

Sygn. akt I ACa 542/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach I Wydział Cywilny

w składzie:

Przewodniczący :	SSA Roman Sugier
Sędziowie :	SA Zofia Kawińska-Szwed SO del. Artur Żymełka (spr.)
Protokolant :	Małgorzata Korszun

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2015 r. w Katowicach

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w T.

przeciwko G. G.

o ochronę dóbr osobistych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach

z dnia 17 marca 2015 r., sygn. akt I C 714/13,

- 1) oddala apelację;
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

SSO del. Artur Żymełka	SSA Roman Sugier	SSA Zofia Kawińska-Szwed
------------------------	------------------	--------------------------

Sygn. akt I ACa 542/15

UZASADNIENIE

Powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w T. po ostatecznym sprecyzowaniu żądań pozwu (k. 301) domagała się nakazania pozwanej G. G. złożenia na piśmie oświadczenia zamierzającego do

usunięcia stanu naruszenia dóbr osobistych powódki o treści: „W związku z moimi wypowiedziami przytoczonymi przez portal internetowy (...) umieszczonymi w dniu 21 maja 2013 roku na powyższej stronie internetowej w artykule pt. „(...)” dostępnym pod adresem internetowym (...) oświadczam, że informacje podane przeze mnie portalowi dotyczące przyczyn zwolnienia mnie z pracy oraz wyzywania pracowników w firmie (...) są nieprawdziwe: Jednocześnie przepraszam (...) Sp. z o.o. Sp. k. za naruszenie jej dóbr osobistych, polegające na sugerowaniu przeze mnie niezgodnych z prawdą przyczyn zwolnienia mnie z pracy oraz sugerowania, że w firmie (...) Sp. z o.o. Sp. k. upokarzano pracowników – wyzywano ich. G. G.” - celem ogłoszenia treści tego oświadczenia w sposób przyjęty u powoda jako pracodawcy, tj. na tablicy ogłoszeń. Nadto powódka domagała się nakazania pozwanej opublikowania treści przeprosin na koszt pozwanej w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku na okres 14 dni na stronie internetowej (...). Powódka domagała się także zasądzenia od pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu tych żądań powódka podała, że wypowiedzi pozwanej: „zostałam zwolniona za to, że w firmie powstały związki”, „najważniejszym powodem powstania związków w firmie (...) było upokarzanie (pracowników)...wyzywali nas od krów i głupich kobiet” naruszają dobra osobiste powódki, takie jak reputacja, wiarygodność, dobra opinia oraz wizerunek.

Pozwana G. G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zarzuciła, że żądanie pozwu jest bezzasadne, stanowi formę presji na pozwaną, której skutkiem ma być zaniechanie dochodzenia przez nią oraz innych pracowników obrony słusznych praw pracowniczych. Nadto wskazała, że od momentu powstania w zakładzie pracy organizacji (...) w sierpniu 2011r. zaistniał między stronami oraz innymi pracownikami konflikt, którego skutkiem były wypowiedzi pozwanej, bezzasadnie ocenione jako naruszające dobra osobiste powoda. Według pozwanej wypowiediane przez nią opinie mieściły się w granicach dozwolonej krytyki pracodawcy i związane są z członkostwem w (...). Pozwana wyraziła swoją prawdziwą i uzasadnioną faktami ocenę aktualnej sytuacji relacji społecznych w zakładzie pracy powoda.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 marca 2015 r. Sąd Okręgowy w Katowicach oddalił powództwo w całości oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł z tytułu zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji wydał wyrok w oparciu o następujące ustalenia.

Pozwana G. G. była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w T. od dnia 29 sierpnia 2008 r. zatrudnionym na stanowisku pracownika produkcyjnego. Wykonywała również obowiązki teamleadera.

W dniu 10 sierpnia 2011 r. została utworzona tymczasowa komisja Związku Zawodowego (...), o czym poinformowano pracodawcę – spółkę (...).

W dniu 18 sierpnia 2011 r. pozwana G. G. wraz z I. C. zostały poproszone do kierownika G. B., który poinformował je, że zostają zwolnione z pracy, a także by natychmiast złożyły wnioski o ponowne przyjęcie do pracy. Pozwana oraz I. C. nie chciały się na to zgodzić. Na pytanie pozwanej – dlaczego zostają zwolnione, G. B. odpowiedział im, że z przyczyn politycznych, za związki zawodowe. Pozwana powiedziała kierownikowi, że nie należy do związku. Następnie pozwana oraz I. C. zostały poproszone o przejście do kadr, gdzie czekał na nie manager M. S., a następnie do dyrektora personalnego J. W.. Powiedziano paniom, że zostają zwolnione, a także namawiano by napisały prośbę o ponowne przyjęcie do pracy. Pozwana nie chciała się zwalniać i ponownie zatrudniać, ponieważ nie wiedziała jakie będą nowe warunki pracy. Pozwanej oraz I. C. wręczono wypowiedzenia umów o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 2011r., gdzie jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne i likwidację zajmowanych stanowisk pracy, spowodowane m.in. utratą kontrahenta i brakiem zamówień na produkowane przez zakład produkty oraz koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w ich grupie zawodowej. Po zakończeniu pracy pozwana oraz I. C. postanowiły wstąpić do związków zawodowych, wypisały deklaracje członkowskie i następnego dnia udały się siedziby związku.

Wyrokiem z dnia 30 października 2012r. Sąd Rejonowy w T. przywrócił G. G. do pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w T. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd Pracy uznał wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione, ponieważ pracodawca nie zmniejszał zatrudnienia o likwidację etatów pracowników produkcyjnych, a także nie wykazał jakie kryteria przyjął do wytypowania G. G. do zwolnienia ze stanowiska pracownika produkcyjnego. Po prawomocnym zakończeniu postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy, pozwana w piśmie z dnia 23 kwietnia 2013 r. skierowanym do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. zgłosiła gotowość niezwłocznego podjęcia pracy. Pismem z dnia 26 kwietnia 2013 r. powódka poinformowała jednakże pozwaną o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 24 kwietnia 2013r. do 26 maja 2013r. oraz zakazie przebywania na terenie zakładu pracy. Pozwana chcąc wykonać wyrok sądu pracy przywracający ją do pracy, udała się do firmy (...) wraz Komornikiem Sądowym A. K., który miał sporządzić protokół z czynności faktycznych. W zdarzeniu tym brał także udział G. Z.. Próba wykonania wyroku podjęta z udziałem Komornika okazała się nieskuteczna, pozwana nie została dopuszczona do pracy, a osoby jej towarzyszące, w tym Komornik A. K. zostali poproszeni o opuszczenie terenu firmy (...).

Tymczasem w okresie od 1 kwietnia do 10 maja 2013 r. w (...) zatrudniono 24 nowych pracowników produkcyjnych.

W dniu 4 czerwca 2013 r. pozwana otrzymała kolejne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazano zmiany organizacyjne u pracodawcy, polegające na zmniejszeniu zatrudnienia w grupie osób pracujących na stanowiskach produkcyjnych i wykonujących dodatkowo czynności teamleadera, prowadzenie konfliktu z pracodawcą i jego zaostrenie (k. 120-121).

