

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2013 roku

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Protokolant:	Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2013 roku w Warszawie

na rozprawie sprawy z powództwa K. D.

przeciwko Ministerstwu (...) z siedzibą w W.

o zadośćuczynienie i przeproszenie

1. oddała powództwo co do zadośćuczynienia w kwocie 9000 (dziewięć tysięcy) złotych;
2. w pozostałej części postępowanie umarza;
3. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej;
4. wydatki w sprawie w kwocie 274,50 (dwieście siedemdziesiąt cztery i 50/100) złotych przejmuje na rachunek Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie.

UZASADNIENIE

W dniu 5 września 2007 r. K. D. wniosła pozew do Sądu Rejonowego skierowany przeciwko Ministerstwu (...) (...) w W. o zadośćuczynienie w kwocie 30 000 złotych z tytułu naruszenia jej godności osobistej i pracowniczej (k.3)

W toku procesu, powódka pismem z dnia 12 października 2007 r. rozszerzyła powództwo z kwoty 30 000 złotych do 100 000 złotych (k. 31).

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 lutego 2008 r. oddalił powództwo powódki i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2 700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (k.83).

Powódka wniosła apelację od wyroku Sądu Rejonowego zarzucając nieważność postępowania przed Sądem I instancji spowodowaną tym, że Sąd Rejonowy orzekł w sprawie, w której rzeczowo właściwy był sąd okręgowy bez względu na wartość przedmiotu sporu (art. 17 pkt. 1 k.p.c.) oraz ze względu na wartość przedmiotu sporu (art. 17 pkt. 4 k.p.c.).

Ponadto powódka podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz nierozpoznanie istoty sprawy. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego (k.89-90).

Powódka wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Ponadto w treści żądania powódka wskazała, iż podstawowym roszczeniem jakie zgłosiła było roszczenie z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych, które są określone w art. 23 i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. (k.91-92).

Ponadto powódka w dniu 23 kwietnia 2009 r. sprecyzowała ponownie roszczenie w ten sposób, iż domagała się zadośćuczynienia w kwocie 30 000 złotych z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych (k. 156).

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 25 listopada 2008 r. uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie przed Sądem I instancji w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (k.122).

Postanowieniem z dnia 10 stycznia 2009 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie w zakresie roszczeń o zapłatę kwoty 100 000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenia dóbr osobistych na podstawie art. 200 § 1 w związku z art. 17 pkt. 1 i 4 oraz art. 461 § 1¹ kodeksu postępowania cywilnego (k.128).

Powódka w toku postępowania przed Sądem Okręgowym w Warszawie w dniu 23 kwietnia 2009 r. sprecyzowała ponownie roszczenie w ten sposób, iż domagała się zadośćuczynienia w kwocie 30 000 złotych z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych (k. 156 – protokół rozprawy).

Wielokrotnie w toku postępowania na rozprawach wskazywała, że w zasadzie kwotę zadośćuczynienia pozostawia do uznania Sądu określając w podjętych negocjacji ugodowych, że może to być też kwota od 4.000 do 9.500 zł /protokoły rozpraw /.

Strona powodowa wywodziła, iż Ministerstwo (...) naruszyło jej godność osobistą w okresie jej zatrudnienia do maja 2006r. poprzez działania zmierzające do pozbycia się jej jako pracownika wszelkimi metodami za pomocą szykan polegających na nie powierzaniu przez dłuższy czas pracy zgodnej z posiadanymi przez nią kwalifikacjami jak również w ogóle nie powierzanie żadnych czynności, pisaniu pism przewodnich i pisaniu „bez uwag” do projektów aktu normatywnego. Powódka podnosiła, że nie wdrażano jej w meritum sprawy a po zmianie opcji politycznej zauważono „dziwne zachowania” (k. 92 oraz k. 146 odwrót, 152-153, przesłuchanie powódki k.156 - 159).

Nadto naruszenie jej dóbr osobistych polegało na tworzeniu krytycznych opinii na jej temat oraz na izolowaniu jej przez współpracowników p. K. i p; C. oraz skierowaniu jej na badania do poradni specjalistycznej psychiatrycznej lub psychologicznej (pozew; k.142; k.152, zeznania powódki k.156 - 157 akt).

Pozwany w piśmie z dnia 02 października 2007 r. – odpowiedzi na pozew - wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k.24).

Pozwany ponadto w toku całego procesu wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanym Ministerstwie na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty w Wydziale Ogólnym w Departamencie (...) Powszechnego w Ministerstwie (...) (...) zawartej od dnia 4 listopada 2002r. na czas określony do dnia 31 stycznia 2003r. z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia dla każdej ze stron/ akta osobowe k. 2 część B/.

W dniu 5 listopada 2002r. K. D. została zapoznana z Kartą czynności i przyjęła ją do wiadomości /k 9 akta osobowe część B/.

