sposób piec ma być ustawiony. Powód nie wiedział wcześniej o skorzystaniu przez pozwaną z usług specjalisty.

(dowody:

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 02:02:35-02:18:17,
- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:43:55-03:51:17,
- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:43:46-00:50:35)

W październiku (...)r. odbyło się spotkanie liderów z A. O. (1) i pozwaną. A. O. (1) na początku spotkania rozdał ankiety, które miały służyć samoocenie. Pracownicy mieli wystawić dwie oceny: dla (...) oraz dla działu, w którym dany lider pracuje. Oceny dokonywane były według skali 0-9. Powód zrozumiał, że „0” oznacza bezczynność, zaś „9” to praca na 105%. Powód uznał, że „8” to praca na 100%. Większość liderów wystawiła ocenę „7”. Taką też ocenę wystawił powód, który miał na względzie opis skali, a także okresy mniejszej ilości pracy poza sezonem turystycznym. A. O. (1) zebrał ankiety, przeliczył je, wyszła średnia 6,7. Jego nastrój pogorszył się. Stwierdził, że pracownicy pracują w 3/4, a zatem 1/4 pensji jest wyludzana. Powód poczuł się dotknięty tym stwierdzeniem.

W dniu (...) r. odbyło się spotkanie animatorów z A. O. (1) i pozwaną. Przede wszystkim dotyczyło ono zaginięcia z utargu większej kwoty pieniędzy. Kwestia ta budziła wśród animatorów duże emocje. W czasie spotkania A. O. (1) nawiązał do wyników ankiet i powiedział, że skoro pracownicy pracują na 2/3 możliwości, to 1/3 wyludniają wynagrodzenie.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 02:18:17-02:27:53,
- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:43:55-03:51:17,
- zeznania świadka A. O. –protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:50:35-00:55:53)

Pozwana, a także jej mąż oraz wszyscy pracownicy wiedzieli, że powód jest osobą homoseksualną. Powód nie ukrywał swojej orientacji seksualnej. Ujawnił ją w początkowym okresie zatrudnienia. Był również (...) Stowarzyszenia (...), które działa na rzecz osób z kręgu (...)+. W (...) panowała w tym zakresie atmosfera tolerancji, co nie dotyczyło tylko powoda, ale też innych pracowników nieheteronormatywnych, którzy nie ukrywali swojej tożsamości seksualnej. W zespole pracowniczym była jedna osoba transseksualna, a także osoba biseksualna – A. B. (1). A. B. (1) w (...) r. pozostawała w związku z mężczyzną i wychowywał dwoje dzieci.

Pozwana i jej mąż wspierali ruch (...), czego przejawem było zaproszenie ich w sierpniu 2018 r. na G. organizowaną przez K. (...). Z uwagi na to, że nie mogli wziąć w niej udziału, zaproszenie przekazali powodowi, który z niego skorzystał.

(dowody:

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 02:31:30-02:41:20,
- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:28:00-03:34:18,
- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:18:42-00:35:02,
- zeznania świadka A. B. – protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 03:48:03-04:04:04,
- zeznania świadka P. M. – protokół elektronicznych z 15.09.2020 r., 01:51:35 – 01:56:15,
- zeznania świadka I. M. – protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 01:09:36-01:18:03,
- zeznania świadka R. B. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 02:24:26-02:31:26,
- zeznania świadka M. P. – protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 03:01:50-03:08:07,
- zaproszenie – k. 84 akt)

W (...) r., kilka dni przed świętami Bożego Narodzenia, powód i A. B. (1) wyjechali do L.. Przeprowadzali tam w jednej z galerii handlowych pokazowe wypieków pierników. Pokazy zakończyły się (...). Powrót był zaplanowany na ten dzień, lecz nie było odpowiednich połączeń. Wchodziło w grę przedłużenie pobytu. Koszty pokryłaby pozwana. Powodowi zależało, aby wrócić do domu jeszcze (...), gdyż nie miał przygotowanej kolacji wigilijnej i chciały to zrobić razem ze swoim partnerem. A. B. (1) było to w zasadzie obojętne, gdyż już miała przygotowaną Wigilię. Ostatecznie przychyliła się do tego, aby ze względów bezpieczeństwa wrócić następnego dnia.

Kilka dni wcześniej do L. przyjechał także A. O. (1). Powód skontaktował się z nim i poprosił o podjęcie działań w celu zorganizowania powrotu w dniu (...). Zazaczył, że chciałby przygotować Wigilię ze swoim partnerem. A. O. (1) odpowiedział, że podejmie działania, gdyż rozumie, że rodziny powinny być razem. Ostatecznie na skutek działań A. O. (1) pracownicy wrócili do T. w nocy z (...), około 2-3. Wcześniejsze powrót zwiększył koszty transportu o(...) zł.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 02:41:20-03:00:04,
- przesłuchanie pozwanej - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:34:18-03:37:52,
- zeznania świadka A. O. –protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:22:54-00:35:02,
- zeznania świadka A. B. – protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 03:48:03-04:04:04)

Pracownicy zajmujący stanowisko animatora założyli na komunikatorze M. grupę. Wejście do grupy następowało w momencie objęcia stanowiska animatora, a wyjście z niej z chwilą zaprzestania zajmowania tego stanowiska. Ani A. O. (1), ani pozwana nie byli członkami grupy, choć wiedzieli o jej funkcjonowaniu.

Członkowi grupy komunikowali się głównie w różnych sprawach: służbowych, ale także prywatnych. Przekazywane były informacje dotyczące zastępstw, szczegółów wyjazdów służbowych, itp. Komunikator służył też np. do umawiania się na prywatne spotkania. Pojawiały się również komentarze odnoszące się do A. O. (1), czy pozwanej oraz spraw, które na bieżąco ujawniały się podczas pracy. Komentarze miały niekiedy charakter emocjonalny, dosadny, obraźliwy, zwłaszcza dla A. O. (1). Niekiedy, choć rzadko, pojawiały się wulgaryzmy. Tego rodzaju komentarze zamieszczał głównie R. B. (1). Określił on A. O. (1) mianem S. - jednej z głównej postaci (...) K. D.. Główną cechą powieściową tej postaci było skrajne skąpstwo. Niektóre wpisy R. B. (1) nawet dla innych uczestników grupy były zbyt daleko idące. W szczególności chodziło o wpisy dotyczące niepełnosprawnej córki pozwanej i A. Z.. Z. dotknięta jest głęboką niepełnosprawnością fizyczną i psychiczną. Nie widzi. Jest osobą radosną i lubianą. Przychodzi do (...), gdyż stara się, w miarę swoich możliwości, być użyteczna.

Wpisy powoda nie były zbyt częste. Miały neutralną, powściągliwą treść.

Negatywne wpisy nasiliły się w związku z sytuacją, która spowodowała odejście z pracy K. M.. Problem dotyczył kwestii rozliczeń finansowych.

Pod koniec listopada lub na początku grudnia (...) r. pod drzwi gabinetu A. O. (1) ktoś wsunął wydruki zawierające zrzuty ekranu z konwersacji z grupy animatorów. Zrzuty zawierały m.in. wskazane wypowiedzi negatywne o A. O. (1), pozwanej i ich córkach. Wpisy wywołały silne wzburzenie u A. O. (1). Pozwana i A. O. (1) uznali, że konieczne jest omówienie tej sprawy z pracownikami. Z uwagi na przypadający przed świętami Bożego Narodzenia okres wyjazdów na pokazy świąteczne, sprawa ta została odłożona na okres po Nowym Roku. W czasie spotkań z pracownikami w grudniu (...) r. A. O. (1) czynił już jednak pewne aluzje dotyczące aktywności w Internecie, lecz nie odnosiły się one do wprost do treści konwersacji.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:00:04-03:21:37,
- przesłuchanie pozwanej – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:51:17-04:01:07,
- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 00:55:53-01:09:37,
- zeznania świadka I. M. – protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 00:53:50-01:01:46, 01:20:04-01:32:49,
- zeznania świadka P. M. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 01:37:50-01:56:15,
- zeznania świadka R. B. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 02:10:33-02:31:26,
- zeznania świadka M. P. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 03:15:10-03:22:40,
- zeznania świadka A. B. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 04:04:49-04:07:14)

W dniu (...) r. pozwana, A. O. (1) i R. B. (1) odbyli rozmowę, w czasie której omawiana była kwestia wpisów na komunikatorze M.. A. O. (1) w czasie rozmowy cytował poszczególne wpisy. Wspólnie uzgodniono, że w tej sytuacji dalsze kontynuowanie zatrudnienia jest niemożliwe. R. B. (1) w związku z tym złożył wypowiedzenie umowy o pracę.

(dowody:

- zeznania świadka R. B. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 02:14:42-02:19:47,

- zeznania świadka A. O. – protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 01:09:37-01:16:46,
- przesłuchanie pozwanej – protokół elektronicznych z 29.01.2021 r., 04:01:07-04:06:04)

W dniu (...) r. odbywało się spotkanie grupy animatorów (m.in. powód, I. M. (3) i P. M. (1); nie była obecna J. S.) z pozwaną i A. O. (1). W spotkaniu brała także udział Dyrektor Zarządzająca V. Z. (1). Przedmiotem spotkania miały być konwersacje, a także kwestia niedoborów finansowych w kasie fiskalnej. Na początku spotkania powód ustawił laptop na stole. V. Z. (1) poprosiła powoda, aby wyłączył sprzęt i nie nagrywał spotkania. Powód, mimo to, nagrywał przebieg spotkania, choć stwarzał pozory, że do prośby się dostosował.

A. O. (1) na początku poinformował, że będzie ono dotyczyło relacji między pozwaną i nim (głównie nim) a animatorami. Zaznaczył, że był czas, że chciał (...) zamknąć i wszystkich pracowników zwolnić, aby potem zrobić nowy nabór. Zaznaczył, że to rozwiązanie cały czas jest realne, gdyż swoimi wpisami został on skrzywdzony, pozwana, V. Z. (1), a nawet Z. (niepełnosprawna intelektualnie i fizycznie córka A. i E. O.) i B..

P. M. (1) wskazał, że nie napisał nic co byłoby obraźliwe. A. O. (1) wskazał, że chce „generalizować” i nie chce się odnosić do poszczególnych osób. P. M. (1) twierdził, że chce tylko odpowiadać za własne słowa. A. O. (1) oświadczył, że uznaje, iż chodzi o odpowiedzialność całej grupy. Nikt bowiem nie protestował przeciw wpisom dotyczącym jego osoby.

Następnie A. O. (1) zapytał, czy ktoś chce złożyć wypowiedzenie.

Powód wskazał, że to rozważa. Zaznaczył, że konwersacja może być fragmentami uznana za obraźliwa, ale obraźliwe jest też to, że A. O. (1) zna treść konwersacji, bo to jest prywatna rozmowa. A. O. (1) uznał, że potem będą tzw. wolne wnioski i ponowił pytanie, czy ktoś chce złożyć wypowiedzenie. Tym razem nikt nie odpowiedział.

Następnie A. O. (1) przeprowadził wywód na temat obowiązków pracowników wynikających z kodeksu pracy. Cytował art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 100 k.p. Przywoływał również interpretacje tych przepisów i odwoływał się do zasady ignorantia iuris nocet. Szeroko omawiał orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące dozwolonej krytyki działań pracodawcy przez pracowników, zwłaszcza dokonywanej w internecie.

W trakcie wyводу P. M. (1) wskazał, że nie ma czegoś takiego jak odpowiedzialność zbiorowa i chciałby wiedzieć co ona takiego napisał, skoro te słowa są również do niego kierowane. Zażądał wskazania, gdzie ona obrażał. Powód też się z tym zgadzał. A. O. (1) oskarżył go za brak obrony, zaś P. M. (1) odpowiedział, że brak obrony nie jest obrażaniem.