Przed Sądem Rejonowym w T. toczyła się także sprawa z powództwa B. Ł. (1) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (sygn. akt IV P 445/11), a wyrokiem z dnia 26 czerwca 2013r. Sąd zasądził od spółki (...) na rzecz B. Ł. (1) kwotę 8.169,71 zł z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, uznając, że przywrócenie do pracy nie było możliwe z uwagi na likwidację linii produkcyjnej, na której pracownica była zatrudniona. W postępowaniu tym Sąd Pracy badał, czy powódka B. Ł. (1) w dacie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę była objęta ochroną związkową, ustalając, że w dniu 9 sierpnia 2011 r. nie odbyło się zebranie grupy inicjatywnej i nie podjęto uchwały grupy inicjatywnej, stąd powódce nie przysługiwała ochrona przewidziana w art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych.

Na stronie internetowej (...) w dniu 21 maja 2013 r. ukazał się artykuł pt. „(...)” relacjonujący konferencję jaka odbywała się w K. z udziałem przedstawicieli związków zawodowych oraz pracowników, w czasie której wypowiadała się między innymi pozwana na temat zwolnienia z pracy oraz traktowania pracowników. W artykule napisano, powołując się na wypowiedź pozwanej: „zostałam zwolniona za to, że w firmie powstały związki zawodowe”..., „przypomniała, że najważniejszym powodem powstania związku w firmie (...) było niewłaściwe traktowanie pracowników, a niejednokrotnie upokarzanie ich – Wyzywali nas od krów i głupich kobiet”.

Pozwana przyznała, że wypowiadała się w taki sposób jak opisano w artykule, nie była natomiast autorką artykułu.

W czasie kiedy pozwana pracowała w spółce (...) miały miejsce sytuacje, w których pracownicy produkcyjni byli niewłaściwie traktowani w czasie pracy. Dotyczyło to w szczególności zachowania M. C., która w 2007 r. pracowała jako teamleader, wulgarnie zwracała się do pracowników, a także przełożonych, pluła na pracownice. Pozwana dwukrotnie została nazwana przez M. C. „krową”, „głupią babą”. Raz w sytuacji związanej z odmówieniem przedstawienia linii produkcyjnej, a drugi raz po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę w sierpniu 2011 r. Przełożeni M. C. wskazywali, na jej wysoką kulturę pracy, to jest wysoką jakość produktów, dbałość o porządek i czystość na linii, przestrzeganie procedur. Osoby zatrudnione w (...) nie chciały pracować na jednej linii produkcyjnej z M. C. z powodu jej agresywnego zachowania, krzyków, obraźliwych określeń. Po pewnym okresie czasu M. C. została przesunięta na inne stanowisko pracy – samodzielne, a następnie do pracy biurowej. Ponadto jeden z kierowników – pan S. – przywoływał pracowników palcem, nie zwracał się do nich po imieniu i nazwisku. Inny kierownik o nazwisku U. wyzywał pracownice, co powodowało, że udawały się one na skargę do J. W..

Wypowiedź pozwanej była także cytowana w innych publikacjach w Tygodniku Regionu (...) (...), na stronie internetowej (...).

W piśmie z dnia 22 lipca 2013 r. Kierownik Działu Personalnego J. W. zawiadomił pozwaną o powzięciu przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu przez G. G. dóbr osobistych, wezwał ją do zaniechania naruszeń oraz poinformował, że w przeciwnym wypadku pracodawca wystąpi na drogę sądową.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał powództwo za bezzasadne. Wskazał, że stosownie do przepisów art. 23 k.c. i 24 k.c. poszkodowanemu w przypadku naruszenia jego dobra osobistego służy ochrona cywilnoprawna. Dobra osobiste podlegają ochronie, jeżeli ich naruszenie (zagrożenie) jest bezprawne. Przesłankami odpowiedzialności przewidzianymi w przepisie art. 24 § 1 k.c., które muszą być spełnione równocześnie są: istnienie dobra osobistego, jego naruszenie lub zagrożenie naruszenia i bezprawność działania sprawcy. Spełnienie dwóch pierwszych przesłanek wykazać musi poszkodowany. Jego rzeczą jest, więc przede wszystkim określić, w jakich swoich odczuciach ewentualnie, w jakich konkretnie prawem przewidzianych dobrach osobistych został dotknięty zachowaniem się sprawcy oraz na czym polega naruszenie tej jego sfery przeżyć, a także okoliczności te udowodnić (art. 6 k.c. i art. 232 k.c.). Poszkodowany nie musi natomiast wykazać, że działanie sprawcy było bezprawne. W polskiej doktrynie cywilistycznej panuje obiektywne pojęcie bezprawności, według którego bezprawne jest zachowanie się sprzeczne z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, bez względu na winę, a nawet świadomość sprawcy. Osoba szukająca ochrony przewidzianej w art. 24 k.c. nie musi, zatem wykazywać winy sprawcy zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego. Ciężar dowodu braku bezprawności działania (art. 24 k.c.) spoczywa na osobie, której zarzucono naruszenie dobra osobistego. Musi ona wykazać, że była do tego uprawniona. Przepis art. 24 § 1 k.c. statuuje, bowiem domniemanie bezprawności działania sprawcy naruszenia dobra osobistego. Każde, więc naruszenie lub zagrożenie tego dobra należy wstępnie zakwalifikować jako bezprawne. Domniemanie to sprawca może obalić, jeżeli wykaże, że zachodziła jedna z okoliczności wyłączających bezprawność działania. Okolicznościami tymi są: działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, wykonywanie prawa podmiotowego, zgoda pokrzywdzonego, działanie w obronie uzasadnionego interesu społecznego. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 9 czerwca 2005 r. (III CK 622/04, Lex nr 180853) dobre imię osoby prawnej jest łączone z opinią, jaką o niej mają inne osoby ze względu na zakres jej odpowiedzialności. Uwzględnia się tu nie tylko renomę wynikającą z dotychczasowej działalności osoby prawnej, ale i niejako zakładaną (domniemaną) renomę osoby prawnej od chwili jej powstania. Dobre imię osoby prawnej naruszają wypowiedzi, które obiektywnie oceniając, przypisują osobie prawnej niewłaściwe postępowanie mogące spowodować utratę do niej zaufania potrzebnego do prawidłowego funkcjonowania w zakresie swych zadań. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że stanowisko to ugruntowane zostało również w orzecznictwie sądów powszechnych, wskazując na wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 marca 2011 r. (I ACa 204/11, Lex nr 898639), w którym Sąd ten stwierdził, że dobre imię przysługuje wszystkim osobom prawnym, nie ma znaczenia zakres i przedmiot działalności, rozpoznawalność na rynku, długość istnienia itd., a naruszenie dobrego imienia czy renomy firmy może polegać bądź na rozpowszechnianiu zarzutów określonej treści, bądź na ujemnej ocenie jej działalności. Sąd Okręgowy wskazał również, że zgodnie z art. 24 § 1 k.c. w sprawie o ochronę dóbr osobistych sąd w pierwszym rzędzie ustala, czy do ich naruszenia doszło i dopiero w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie ocenia, czy działanie pozwanego naruszcyciela było bezprawne. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego decydujące znaczenie ma nie subiektywny odbiór podmiotu mającego poczucie pokrzywdzenia, ale to, jaką reakcję dane zachowanie bądź wypowiedź wywołuje w społeczeństwie. Należy, więc przyjmować koncepcję obiektywnej naruszenia dobra osobistego w kontekście całokształtu okoliczności sprawy. Kwestia zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych winna być ujmowana w płaszczyźnie faktycznej i prowadzić do ustalenia, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogły obiektywnie stać się podstawą do negatywnych doznań po stronie podmiotu pokrzywdzonego. Na pierwszy plan wysuwają się jednak zawsze poglądy rozsądnie i uczciwie myślących ludzi oraz osąd opinii publicznej.