W dniu 29 stycznia 2003r. pomiędzy stronami ponownie została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 lutego do 31 grudnia 2003r. z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia dla każdej ze stron /k. 10 akta osobowe część B/.

W dniu 20 lutego 2003r. wydano powódce zaświadczenie stwierdzające odbycie przeszkolenia w zakresie ochrony informacji niejawnych /k. 12 akta osobowe część B/.

W dniu 15 maja 2003r. strony zawarły porozumienie zmieniające w ten sposób, iż z dniem 15 maja 2003r. dotychczasowa umowa o pracę na czas określony zostaje przekształcona w umowę na czas nieokreślony /k. 14 akta osobowe część B/.

Z dniem 28 czerwca 2004r. strony zawarły porozumienie zmieniające w ten sposób, iż z tym dniem powódka zostanie zatrudniona w Wydziale ds. (...) Ochrony (...) w Departamencie (...) (...) (...) /k.19 akta osobowe część B/.

Z Kartą Czynności na stanowisku specjalisty w tym wydziale powódka została zapoznana i przyjęła go do wiadomości w dniu 21 lipca 2004r. /k. 20 akta osobowe część B/.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało:

Opracowywanie analiz obowiązujących aktów prawnych dotyczących sfery ochrony ludności, ratownictwa, ochrony przeciwpożarowej, obrony cywilnej; monitorowanie prawa oraz udział w pracach legislacyjnych w tym zakresie;

współpraca z administracją publiczną rządową i samorządową, współpraca ze służbami odpowiedzialnymi w zakresie ochrony ludności, ratownictwa.

Ponadto do obowiązków powódki należało opracowywanie projektów odpowiedzi na interpelacje poselskie i senatorskie; udział w konferencjach i spotkaniach międzyresortowych poświęconych prawnym aspektom problematyki ochrony ludności, ratownictwa, ochrony przeciwpożarowej, obrony cywilnej oraz wykonywanie innych poleceń przełożonych leżących w kompetencji departamentu. Nadto powódka zobowiązana była do ochrony informacji niejawnych zgodnie z ustawą o ochronie informacji niejawnych z dnia 22 stycznia 1999r./ Dz. U. z 2005r. nr. 196, poz. 1631 z późn. zmianami/.

Dnia 21 grudnia 2005 r. powódka otrzymała poświadczenie bezpieczeństwa, upoważniające do dostępu informacji niejawnych, opatrzonej klauzulą ściśle tajne na okres do 21 grudnia 2010 r./k. 10 akt sądowych część B/.

Do listopada 2005r. dyrektorem departamentu (...) był P. K., do którego bezpośrednio przełożona powódki K. K. – B. kierowała uwagi co do pracy powódki a wynikały one również z relacji interpersonalnych. Powódka również zwracała się wówczas do dyrektora z zastrzeżeniami co do relacji pomiędzy współpracownikami/ zeznania św. P. K. k. 233/.

Dnia 19 grudnia 2005 r. powódka otrzymała skierowanie na badania profilaktyczne okresowe podpisane przez p.o. Dyrektora Departamentu J. B. (1) oraz starszego inspektora BHP B. S. /k. 6 akt sądowych/. Powódka nie zgłosiła się na te badania.

Od 2005r. do lutego 2006r. wobec przebywania na urlopie macierzyńskim (...) K. - B. Naczelnika Wydziału ds. (...) Ochrony (...) w Departamencie (...) (...) (...) obowiązki naczelnika pełniła zastępca św. M. Ł. i to ona rozdzielała pracę pomiędzy pracownikami i sprawowała nad nimi nadzór/ zeznania św. M. Ł., św. B. C., powódki/.

W tym czasie Naczelnikiem Wydziału (...) Kryzysowego w departamencie (...) i (...) był św. B. C. (1), który od lutego 2006r. został dyrektorem tego departamentu.

Pod koniec 2005r. św. M. Ł. ówczesna przełożona powódki sygnalizowała swojemu bezpośredniemu przełożonemu św. B. C., że nie jest w stanie wyegzekwować od powódki zleconej jej pracy w postaci analizy prawnej dotyczącej zagadnienia wdrożenia w Polsce numeru ratunkowego 112. Pomimo określonego przez przełożoną terminu wykonania pracy, przesuwania terminu końcowego, braku sygnalizowania problemów w wykonaniu zadania i monitach przełożonej powódka tej pracy nie wykonała /zeznania św. Ł., św. C./.

Po otrzymaniu tej informacji B. C. (1) bezpośrednio zadzwonił do powódki z pytaniem dlaczego zadanie nie jest wykonane, wyznaczył nowy termin na wykonanie pracy.

„Reakcja powódki była taka, że zaczęła histerycznie krzyknąć do słuchawki, że to wszystko jest nieprawdą” wobec czego św. C. ponowił polecenie wykonania pracy w terminie, o którym wcześniej mówił i odłożył słuchawkę, gdyż „rozmowy nie dało się kontynuować” / zeznania św. C. k. 253/.