Gdy dyskusja się toczyła wokół tego zagadnienia, pozwana w końcu wskazała, że „umówmy się, że to dotyczy tylko tych osób, które pisały”. P. M. (1) i powód pytali się, „ale co pisały”. Pozwana odpowiedziała: „komentarze w internecie”.

Następnie A. O. (1) dalej przedstawiał kwestie dotyczące dozwolonej krytyki, co trwało kilkanaście minut. Następnie A. O. (1) zwrócił się wprost do powoda i powiedział:

„(...) Co do I. twojego ... zastrzeżenia... Cóż...hmm...Bardzo nie chciałbym sprowadzać naszej rozmowy do takiego poziomu gdzie... Nie dotyczy to was... To jest wymaginowany przykład... No rzekłby zbyt jaskrawy. O! Bardzo jaskrawy – nie dotyczy to was.

Kiedy grupa SS-manów którzy mordowali w A. (...) miast próby zrozumienia okropności, które uczynili, całą swoją energię i siłę poświęcili na to, żeby się oburzyć, że ktoś o tym powiedział ...tak I.? Rozumiesz? Jesteś doktorem historii, inteligentnym człowiekiem zresztą. (...) Mleko się rozlało i analizowanie tego nie ma sensu, skąd ja to wiem, dlaczego ja to wiem... P.? Czy to jest istotne, że ja to wiem?(...)”

P. M. (1) wskazał, że z jego perspektywy istotne jest skąd A. O. (1) ma wiedzę o treści konwersacji. Jest to ważna kwestia, bo chodzi o tajemnicę korespondencji. Są tam jego prywatne wypowiedzi, a one dostały się w ręce A. O. (1). Dalej analizowane było, co jest ważniejsze w tej sytuacji: treść konwersacji, czy to, jak została ona ujawniona.



A. O. (1) powiedział, że potem będą wolne wnioski, zażądał aby mu nie przerywać.

A. P. wskazała, że doszło do złamania tajemnicy korespondencji. A. O. (1) odpowiedział, że należy przyjąć założenie, że go „oślino”. Pracownicy obstawali przy swoim. A. P. odwołała się do art. 23 k.c.

Dyskusja była bardzo ożywiona. A. O. (1) wskazał w pewnym momencie, że został zniszczony duch firmy i że nie wie czym to się skończy. Dalej wypowiadał się na temat sytuacji w (...) i relacji między pracownikami a A. O. (1) i pozwaną. Przywołał m.in. wpis R. B. (1) dotyczący S. i zestawiał go z faktem, że R. B. (1) w (...) r. zarobił najwięcej ze wszystkich animatorów.

Dalej odnosił się do poszczególnych wpisów. Zaczął od wpisów powoda dotyczących wczesnego przychodzenia do pracy A. O. (1). Odnosił się także do wpisów dotyczących swego konfliktu z (...), wpisu o występowaniu u niego „rozdwojenia jaźni”, wpisu o relacjach między A. O. (1) a pozwaną, wpisu o składaniu zawiadomień do instytucji o nieprawidłowościach w (...) i wpisu o „dekoracjach na wyjazdach” (wspólne wyjścia do restauracji przy okazji wyjazdów służbowych).

Po przerwie była mowa o nieprawidłowościach w rozliczeniach finansowych. Łącznie spotkanie trwało kilka godzin.

(dowody:

- nagranie - k. 7 akt,
- zeznania świadka V. Z. - protokół elektroniczny z 15.09.2020 r., 03:29:26-03:43:55)

Pod koniec spotkania, gdy powód chciał wyjść wcześniej z powodu zaplanowanej wizyty lekarskiej, A. O. (1) zapytała powoda, czy zamierza odejść z pracy. Powód odparł, że będzie składał wypowiedzenie. A. O. (1) stwierdził wtedy: „I. pamiętaj, my zawsze szliśmy Ci szliśmy na rękę”. Niewykluczone, że A. O. (1) przywołał też sprawę udzielenia powodowi urlopu bezpłatnego.

(dowody:

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 01:32:57-01:38:14)

Pismem z (...) r. powód rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jako przyczynę powód wskazał, że dopuszczenie się przez pracodawcę i bezpośredniego przełożonego ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków wobec pracownika. Podniósł, że na przestrzeni lat doświadczył ze strony A. O. (1) wielu, delikatnie rzecz ujmując nieprzyjemności z powodzeniem wpisujących się w definicję braku uszanowania godności powoda i dóbr osobistych, licznych insynuacji o charakterze personalnym czy wreszcie szeroko pojętych uwag o długotrwałym i uporczywym natężeniu wywołujących u powoda zaniżoną samoocenę czy przydatność zawodową, a które to miały w mojej ocenie na celu poniżenie i ośmieszenie jego osoby wśród grona pozostałych współpracowników oraz obliczem pracodawcy.

Pomimo faktu, że gros z tych wydarzeń miało miejsce w obecności pozwanej, na formalnych zebraniach mających za przedmiot bieżącą ocenę wykonywanych obowiązków, pozwana nie zareagowała w jakikolwiek sposób, dając przyzwolenie na podejmowanie i eskalację ww. zachowań ze strony A. O. (1), które stoją wbrew dyssypacji art. 11<sup>1</sup> k.p. i wyczerpują znamiona działań niezgodnych z treścią art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p.

W związku z tym powód zażądał wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

(dowodu:

- pismo z 14.01.2020 r. – k. 14 akt)

W piśmie z (...) r. pełnomocnik pozwanej wskazał m.in., że w treści oświadczenia z (...) r., poza ogólnymi stwierdzeniami o rzekomym naruszeniu dóbr osobistych, czy też sugerowaniu mobbingu, powód nie wskazał ani jednego konkretnego przejawu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Wobec tego polemika z tym bezpodstawnymi stwierdzeniami jest niemożliwa i bezprzedmiotowa. Trudno uznać za mobbing stawianie pracownikowi wymagań wynikających z charakteru świadczonej pracy, czy też prób wyegzekwowania przez pracodawcę wypełnienia obowiązków pracowniczych. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że w tej sytuacji nie ma dalszej możliwości zatrudnienia. Zaproponował rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i wypłatę ekwiwalentu za pranie odzieży.

Dalsza wymiana korespondencji między pełnomocnikami stron nie doprowadziła do jakiegokolwiek porozumienia.

Pismem z (...) r. pełnomocnik powoda skierował do pozwanej ostateczne wezwanie do zapłaty odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. w kwocie (...) zł. Wezwanie pozostało bez odpowiedzi.

(dowody:

- pismo z 20.01.2020 r. – k. 15 akt,
- korespondencja – k. 16-20 akt,
- wezwanie z 12.03.2020 r. – k. 23 akt)

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny ustalono na podstawie nagrania spotkania z dnia (...) r., dokumentów, których autentyczności nie podważała żadna ze stron, a także zeznań świadków I. M. (3), P. M. (1), R. B. (1), M. P. (3), A. O. (1), V. Z. (1), A. B. (1) oraz powoda I. M. (1) i pozwanej E. O..

Generalnie Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków I. M. (3), P. M. (1), M. P. (3) i V. Z. (1) oraz w znacznej części R. B. (1). Wypowiedzi tych osób były zgodne i wzajemnie się uzupełniały. Gdy chodzi o zeznania R. B. (1) Sąd odmówił wiarygodności jego zeznaniom w tej części, która dotyczyła jego wpisów o obraźliwej treści na konwersacji w komunikatorze M.. Twierdzenia te pozostawały w opozycji do zeznań świadków zajmujących stanowisko animatorów, A. O. (1) oraz stron. Wszyscy zgodnie potwierdzili, że takie wpisy R. B. (1) zamieszczał. Ponadto gdyby tak nie było, to trudno byłoby zrozumieć dlaczego w czasie spotkania w dniu (...) r. zdecydował się on odejść z (...).

Szereg rozbieżności ujawniło się natomiast w zeznaniach powoda, pozwanej i A. O. (1). Dotyczyły one różnych zagadnień, a ocena wypowiedzi tych osób nie kształtowała się jednolicie. Względem zachowanie czytelności wyводу uzasadnia ich przedstawienie i szczegółowe omówienie na tle poszczególnych zagadnień. Podobnie, ocena wiarygodności zeznań świadka A. B. (1) zostanie dokonana w części dotyczącej kwestii wyjazdu tego świadka i powoda do L. w związku z pokazami przedsięwziętym. Sąd zaznacza, że w pełni wiarygodne były zeznania A. B. (1) w tym zakresie, w którym odnosiły się one funkcjonowania grupy na M.. Świadek potwierdziła to, co zeznali inni członkowie tej grupy.

Mimo zgłaszanych przez pozwaną wątpliwości, Sąd uznał, że podstawą ustaleń faktycznych mogło być także nagranie spotkania z dnia (...) r., do czego upoważniała treść art. 308 § 1 k.p.c. Przebieg spotkania został utrwalony przez powoda, choć z wiarygodnych zeznań świadka V. Z. (1) (Dyrektor Zarządzający) wynikało, że prosiła ona powoda, aby odstąpił od nagrywania spotkania. Początkowo powód zaprzeczał, aby to ona nagrała spotkanie, lecz ostatecznie, prawdopodobnie na skutek zeznań innych świadków, powód to przyznał.

W ocenie Sądu, dokonane nagrania rozmowy bez zgody jednego z jej uczestników nie dyskwalifikuje całkowicie tego dowodu, szczególnie, jeśli pozwany nie zaprzeczył jego autentyczności (wyrok SA w Krakowie z 24.06.2020 r., I ACa

544/19, LEX nr 3044758). Ponadto nie budziło wątpliwości, iż wykonanie przez powoda nagrań nie wywoływało żadnych negatywnych ocen w sferze prawnokarnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22.04.2016 r., II CSK 478/15, LEX nr 2075705). Nie można też twierdzić, że powód rażąco naruszył zasady współzycia społecznego dokonując wskazanych nagrań (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4.03.2020 r., I ACa 363/19, LEX nr 3036500).

Przedmiotem niniejszej sprawy było zgłoszone przez powoda powództwo o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Powód w pozwie i piśmie przygotowawczym przytoczył szereg okoliczności, które, w jego ocenie uzasadniały rozwiązanie przez niego umowy o pracę w tym trybie. Forma, w której powód to uczynił, była dość chaotyczna, co wynikało z niewielkiej konkretyzacji faktów, przy znacznym rozbudowaniu zarzutów odwołujących się do ogólnych instytucji prawa pracy (dobra osobiste, dyskryminacja, mobbing). Z lektury pozwu wynikało, że powód zarzuca pozwanej, iż tolerowała niewybredne uwagi ze strony A. O. (1) dotyczące przyznanego na wniosek powoda urlopu bezpłatnego na przygotowanie pracy doktorskiej, jego aluzje do poglądów politycznych i twierdzenia o wyłudzeniu od pozwanej przez pracowników, w tym powoda, części otrzymywanego wynagrodzenia za pracę. Powód uznawał jednak za pierwszoplanowe kwestie wiążące się ze spotkaniem w dniu (...) r. W tym zakresie powód wskazywał, że pozwana i A. O. (1) dopuścili się naruszenia tajemnicy korespondencji, a przede wszystkim, iż A. O. (1) naruszył godność powoda poprzez posłużenie się porównaniem do nazistowskich zbrodniarzy wojennych. Wszystkie te zachowania prowadziły, zdaniem powoda, do naruszenia jego dóbr osobistych, skutkowałą dyskryminacją, a także wyczerpywały znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p.