Sąd Okręgowy przenosząc te ogólne rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy uznał, że do naruszenia dóbr osobistych powódki nie doszło. Stwierdził, że pozwana G. G. wypowiadając się na temat przyczyn swojego zwolnienia z pracy, a także na temat traktowania pracowników w spółce (...), opierała się na własnych doświadczeniach

i odczuciach oraz informacjach uzyskanych od pracowników zatrudnionych w powodowej spółce. Niewątpliwie przyczyna zwolnienia pozwanej z pracy w 2011 r. wskazana w pisemnym wypowiedzeniu, nie wskazywała na przynależność związkową pozwanej. Istotnym jest jednak fragment wypowiedzi pozwanej powołany w artykule pt. „(...)”, w którym wskazano „zostałam zwolniona z pracy za to, że w firmie powstały związki”. Zatem pozwana nie wskazywała by przyczyną zwolnienia z pracy była jej przynależność związkowa, a fakt utworzenia w firmie (...) związku zawodowego Solidarność. Pozwana wraz z I. C. zostały poinformowane przez swojego przełożonego kierownika G. B., że zwolnienie ich następuje „z przyczyn politycznych”, z powodu utworzenia w (...) związków zawodowych. Informacja o utworzeniu związku zawodowego Solidarność dotarła do pracodawcy w dniu 11 sierpnia 2011r., zaś pozwana wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała w dniu 18 sierpnia 2011r. Również świadek A. P. potwierdziła, że w czasie narady kierownicy otrzymali informację, że mają wskazywać osoby do zwolnienia, dla przykładu, aby odstraszyć pracowników od wstępowania do związków zawodowych. Pomimo tego, że T. S. – zatrudniony u powódki na stanowisku kierownika produkcji – zaprzeczył, by taka sytuacja miała miejsce, jednak zeznania tego świadka Sąd Okręgowy uznał za niewiarygodne wskazując, że z doświadczenia życiowego wiadomo, że takie informacje są przekazywane nieformalnie, po to by z jednej strony wyrzucić presję na pracownikach i zniechęcić ich do działalności związkowej, a z drugiej strony by nie narazić pracodawcy na negatywne rozstrzygnięcie sporu przed sądem pracy. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania pozwanej oraz świadka I. C. o przekazanych im, choćby nieformalnie przyczynach zwolnienia z pracy w sierpniu 2011 r. zasługiwały na uwzględnienie. Sąd uznał zatem, że pozwana wypowiadając się na temat przyczyn jej zwolnienia z pracy nie dopuściła się naruszenia dóbr osobistych powódki, a negatywne nastawienie pracodawcy wobec pozwanej już po uzyskaniu przez G. G. prawomocnego wyroku przywracającego ją do pracy dodatkowo potwierdza treść kierowanego do pozwanej pisma z dnia 26 kwietnia 2013 r. o zakazie pobytu na terenie zakładu pracy (k. 113), a także zachowanie przedstawicieli spółki (...) w czasie próby wykonania przez pozwaną wyroku z udziałem Komornika. Sąd Okręgowy uznał, że także wypowiedź pozwanej dotycząca niewłaściwego traktowania pracowników oraz wyzywania ich nie spowodowała naruszenia dóbr osobistych powódki. Przede wszystkim pozwana formułując swoją wypowiedź, nie wskazała, by to kadra kierownicza bądź osoby zarządzające spółką w taki sposób odnosiły się do pracowników. Wypowiedź pozwanej została zacytowana w formie bezosobowej – „wyzywano nas”. Fakt nerwowego zachowania niektórych pracowników, krzyków, używania obraźliwych czy wulgarnych sformułowań został potwierdzony zeznaniami szeregu świadków oraz pozwanej, a dotyczył głównie zarzutów stawianych M. C. będącej jedną z pracownic. Okoliczność, że pracownica ta była wysoko oceniana przez przełożonych za jakość pracy nie usprawiedliwiał przyzwolenia pracodawcy na nieodpowiednie odnoszenie się przez nią do współpracowników, czy też nawet przełożonych. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. C., w których zaprzeczyła, aby odnosiła się wulgarnie do innych pracowników, pluła na pracownice, a także była wzywana na rozmowy do przełożonego J. W. na skutek swojego niewłaściwego zachowania, ponieważ zeznania te były sprzeczne z zeznaniami świadków D. A., B. O., G. Bary, M. D., A. P., J. T. oraz pozwanej G. G.. Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro pozwana w czasie pracy została narażona na niewłaściwe zachowanie i obraźliwe sformułowania ze strony innego pracownika, bez odpowiedniej reakcji przełożonych, formułując swoją wypowiedź nie przekazała informacji nieprawdziwej, a tym samym nie dopuściła się naruszenia dóbr osobistych powódki.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zachowanie pozwanej nie przekroczyło granic dozwolonej krytyki. Powołując się na pogląd doktryny wskazał, że krytyka jest dozwolona, jeżeli zostaje podjęta w interesie społecznym, ogólnym, jest rzeczowa i rzetelna. Nie ma takiego charakteru krytyka w celu dokuczenia innej osobie i jej szykanowania. Krytyka postępowania, zapatrywań, działalności nie powinna przekraczać granic potrzebnych do osiągnięcia społecznego celu krytyki. Sąd Okręgowy wskazał, że pozwana tymczasem nie działała w celu dokuczenia powódce, lecz wyraziła jedynie rozgoryczenie i ocenę zachowania powódki mającego związek z rozwiązaniem stosunku pracy oraz przyzwoleniem na nieodpowiednie zachowania wśród pracowników. Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie pozwanej nie nosiło cech naruszenia dóbr osobistych powódki, lecz stanowiło typową emocjonalną reakcję, wynikającą z poczucia pokrzywdzenia. Pozwana działała w granicach dozwolonej krytyki i nie użyła żadnych obelżywych czy wulgarnych słów pod adresem działalności przedsiębiorstwa powódki. Sąd Okręgowy wskazał, że przy ocenie czy doszło do naruszenia dobrego imienia powódki przez pozwaną miał na względzie ewentualne reakcje odbiorców – czytelników artykułów zamieszczonych w internecie oraz powielonych w prasie, które rzekomo miały naruszać dobra osobiste powódki. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki

prawne. Natomiast po myśli art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Mając to na względzie Sąd przyjął, iż powódka nie wykazała w żaden sposób, że negatywne informacje na temat sytuacji pracowników w zakładzie powódki, wpłynęły na opinię, jaką powódka cieszyła się wśród swoich klientów, a tym samym, aby jej renoma w jakikolwiek sposób ucierpiała.