Chwilę potem powódka przysłała do gabinetu dyrektora „krzycząc ... i szlochając od samych drzwi, wymyślając od bandy kolesi”.

W pokoju była wówczas św. M. Ł. a wobec tego, że drzwi do gabinetu były otwarte cały ten incydent słyszało wiele osób z departamentu /zeznania św. Ł., św. C., św. S. G./.

Dyrektor próbował uspokoić powódkę prowadząc rozmowę na temat jej pracy.

Ze względu na to, że nie był to pierwszy przypadek takiego bardzo emocjonalnego zachowania powódki zastanawiano się co zrobić w tej sytuacji i jak pomóc powódce, która często podnosiła głos w rozmowach bezpośrednich i przez telefon z przełożonymi lub współpracownikami, krzyczała na nich; kwestionowała polecenia przełożonych, wygłaszała publicznie np. na korytarzu głośne uwagi na temat przełożonych; kierowała do współpracowników różne uwagi mówiąc n.p., że panuje „kolesiostwo, jedna banda; banda kolesiów”;; spóźniała się do pracy /notatka z dnia 6 stycznia 2006r. k. 26 akt; zeznania świadków M. Ł. k. 73 – 74, 202; św. Z. B. k. 72 – 73, 594; B. C. (1) k. 74 – 76, 253; św. S. G. k. 249 – 252; św. S. S. k. 188; B. J. k. 68 – 69, k. 187 – 188; św. G. B. k. 620 – 623/.

Poskutkowało to sporządzeniem notatki służbowej kierowanej do dyrektora Biura Generalnego (...) R. F. (1) a podpisanej przez zastępcę dyrektora B. C. (1) oraz pracowników M. Ł., S. G., Ł. S., M. S. i M. O..

Notatka ta dotyczyła zachowywania się powódki w miejscu pracy wobec współpracowników w ostatnim okresie oraz przebiegu wizyty powódki w gabinecie zastępcy dyrektora św. B. C. (1) w dniu 6 stycznia 2006r. oraz sugerowała potrzebę udzielenia pomocy powódce i wsparcia przez specjalistę psychologa pracy. Równocześnie autorzy zwracali uwagę na to, że od dłuższego czasu sposób zachowania się powódki działa dysfunkcyjnie na pracowników i narusza zasady zachowania się w miejscu pracy/k. 26 akt sądowych/.

Pismo to nie zostało przesłane drogą służbową aby ograniczyć dostęp osób niepożądanych i aby jak najmniej osób je widziało, niezarejestrowano go i doręczono bezpośrednio dyrektorowi kadr B. J. celem podjęcia działań /zeznania św. B. J. k. 68 – 69, k. 187 – 188; B. C. (1) 253; M. Ł. k.202; S. G. k. 249 – 252; S. S. k. 188/.

Następnie powódka otrzymała kolejne skierowania na profilaktyczne badania okresowe z dnia 09 stycznia 2006 r. podpisane przez zastępcę dyrektora B. J. i starszego inspektora BHP B. S./k. 8 akt sądowych/.

W skierowaniu tym zawarto uwagę, iż „według przełożonych pracownica przejawia dziwne zachowania” oraz prośbę o opinię lekarza medycyny pracy w kwestii czy powódka może w dalszym ciągu być zatrudniona na stanowisku specjalisty / skierowanie k. 7/.

W związku z tym skierowaniem lekarz medycyny pracy K. J. (1) przeprowadziła wywiad oraz badanie lekarskie na skutek, którego podjęła decyzję o skierowanie powódki do poradni specjalistycznej psychiatrycznej lub psychologicznej z uwagą „zaburzenia zachowania powódki (dostęp do informacji niejawnych?)” (k. 7 akt sądowych).

Powódka po otrzymaniu skierowania sama rozpowszechniała pośród pracowników informację, że pracodawca kieruje ją na badania psychiatryczne, co uważała za przejaw mobbingu i żądała anulowania tego skierowania / św. Z. B., św. I. C., św. S. G., św. G. B. / .

W dniu 2 lutego 2006r. powódka skierowała pismo do Dyrektora Generalnego (...) R. B. prosząc o rozmowę ze względu na zastosowany mobbing; po rozmowie dyrektor B. sporządził na piśmie powódki notatkę, że w rozmowie powódka żądała wycofania skierowania na badania psychiatryczne, które w jej ocenie było wnioskowane przez dyrektora B. C. / akta osobowe powódki część B k. 22/.

Pozwane Ministerstwo z dniem 31 maja 2006 r. rozwiązało z powódką umowę o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia jednego miesiąca z powodu reorganizacji i zmniejszenia stanu zatrudnienia co spowodowało likwidację stanowiska pracy i brak możliwości zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy/ k. 12 akt sądowych/.