Z kolei w piśmie przygotowawczym powód, potwierdzając i nieco rozwijając w zakresie faktografii dotychczas zgłoszone zarzuty, dodatkowo wskazał na okoliczności dotyczące powierzenia mu zadania w przedmiocie przygotowania „krzywej termicznej” budynku (...), wypowiedzi A. O. (1) dotyczące niezamówienia przez powoda kawy do ekspresu znajdującego w pomieszczeniu socjalnym oraz dyskryminacyjnych zachowań A. O. (1), których tłem była orientacja seksualna powoda. W zakresie tej ostatniej kwestii powód wskazywał na dwa wydarzenia. Pierwsze, według twierdzeń powoda, miało miejsce latem (...) r., kiedy A. O. (1) w sposób ośmieszający w obecności powoda i innych współpracowników wyrażał się o tożsamości płciowej pracownika będącego członkiem społeczności (...)+. Drugie zaś w grudniu (...) r., podczas wyjazdu powoda i A. B. (1) na pokazy świąteczne do galerii handlowej w L.. Tam A. O. (1) miał deprecjonować rodzinę tworzoną przez powoda i jego partnera, gdyż nie uważał ją za pełną w przeciwieństwie do pełnej rodziny pracownicy heteroseksualnej.

Dalsze rozważania wymagają przedstawienia wskazanych zarzutów w formie uporządkowanej przyjmując za kryterium chronologię:

- 1) wypowiedź A. O. (1) z jesieni 2018 r. (przed wyporami samorządowymi) podczas spotkania pracowniczego o treści: „osoby głoszące na (...) nie będą tu dłużej pracować”,
- 2) uwagi A. O. (1) dotyczące niezamówienia przez powoda kawy do pomieszczenia socjalnego (kwiecień – czerwiec (...) r.),
- 3) wypowiedź A. O. (1) o pracowniku transseksualnym (lato (...) r.),
- 4) zadanie dotyczące ustawień pieca gazowego (październik - listopad (...) r.),
- 5) wypowiedź A. O. (1) o wyłudzeniu części wynagrodzenia za pracę (spotkanie liderów - październik (...) r.),
- 6) kolejna wypowiedź A. O. (1) o wyłudzeniu części wynagrodzenia (spotkanie osób zarządzających (...) z animatorami w dniu 4 grudnia (...) r.),
- 7) wypowiedź A. O. (1) dotycząca pełnej (niepełnej) rodzin w czasie wyjazdu w L. na pokazy świąteczne ((...) (...) r.),
- 8) naruszenie tajemnicy korespondencji poprzez wejście w życie i ujawnienie treści konwersacji na komunikatorze M. (listopad (...) r. – (...) r.),

9) naruszenie godności powoda poprzez posłużenie się przez A. O. (1) na spotkaniu w dniu (...) r. przykładem odnoszącym się do nazistowskich zbrodniarzy wojennych,

10) uwagi na temat udzielonego powodowi urlopu bezpłatnego na przygotowania pracy doktorskiej (spotkanie w dniu (...) r.).

Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy przedstawionych zarzutów poczynić należy kilka uwag dotyczących analizowanego w niniejszej sprawie trybu rozwiązania umowy o pracę. Przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (tj. bez wypowiedzenia) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (art. 55 § 2 k.p.). Wzmiankowany przepis art. 52 § 2 k.p. (po odpowiednim jego zastosowaniu) stanowi zarazem, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W judykaturze zwrócono uwagę, że przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pozostaje zbliżony w swoich sformułowaniach do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia do postawienia tezy, że art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W uzasadnieniu wyroku z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 220/11, LEX nr 1211159) Sąd Najwyższy podkreślił: „Zamysłem ustawodawcy było (...) umożliwienie pracownikowi – zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę – natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy. Przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy)”

Z przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika i dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNAP 2013/15-16/173). Sąd Najwyższy zaznaczył przy tym, że „naruszenie to musi być (...) ciężkie tak w sensie obiektywnym jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika, o tyle kontrowersyjny jest subiektywny wymiar owego naruszenia, a to z uwagi na nieposłużenie się przez ustawodawcę w komentowanym przepisie (w przeciwieństwie do art. 52 § 1 k.p.) pojęciem winy. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawy w sensie subiektywnym (por. M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472) wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie – odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu – winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych

obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

Odwołując się do wcześniejszych swoich orzeczeń Sąd Najwyższy wyjaśnił także, że wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę. Do oceny winy pracodawcy należy również stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina może polegać na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNAP 2013/15-16/173; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372).

Powyższe uwagi zostały zaaprobowane przez przedstawicieli doktryny. Odnosząc się do kryterium „ciężkości” podkreślano, że następstwa naruszenia podstawowego obowiązku przez pracodawcę winny dotkliwie godzić w interesy pracownika, nie tylko te o charakterze prawnym, ale również wszystkie inne życiowo istotne (od osobistych do szeroko pojmowanych interesów ekonomiczno-socjalnych). Pracownik nie jest natomiast uprawniony do rozwiązania umowy w tym trybie jeżeli dane naruszenie nie skutkuje dlań poważnymi następstwami, tzn. jeżeli samo naruszenie ma charakter błahego (zob. Komentarz do kodeksu pracy, pod red. K. Barana, LEX 2012, teza 3.5. do art. 55; por. także Komentarz do kodeksu pracy, pod red. L. Florka, LEX 2011, teza 3 do art. 55; T. Zieliński, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, opubl. w programie LEX)

Jako przykłady ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wskazywano uchybienie godności pracownika bądź też naruszenie w inny sposób zasad współżycia społecznego. Godność pracownika, w rozumieniu art. 11<sup>1</sup> k.p. jest przyrodzoną i niezbywalną godnością człowieka, o której stanowi art. 30 Konstytucji RP, a zatem wartością, jaką ma z natury swej każdy człowiek, odniesioną do jego społecznej roli pracownika. Godność tę należy widzieć obiektywnie, tj. niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie godności w znaczeniu subiektywnym, rozumianym jako poczucie swojej wartości. W rezultacie, pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie. W związku z tym, dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNAP 2011/9-10/127).

W przywołanym uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2009 r. (II PK 114/09, OSNAP 2011/9-10/127) Sąd Najwyższy podkreślił nadto, że „obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego przez pracodawcę nie został w Kodeksie pracy wprost sformułowany (jak w odniesieniu do pracownika - art. 100 § 2 pkt 6). Jednakże skoro ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), to nie można przyjąć, że od przestrzegania tych zasad zwolniony jest sam pracodawca (osoby działające w jego imieniu). W rezultacie należy dojść do wniosku, że do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.)”. Zdaniem Sądu Najwyższego, ocena ciężkości zawinienia w zakresie naruszenia obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego wymaga natomiast odwołania

się do kryteriów subiektywnych i dotyczy obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób (ludzi) reprezentujących pracodawcę.

Przedmiot rozważań judykatury stanowiły także kwestie formalne, tj. związane z podaną przyczyną rozwiązania stosunku pracy oraz terminem do złożenia oświadczenia woli. W wyroku z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 215/11, OSNAP 2013/9-10/106) Sąd Najwyższy stwierdził, że „roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy”. Uzasadniając powyższe zapatrywanie Sąd Najwyższy wyjaśnił: „Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy, wystąpienie przesłanek wskazanych w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a nie powołanie się przez pracownika w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na to, że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków, jest warunkiem rozważanej odpowiedzialności (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542).

Co prawda art. 55 § 2 k.p. wymaga, aby oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jednakże z naruszeniem tych wymagań przepis ten nie wiąże nieskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208) ani utraty prawa dochodzenia odszkodowania, o którym stanowi art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (...) Wobec tego nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 55 § 2 w związku z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., przez dowolne przyjęcie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pozwanej wobec powoda polegające na naruszeniu jego godności przez obraźliwe zachowanie przedstawiciela pracodawcy, podczas gdy w pozwie jako przyczynę wskazano mobbing i uniemożliwianie wykonywania pracy. Jak bowiem wyżej wskazano, przesłanką rozważanej odpowiedzialności pracodawcy jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, nawet, gdy nie zostało ono prawidłowo wskazane w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy.”

Podkreślając z kolei wagę zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. (w zw. z art. 55 § 2 k.p.) Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. (I BP 5/09, OSNAP 2011/5-6/69) przypisał specjalne znaczenie instytucji prawa pracy umożliwiającej rozwiązanie umowy o pracę tylko w krótkim czasie od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pokrzywdzony pracownik może rozwiązać umowę o pracę, ale nie jest do tego zobowiązany. Jeżeli nie korzysta z przyznanego mu uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy w określonym czasie, to następuje w ten sposób swoista konwalidacja naruszenia prawa. W takim sensie, że pozostaje w mocy (stabilizuje się) zakłócony stosunek pracy, a pracownik liczy na zgodne z prawem relacje z pracodawcą. Dlatego też, wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

W kolejnym swoim orzeczeniu, postanowieniu z dnia 13 marca 2012 r. (II PK 287/11, LEX nr 1215149) Sąd Najwyższy uznał za oczywiste, że pracownik nie może być nieograniczony żadnym terminem i że naruszając ten termin podejmuje określone ryzyko, gdyż może się okazać, że wskazana przez niego przyczyna nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Również doktryna z potrzebą zachowania wzmiankowanego terminu wiąże istotne dla pracownika konsekwencje prawne. Uważa go bowiem za termin zawity, po upływie którego pracownik traci prawo rozwiązania umowy o pracę w tym trybie (por. Komentarz..., pod red. K. Barana, teza 6.1. do art. 55; T. Zieliński, Rozwiązanie...).

W realiach niniejszej sprawy należy zwrócić uwagę także na wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2019 r. (I PK 261/17, OSNP 2020/1/2). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że: „miesięczny termin rozwiązania umowy, którego bieg rozpoczyna się od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności, jest stosunkowo krótki. Termin ten bowiem nie tylko chroni pracodawcę przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego pozostawania pracownika w stosunku pracy, lecz także ma skłaniać pracownika do rozważenia zasadności i celowości rozwiązania umowy z pracodawcą w tym trybie, gdy dalsze pozostawanie

w stosunku pracy jest nie do pogodzenia z interesem pracownika. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Odwołanie w art. 55 § 2 in fine k.p. do art. 52 § 2 k.p. pozwala na wykorzystanie do oceny sposobu liczenia miesięcznego terminu orzecznictwa dotyczącego możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika. W przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 631; z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92). Przykładowo, w przypadku prowadzenia przez pracownika zakazanej działalności konkurencyjnej omawiany termin biegnie od dnia zaprzestania tej działalności (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2016 r., II PK 196/15, LEX nr 2094784). Stanowisko Sądu Najwyższego o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. od ostatniego zdarzenia składającego się na ciągłe zachowanie pracownika w postaci działania lub zaniechania nie oznacza, że pracodawca nie może wcześniej rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli w dniu rozwiązania to zachowanie spełnia przesłanki określone w art. 52 § 1 k.p. Od pierwszego dnia spełnienia się tych przesłanek otwiera się termin do rozwiązania umowy, a każde następne zdarzenie w ciągu zwartych w czasie i jednorodnych zachowań pracownika powoduje ponowne rozpoczęcie jego biegu. Nieskorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy nie pozbawia go prawa późniejszego jej rozwiązania aż do upływu miesiąca od powzięcia przez niego wiadomości o ostatnim z tych zdarzeń. Dlatego Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia obowiązków, czyli że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie, każdego dnia (por. wyroki: z 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 Nr 21, poz. 517; z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92). Przenosząc te rozważania na grunt art. 55 § 2 k.p., można stwierdzić, że bieg jednomiesięcznego terminu z art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się, jeżeli pracownik pozyskał odpowiednio skonkretyzowane i wiarygodne wiadomości o naruszeniu jego uprawnień przez pracodawcę bądź osoby działające w jego imieniu (np. o odmowie przeniesienia go do pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje). Jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności. Sąd rozstrzygający spór na tle stosowania art. 55 k.p. w każdym przypadku zobowiązany jest ustalić datę, w której pracownik powziął wiadomość o naruszeniu jego uprawnień. (...) Przy naruszeniu przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków zachowaniem ciągłym, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138). W przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. ocenie podlegają konkretne okoliczności ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika”.