Z tych wszystkich przyczyn Sąd oddalił powództwo stwierdzając, że nie doszło do naruszenia dobrego imienia powódki przez pozwaną.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości domagając się jego zmiany poprzez uwzględnienie powództwa i nakazanie pozwanej G. G. złożenia na piśmie powodowi oświadczenia zmierzającego do usunięcia stanu naruszenia dóbr osobistych powódki (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej o następującej treści: „W związku z moimi wypowiedziami przytoczonymi przez portal internetowy (...) umieszczonymi w dniu 21 maja 2013 roku na powyższej stronie internetowej w artykule pt. „(...)” dostępnym pod adresem internetowym: (...)/zagraniczni inwestorzy ponad prawem.html, oświadczam, że informacje podane przeze mnie portalowi dotyczące przyczyn zwolnienia mnie z pracy oraz wyzywania pracowników w firmie (...) są nieprawdziwe. Jednocześnie przepraszam spółkę (...) Sp. z o.o. Sp. k. za naruszenie jej dóbr osobistych, polegające na sugerowaniu przeze mnie niezgodnych z prawdą przyczyn zwolnienia mnie z pracy oraz sugerowaniu, że w firmie (...) Sp. z o.o. Sp. k. upokarzano pracowników - wyzywano ich”. G. G. - celem ogłoszenia treści w/w oświadczenia w sposób przyjęty u powoda jako pracodawcy tj. na tablicy ogłoszeń. Powódka domagała się również nakazania pozwanej złożenia oświadczenia o określonej treści, tj. przeproszenia powódki przez pozwaną poprzez opublikowanie na koszt pozwanej, w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, na okres 14 dni na stronie internetowej (...) - w ramce koloru czarnego o wielkości 1/8 ekranu, o standardowej wielkości i grubości liter, czcionką koloru czarnego na białym tle, oświadczenia pozwanej o następującej treści: „Przepraszam spółkę (...) Sp. z o.o. Sp. k., za naruszenie jej dóbr osobistych poprzez wysuwanie pod jej adresem niezgodnych z prawdą sugestii i zarzutów polegających na sugerowaniu przeze mnie niezgodnych z prawdą przyczyn zwolnienia mnie z pracy oraz sugerowaniu, że w firmie (...) Sp. z o.o. Sp. k. upokarzano pracowników - wyzywano ich” G. G..”.

Powódka ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. Naruszenie art. 217 k.p.c., 224 k.p.c. i 227 k.p.c., tj. niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności dla rozstrzygnięcia sprawy, jak też pozbawienie powódki możliwości udowodnienia swoich twierdzeń poprzez nieuwzględnienie wnioskowanych przez nią dowodów, na okoliczności, które miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. protokołów przesłuchania świadków w sprawie(...) i w szczególności przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę pozwanej miało związek z utworzeniem organizacji związkowej oraz pominięciem szeregu wniosków dowodowych, w tym zgłoszonych w piśmie z dnia 25 września 2014 r., tj. świadectwa pracy S. S. (2) (na okoliczność okresu zatrudnienia, stanowisk pracy i rozwiązania umowy o pracę), wyroku z uzasadnieniem Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 23 stycznia 2014 r., sygn. akt IX Pa 607/13 (na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z B. Ł. oraz okoliczności tworzenia przez nią organizacji związkowej), świadectwa pracy M. R. (na okoliczność okresu zatrudnienia i przyczyn ustania zatrudnienia), pozwu M. D. (na okoliczność jego treści), dowodu z korespondencji e-mail prowadzonej przez p. A. P. z p. J. W. (na okoliczność podjęcia interwencji w jej sprawie).
2. Naruszenie art. 365 k.p.c. i 366 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie, mimo iż w zakresie ustaleń prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego (Sąd Rejonowy w T. sygn. akt IV P 469/11 oraz Sąd Okręgowy w Katowicach) w sprawie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę pozwanej dokonanego przez powódkę, sąd orzekający w niniejszej sprawie był związany, w szczególności w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (i ustalenia w zakresie braku związku pomiędzy zwolnieniem pozwanej a założeniem związku zawodowego).

3. Naruszenie art. 321 k.p.c. poprzez wydanie przez sąd orzekający orzeczenia niezgodnie z żądaniem pozwu (żądanie zmodyfikowane z dnia 11 września 2014 r.), tj. w oparciu o ustalenie jakie poczynił w stosunku do wypowiedzi pozwanej o niewłaściwym traktowaniu pracowników, tymczasem żądanie pozwu zostało ograniczone do stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych powódki poprzez wypowiedź odnoszącą się do stwierdzeń sugerujących niezgodne z prawdą przyczyny zwolnienia pozwanej z pracy oraz sugerowaniu że w firmie (...) Sp. z o.o. sp. k. upokarzano pracowników - wyzywano ich (zatem z wyłączeniem wypowiedzi pozwanej dotyczącej „niewłaściwego traktowania” pracowników).

4. Naruszenie art. 207 § 6 k.p.c. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji nie pominięcie spóźnionych twierdzeń strony pozwanej, a to w szczególności dotyczących rzekomych wypowiedzi Pana G. B. o zwolnieniu „z przyczyn politycznych”, zwolnienia z powodu utworzenia związku zawodowego oraz okoliczności rzekomych wypowiedzi „krowa” i „głupia baba” (m. in. kto wypowiedział, wobec kogo padły takie słowa, kiedy to miało miejsce).

5. Naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez sprzeczność poczynionych przez Sąd istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i/lub przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przez:

a) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że powód nie wykazał „szkody” poniesionej w związku z wypowiedzią pozwanej (że nie wykazano aby „negatywne informacje na temat sytuacji pracowników w zakładzie powoda wpłynęły na opinię, jaką powód cieszył się wśród swoich klientów, a tym samym renoma powoda ucierpiała”),

b) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę pozwanej był „fakt utworzenia w firmie (...) związku zawodowego”, zwolnienie miało związek z utworzeniem związku zawodowego, że były to „nieformalne” przyczyny zwolnienia pozwanej, że wypowiedzenie umowy o pracę pozwanej nastąpiło z „przyczyn politycznych”, że w czasie narady kierownicy otrzymywali informację, że mają wskazywać osoby do zwolnienia, dla przykładu, aby odstraszyć pracowników od wstępowania do związków zawodowych,

c) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że w spółce powoda miały miejsce sytuacje, w których pracownicy produkcyjni byli niewłaściwie traktowani w czasie pracy,

d) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że pracownik M. C. zwracała się wulgarnie do pracowników, a także przełożonych, płuła na pracownice, że pozwana dwukrotnie została nazwana przez M. C. „krową” i „głupią babą”,

e) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że jeden z pracowników - Pan S. przywoływał pracowników palcem, nie zwracał się do nich po imieniu i nazwisku oraz że mogło to świadczyć o upokarzaniu pracowników lub niewłaściwym traktowaniu,

f) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że pracownik Pan U. wyzywał pracownice,

g) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że pozwana w czasie pracy została narażona na niewłaściwe zachowanie i obraźliwe sformułowania ze strony innego pracownika,

h) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że w związku z wypowiedzią pozwanej nie doszło do naruszenia dóbr osobistych,

i) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że wypowiedź pozwanej nie przekroczyła granic dozwolonej krytyki, że wypowiedź stanowiła rozgoryczenie i ocenę zachowania powoda mającego związek z rozwiązaniem stosunku pracy oraz przyzwoleniem na nieodpowiednie zachowania wśród pracowników, że wypowiedź pozwanej stanowiła typową, emocjonalną reakcję, wynikającą z poczucia pokrzywdzenia,

j) przyjęcie wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że było przyzwolenie pracodawcy na nieodpowiednie odnoszenie się przez pracownika M. C. do współpracowników, brak było odpowiedniej reakcji przełożonych.

6. Naruszenie art. 23 i 24 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i błędną interpretację polegającą na przyjęciu, iż powód dochodząc roszczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych winien wykazać negatywne następstwa tego naruszenia, „szkodę” związaną z naruszeniem, że w niniejszym przypadku „powód zobowiązany jest wykazać, że negatywne informacje na temat sytuacji pracowników w zakładzie powoda wpłynęły na opinię, jaką powód cieszył się wśród swoich klientów, a tym samym renoma w jakikolwiek sposób ucierpiała”.

Jednocześnie powódka wniosła o orzeczenie o kosztach postępowania za obie instancje, w tym zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje wg norm przepisanych.

We wniesionej apelacji powódka zgłosiła również wniosek o przeprowadzenie zgłoszonych dowodów a oddalonych / pominiętych przez Sąd pierwszej instancji, tj. protokołów przesłuchania świadków w sprawie(...) (na okoliczność braku związku pomiędzy utworzeniem związków zawodowych w zakładzie powoda a zwolnieniem pozwanej), świadectwa pracy S. S. (2) (na okoliczność okresu zatrudnienia, stanowisk pracy i rozwiązania umowy o pracę), wyroku z uzasadnieniem Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 23 stycznia 2014 r. sygn. akt IX Pa 607/13 (na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z B. Ł. oraz okoliczności tworzenia przez nią organizacji związkowej), świadectwa pracy M. R. (na okoliczność okresu zatrudnienia i przyczyn ustania zatrudnienia), pozwu M. D. (na okoliczność jego treści), dowodu z korespondencji e-mail prowadzonej przez p. A. P. z p. J. W. (na okoliczność podjęcia interwencji w jej sprawie).

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki była bezzasadna.

Za zasadny Sąd Apelacyjny uznał jedynie zarzut w zakresie naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwą wykładnię art. 24 k.c. polegającą na przyjęciu, że powód dochodzący roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych winien wykazać negatywne następstwa naruszenia tych dóbr, a tym samym, że powódka była zobowiązana do wykazania, że negatywne informacje na temat sytuacji pracowników w zakładzie powódki wpłynęły na opinię, jaką powódka cieszyła się wśród swoich klientów, że jej renoma w jakikolwiek sposób ucierpiała oraz co do oceny, że skoro taka sytuacja nie miała miejsca, to nie doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki.

Jak wskazał sam Sąd Okręgowy w ogólnej części swoich rozważań strona powodowa w sprawie o ochronę dóbr osobistych zobowiązana jest jedynie udowodnić istnienie dobra osobistego i jego zagrożenie lub naruszenie. Powód nie musi natomiast udowadniać wystąpienia skutków naruszenia dobra osobistego, wystarczające jest bowiem ustalenie, że określona wypowiedź mogła chociażby potencjalnie z obiektywnego punktu widzenia wywołać negatywną ocenę osoby domagającej się ochrony swoich dóbr. Również w przypadku opublikowania wypowiedzi, które obiektywnie mogą naruszać dobra osobiste powoda nie musi on udowadniać dla uzyskania ochrony prawnej wynikającej z art. 24 § 1 k.c., że tak wypowiedź została odebrana przez inne osoby (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 11 stycznia 2007 r., II CSK 392/06, LEX nr 276219 i OSP 2009/5/55; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 września 2013 r., I ACa 493/13, LEX nr 1369229, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 10 lipca 2014 r., I ACa 444/14, LEX nr 1496033, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 lutego 2013 r., I ACa 971/12, LEX nr 1289425; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 stycznia 2012 r., VI ACa 961/11, LEX nr 1214976).

Jak wynika tymczasem z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego wypowiedź powódki ukazała się w artykule pt. „(...)”, dostępnym na portalu internetowym (...) Ponadto wypowiedź pozwanej była także cytowana w innych publikacjach

w Tygodniku Regionu (...) (...), na stronie internetowej (...). Jak zasadnie wskazała powódka o zarzutach łamania prawa w jej zakładzie został również powiadomiony Prezes Zarządu (...) w liście otwartym Przewodniczącego Zarządu Regionu (...) (...) z dnia 21 maja 2013 r. (k.19-20). Biorąc pod uwagę kontekst artykułów w jakich przytaczano wypowiedzi pozwanej, a więc że powódka jest jednym z pracodawców, którzy dopuszczają się łamania praw pracowniczych, biorąc nadto pod uwagę ciężar gatunkowy postawionych jej zarzutów, a mianowicie, że powódka zwalnia pracowników ze względu na działalność związków zawodowych, czy też, że jej pracownicy są upokarzani i wyzywani, nie może budzić wątpliwości, że z obiektywnego punktu widzenia cytowane wypowiedzi pozwanej naruszały dobra osobiste powódki w postaci dobrego imienia, renomy firmy. Takie wypowiedzi w oczywisty sposób negatywnie wpływały bowiem na wizerunek powódki jako pracodawcy w opinii publicznej, w tym wśród kontrahentów oraz pracowników, i to zarówno obecnych, jak i potencjalnych.

Zasadność powyższych zarzutów nie mogła jednakże prowadzić do rozstrzygnięcia odmiennego niż wydane przez Sąd Okręgowy. Podzielić bowiem należało w pozostałej części stanowisko Sądu Okręgowego, w szczególności co do braku bezprawności zachowania pozwanej. Wbrew stanowisku powódki Sąd pierwszej instancji w pozostałym zakresie właściwie zebrał i ocenił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia dowody, dokonał prawidłowych ustaleń i Sąd Apelacyjny podzielając te ustalenia przyjmuje je za własne. Sąd Okręgowy zasadnie także nie uwzględnił części wniosków dowodowych, co prawidłowo uzasadnił. Ocena zebranych dowodów dokonana została zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniający w ramach tejże oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Zaznaczyć wypada, że zwalczanie ustaleń faktycznych sądu i związanej z tym oceny materiału dowodowego może następować tylko poprzez argumenty natury jurydycznej, wykazanie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności lub mocy dowodowej bądź niesłusznie im ją przyznając. Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, OSNC 2000/7-8/139). Nie jest natomiast dostateczne przekonanie o innej niż przyjął to sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie przez skarżącego. W judykaturze powszechnie przyjmuje się, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347; z dnia 2 kwietnia 2003 r., I CKN 160/01, LEX nr 78813; z dnia 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03, LEX nr 164852; z dnia 29 czerwca 2004 r., II CK 393/03, LEX nr 585758, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 kwietnia 2014 r., I ACa 50/14, LEX nr 1474825).