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 19 grudnia 2006r. /sygn. akt VII P 3290/06 / powódka została przywrócona do pracy na stanowisku specjalisty w Wydziale (...) (...); Sądy obu instancji uznały, że stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane albowiem liczba stanowisk w departamentach powstałych po reorganizacji nie uległa zmniejszeniu a zwiększeniu a likwidację stanowiska powódki należy odnosić do zatrudnienia w danej jednostce organizacyjnej a nie do ogólnego zmniejszenia zatrudnienia (okoliczność bezsporna).

Powódka po zgłoszeniu gotowości do pracy ponownie podjęła ją w dniu 12 września 2007r. na stanowisku specjalisty w Wydziale (...) (...) (...) w wymiarze czasu pracy pełnego etatu na czas nieokreślony /akta osobowe część B k. 31/.

W dniu 20 września 2007r. powódka przyjęła do wiadomości i stosowania zakres czynności i obowiązków /akta osobowe część B k. 32/.

Do obowiązków powódki należała bieżąca obsługa prawna Departamentu (...) (...); opiniowanie pod względem formalno – prawnym m.in. projektów umów, wniosków o nadanie i zmianę statutów zakładów opieki zdrowotnej utworzonych przez (...), wniosków o zbycie, oddanie w dzierżawę, najem, użytkowanie oraz użyczenie aktywów trwałych tych jednostek organizacyjnych; opiniowanie wpływających do departamentu projektów aktów prawnych, prowadzenie prac legislacyjnych w zakresie działania departamentu, przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie informacji niejawnych z dnia 22 stycznia 1999r./ Dz. U. z 2005r. nr. 196, poz. 1631 z późn. zmianami/.

Powódka przebywała na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim/ bezsporne/.

Z dniem 30 kwietnia 2009r. pozwane Ministerstwo rozwiązało z powódką stosunek pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 ppkt. 1 b/ kodeksu pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku/akta osobowe część B k. 128/.

Powódka odwołała się od tej decyzji do sądu i w wyniku postępowania sądowego na jej rzecz zostało prawomocnym wyrokiem zasądzone odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę/ bezsporne/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony, dzienniki korespondencyjne prowadzone w sekretariacie dyrektora Departamentu (...) i (...) za lata 2005 – 2006r. wraz z decyzją Ministra zezwalającą na ich przekazanie do niniejszego postępowania /k. 474 – 476 oraz dzienniki w załączeniu/; zeznań świadków I. C. /k. 170-179/, S. G. /k. 249 -252/, B. C. (1) /k. 74; 252-254/, J. B. (2) /k. 295-296/, M. S. /k. 332-333/; B. S. /k. 188/; M. Ł. /k. 200 - 201/; P. K. /k. 232/; Z. S. /k. 234/; T. S. /k.202/; R. F. (2) /k, 392/; M. O./k. 391/; Ł. S./k.409/; Z. B. /k. 593 – 596, 71/; K. J. (2) /k.448- 450/; G. B./k. 450; 620/; R. B./k. 676a/; J. B. (1) /k. 677/.

Sąd Okręgowy w części nie dał wiary zeznaniom świadka I. C., która dzieliła razem z powódką wspólny pokój w czasie jej zatrudnienia w (...) - co do tego, że nigdy nie była świadkiem rozmów prowadzonych między przełożonymi a powódką. Sama powódka zeznawała, że rozmawiała telefonicznie z dyrektorem C. w pokoju, a świadek ostatecznie zeznała, że nie pamięta sytuacji, żeby powódka po odebraniu telefonu od przełożonego była bardzo zdenerwowana, a to potwierdza sama powódka. Świadek również nie była sobie w stanie przypomnieć aby powódka skarżyła się, że ma mało pracy. Świadek nie pamiętała, aby ktoś z przełożonych zwracał powódce uwagę na spóźnienia jak również nie pamiętała aby powódka skarżyła się, że ktoś ma do niej pretensje dotyczące spóźniania się do pracy. Zeznania te są w tym zakresie sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym a w szczególności zeznaniami samej powódki.

Zeznania świadków M. O., Z. S., Ł. S. i J. B. (1) nic nie wniosły do sprawy ze względu na stwierdzenia świadków o niepamięci faktów co do których zostali powołani wobec upływu czasu a w szczególności co do okoliczności sporządzenia notatki z dnia 6 stycznia 2006r.

Sąd dał wiarę pozostałym zeznaniom świadków, ponieważ są spontaniczne i wzajemnie się uzupełniają a także znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

W toku postępowania wielokrotnie strony wyrażały gotowość do zakończenia sporu w drodze ugodowej lecz często w trakcie negocjacji powódka zmieniała swoje stanowisko co do warunków ugody i treści przeproszenia przez pozwanego /protokoły rozpraw k. 571- 572; 769; pismo Ministerstwa k. 406, 578; pisma powódki k. 418/. Ostatecznie do zawarcia ugody pomiędzy stronami nie doszło.