Sąd Najwyższy zaznaczył również, że wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę (w tym zakresie przywołano powszechnie akceptowany podgląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011/5-6/69).

Powyższe rozważania Sąd aprobuje i przyjmuje jako własne.

Powód podnosił, że przywoływane przez niego zdarzenia łącznie świadczyły o stosowaniu wobec niego mobbingu. Jako sprawcę powód wskazywał A. O. (1). Odpowiedzialności pozwanej upatrywał w tym, iż nie przeciwdziałała mobbingowej postawie swego męża. Jednostkowo zachowania A. O. (1) prowadziły, w ocenie powoda, do naruszenia jego dóbr osobistych powoda lub skutkowały dyskryminacją. Konieczna jest w związku z tym krótką charakterystyką wskazanych instytucji prawnych, przy uwzględnieniu oczywiście zagadnień istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy.

Instytucja mobbingu została uregulowana w art. 94<sup>(3)</sup> k.p. Zasadniczym obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi, co wynika z § 1 wskazanego przepisu. W wyroku z 13 czerwca 2018 r. (III PK

59/17, OSNP 2019/1/3) Sąd Najwyższy wskazał, że naruszenie tego obowiązku przez pracodawcę może uzasadniać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p.

Definicja mobbingu została zamieszczona w § 2 art. 94<sup>3</sup> k.p., w myśl którego mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

W judykaturze wielokrotnie podkreślano, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu (działaniu lub zaniechaniu), kierowanym w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Działania (zaniechania) o charakterze mobbingowym winny zarazem godzić w dobra prawnie chronione danej osoby i mają na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.

Zachowania mobbingowe muszą tym samym znamionować się określonymi cechami (występującymi łącznie), a mianowicie: być bezprawne, systematyczne i podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, nie mogą obejmować zachowań pracodawcy dozwolonych prawem, a więc np. prawa do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem przez pracownika pracy, co więcej mieć charakter długotrwałości, a nie incydentalności. Określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, winny powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i mieć na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815; wyrok SA w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r., III APa 6/15, LEX nr 1798674; wyrok SA w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 r., III APa 6/15, LEX nr 1781864).

Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne, a ich ocena ma zindywidualizowany charakter. Nie można więc uznać, że wobec pracownika, który został raz skrytykowany, zastosowano mobbing. Przede wszystkim jednak nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada. Dlatego też, nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika przez pracodawcę nie może być kwalifikowana jako mobbing (wyrok SA w Poznaniu z dnia 6 sierpnia 2015 r., III APa 6/15, LEX nr 1798674). Nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza bowiem ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17-18/204).

Samo nadto poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (wyrok SA w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 r., III APa 6/15, LEX nr 1781864; wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665). Ciężar wykazania mobbingu oraz jego skutków spoczywa przy tym na pracowniku (wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665).

Judykatura daje także przykłady zachowań pracodawcy nie mających cech mobbingu, choć wywołujących u pracownika poczucie dyskomfortu. Nie można więc mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli



przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje bowiem zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników, z poszanowaniem natomiast godności pracowniczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815; wyrok SA w Gdańsku z dnia 25 listopada 2014 r., III APa 30/14, LEX nr 1602887).

Obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika wynika z kolei z art. 11<sup>1</sup> k.p., który stanowi, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Norma art. 11<sup>1</sup> k.p. niewątpliwie formułuje jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do zatrudnionych pracowników. Nie zawiera jednak definicji godności czy innych dóbr osobistych jako przedmiotu ochrony. Treść tych pojęć wypełnia się przy wykorzystaniu regulacji art. 23 i 24 k.c., albowiem godność i inne dobra osobiste pracownika nie stanowią odrębnej od cywilistycznego ujęcia kategorii prawnej i mieszczą się w katalogu wynikającym z art. 23 k.c. Dobra osobiste wymienione w tym przepisie, tj. zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, będą w znaczeniu komentowanego przepisu dobrami osobistymi pracownika podlegającymi ochronie (M. Lekston [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 11<sup>1</sup> k.p., teza 2.2.; wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, LEX nr 1794313).

W nawiązaniu do użytego w art. 11<sup>1</sup> k.p. pojęcia godności wskazać należy, iż 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 (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 lipca 2018 r., III APa 22/18, LEX nr 2533629). Naruszenie czci może nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak też przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym, naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności (wyrok Sądu Najwyższego z 9 października 2002 r., IV CKN 1402/00, LEX nr 78364). Poszanowanie godności pracownika oznacza obowiązek dobrego, taktownego, przyzwoitego odnoszenia się pracodawcy oraz osób go reprezentujących do pracowników (M. Lekston [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 11<sup>1</sup> k.p., teza 2.2.).

Dla stwierdzenia naruszenia godności wystarczy, jeśli w obiektywnej ocenie społecznej (ocenie rozsądnych osób trzecich) określone zachowanie danej osoby (podmiotu) narusza wartość innego człowieka. Nie każde zagrożenie lub naruszenie dobra osobistego stanowi jednocześnie naruszenie praw osobistych i uruchamia ich ochronę. Przesłanką ochrony jest zagrożenie lub dokonanie naruszenia działaniem bezprawnym, którym jest każde działanie naruszające dobra osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności usprawiedliwiających takie działanie. Do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych zalicza się zaś w szczególności działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, włączając w to zasady współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 211/06, OSNP 2008/11-12/158). W sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę uwzględnia się zatem uprawnienie pracodawcy do zarządzania pracownikami. Podjęcie zatrudnienia pociąga za sobą konieczność poddania się pewnym rygorom wynikającym z wykonywania pracy skoooperowanej, pod kierownictwem przełożonego. Rygory te mają wprost podstawę w przepisach prawa ustawowego, a dodatkowo są zawarte w regulaminach pracy, określających prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy (art. 104 k.p.), a także mogą wynikać z poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Nie budzi jednak żadnych wątpliwości, że celem normy prawnej wyrażonej w art. 11<sup>1</sup> k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników. Z uwagi na potrzebę eliminacji instrumentalnego traktowania pracowników, leżąca u podstaw art. 11<sup>1</sup> k.p., konieczne jest bowiem uwzględnienie okoliczności faktycznych w jakich pracodawca działał i sposobu w jaki korzystał z przysługujących mu względem pracownika uprawnień. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można bowiem wskazać wiele przykładów działań pracodawcy

podejmowanych w ramach jego uprawnień kierowniczych, które ze względu na okoliczności faktyczne kwalifikowano jako naruszające godność pracownika (zob. wyrok z 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648, wyrok z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041 i wyrok z 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009/9-10/118).

W sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracownika, w szczególności zaś jego godności i zdrowia, istotne jest bowiem, czy zachowanie pracodawcy podejmowane na podstawie przepisów prawa pracy nie nosiło znamion intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2019 r., I PK 269/17, OSNP 2020/1/4).

Z art. 23 k.c. wynika, że przesłankami ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie są: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra i bezprawność zagrożenia lub naruszenia, przy czym pierwsze dwie udowodnić musi powód dochodzący ochrony, natomiast pozwany może bronić się, wykazując, że nie działał bezprawnie.

Do pojęcia dyskryminacji w zatrudnieniu nawiązują natomiast przepisy art. 18<sup>3a</sup> i n. k.p.. Zgodnie z przepisem art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.), przy czym przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych we wzmiankowanym przepisie był, jest lub mógł być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.).

Z kolei, stosownie do art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Za przejawy dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. uważa się także: 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie) (art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p.). Natomiast, dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne) (art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.).

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy, 2) niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe; chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Z

brzmienia przytoczonego przepisu wynika zatem, że zarzut dyskryminowania pracowników pracodawca może oddalić, wykazując, że przy podejmowaniu określonych decyzji kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami, a więc że zastosowane przez niego postanowienie, kryterium lub działanie nie jest prawnie zakazane, zaś cel różnicowania pracowników i osób ubiegających się o pracę oparty jest na akceptowanych przez prawo kryteriach (zob. Komentarz do kodeksu pracy, pod red. K. W. Barana, LEX 2016, teza 2 do art. 18<sup>3b</sup>).

Analizę postawionych przez powoda zarzutów należy rozpocząć od zbadania, czy powód rozwiązując umowę o pracę w dniu (...) r. zachował w odniesieniu do przedstawionych wcześniej przyczyn jednomiesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 k.p. Przyjmując za relewantną w tym zakresie datę rozwiązania umowy o pracę, czyli (...) r., to w jednomiesięcznym terminie mieściłyby się wyłącznie zarzuty ujęte w punktach 7-10 (wypowiedź A. O. (1) dotycząca pełnej (niepełnej) rodzin w czasie wyjazdu w L. na pokazy świąteczne, naruszenie tajemnicy korespondencji poprzez wejście w życie i ujawnienie treści konwersacji na komunikatorze M., naruszenie godności powoda poprzez posłużenie się przez A. O. (1) na spotkaniu w dniu (...) r. przykładem odnoszącym się do nazistowskich zbrodniarzy wojennych, uwagi na temat udzielonego powodowi urlopu bezpłatnego na przygotowania pracy doktorskiej). Pozostałe uległyby natomiast prekludowaniu.

Ujęcie to pomija jednak zarzut powoda, iż pozwana dopuściła się wobec niego mobbingu, ewentualnie tolerowała działania mobbingowe A. O. (1). Powód podnosił w toku postępowania, że poczynając od powrotu z urlopu bezpłatnego jego relacje z A. O. (1) zaczęły się psuć. Zwieńczeniem tego procesu były wydarzenia z dnia (...) r. Oznacza to, że przywołane w pozwie i piśmie przygotowawczym wydarzenia powód postrzegał jako pewien ciąg zdarzeń (wyjątkiem tu są wypowiedzi A. O. (1) odnoszące się do przekonań politycznych z jesieni 2018 r.), które bądź godziły w jego dobra osobiste, bądź dyskryminowały go i które ujęte w łączności prowadziły do mobbingu. Można zatem przyjąć, iż w zamyśle powoda wszystkie przywoływane przez niego wydarzenia (z zastrzeżeniem wydarzeń z jesieni (...) r.) mieściły się w ramach jednego czynu wypełniającego konstrukcję prawną mobbingu, co oznacza, iż analizowany termin co do każdego z nich biegł dopiero od dnia (...) r., kiedy miały miejsce, w ocenie powoda, ostatnie zachowania o znamionach mobbingu.