Przechodząc do oceny pozostałych zarzutów podniesionych przez powódkę wskazać należy, że jej apelacja ma w istocie charakter polemiczny, bezpodstawnie kwestionuje dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów poprzez przedstawienie własnej ich interpretacji. Co więcej, opiera się na twierdzeniach, które nie znajdowały odzwierciedlenia w przeprowadzonych dowodach, w tym zeznaniach nawet świadków strony powodowej. Wbrew twierdzeniom powódki nie tylko z zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną oraz przesłuchania pozwanej, ale nawet z przesłuchania świadków strony powodowej wynikało, że u powódki miały miejsce sytuacje, w których pracownicy byli upokarzani i wyzywani. Za bezzasadny należało uznać zarzut, że Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 321 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przedmiotem sporu było ustalenie czy pozwana dopuściła się naruszenia dóbr osobistych i Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego ustalił, że do takiego bezprawnego naruszenia nie doszło. Sąd pierwszej instancji rozstrzygając sprawę miał na uwadze, że powódka zmieniła swoje żądanie, na co wyraźnie wskazał we wstępnej części uzasadnienia wyroku podając o co wniosła powódka „po ostatecznym sprecyzowanie żądania pozwu”. Wbrew twierdzeniom powódki Sąd Okręgowy nie ograniczył się jedynie do ustalenia, że u powódki

dochodziło do niewłaściwego traktowania pracowników. Sąd Okręgowy szczegółowo i prawidłowo ustalił bowiem w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego, że miały miejsce wypadki wyzywania pracowników powódki, używania pod ich adresem krzyków, wulgarnych sformułowań, plucia na pracownice, czy też przywoływania ich palcem i prawidłowo przez pryzmat takich zachowań ocenił prawdziwość wypowiedzi pozwanej. Upokarzanie to poniżenie, urażenie czyjejs godności, dumy, ambicji (Uniwersalny Słownik języka polskiego PWN pod redakcją prof. Stanisława Dubisza, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006), a niewątpliwie tak należało ocenić wyżej opisane zachowania wobec pracowników powódki. Fakt, że Sąd Okręgowy w ustaleniach i rozważaniach używał miejscami zbiorczego określenia w/w zachowań jako niewłaściwych nie mógł uzasadniać przyjęcia, że Sąd ten naruszył wyżej przytoczony art. 321 k.p.c. W istocie powódka we wniesionej apelacji bezpodstawnie formułowała ten zarzut w oparciu o dokonany przez nią sztuczny podział zachowań na wyzywanie, upokarzanie i niewłaściwe traktowanie, w sytuacji gdy zakresy pojęciowe tych sformułowań w zasadniczej części pokrywają się, a Sąd Okręgowy nie ograniczył się – jak wyżej wskazano – jedynie do ogólnego sformułowania o niewłaściwym zachowaniu, a dokonał w tym zakresie szczegółowych i pełnych ustaleń.

Strona powodowa podnoszone w apelacji zarzuty, co do błędnej oceny dowodów jakiej miał się dopuścić Sąd pierwszej instancji i błędów w ustaleniach faktycznych jakie miał poczynić ten Sąd, opierała w istocie na wrywanych z całości pojedynczych wypowiedziach poszczególnych świadków, które przemawiały na korzyść powódki, pomijając całokształt ich zeznań, w tym wypowiedzi odmienne i przez to bezkrytycznie oraz bezpodstawnie twierdziła, że są to zeznania wiarygodne. Dlatego Sąd Okręgowy zasadnie odmówił wiarygodności zeznaniom tych świadków w części, w jakiej były one sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, w sposób logiczny i przekonujący uzasadniając swoje stanowisko. Dodatkowo wskazać można, że generalnie świadkowie strony powodowej, jak również pozostali świadkowie w dalszym ciągu zatrudnieni u powódki rozpoczynali swoje zeznania od ogólnych twierdzeń o prawidłowości funkcjonowania powódki we wszystkich sferach, w tym co do właściwego respektowania praw pracowniczych w powodowej spółce. Tyle tylko, że z odpowiedzi udzielanych na konkretne pytania wyłaniał się obraz, który dał podstawy do ustaleń prawidłowo dokonanych przez Sąd Okręgowy. Ostatecznie okazało się bowiem, że niemalże wszyscy świadkowie albo osobiście byli świadkami zachowania M. C., która upokarzała i wyzywała innych pracowników w sposób ustalony przez Sąd Okręgowy, albo słyszeli o takim jej zachowaniu. Wbrew twierdzeniom powódki również zeznania części świadków przez nią zawnioskowanych dały podstawy do przyjęcia, że było przyzwolenie pracodawcy na nieodpowiednie odnoszenie się przez M. C. do współpracowników i brak właściwej reakcji przełożonych. Takie zachowanie było bowiem tolerowane z uwagi na wyniki osiągnięte przez M. C. jako teamleadera. Faktem jest, że została ona ostatecznie przesunięta na samodzielne stanowisko, ale znamienym jest, że nastąpiło to nie w wyniku skarg składanych przez pracowników, ale dopiero, kiedy M. C. zaczęła w ten sposób odnosić się do przełożonego. Najdobitniejszym tego dowodem są zeznania zawnioskowanego przez powódkę świadka G. B., który m.in. zeznał, że słyszał od ludzi, że M. C. źle się zachowuje, wyzywa, że wie, że były skargi na jej zachowanie, a jednocześnie z jego zeznań wynikało, że została przesunięta na inne, samodzielne stanowisko w wyniku napisanej przez niego notatki i spotkania z panem W. po tym, jak „emocjonalnie” zareagowała na polecenie służbowe właśnie G. B.. Świadek Z. R. zeznał m.in., że były uwagi pracownic co do złego traktowania ich przez pana S.. Stwierdził również, że niektórzy pracownicy mogli poczuć się urażeni słowami M. C., nie chcieli z nią pracować. Świadek J. W. wskazując z jednej strony na „wysoką kulturę pracy” M. C., „wysoką jakość produktów, dbałość o czystość i porządek na linii, przestrzeganie procedur”, z drugiej stwierdził ogólnie, że nie była darzona sympatią współpracownic, ponieważ była wymagająca, rygorystyczna, przez co rzekomo miała zostać przesunięta do innej pracy. Było to stwierdzenie nielogiczne a całokształt materiału dowodowego nie potwierdzał, aby u powódki dochodziło do przesuwania innych tak cenionych przez nią pracowników ze względu na to, że byli „wymagający” i „rygorystyczni”. Znamienym jest, że w czasie dalszego przesłuchania J. W. wymijająco zeznał, że „być może” miało miejsce zdarzenie, że łagodził sytuację pomiędzy M. C. a G. B., który został przez nią wulgarnie wyzywany. Za błędny należało uznać zarzut powódki, że zachowania M. C. nie mogły być przypisywane powódce. To bowiem powódka jako pracodawca zobowiązana była do zapewnienia pracownikom takich warunków pracy, aby nie byli upokarzani i wyzywani przez współpracowników. Twierdzenia powódki, że okoliczności rzekomego niewłaściwego traktowania pracowników wskazują na przypadki konfliktu pomiędzy nimi nie tylko nie znajdowały potwierdzenia w zebranych dowodach, ale wręcz były z nimi sprzeczne, o czym dobitnie świadczą wyżej przytoczone fragmenty zeznań nawet świadków strony powodowej, które