Sąd Okręgowy w Warszawie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka wnosząc pozew konsekwentnie domagała się ochrony swojej godności pracowniczej a tym samym dóbr osobistych związanych ze świadczeniem pracy.

Powódka wywodziła swoje roszczenia z jej zdaniem – zaistniałych faktów umniejszenia jej wartości zawodowej w postaci przydzielanie zbyt małej ilości pracy, postawienia w sytuacji uwłaczającej jej godności wobec współpracowników a w szczególności z powodu skierowania jej na badania specjalistyczne z zakresu psychiatrii lub psychologii.

Powódka dochodziła ochrony swoich dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 kodeksu cywilnego w związku z art. 448 k.c.

W kodeksie pracy bezpośrednio do problematyki dóbr osobistych odnosi się przede wszystkim art. 11¹ k.p., który formułuje stosunkowo nową zasadę prawa pracy - zasadę poszanowania dóbr osobistych pracownika.

Zasada zawarta w omawianym przepisie *expressis verbis* nakłada na pracodawcę obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy.

Nowelizacja kodeksu pracy, która weszła w życie 2 czerwca 1996 r. rozszerzając katalog podstawowych zasad prawa pracy o wyżej wymienioną zasadę miała na celu normatywne potwierdzenie i nadanie odpowiedniej rangi obowiązkowi poszanowania godności pracowników.

Unormowanie w art. 11¹ k.p. ochrony dóbr osobistych pracownika nie oznacza, że ochrona ta wykracza pojęciowo poza zakres dóbr osobistych przysługujący wszystkim jednostkom na podstawie art. 23 i 24 k.c., a przepis ten nakłada na pracodawcę szczególny obowiązek szanowania dóbr osobistych zatrudnionych u niego pracowników a więc odnosi się do właściwego kształtowania stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy co oznacza, że jest „obowiązany postępować względem pracowników w sposób, który świadczy o szacunku dla umiejętności zawodowej,

pozycji społecznej, przynależności dla grupy narodowościowej, wyznaniowej, rasowej, przekonań politycznych” / vide Wujczyk Marcin, Prawo pracownika do ochrony prywatności, monografia Nr. LEX145083; Helena Szewczyk Zasady konstytucyjne poszanowania poszczególnych dóbr osobistych osoby zatrudnionej, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu Oficyna 2007, Wolters Kluwer Polska monografia LEX/.

Kodeks pracy nie przewiduje wprost w żadnym przepisie sankcji z tytułu naruszenia godności osobistej pracownika, co nie oznacza, że prawo do poszanowania godności osobistej ma charakter nieroszczeniowy, ponieważ tak jak inne dobra osobiste pracownika podlega ochronie na podstawie art. 24 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy czyli przepisów kodeksu cywilnego dotyczących ochrony dóbr osobistych /zob. T. Zieliński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 192; D. Dörre-Nowak, Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika, Warszawa 2005, s. 63.; K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 58/.

Należy zatem przywołać przepisy kodeksu cywilnego gdzie zgodnie z art. 24 § 1 k.c., ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym może ona również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Natomiast zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Powódka domagała się ochrony o charakterze następczym co oznacza, że w takim wypadku muszą się spełnić następujące przesłanki - fakt zaistnienia naruszenia dobra osobistego oraz bezprawność działania naruszydiciela.

Sąd powinien najpierw ustalić czy doszło do naruszenia dobra osobistego, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi ustalić czy działanie pozwanej było bezprawne (wyrok Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2004 r. V CK 609/03; niepubl.; M.T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2005, s. 95/.

W sprawach takich ciężar dowodu jest rozłożony pomiędzy stronami w sposób szczególny.

Konstrukcja domniemania bezprawności wyrażona w art. 24 k.c. przenosi ciężar dowodu braku bezprawności na podmiot naruszający sferę określoną treścią osobistych praw podmiotowych, natomiast na osobie poszukującej ochrony prawnej ciąży obowiązek udowodnienia, iż dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone.

Konkludując, powód musi udowodnić fakty, z których wynika naruszenie dobra osobistego pozwanej zaś, że miał prawo do określonego zachowania.

Przy rozstrzygnięciu takich roszczeń ważne jest również, że naruszenie lub zagrożenie tych dóbr należy rozpatrywać w oderwaniu od sfery psychiki jednostki występującej o ochronę. Nie należy opierać rozstrzygnięć wyłącznie na odczuciach indywidualnych czy też przeżyciach wewnętrznych pokrzywdzonego.

W doktrynie dominuje pogląd w świetle, którego w razie wątpliwości czy doszło do naruszenia tych dóbr należy odwołać się do poglądów "rozsądnych i uczciwie myślących ludzi".