Stanowisko to znajduje oparcie w konstrukcji prawnej mobbingu określonej w art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p. Elementem definicyjnym mobbingu jest uporczywość i długotrwałość zachowań mobbingowych. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Ustalen w tym przedmiocie należy dokonywać a casu ad casum. Z art. 94<sup>(3)</sup> § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58). W literaturze i orzecznictwie podaje się szereg wskazań, jak należy rozumieć długotrwałość i uporczywość w rozumieniu art. 94<sup>(3)</sup> § 2 k.p. Wypowiedzi powyższe eliminują możliwość ujmowania w kategoriach mobbingu zachowań jednorazowych i krótkotrwałych (zob. np. M. Chakowski, Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 2, s. 79-81; B. Bury, Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, MPPR 2007, nr 2; B. Cudowski, Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 10; zwłaszcza w zakresie krytyki wyroku Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04, OSNP 2006/9-10/149). W świetle tych wypowiedzi oczywiste jest, że mobbing z reguły nie jest zjawiskiem, które trwa około miesiąca. Zwykła intuicja językowa podpowiada, że chodzi tu o okres co najmniej kilkumiesięczny (w literaturze psychologicznej mówi się zwykle o okresie 6 miesięcy). Jeżeli zatem pracownik rozwiąże umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. z powodu mobbingu, a tak twierdził powód w niniejszej sprawie, to oznacza to, że może złożyć oświadczenie woli w tym przedmiocie najpóźniej w ciągu miesiąca od zakończenia stosowania wobec niego mobbingu (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021, art. 94<sup>(3)</sup> k.p., teza 6.3). Zakreślona przez powoda końcową datą graniczną mobbingu jest data spotkania w dniu (...) r., a więc w tym ujęciu jednomiesięczny termin zostałby zachowany.

Sąd dostrzega, że kwestia ta może być również rozstrzygnięta w inny sposób. W przypadku odrzucenia konstrukcji mobbingu dojdzie bowiem do zatomizowania poszczególnych wydarzeń, które należało będzie odrębnie oceniać bądź to w perspektywie naruszenia dóbr osobistych, bądź dyskryminacji. W tej perspektywie termin jednomiesięczny należało będzie liczyć od każdego z jednostkowych wydarzeń, a zatem mieściłyby się w nim tylko zdarzenia wymienione w punktach 7-10.

Zastrzec należy, że nie jest możliwe ujmowanie wymienionych wydarzeń w ramach konstrukcji jednego czynu ciągłego niebędącego mobbingiem. Czyn ciągły zakłada bowiem występowanie powtarzających się jednorodzących wydarzeń, mieszczących się w zwartym odcinku czasu (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, OSNP 2017/11/143 i z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753). Przegląd wydarzeń przywoływanych przez powoda wskazuje, że nie mieszczą się one w tym schemacie. Były one stosunkowo rozciągnięte w czasie. Miały różnorodny charakter, nawiązując do różnych aspektów funkcjonowania powoda w (...). Odnosiły się wprost do powoda, ale też do innych pracowników, a powód był jedynie ich świadkiem. Niektóre z nich polegały na wypowiedzeniu pewnych kwestii wobec grona pracowniczego, a więc bez ich bezpośredniego zaadresowania do powoda. Nie jest zatem możliwe ulokowanie ich w ramach jednego czynu ciągłego.

Ostatecznie więc o zachowaniu terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 k.p. w zakresie zdarzeń wymienionych w punktach 1-6, decydować będzie to, czy doszło w sprawie do mobbingu. W każdym przypadku w terminie mieściły się natomiast zdarzenia z punktów 7-10.

Zaprezentowany wywód sprawia, iż Sąd uznał za konieczne poddanie analizie faktycznej oraz prawnej co do zasady wszystkich przywoływanych przez powoda zdarzeń. Wyjątkiem jest tylko pierwsze z nich, które dotyczyło wypowiedzi A. O. (1) z jesieni (...) r. (przed wyborami samorządowymi). Wydarzenie to po pierwsze, jest zbyt odległe w czasie, aby mogło mieścić się w konstrukcji mobbingu, po drugie, nie pozostaje ono w jakiegokolwiek relacji przedmiotowej, przyczynowej lub innej z późniejszymi wydarzeniami i w końcu po trzecie, sam powód stwierdził składając zeznania, że jego stosunki z A. O. (1) zaczęły się psuć po powrocie do pracy w związku z zakończeniem urlopu bezpłatnego, a więc trudno uznać, że już jesienią 2018 r. był mobbingowany. W konsekwencji przyczyna ta nie tylko była spóźniona, ale też pozorna. Przywołana została instrumentalnie, tylko na potrzeby niniejszego procesu. Nie mogła zatem być ona brana pod uwagę jako okoliczność uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Analiza stawianych przez powoda zarzutów prowadziła do konstatacji, iż zgłoszone roszczenie odszkodowawcze nie zasługiwało na uwzględnienie. Żadne z przywoływanych przez powoda zdarzeń, ujmowanych czy to singularnie, czy to w łączności z innym, nie wyczerpywało znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. In concreto wskazać należy, co następuje:

#### **1. Uwagi A. O. (1) dotyczące niezamówienia przez powoda kawy do pomieszczenia socjalnego.**

Zeznania A. O. (1), pozwanej i powoda w tym zakresie dotknięte były detalicznymi rozbieżnościami. Ich roztrząsanie Sąd uznaje jednak za zbędne. Ważniejsze było bowiem uchwycenie istoty omawianych w tym miejscu zdarzeń.

Zasadzała się ona na tym, że powód spotkał się z emocjonalnymi uwagami A. O. (1) spowodowanymi brakami w zaopatrzeniu kawy (za jej zamawianie powód był odpowiedzialny), mimo że zaistniały okoliczności wskazujące, że nie ponosił on winy za ten stan rzeczy. Abstrahując od tego, czy powód winę taką rzeczywiście ponosił (można zakładać, że jeżeli nawet tak, to raczej nikłą – nieprzekazanie loginu i hasła konkretnemu pracownikowi), wskazać należy, iż A. O. (1) dokonał kilkakrotnej oceny pracy powoda, w tym w obecności innych pracowników, bez uprzedniego zbadania przyczyn zaistniałej sytuacji, a przede wszystkim bez spokojnego wysłuchania powoda. Uwagi A. O. (1) były przedwczesne, co czyniło je w pewien sposób bezpodstawnymi, zwłaszcza, że powód, jak wynikało z jego zeznań, gotowy był przedstawić konkretne przyczyny opóźnienia.

W ocenie Sądu, omawiana sytuacja nie prowadziła do naruszenia dóbr osobistych powoda. Bezpodstawność zarzutu nie oznacza jeszcze, że sam zarzut godzi w część pracownika, zwłaszcza w tak drobnej sprawie jak zamawianie kawy.

Dopiero niesprawiedliwa ocena, mająca także za cel zrobienie przykrości pracownikowi, w przypadku gdy starannie wykonuje on swoją pracę może prowadzić do naruszenia dóbr osobistych. Nie narusza zatem godności osobistej nawet ocena niesłuszna, lecz nieprowadząca do dyskwalifikacji zawodowej pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, OSNP 2010/7-8/90), a tak było właśnie w niniejszej sprawie.

Ponadto choć zarzuty A. O. (1) nie wynikały z gruntownego zbadania problemu, to jednak nie miały formy obraźliwej, lecz wyłącznie ekspresyjną. Nie było też pewności, czy dotarły one do innych osób niż pracownicy (...). Sam powód w tej mierze nie był w pełni zdecydowany.

## **2) Zadanie dotyczące pieca gazowego.**

Materiał dowodowy dotyczący powierzenia powodowi zadania odnoszącego do ustawień pieca gazowego nacechowany był rozbieżnościami. W wypowiedziach powoda, pozwanej i A. O. (1) ujawniły się odmienności dotyczące tego, czy powód twierdził, że ma trudności z realizacją tego zadania, a także tego, ile czasu powodowi zajęło jego wykonanie.

W zakresie pierwszej kwestii powód podnosił, że sygnalizował A. O. (1), iż ma problem z wykonania zadania i pytał się go czy ma je wykonać. A. O. (1) potwierdził, że zadanie jest aktualne. Nie wynikało to natomiast z zeznań pozwanej i A. O. (1). Według ich relacji powód nie sygnalizował żadnych problemów związanych z tym zadaniem. W ocenie Sądu, powód przystąpił do wykonywania zadania bez sprzeciwu. Jeżeli nawet zgłaszał jakieś wątpliwości, to niezbyt stanowczo. Sam powód okoliczności tego dotyczące przedstawiał w sposób mało zdecydowany („mogłem też mówić o konieczności specjalistycznej wiedzy”). Mogły więc one ulec zatarciu w pamięci pozwanej i A. O. (1). Ostatecznie jednak nie odmówił wykonania polecenia. Na taki przebieg wydarzeń wskazują zeznania powoda, pozwanej i A. O. (1), które co do tych kwestii były zasadniczo zbieżne.

Gdy chodzi o drugie zagadnienie, to w tym zakresie Sąd uznaje zeznania powoda za niewiarygodne. Powód twierdził, że z realizacją zadania zajmował się około 3-4 tygodni. W ocenie Sądu, powód nie poświęcił na wykonanie przydzielonego mu zadania nie więcej niż kilka dni (nie jest wykluczone, że było to jeden dzień). Przecież chodziło tylko o zapoznanie się z instrukcją obsługi pieca przy ewentualnym wykorzystaniu dodatkowych informacji, które powód, jak twierdził, wyszukiwał w Internecie. Nawet przy uwzględnieniu oczywistego braku wiedzy powoda w tym przedmiocie nie mogło to zająć zbyt wiele czasu. Podawany przez powoda zakres wyszukiwań internetowych nie mógł być zbyt rozległy, skoro powód zapoznawał się tylko z formami internetowymi i artykułami w czasopiśmie Murator. Ilość dostępnych materiałów na temat pieca z pewnością nie była zbyt obszerna, gdyż chodziło o nowoczesny piec. Ponadto powód nie zapoznawał się z dokumentacją techniczną budynku, co sam przyznał w toku postępowania. W końcu należy wskazać, że zadanie dotyczące pieca powód odnotował tylko w jednym raporcie tygodniowym – z (...) r. Nie budzi żadnych wątpliwości, że gdyby powód zajmował się zadaniem dotyczącym pieca przez okres kilku tygodni, to fakt ten pojawiłby się w raportach co najmniej kilka razy. Nie stanowi w tym zakresie wystarczającego wyjaśnienia twierdzenie powoda, iż w raporcie podał tylko końcową czynność realizacji zadania, pomijając czas, kiedy zapoznawał się z literaturą.

Przechodząc do oceny wskazanego zdarzenia podnieść należy, iż na powodzie, tak jak na każdym pracowniku, spoczywał obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy, co wynika z art. 100 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenie dotyczące przygotowania przez powoda instrukcji odnoszącej się do obsługi pieca niewątpliwie wykraczało poza uzgodniony w umowie o pracę rodzaj pracy. Co do zasady powód mógł więc odmówić wykonywania wskazanego polecenia, powołując się na zapisy umowy o pracę, a także brak wiedzy w tym w przedmiocie. Powód przystąpił do jego wykonania nie zgłaszając żadnego sprzeciwu, zapewne z tego względu, że w tym czasie ruch turystyczny był znacznie mniejszy i pracownicy, w tym powód, mieli dość dużo wolnego czasu (zob. przesłuchanie powoda od 02:18:17 do 02:20:20, gdzie powód wskazuje na zjawisko sezonowości).

Fakt, iż polecenie naruszało postanowienia umowy o pracę, nie jest równoznaczny z tym, iż doszło do naruszenia godności powoda. Działanie pozwanej nie nosiło znamion intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Zrekonstruowany przebieg wydarzeń w żadnym

elemencie na to nie wskazuje. Polecenie zostało wydane w neutralnej formie. Powód bez protestu podjął się jego wykonania. W jego trakcie nie był z niego rozliczany ani dopingowany do podjęcia bardziej aktywnych działań. Materiały przygotowane przez powoda nie zostały poddane krytyce.