potwierdzały zeznania pozwanej oraz tych świadków, którzy wprost zeznawali o wulgarnym zachowaniu M. C., a także upokarzającym traktowaniu przez innych pracowników, co prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy. Zwrócić można również uwagę na niekonsekwencję strony powodowej, która w apelacji, m.in. z jednej strony - zresztą w sposób sprzeczny z w/w zeznaniami nawet jej świadków - twierdziła, że „materiał dowodowy nie uzasadniał stwierdzenia o nieodpowiednim odnoszeniu się pracownika M. C. do współpracowników”, a z drugiej twierdziła, że przesunęła ją na samodzielne stanowisko „z uwagi na pojawiające się konflikty”, co miało z kolei świadczyć zdaniem powódki „że reakcja została podjęta” (k.447).

Wbrew zarzutowi powódki Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia art. 207 § 6 k.p.c. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji niepominięcie spóźnionych twierdzeń strony pozwanej, a to w szczególności dotyczących wypowiedzi G. B. o zwolnieniu „z przyczyn politycznych”, zwolnienia z powodu utworzenia związku zawodowego oraz okoliczności wypowiedzi „krowa” i „głupia baba”. Wskazać należy, że już w odpowiedzi na pozew zawarty został wniosek o przesłuchanie pozwanej na okoliczność udowodnienia prawdziwości jej twierdzeń, z którymi powódka wiąże naruszenie jej dóbr osobistych, w tym co do związku pomiędzy zwolnieniem pozwanej z pracy a powstaniem w zakładzie organizacji związkowej, stosunku powódki do tej organizacji oraz pracowników. Wbrew temu co sugeruje w tym zarzucie powódka nie było obowiązkiem pozwanej wskazywać co będzie zeznawać w czasie swojego przesłuchania. Nie można zatem skutecznie zarzucać, że skoro pozwana we wniosku dowodowym nie wskazała precyzyjnie co zamierza zeznać, to jej twierdzenia przedstawione w czasie przesłuchania są spóźnione. Twierdzenia pozwanej w czasie jej przesłuchania, a zatem treść jej zeznań, podlegały ocenie przez pryzmat ich wiarygodności, a nie spóźnionych twierdzeń w rozumieniu art. 207 § 6 k.c., a Sąd Okręgowy prawidłowo uznał jej zeznania za wiarygodne.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił zatem, że miały miejsce sytuacje upokarzania pracowników, jak również wyzywania od „krów” i „głupich kobiet”, a w konsekwencji, że wypowiedzi pozwanej były zgodne z prawdą.

W odniesieniu do zarzutu powódki naruszenia jej dóbr osobistych przez wskazywanie przez pozwaną nieprawdziwych przyczyn zwolnienia stwierdzić należy, że wbrew stanowisku strony powodowej Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę nie był związany wyrażoną w sprawie pracowniczej przez Sąd Rejonowy, a następnie Sąd Okręgowy rozpoznający apelację od wyroku przywracającego pozwaną do pracy, oceną o braku związku pomiędzy zwolnieniem pozwanej a założeniem związku zawodowego. Bezzasadnym był więc zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 365 k.p.c., podobnie jak art. 366 k.p.c. Przepis art. 365 k.p.c. stanowi o związaniu sądu prawomocnym wyrokiem wydanym w innej sprawie, a art. 366 k.p.c. określa zakres tego związania. Przedmiotowy zasięg prawomocności materialnej w sensie pozytywnym odnosi się jednakże jedynie do samego rozstrzygnięcia, nie zaś do jego motywów i zawartych w nim ustaleń faktycznych. Przedmiotem prawomocności materialnej jest bowiem ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły. Sąd nie jest więc związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego wyroku. Co prawda nie wyklucza to sięgania do okoliczności objętych uzasadnieniem orzeczenia, ale jeżeli jest to potrzebne dla określenia granic prawomocności materialnej lub jeżeli rozstrzygnięta nim kwestia prawna ma prejudycjalne znaczenie w rozpoznawanej sprawie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2000 r., II CKN 655/98, niepubl.; z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1073/00, niepubl.; z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008 A, poz. 20; z dnia 13 marca 2008 r., III CSK 284/07; z dnia 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07; z dnia 27 czerwca 2014 r., V CSK 433/13, niepubl., z dnia 20 stycznia 2015r., V CSK 210/14, LEX nr 1653776). Taka sytuacja nie zachodziła w rozpoznawanej sprawie. Nie mogły uzasadniać odmiennej oceny cytowane przez powódkę orzeczenia Sądu Najwyższego, ponieważ orzeczenia te dotyczyły spraw z zakresu prawa pracy – jakiego to charakteru nie ma niniejsza sprawa - gdzie zachodzi szczególny związek pomiędzy wzajemnie warunkującymi się roszczeniami przysługującymi pracownikowi w związku z zawartą umową o pracę, jak również w przypadku wypowiedzenia tej umowy. Zwrócić nadto należy uwagę na fakt, że to, że Sąd Pracy nie podzielił twierdzeń o związku pomiędzy zwolnieniem pozwanej a założeniem związku zawodowego w ogóle nie stanowiło przesłanki rozstrzygnięcia tego Sądu. Sąd ten nie oddalił bowiem z tej przyczyny powództwa. Co więcej, Sąd ten uwzględnił powództwo o przywrócenie pozwanej do pracy powołując się na to, że wskazywane przez powódkę przyczyny rozwiązania z pozwaną umowy o pracę w rzeczywistości nie zachodziły.