Rozstrzygnięcia nie należy więc opierać wyłącznie na opisie wewnętrznych przeżyć pokrzywdzonego, ale przede wszystkim na zapatrywaniach moralnych i obyczajowych społeczeństwa. Istotne jest bowiem nie subiektywne odczucie osoby żądającej ochrony prawnej ale obiektywna reakcja opinii publicznej (wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 2001 r., V CKN 195/01, niepubl.); rozstrzygając spór na tle art. 24 k.c. należy mieć na uwadze kryterium obiektywne; stwierdzając, że ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista

i nietykalność cielesna nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego (ocena subiektywna) /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt III CKN 33/97 OSNC 1997/6-7/93).

W orzecznictwie nadal jest aktualny pogląd wyrażony w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 maja 1998 r. / sygn. III APa 18/98 Apel.-W-wa 1998/4/17 LEX 34074/, iż w myśl art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. o naruszeniu dobra osobistego można mówić jedynie wtedy, gdy działanie drugiej strony było bezprawne a jest nim każde zachowanie się sprawcy sprzeczne (niezgodne) z obowiązującym porządkiem prawnym (z normami prawnymi lub zasadami współzycia społecznego).

Zakresem bezprawności są więc objęte nie tylko naruszenia zawartych w przepisach zakazów i nakazów adresowanych do ogółu lub określonych podmiotów, ale ponadto naruszenia zasad współzycia społecznego - nie wymagając - w przeciwieństwie do ochrony deliktowej - aby ewentualne naruszenia były zawinione (też wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05 OSNP 2006/21-22/321).

Odnosząc powyższe rozważania stanu prawnego i stanowiska judykatury dotyczące rozstrzyganego zagadnienia należy podnieść, że powódka w niniejszym procesie stała na stanowisku, że jej dobra osobiste zostały naruszone poprzez to, iż jej przełożeni przez długi okres czasu pracy do 2006r. zmięrzali do pozbycia się jej jako pracownika wszelkimi metodami za pomocą szykan polegających na nie powierzaniu przez dłuższy czas pracy zgodnej z posiadanymi przez nią kwalifikacjami, jak również w ogóle nie powierzanie żadnych czynności.

Nadto naruszenie jej dóbr osobistych miało polegać na tworzeniu krytycznych opinii oraz na izolowaniu jej przez współpracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego przede wszystkim jednak z materiału dowodowego i zeznań powódki w charakterze strony, składanych przez nią pism procesowych oraz oświadczeń na rozprawie wynika, że podstawowego naruszenia swojej godności pracowniczej powódka K. D. upatrywała w skierowaniu jej przez lekarza medycyny pracy na badania specjalistyczne psychiatryczne i sporządzenie notatki z dnia 6 stycznia 2006r.

Strona pozwana w toku procesu konsekwentnie wskazywała, że wszelkie działania pracodawcy, które powódka podnosiła były zgodne z prawem przyznanym pracodawcy i mieściły się w katalogu jego uprawnień.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka w toku niniejszego procesu nie wykazała aby działania pracodawcy były szykaną skierowaną przeciwko niej i aby były działaniami bezprawnymi.

Jak wynika z zeznań św. J. w dniu 19 grudnia 2005r. powódka została skierowana na badania lekarskie okresowe zgodnie z art. 229 § 2 kodeksu pracy w związku z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z dnia 25 czerwca 1996 r.)

Zgodnie z § 4 pkt. 1. badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Po przeprowadzeniu wywiadu i zapoznaniu się ze skierowaniem pracodawcy lekarz medycyny pracy dr. W. – J. zgodnie z § 2 pkt. 2 rozporządzenia mogła poszerzyć zakres badania o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdził, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika. Specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, o których mowa w ust. 2, stanowią część badania profilaktycznego.

Jak wynika z zeznań św. S. G., B. C. (1), R. F. (2) po zdarzeniu, które miało miejsce w dniu 6 stycznia 2006r. pracodawca zdecydował się na sporządzenie notatki służbowej, która miała na celu udzielenie pomocy powódce ewentualnie w postaci wsparcia psychologicznego i ustalenie, czy może być w dalszym ciągu zatrudniona na stanowisku specjalisty.

Takie działanie pracodawcy uzasadnione było wpływem terminu poprzednich badań okresowych oraz wielokrotnym emocjonalnym zachowaniem powódki w miejscu pracy odbiegającym od przyjętych zwyczajów i zasad współżycia społecznego, które powodowało, że w departamencie, w którym pracowała powódka tworzyło się napięcie wśród pracowników, atmosfera pracy nie sprzyjała spokojnej, rzeczowej i merytorycznej współpracy pomiędzy współpracownikami.

Jak wynika z zeznań świadków pracownicy mówili, że „powódka jest wybuchowa, że z p. K. trudno jest się dogadać”, że „ciężko się z nią porozumieć”/św. B. i B./; że były sytuacje że powódka była bardzo wzburzona i reagowała bardzo emocjonalnie/św. P. K./; powódka zachowywała się nieco inaczej niż inni pracownicy np. przynosiła bardzo duże torby i to wywoływało zaciekawienie co w nich jest/ św. G./.