Jak się wydaje powoda najbardziej dotknęło to, że nie uzyskał informacji, iż pozwana wezwała fachowca, a tym samym, że jego praca okazała się zbędna. W ocenie Sądu, ten stan rzeczy świadczył jedynie o tym, że ostatecznie u pozwanej pojawiła się refleksja, że powierzenie powodowi zadania dotyczącego ustawień pieca było błędem, skoro miał czas (blisko dwa miesiące), a efektów pracy powoda nie było, a ponadto i tak konieczne okazało się skorzystanie z usług fachowca. Być może pozwana winna powodowi to wyjaśnić, lecz przecież nie musiała. Powód brak takich wyjaśnień odbiera jako lekceważenie. Nic jednak nie wskazuje na to, aby pozwanej przyświecały takie intencje.

### **3) *Wypowiedzi A. O. (1) o wyłudzeniu części wynagrodzenia za pracę.***

Analizowana w tym miejscu przyczyna dotyczy dwóch wydarzeń: spotkania, które miało miejsce w październiku (...) r. oraz spotkania w dnia (...) r. W obu uczestniczył, pozwana i A. O. (1). Powód twierdził, że omawiając wyniki ankiet samooceny A. O. (1) użył sformułowania, że pracownicy wyłudniają część wynagrodzenia, skoro ocenili swoje zaangażowania na mniej niż 100%. A. O. (1) i pozwana potwierdzali, że odbył się proces oceniania oraz że wypadł on na niezadawalającym poziomie, gdyż pracownicy ocenili się na 6,7 punktów (w skali do 9). Zaprzeczyli jednak, że użyte zostało sformułowanie o wyłudzeniu części wynagrodzenia. Podnosili, że mogło zostać użyte inne sformułowanie, które odnosiło się do braku zaangażowania po stronie pracowników.

Sąd uznał wersję wydarzeń podawaną przez powoda za wiarygodną. Relacja powoda była bardzo dokładna. Powód był w jej przedstawieniu konsekwentny. Przywoływał omawiane wydarzenia już w pozwie, a w czasie przesłuchania obudował je dodatkowymi szczegółami. Gdy chodzi o zeznania pozwanej i A. O. (1), to, w ocenie Sądu, ich wypowiedzi były mało zdecydowane, co wyraźnie było widoczne na tle pozostałych zeznań. Stąd też Sąd uznał je w omawianym w tym miejscu zakresie za niewiarygodne.

Dokonując prawnej oceny wypowiedzi A. O. (1) Sąd przyjął, że nie doszło do naruszenia dóbr osobistych któregokolwiek z pracowników, w tym powoda. Nie chodziło przecież o intencjonalne obrażenie kogokolwiek, lecz o przedstawienie w mało wyszukanej formie oceny stopnia zaangażowania pracowniczego. Z kontekstu jasno wynikało, że użycie słowa „wyłudzenie” nie miało na celu postawienie zarzutu, iż pracownicy uzyskują część wynagrodzenia za pracę „w wyniku podstępu, kłamstwa lub oszustwa” (zob. słownikowe rozumienie słowa „wyłudzić” – (...)) Chodziło o to, że według ankiety pracownicy angażują się zbyt mało, choć otrzymują wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej zaangażowaniu stuprocentowemu. Sąd przyznaje, że użyte słowa były wyraziste (może aż nadto) i mało eleganckie. Nie stanowiły jednak ani zniewagi ani obrazy, a więc nie skutkowały naruszeniem godności powoda.

Obiektywnie rzecz ujmując nie przekraczały one dopuszczalnej miary. W wypadku naruszenia dóbr osobistych polegającego na obrazie czci uwzględniać należy bowiem nie tylko znaczenie słów, ale również kontekst sytuacyjny, w którym zostały użyte. Konieczne jest więc zachowanie należytych proporcji i umiaru. Dobra osobiste są czymś szczególnie cennym, trzeba więc dążyć do zapewnienia ich ochrony w każdym przypadku, w którym odniesiony w nich uszczerbek znajduje potwierdzenie nie tylko w odczuciu samego zainteresowanego, ale i w zobiektywizowanej ocenie zewnętrznej. Z drugiej strony, powód przywołując wskazane wydarzenia jako naruszające jego dobra osobiste, żąda ochrony dla przypadku drobnego, incydentalnego, dotyczącego wyłącznie jego subiektywnych przeżyć (powód: „Było to zdecydowanie nie na miejscu, naprawdę mnie to uraziło”). Przyjmując, iż w tym błahym w istocie przypadku doszło do naruszenia dóbr osobistych, w rzeczywistości Sąd deprecjonowałby godność powoda zgodnie z zasadą *minima non curat praetor* („Sędzia nie dba o błahostki”).

### **4) *Dyskryminacja z uwagi na orientację seksualną.***

Przed dokonaniem szczegółowej analizy zarzutów powoda w tym przedmiocie, wskazać należy, iż ze zgodnych wypowiedzi świadków i pozwanej w (...) panowała atmosfera tolerancji w zakresie orientacji seksualnej. Jeden ze świadków użył w odniesieniu do tej kwestii obrazowego sformułowania „miejsce przyjazne odmiennościom” (zob.

zeznania świadka P. M. (1) – k. 92 akt, 01:51:35 – 01:56:15), które, w ocenie Sądu, trafnie oddaje istotę rzeczy. Wszyscy wiedzieli, że powód jest osobą homoseksualną i nie wywoływało to żadnych emocji. Zresztą w (...) były zatrudnione także inne osoby nieheteronormatywne i ich orientacja seksualna również nie wywoływała żadnych problemów w bieżącym funkcjonowaniu zakładu pracy. O nastawieniu pozwanej i jej męża do ruchu (...) może świadczyć zaproszenie ich na G. zorganizowaną przez K. (...), tj. organizację aktywnie wspierającą osoby z tego kręgu.

Mimo to powód wskazał na dwa wydarzenia, które, w jego ocenie, świadczyły o dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej. Według relacji powoda pierwsze miało miejsce latem (...) r. i dotyczyło rozmowy A. O. (1) z jednym z pracowników na korytarzu, która odnosiła się do innego pracownika będącego osobą transseksualną, drugie zaś do wypowiedzi A. O. (1) z (...) (...) r. W czasie przesłuchania powód nawiązywał jeszcze do zachowań pracowników tzw. fabryczki, lecz ostatecznie oświadczył, że nie domaga się ich dalszej analizy.

Wskazywane przez powoda wydarzenia w pewien sposób burzą obraz (...) jako miejsca tolerancyjnego dla różnorodności seksualnej, choć przecież pozwana i wszyscy świadkowie, w tym ci, którzy zostali zawnioskowani przez powoda, zgodnie twierdzili, że nieheteronormatywność nie stanowiła żadnego problemu. Ów dysonans determinuje konieczność daleko idącej ostrożności podczas analizy twierdzeń faktycznych powoda w tym zakresie.

#### a) **Rozmowa o pracowniku transseksualnym.**

Wskazany zarzut powód sformułował w piśmie przygotowawczym z dnia (...) r. (k. 76 akt), gdzie podał, iż A. O. (1) w obecności powoda oraz innych współpracowników w sposób ośmieszający wyrażał się o tożsamości płciowej pracownika będącego członkiem społeczności (...)+, co miało miejsce latem (...) r. Pozwana zaprzeczyła temu twierdzeniu faktycznemu powoda (zob. pismo przygotowawcze pozwanej (...) r. - k. 83 akt), co obligowało powoda do podjęcia odpowiedniej akcji dowodowej z uwagi na obciążający go ciężar dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Było to tzw. zaprzeczenie proste, gdyż sprowadzało się do zanegowania jednostkowej sytuacji faktycznej.

Mając na względzie powyższe uwagi, należy zauważyć i zaakcentować, iż w toku dalszego procesu powód nawiązał do analizowanego wydarzenia tylko w swoich zeznaniach. Pomijając wstrzeźliwość dowodową powoda w tym zakresie, uwypuklić należy, że nie podjął on żadnych działań weryfikacyjnych odnoszących się do tej sytuacji także w odniesieniu do tych źródeł dowodowych, które już w procesie występowały, zwłaszcza gdy chodzi o zeznania A. O. (1). Świadek był w stanie jedynie zaprzeczyć, że wyraził się ośmieszająco o pracowniku będącym członkiem społeczności (...)+. Wynikało to stąd, iż sytuację tę znał tylko „hasłowo”, gdyż powód nie zakreślił choćby szcątkowej faktografii. Powód wyjaśnił to w ten sposób, że i tak świadek by niczego nie pamiętał, co nie jest usprawiedliwieniem wystarczającym z uwagi na obciążający powoda ciężar dowodu. W tej sytuacji, na skutek celowego zabiegu procesowego powoda, pozostawały w tym zakresie tylko twierdzenia faktyczne strony powodowej, wsparte wyłącznie przesłuchaniem powoda. Z tych względów Sąd uznał, że powód nie wykazał, iż przedstawiona sytuacja miała miejsce, a zatem nie poczynił w tym przedmiocie żadnych ustaleń faktycznych. Twierdzenia powoda były gołosłowne i nie było możliwości ich jakiegokolwiek weryfikacji dowodowej.

Abstrahując od wcześniejszych uwag, warto jeszcze spojrzeć na wypowiedzi powoda w sposób analityczny, a to z uwagi ciężar gatunkowy stawianego zarzutu. Powód wskazał, iż A. O. (1) w czasie rozmowy na korytarzu miał powiedzieć do innego pracownika, że nie wie jak określać pracownika będącego transseksualistą: „on, ona, ono, kto to wie” (k. 115v. akt, 02:31:30-02:41:20). Powód miał tę rozmowę słyszeć jako bierny obserwator. Z relacji powoda wynika, że była to rozmowa zdawkowa, gdzieś „w przelocie”, o charakterze prywatnym, a nie służbowym. Dotarła ona do powoda bardziej przypadkowo niż celowo, skoro nie był jej uczestnikiem, a tylko słuchaczem. Nie wiadomo, czy te słowa, które do powoda dotarły stanowiły spójną, jednolitą wypowiedź. Nie można wykluczyć, że był to był zaledwie wyrwany z kontekstu urywek. Postawione znaki zapytania sprawiają, że nie jest możliwe sformułowanie wobec pozwanej w związku z tą sytuacją jakiegokolwiek zarzutu.

Kończąc rozważania w tym zakresie należy też zastanowić nad tym, czy ewentualna wypowiedź A. O. (1) miała rzeczywiście konotację dyskryminacyjną. Konieczne jest w tym miejscu poczynienie kilku uwag o charakterze ogólnym. Wydaje się, że dyskurs dotyczący transpłciowości dopiero w Polsce się rozwija. Zagadnienie to jeszcze do

niedawna obecne było głównie w sferze medycznej (zob. M. Bieńkowska, Queer i transseksualność. Transseksualizm w kontekście teorii queer, *Studia Socjologiczne* 2014/4/215). W ostatnich latach debata na ten temat znacznie się poszerzyła, obejmując także kwestię funkcjonowania osób transseksualnych w stosunkach pracy (zob. *Równe traktowanie w zatrudnieniu bez względu na tożsamość płciową. Analiza i zalecenia*, Warszawa 2016, Zasada równego traktowania. Prawo i Praktyka, nr 19/2016, opracowanie przygotowane przez Biuro RPO; dostępne na <https://www.rpo.gov.pl>). Wydaje się jednak, że mimo to nadal nie został wypracowany standard komunikacji międzyludzkiej odnoszący się do osób transseksualnych. Ewentualna wypowiedź A. O. (1) jest tego ilustracją, co zapewne częściowo wynikało także ze sposobu funkcjonowania pracownika transpłciowego w środowisku pracowniczym. Z zeznań pozwanej wynikało (protokół elektroniczny z dnia 29.01.2021 r., 03:30:21-03:37:18), że w relacjach służbowych pracownik ten funkcjonował w stylistyce męskiej, zaś w spotkaniach integracyjnych żeńskiej. Pracownik prosił o używanie wobec niego imienia żeńskiego, lecz nie protestował, gdy była używana forma męska. Stosowali ją także A. O. (1) i pozwana. W tym kontekście ewentualna wypowiedź A. O. (1) zdecydowanie traci na wyrazistości. Perspektywa dyskryminacyjna schodzi zdecydowanie na dalszy plan, o ile nawet nie zanika. Po odrzuceniu tła dyskryminacyjnego wypowiedź A. O. (1) można postrzegać jako niezręczność językową, ewentualnie jako bardzo nieudany żart. Można jedynie zastanawiać się, czy tego typu rozmowa winna odbywać się gdzieś na korytarzu. Zdecydowanie lepsze byłoby z pewnością zacisze gabinetu. Podkreślenia też wymaga, że wypowiedź ta nie dotyczyła powoda, a pozwana nie miała o niej żadnej wiedzy.