Zasadnie Sąd pierwszej instancji rozpoznający niniejszą sprawę zwrócił uwagę na fakt, że z wypowiedzi pozwanej wcale nie wynikało, że została zwolniona za przynależność związkową, ale za to, że w firmie powstały związki. W tej sytuacji nie miało istotnego znaczenia dla sprawy czy pozwana w chwili pierwszego zwolnienia była członkiem związku zawodowego. Nadawanie przez powódkę tej wypowiedzi pozwanej innego znaczenia niż wynika z jej treści było nieuprawnione. Prawidłowo Sąd Okręgowy stwierdził również, że cały kontekst towarzyszący zwolnieniu pozwanej uzasadniał jej przekonanie o tym, że została zwolniona z wyżej wskazanej przyczyny, i że to było nieformalną przyczyną zwolnienia pozwanej. Wskazać należy, że pozwana była wyróżniającym się pracownikiem, z długoletnim stażem, co ustalił Sąd Pracy, a co nie było kwestionowane przez powódkę. Sąd Pracy przywrócił pozwaną do pracy stwierdzając, że wypowiedzenie umowy z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu było nieuzasadnione, a zatem, że w istocie wskazane przez powódkę przyczyny zwolnienia pozwanej nie zachodziły. Pomimo sądowego przywrócenia pozwanej do pracy i wyrażenia przez nią gotowości jej podjęcia powódka natychmiast zwolniła pozwaną z obowiązku świadczenia pracy, wydała jej zakaz przebywania na terenie zakładu pracy i uniemożliwiła podjęcie prac. W tym czasie powódka zatrudniła na stanowisko pracowników produkcyjnych, na którym pozwana pracowała do momentu zwolnienia, 24 nowych pracowników, które to ustalenie Sądu Okręgowego nie było nawet kwestionowane przez powódkę we wniesionej apelacji. Powyższe zwolnienie pozwanej z pracy pomimo stwierdzonych przez Sąd Pracy braków podstaw do zwolnienia, determinacja powódki w niedopuszczeniu pozwanej do pojęcia pracy wskazują na to, że istniała inna niż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna zwolnienia pozwanej i zasadnie Sąd Okręgowy uznał, m.in. w oparciu o przesłuchanie pozwanej, że przyczyną tą było powstanie związków, a w konsekwencji, że wypowiedź pozwanej w tym zakresie była prawdziwa, podobnie jak wypowiedź o upokarzaniu pracowników i wyzywaniu od „krów” i „głupich kobiet”.

W pełni należało również podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, że w/w prawdziwe wypowiedzi pozwanej mieściły się w granicach dozwolone krytyki, co pozbawiało bezprawności jej zachowanie i uzasadniało w związku z tym oddalenie powództwa w całości.

Istotnie wypowiedzi pozwanej nie były formułowane w celu dokuczenia powódce czy jej szykanowania, natomiast stanowiły typową, emocjonalną reakcję, wynikającą z poczucia pokrzywdzenia. Zwrócić należy uwagę, że w/w zgodne z prawdą sformułowania wypowiedziane były w ramach dialogu społecznego dotyczącego relacji pracodawca a związki zawodowe oraz przestrzegania, a w istocie nieprzestrzegania przez powódkę praw pracowników. W takich kategoriach należy bowiem oceniać zachowanie powódki wobec pozwanej, w tym jej bezpodstawne zwolnienie nie tylko w ramach pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę, ale również z obowiązku świadczenia pracy po sądowym przywróceniu pozwanej do pracy, po którym to dopiero zwolnieniu pozwana wypowiedziała sformułowania, których dotyczy żądanie powódki dochodzone w niniejszej sprawie. Za nieuprawnione w tej sytuacji uznać należało oczekiwanie, że pozwana wypowiadając się na temat jej bezpodstawnego zwolnienia miała podawać wskazywane w wypowiedzeniu podstawy zwolnienia, które – jak wyżej wskazano – nie tylko pozwana, ale również Sąd Pracy uznał w istocie za nieistniejące. Z oczywistych przyczyn powódka nie może również oczekiwać, że bezpodstawnie zwalniany pracownik pozbawiony jest prawa publicznej krytyki takiego zachowania pracodawcy, zwłaszcza w sytuacji toczącego się sporu pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, której obowiązkiem jest m.in. zabieganie o obronę praw pracowników.

W rozpoznawanej sprawie strony aż do zamknięcia rozprawy nie były pozbawione możliwości składania wniosków dowodowych. To uprawnienie stron nie oznaczało jednakże, że obowiązkiem Sądu Okręgowego było uwzględnienie każdego zgłoszonego wniosku dowodowego. Podkreślić bowiem należy, że niezależnie od wynikającej z art. 207 § 6 k.p.c. regulacji dotyczącej skutków spóźnionego zgłoszenia dowodów sąd dokonuje oceny wniosku dowodowego m.in. przez pryzmat jego przydatności dla wyjaśnienia istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności spornych (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 września 1966 r., II CR 314/66, OSNCP 1967/2/39; z dnia 12 września 1997 r., I CKN 547/97; z dnia 28 kwietnia 1999 r., I CKN 1129/97; z dnia 3 kwietnia 2001 r., I CKN 373/00; z dnia 30 maja 2007 r., IV CSK 41/07, z dnia 17 kwietnia 2008 r. I CSK 543/07, nie publ. oraz z dnia 27 czerwca 2014 r., I CSK 497/13, LEX nr 1521311). Sąd Okręgowy tymczasem uwzględniając okoliczności sprawy oraz treść sformułowanych wniosków dowodowych dokonał prawidłowej z obiektywnego punktu widzenia oceny, że nie wszystkie wnioski dowodowe strony

powodowej zasługiwały na uwzględnienie, w związku z czym zarzut naruszenia przez ten Sąd art. 217 k.p.c., 224 k.p.c. i 227 k.p.c. był bezpodstawny.

Również Sąd Apelacyjny stwierdził, że ponownie zgłoszone w apelacji wnioski dowodowe nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i spowodowałyby jedynie zwłokę w postępowaniu, w związku z czym na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. nie uwzględnił tych wniosków. Odnośnie nieuwzględnienia wniosku o dopuszczenie dowodu z protokołów przesłuchania świadków w sprawie (...), niezależnie od przyczyny wskazanej przez Sąd Okręgowy zwrócić uwagę należy, że wniosek ten nie mógł zostać uwzględniony z tej przyczyny, że co do zasady dowód z zeznań świadków nie może zostać zastąpiony dowodem z protokołu ich przesłuchania w innej sprawie. Strona powodowa nie udowodniła, aby zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające odstępstwo od tej zasady (np.: śmierć świadka lub inne szczególne okoliczności uniemożliwiające Sądowi Okręgowemu bezpośrednio przesłuchanie tych świadków). Protokół przesłuchania świadka w innej sprawie, jako w istocie dowód z dokumentu (protokołu), stanowi jedynie dowód na to co świadek zeznał w tej innej sprawie i sam przez się nie może stanowić podstawy do automatycznego przenoszenia zeznań takiego świadka jako elementu ustaleń faktycznych w innej sprawie. W rozpoznawanej sprawie miało to tym większe znaczenia, że - jak wyżej już wskazano - dopiero bezpośrednio zadawanie świadkom pytań, również przez stronę pozwaną, pozwoliło na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy.

Z wyżej wskazanych przyczyn Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Jednocześnie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 zd. 1 i w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t. z późn. zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanej 240 zł z tytułu kosztów postępowania apelacyjnego.

SSO (del.) Artur Żymelka SSA Zofia Kawińska - Szwed SSA Roman Sugier