Utrzymujące się stany napięcia powódki w kontaktach z przełożonymi oraz współpracownikami zdecydowało o tym, że pozwany skorzystał z uprawnienia przewidzianego w przepisach prawa pracy w związku z przypadającym terminem badań okresowych co oznacza, że zachowanie pracodawcy nie nosi cech bezprawności i tym samym nie naruszało godności pracowniczej powódki.

Tolerowanie zachowania powódki, jej spóźnień i niewykonywania pracy w sposób właściwy przez przełożonych B. C., M. Ł. i (...) K. – B. wywoływało też złą atmosferę wśród pracowników, którzy zdawali sobie sprawę z tego faktu, obserwowali te sytuacje i postrzegali to jako nieuzasadnioną pobłażliwość przełożonych wobec niewłaściwych zachowań (...) D..

Z zeznań św. G. wynika m.in. jednoznacznie, że czuł się osobiście dużo mniej łagodnie traktowany przez dyrektora B. C. w kwestiach merytorycznych niż powódka. Również kwestie spóźnień powódki były komentowane wśród pracowników i dostrzegano w tolerowaniu tego zjawiska niekonsekwencję pracodawcy wobec wszystkich zatrudnionych i wobec zasad przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Nie ulega wątpliwości, że pomiędzy powódką a jej współpracownikami istniał konflikt. Zachowania powódki takie jak oskarżanie kogoś, że są „bandą koleśków” lub „nie posiadają kwalifikacji i wykształcenia” mogły przyczynić się do eskalacji problemu a nie do jego załagodzenia.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie nie jest możliwe przyjęcie za wiarygodnych twierdzeń powódki, aby fałszywie oskarżała powódkę wszyscy lub prawie wszyscy współpracownicy.

Z zeznań wszystkich świadków zeznających w niniejszej sprawie nie wynika aby ktoś z przełożonych lub współpracowników w jakikolwiek negatywny sposób odnosił się do powódki podczas istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami.

Powódka natomiast wielokrotnie w toku zatrudnienia ale również w toku niniejszego procesu w pismach procesowych podważała kompetencje, wykształcenie i kwalifikacje osób, z którymi pracowała i wypowiadała się o nich w sposób nieuprawniony i naruszający zasady współżycia społecznego.

Co do zarzutów naruszenia dóbr osobistych powódki poprzez izolowanie jej przez współpracowników, są one tak ogólnikowe, że nie poddają się kontroli sądowej.

Zatem należy uznać, że w tym zakresie zarzuty podniesione przez nią mają charakter dowolny i ogólnikowy.

Nie przekroczono również zdaniem Sądu w dokonywanych ocenach powódki w toku zatrudnienia granic dozwolonej krytyki, pomimo iż powódka czuła się urażona uwagami kierowanymi pod jej adresem. To jednak za mało by uznać,

że doszło do naruszenia jej dóbr osobistych. W środowisku pracy może dojść do sytuacji niemiłych, a nawet kłótni. Materiał dowodowy w sprawie nie wskazuje na to aby powódce ubliżono lub odnoszono się w sposób niekulturalny.

Ze zeznań świadków wynika, że środowisko zawodowe miało powódce określone zdanie, na które niewątpliwie wpływ miało zachowanie samej powódki. Niemniej nie miało to wpływu na stosunek innych współpracowników do powódki gdzie starano się traktować ją z szacunkiem, po koleżeńsku – w tej materii sytuacje te oraz takie wnioski wynikają z zeznań m.in. św. G., św. B., św. C., św. C..

Trzeba przy tym zaznaczyć, że w wyniku wystawienia powódce ponownego skierowania na badania profilaktyczne opinia o powódce w tym zamkniętym gronie osób nie zmieniła się, tym bardziej, że pracownikom szerzej nie był znany fakt sporządzenia notatki z dnia 6 stycznia 2006r. i podjętych w jej wyniku działań.

Nie oceniając kwalifikacji powódki, nie ma zakazu prawnego wyrażania niezadowolonych i niechęci do innej osoby, o ile zachowane zostaną granice kultury.

Nadto pozwana, także w ramach swych uprawnień, zgodnie z przepisami prawa winna była skierować powódkę na badania okresowe profilaktyczne, gdyż pracodawca w stosunku do osoby mającej dostęp do informacji ściśle tajnych ma prawo mieć wiedzę o wszelkich aspektach zdrowotnych pracownika niezbędnych do pracy.

W ocenie Sądu w tym zakresie nie doszło do zarzucanego przez powódkę naruszenia godności pracowniczej powódki, przy czym w ocenie Sądu Okręgowego powyższe rozważania odnoszą się do całego okresu zatrudnienia powódki, która w istocie pomimo oparcia powództwa o wydarzenia w okresie do lutego 2006r. w toku procesu odnosiła się również do sytuacji swojego stosunku pracy aż do jego rozwiązania w kwietniu 2009r.