#### b) *Sytuacja z (...) (...) r.*

Analiza materiału dowodowego dotyczącego wydarzeń w dniu (...) (...) r. wskazuje na to, że twierdzenia faktyczne powoda jawią się jako nieracjonalne, a przez to niewiarygodne.

Powód podnosił, iż w czasie rozmowy z A. O. (1) na temat zapewnienia pracownikom powrotu z L. jeszcze w dniu (...) (...) r. A. O. (1) miał stwierdzić, że podejmie działania a w tym przedmiocie, aby sprowadzić pracowników na święta, „a zwłaszcza A.”. Takiego samego sformułowania miał użyć już wcześniej, przed wyjazdem, gdy powód pytał się go o kwestię powrotu z L..

A. O. (1) zeznał, że obiecał, iż podejmie działania w sprawie powrotu w dniu (...) (...) r., gdyż, jak stwierdził, rozumie, „że rodziny mają być ze sobą razem”.

W końcu A. B. (1) zeznała, że jej nie zależało na wcześniejszym powrocie, gdyż miała już przygotowaną Wigilię, a ponadto obawiała się, czy nocna podróż będzie bezpieczna. To powód nalegał na to, aby wrócić w dniu (...) (...) r., gdyż chciał przygotować kolację ze swoim partnerem. Zaprzeczyła także, aby słyszała, że A. O. (1) mówił o rodzinach pracowników, czy ich braku. W końcu stwierdziła, że nigdy wobec niej nie zostało użyte sformułowanie, że pozostaje w pełnej (ewentualnie niepełnej) rodzinie, choć jak zaznaczyła jest osobą otwarcie biseksualną, a obecnie pozostaje w związku z mężczyzną.

Jak już wskazano, podawana przez powoda wersja wydarzeń była nielogiczna. Sąd nie wyklucza, że mogło to wynikać z niewłaściwego zrozumienia przez powoda słów A. O. (1). Nie wiadomo bowiem dlaczego A. O. (1) miałby podejmować działania w celu zapewnienia powrotu pracownikom w dniu (...) (...) r. zwłaszcza ze względu na rodzinę A. B. (1), skoro jej samej w ogóle na tym nie zależało. To nie ona w tej sprawie zwracała się do A. O. (1), ani też nie oczekiwała żadnych działań w tym przedmiocie z jego strony. To nastawienie A. B. do powrotu w dniu (...) (...) r. wynikało nie tylko z jej zeznań, ale też zeznań A. O. (1) i powoda. W tym stanie rzeczy rzekome słowa A. O. (1) o konieczności zadbania zwłaszcza o pełną rodzinę A. B. (1) nie przystają do kontekstu sytuacyjnego. Miałyby one sens tylko wtedy, gdyby to A. B. (1) zależało na szybkim powrocie do domu, aby przygotować Wigilię. Zgodne natomiast z nimi były wypowiedzi A. O. (1), bo przecież zapewnił on szybszy powrót obu pracownikom bez względu na to, czy związki, w których pozostają składają się z mężczyzny i kobiety, czy też dwóch mężczyzn.

Ponadto A. B. (1) zaprzeczyła, aby kwestia takiej czy innej formy rodziny była poruszana nie tylko podczas pobytu w L., ale w całym okresie zatrudnienia w (...). Powód skwitował to stwierdzeniem, że na taką treść zeznań świadka zapewne



miał wpływ późniejszy awans A. B. (1). Faktycznie do awansu doszło, lecz przecież on sam w sobie nie świadczy o niewiarygodności wypowiedzi, zwłaszcza, gdy zeznania te są spójne i mają osadzenie w innych okolicznościach.

Sumą dotychczasowych rozważań jest konstatacja, że A. O. (1) nie użył wobec powoda sformułowania, które mogłoby świadczyć o dyskryminowaniu go ze względu na orientację seksualną. W tym stanie rzeczy nie występują w przedmiotowej sprawie okoliczności, które świadczyłyby o naruszeniu wyrażonego w art. 11<sup>3</sup>k.p. zakazu dyskryminacji („Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.”).

#### **5) *Naruszenie tajemnicy korespondencji.***

Według powoda naruszenie przez pozwaną i A. O. (1) tajemnicy korespondencji polegało na wejściu w posiadanie i ujawnienie na spotkaniu w dniu (...) r. informacji pochodzących z prywatnych rozmów pracowników na komunikatorze M..

W tym zakresie ujawniło się kilka kwestii spornych. Po pierwsze – zbadania wymagało, czy grupa, którą założyli pracownicy zajmujący stanowisko animatora na komunikatorze M. miała charakter służbowy, a po drugie, w jaki sposób A. O. (1) i pozwana weszli w posiadanie prowadzonej przez pracowników konwersacji w komunikatorze M..

W zakresie pierwszego zagadnienia wskazać należy, iż niewątpliwie funkcjonująca na M. grupa miała charakter prywatny, mimo że w jej skład wchodził wyłączenie animatorzy, a celem jej funkcjonowania były przede wszystkim sprawy związane z bieżącą pracą. Przesądza o tym fakt, iż jej członkiem nie była ani pozwana, ani A. O. (1), a także to, że grupa działała niezależnie od pracodawcy. Pozwana i A. O. (1) nie uczestniczyli w tworzeniu tej grupy, nie administrowali nią, nie decydowali o przynależności do niej. Pozwana wprost wskazała, że nie potrzebowała dostępu do grupy animatorów, gdyż wystarczył jej ogólny (...) (protokół elektroniczny z 29.01.2021 r., 03:56:38-04:01:07). Oznacza to, że świadomie uznawała i akceptowała, iż ta forma komunikacji animatorów pozostaje poza jej oddziaływaniem jako pracodawcy.

W zakresie drugiego zagadnienia Sąd uznał za wiarygodne zeznania A. O. (1) i pozwanej dotyczące okoliczności wejścia w posiadanie zrzutów ekranów z komunikatora. Zgodnie zeznali oni, że pod koniec listopada lub na początku grudnia (...) r. zostały one wsunięte pod drzwi gabinetu A. O. (1). Pozwana wskazała również, że nie analizowała nagrań z kamery monitoringu w celu ustalenia kto podrzucił wydruki. Wyjaśniła, że wiedza ta była jej zbędna. Poprowadziłaby ona tylko do rozbicia zespołu animatorów. Wyjaśnienia te jawią się jako logiczne i przekonujące.

Powód natomiast w swych zeznaniach sugerował, że A. O. (1) uzyskał dostęp do komunikatora czy to poprzez wykorzystanie tego, iż któryś z animatorów się nie wylogował z M., czy to na skutek przełamania przez informatyka zabezpieczeń podczas przeprowadzonego niedawno przeglądu komputerów. Twierdzenia powoda nie uzyskały jednak żadnej weryfikacji dowodowej. Mają formę zaledwie gołosłownych przypuszczeń. W żaden sposób nie podważały one więc wersji wydarzeń wynikającej z zeznań pozwanej i A. O. (1).

Odnosząc wprost do kwestii naruszenia tajemnicy korespondencji wyjaśnienia wymaga, iż w przedmiotowej sprawie zaistniał stan rzeczy polegający na ujawnieniu przez A. O. (1) i pozwaną cudzej komunikacji internetowej, w której posiadanie weszli na skutek działań nieznannej osoby trzeciej. Sam ten fakt nie wyczerpuje oczywiście znamion naruszenia tajemnicy korespondencji, skoro pozwana nie miała wpływu (brak w materiale dowodowym jakichkolwiek wskazówek w tym zakresie) na działania przywołanej osoby trzeciej. Nie można też zarzucić, że z tą korespondencją zapoznała się ona i A. O. (1), skoro została podrzucona. Problem sprowadza się natomiast do kwestii wykorzystania przez pozwaną i A. O. (1) wiedzy, którą powzięli na podstawie lektury ujawnionych konwersacji. Ograniczając rozważania do rozsądnej potrzeby zauważyć należy, co następuje:

Tajemnica korespondencji jest pojęciem związanym przede wszystkim z prawem każdego człowieka do poszanowania jego życia prywatnego, jego prawa do zachowania w tajemnicy treści przekazu kierowanego do innych osób lub instytucji. Jest to dobro osobiste, wymienione *expressis verbis* w cytowanym już art. 23 k.c. Podlega ona także ochronie wypływającej z przepisów Konstytucji RP, która w art. 49 stanowi: „Zapewnia się wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony”.

Jeśli chodzi o postaci naruszenia omawianego dobra osobistego, przyjmuje się tu ich szerokie rozumienie, toteż jako naruszające traktowane są: zapoznanie się z korespondencją, która była adresowana do innej osoby, czyli praktycznie rzecz ujmując – otwarcie i przeczytanie cudzego listu, przejęcie i przywłaszczenie sobie cudzej korespondencji, uniemożliwienie dotarcia do korespondencji jej adresatowi, rozpowszechnianie cudzej korespondencji, a także włamanie się do przewodu, który służy do przekazywania informacji lub przełamanie elektronicznego, magnetycznego zabezpieczenia (zob. K. Rataj, N. Skiba, P. Szczepanek, *Dobra osobiste* 2017, wyd. 2, Rozdział III, § 1, VI).

Prawo do tajemnicy korespondencji zostaje naruszone nie tylko przez otwarcie cudzej korespondencji i zapoznanie się z jej treścią - a zatem przez przełamanie zabezpieczeń służących ograniczeniu dostępu do niej, ale też przez zapoznanie się z otwartą korespondencją - przez przeczytanie jej i zidentyfikowanie adresata i nadawcy w sytuacji, gdy korespondencja znajduje się w takim miejscu, które wskazuje na zamiar ograniczenia dostępu osób postronnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2019 r., I CSK 497/18, nr Legalis 2371162).

Mając na względzie powyższe uwagi stwierdzić należy, że wejście w posiadanie cudzej korespondencji na skutek działania osoby trzeciej nie skutkuje usunięciem ochrony wynikającej z tajemnicy korespondencji. Jest tak wtedy, gdy z okoliczności wynika, że posiadacz ujawnionej korespondencji nie jest uprawniony do dostępu do niej w normalnym toku rzeczy, a adresat i nadawca korespondencji podejmowali działania uniemożliwiające jej ujawnienie, z czego posiadacz korespondencji zdaje sobie sprawę. Pozwana i A. O. (1) weszli w posiadanie treści konwersacji na komunikatorze M., która z pewnością objęta była tajemnicą korespondencji. Uczestnictwo w grupie, która prowadziła konwersacje było ściśle limitowane poprzez posiadanie statusu animatora i fakt przystąpienie do grupy, a przekazywane treści nie podlegały upublicznieniu. Pozwana i A. O. (1) wiedzieli skąd pochodzi przekazana im korespondencja, kto był jej autorem i odbiorcą. Zdawali sobie sprawę z tego, że jest to korespondencja, do której na co dzień nie mają dostępu. Winni zatem powstrzymać się od działań zmierzających do jej ujawnienia, do czego jednak doszło podczas spotkania w dniu (...) r.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynikało, że A. O. (1) (wprost) i pozwana (poprzez akceptację) posłużyli się wydrukami konwersacji podczas rozmowy z R. B. (1) w dniu (...) r. i podczas spotkania w dniu (...) r. W pierwszym przypadku była to kwestia obojętna z punktu widzenia tajemnicy korespondencji, skoro w rozmowie uczestniczyły z jednej strony uczestnik konwersacji, zaś z drugiej osoby, które jej treść już i tak poznały.

Inna sytuacja miała miejsce w dniu (...) r. W tym spotkaniu brali udział nie tylko animatorzy, w tym powód, ale również Dyrektor Zarządzający V. Z. (1), czyli osoba spoza grona animatorów. Była to więc jedyna osoba, której pozwana i A. O. (1) treści konwersacji nie powinni ujawniać. Animatorzy byli przecież uczestnikami konwersacji, zaś pozwana i A. O. (1), jak wskazano, zapoznali się z jej treścią na skutek działań nieustalonej osoby trzeciej.

Oceniając tę sytuację w perspektywie wskazanych w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przesłanek roszczenia odszkodowawczego stwierdzić należy, iż fakt omówienia treści konwersacji internetowej podczas spotkania w dniu (...) r. nie wyczerpywał znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Poza sporem pozostaje, że powinność respektowania tajemnicy korespondencji zaliczyć należy do podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Kompleksowa ocena zaistniałej sytuacji prowadzi do wniosku, że w realiach niniejszej sprawy nie można było przyjąć, że doszło do ich ciężkiego naruszenia wobec powoda.

Po pierwsze, treść konwersacji została ujawniona tylko V. Z. (1) podczas spotkania służbowego. Należała ona do kręgu osób zarządzających (...). Sprawy(...) były więc jej znane z racji zajmowanego stanowiska. Ujawnione treści w

większym lub mniejszym stopniu odnosiły się do funkcjonowania (...). Okoliczności ściśle osobiste dotyczyły tylko pozwanej i A. O. (1). Zapoznanie się z nimi przez V. Z. (1) nie oznaczało więc ich udostępnienie bliżej nieokreślonemu kręgowi osób, które nie miały z (...) żadnego związku.

Po drugie, zrozumiałe jest, że treść konwersacji mogła wywołać duże wzburzenie u pozwanej i A. O. (1). Pojawiały się w niej mało eleganckie epitety, wulgaryzmy, uwagi dotyczące stanu psychicznego pozwanej, a także odnoszące się do ich niepełnosprawnej córki. Nie można się więc dziwić, że reakcja A. O. (1) i pozwanej nie była w pełni przemyślana i racjonalna. Stąd też zapewne wyniknął brak refleksji co do prywatnego charakteru korespondencji prowadzonej na M. przez animatorów, a w konsekwencji nieopatrzne dopuszczenie do niej podczas spotkania w dniu (...) r. V. Z. (1).

Po trzecie, z zeznań V. Z. (1) wynikało, że nie zostały jej udostępnione wydruki konwersacji. Miała ona dostęp tylko do ujawnionych na spotkaniu fragmentów, co miało wyłącznie formę omówienia ich treści. Nie były one bowiem cytowane in extenso. V. Z. (1) uzyskiwała zatem wiedzę dość szczątkową, wybiórczą, odnoszącą się do tych fragmentów, które były istotne z punktu widzenia pozwanej i A. O. (1).

Po czwarte, powód nie odniósł żadnego uszczerbku w związku z omawianiem poszczególnych wpisów na spotkaniu. Jak zeznawali zgodnie wszyscy świadkowie, jego wpisy były powściągliwe, neutralne, nie dotyczyły rodziny pozwanej, nie zawierały wulgaryzmów, czy prześmiewczych epitetów. Z tego względu nie były one analizowane na spotkaniu. Oczywiście uwagi te nie oznaczają, że ujawnienie wpisów innych osób nie miało dla powoda znaczenia. Konwersacja miała charakter grupowy, a więc co do zasady adresatem każdego wpisu był także powód. Sąd zwraca w tym miejscu jedynie uwagę na to, że powód w związku z ujawnieniem treści konwersacji nie doznał jakichś strat, nie zostały odkryte jakieś jego tajemnice, w końcu nie postawiono mu żadnych zarzutów.

Po piąte w końcu, żaden z animatorów, w tym powód, nie zareagował na spotkaniu na ujawnienie treści wpisów w obecności V. Z. (1), co oznacza, że nie miało to dla nich większego znaczenia. Skupiali się jedynie na tym, jak w posiadanie wydruków konwersacji weszła pozwana i A. O. (1).

Sumą wskazanych rozważań jest wniosek, iż choć pozwana oraz A. O. (1) dopuścili się naruszenia tajemnicy korespondencji podczas spotkania w dniu (...) r., to jednak okoliczność ta nie może być postrzegana, jak już wcześniej stwierdzono, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

## **6) *Spotkanie w dniu (...) r.***

W zakresie przebiegu spotkania w dniu (...) r. nie było między stronami punktów spornych, albowiem jego przebieg został utrwalony. Powód twierdził, iż jego dobra osobiste naruszała następująca wypowiedź A. O. (1):

„(...) Co do I. twojego ... zastrzeżenia... Cóż...hmm...Bardzo nie chciałbym sprowadzać naszej rozmowy do takiego poziomu gdzie... Nie dotyczy to was... To jest wymaginowany przykład... No rzekłby zbyt jaskrawy. O! Bardzo jaskrawy – nie dotyczy to was.

Kiedy grupa SS-manów którzy mordowali wA. (...) miast próby zrozumienia okropności, które uczynili, całą swoją energię i siłę poświęcili na to, żeby się oburzyć, że ktoś o tym powiedział ...tak I.? Rozumiesz? Jesteś doktorem historii, inteligentnym człowiekiem zresztą. (...) Mleko się rozlało i analizowanie tego nie ma sensu, skąd ja to wiem, dlaczego ja to wiem... P.? Czy to jest istotne, że ja to wiem?(...).”

Powód podnosił, że wypowiedź ta była dla niego obraźliwa, gdyż został porównany do zbrodniarza. Według oceny powoda, porównanie to było niegodne, tak z punktu widzenia Polaka, pracownika, jak i osoby, której przodkowie byli w obozie koncentracyjnym.

W ocenie Sądu, sformułowana przez powoda ocena abstrahuje od rzeczywistej treści wypowiedzi A. O. (1). Przecież w sposób oczywisty wynika z niej, że A. O. (1) nie porównuje pracowników, w tym powoda do SS-manów, lecz zestawia wyłącznie stosowaną przez faszystowskich zbrodniarzy wojennych metodę obrony z sytuacją, w której pracownicy, wskutek podnoszenia kwestii naruszenia tajemnicy korespondencji, gubią istotę problemu, którą jest

treść ujawnionych konwersacji, a skupiają się na tym, jak została ona ujawniona. A. O. (1) wyraźnie zastrzega, że posługuje się „wymagowanym przykładem”, że „nie dotyczy to was”. Stwierdzenia te jasno świadczą o intencjach A. O. (1). Nie chodziło o obrażenie kogokolwiek, lecz zobrazowanie sytuacji. Inaczej mówiąc, A. O. (1) nie porównywał osób, lecz sytuacje, choć przyznać trzeba, że środek którym się w tym celu posłużył był mało wyszukany.

Kategorycznie należy bowiem stwierdzić, że przykład, którego użył A. O. (1) był nieelegancki i zbędny. W spotkaniu uczestniczyła grupa wykształconych, mądrych ludzi (bezsposornie świadczy o tym treść nagrania, a także złożone w przedmiotowej sprawie zeznania). Nie trzeba było uciekać się do tego typu egzemplifikacji, aby wyłożyć swoje racje. Ponadto twierdzenia animatorów dotyczące naruszenia tajemnicy korespondencji były ważne. Nie usprawiedliwia to jednak tezy powoda, iż w ten sposób doszło do naruszenia jego godności. Treść porównawczej wypowiedzi A. O. (1) oraz poprzedzające ją zastrzeżenia, które miały zapobiegać zbyt osobistemu jej potraktowaniu, pozwalają na sformułowanie oceny, iż doszło jedynie użycia niestosownej figury retorycznej. Wywołana tą wypowiedzią reakcję powoda Sąd ocenia jako nadmierną i nieadekwatną do jej rzeczywistego brzmienia i intencji A. O. (1).

### **7) Uwagi dotyczące urlopu bezpłatnego powoda.**

Według powoda uwagi dotyczące urlopu bezpłatnego, udzielonego mu w celu ukończenia pracy doktorskiej pojawiły się pod koniec spotkania w dniu (...) r. A. O. (1) zapytał się powoda, czy zamierza odejść z pracy, a gdy powód potwierdził, wskazał: „I. pamiętaj, my zawsze szliśmy Ci na rękę”. Prawdopodobnie wspominał również o urlopie bezpłatnym. Przyjmując, że wypowiedzi powoda są wiarygodne (ponownie powód ujawnił szczegóły faktyczne stawianego zarzutu dopiero podczas przesłuchania), wskazać należy, iż wypowiedź A. O. (1) w żaden sposób nie uderzała w godność powoda. Nie była ona obraźliwa, ani nawet uszczypliwa. Wynikała z emocjonującego przebiegu spotkania w dniu (...) r. i zapowiedzi powoda, że zamierza rozwiązać umowę o pracę. Z pewnością nie doszło w tym przypadku do naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracodawcy wobec pracownika.

Reasumując, detaliczna ocena wszystkich przywoływanych przez powoda wydarzeń uzasadnia stanowisko, że pozwana, czy to mocą swojego działania, czy też poprzez akceptację zachowań swego męża A. O. (1), nie dopuściła się wobec powoda ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Sąd zidentyfikował pewne uchybienia (np. wydanie polecenia sprzecznego z umową o pracę, ujawnienie treści konwersacji osobie niepowołanej, nadmierna ekspresyjność wypowiedzi A. O. (1)), lecz nie skutkowały one naruszeniem dóbr osobistych, czy też dyskryminacją powoda. Z pewnością nie doszło również do mobbingu. W związku z tym część wskazywanych przez powoda zdarzeń (zdarzenia z punktów 1-6), zgodnie z wcześniejszymi wyjaśnieniami, nie mieściła się w jednomiesięcznym terminie, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 2 k.p. W tym stanie rzeczy powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> a contrario k.p.

### **Uwagi końcowe**

Postępowanie podlegało umorzeniu na podstawie art. 355 k.p.c. w zakresie kwoty (...) zł wobec częściowego cofnięcia pozwu na rozprawie w dniu 15 września 2020 r. (k. 89 akt). Pozwana wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie pozwu i wniosła o zasądzenie kosztów procesu w tym zakresie (k. 111 akt). Sąd nie stwierdził przesłanek niedopuszczalności cofnięcia pozwu wymienionych w art. 469 k.p.c. (sprzeczność cofnięcia pozwu ze słusznym interesem pracownika) i w art. 203 § 4 k.p.c. (sprzeczność cofnięcia pozwu z prawem, z zasadami współżycia społecznego lub w celu obejścia prawa).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), zaś o kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 775 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.