Działanie nie jest bowiem bezprawne, chociażby nawet zagrażało dobru osobistemu lub nawet je naruszało, gdy jest oparte na obowiązującym przepisie prawa albo stanowi wykonywanie prawa podmiotowego (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2000 r., III CKN 553/98 niepubl.).

Co do zarzutów dotyczących naruszenia dóbr osobistych K. D. w zakresie nie powierzania jej przez dłuższy czas pracy zgodnej z posiadanymi przez nią kwalifikacjami, jak również w ogóle nie powierzanie jej żadnych czynności, należy stwierdzić, iż powierzanie jej do opiniowania pism prawnych i redagowanie pism przewodnich nie mieści się w zakresie podnoszonych zarzutów. Powódka posiada wykształcenie prawnicze i jako specjalista dostawała zadania leżące w zakresie jej kompetencji i zgodne z jej wykształceniem. Nie zrozumiałe są twierdzenia powódki, że pracodawca nie wprowadzał jej merytorycznie do wykonywania pracy a ona jako laik nie potrafiła w związku z tym wykonać zleconych prac dotyczących np. numeru ratunkowego 112. Biorąc pod uwagę wykształcenie wyższe prawnicze powódki i podnoszenie swoich kwalifikacji poprzez podjęcie aplikacji radcowskiej nielogiczne jest oczekiwanie pracownika wprowadzania go przez pracodawcę w meritum przepisów prawa i zasady ich interpretacji.

Nie jest prawdą również twierdzenie powódki, że nie dostawała żadnej pracy albowiem przeczą temu zapisy zlecenia powódce zadań w dołączonych do akt dzienników korespondencyjnych prowadzonych w sekretariacie dyrektora Departamentu (...) i (...) za lata 2005 – 2006r. Powódka – jak wynika z zeznań B. C. wykonywała zlecone jej prace ale w sposób niezadowolający ze względu zarówno na formę i treść. Przydzielanie zadań do wykonania powódce potwierdzają w zasadzie wszyscy świadkowie. Opóźnienia w realizacji powierzonych obowiązków niewątpliwie miały wpływ na ilość otrzymywanych prac w zakresie opiniowania regulacji prawnych.

Jest oczywistym, że pracodawca nie powinien poniżać czy upokarzać pracownika, ośmieszać go czy obrażać również w zakresie poleceń wydawanych w ramach stosunku służbowego, polecenia powinny być rzeczowe i zgodne z zakresem obowiązków. W toku procesu powódka nie wykazała aby miały miejsce sytuacje w których polecenie służbowe naruszałoby obowiązujące przepisy lub zasady kultury.

Nie narusza bowiem godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonywania przez niego zleconych mu konkretnych zadań tak jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie w przypadku oceny wykonanej pracy przez powódkę.

Pracodawca ma prawo do oceny pracy pracownika oraz domagania się przestrzegania przez niego czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy i taka ocena, nawet jeżeli jest dla pracownika niekorzystna, ale zgodna z rzeczywistym stanem rzeczy nie narusza godności osobistej pracownika ani jego dóbr osobistych.

Bagatelizowanie przez powódkę faktu spóźniania się do pracy i uznawanie zwracanej uwagi przez przełożonych w tej materii za szykanę jest jednoznacznie niedopuszczalne albowiem w takim wypadku to pracownik naruszał w sposób świadomy obowiązujący w zakładzie pracy regulamin pracy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowody w sprawie nie potwierdził również aby powódka była gorzej traktowana pod względem przyznawania nagród lub podwyżek. Zarzuty formułowane w tej materii przede wszystkim zmierzają do wskazania, wszystkie osoby będące autorami notatki z dnia 6 stycznia 2006r. były następnie awansowane lub nagradzane. W istocie z zebranych w sprawie dowodów a przedstawionych również przez powódkę takie okoliczności nie wynikają.

Żadne z zachowań przytoczonych przez powódkę nie mogło stanowić naruszenia jej dóbr osobistych, bowiem wszystkie /czy to dotyczące wynagradzania i awansowania innych pracowników, zlecenie powódce określonych zadań, kierowanie na badania okresowe – kontrolne itp./ mieściły się w ramach uprawnień pracodawcy a nie zostało wykazane, że działający w ramach tych uprawnień decyzyjnych pracodawca traktował powódkę w sposób obiektywnie poniżający, lekceważący lub obraźliwy.

Fakt, że powódka poczuła się dotknięta działaniami pracodawcy takimi jak sporządzeniem notatki z dnia 6 stycznia 2006r. z punktu widzenia odpowiedzialności cywilnoprawnej jest przy tym irrelevantny.

Ocena bowiem, czy nastąpiło naruszenie dobra, jakim jest stan uczuć nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego czyli jego subiektywnej oceny/wyrok SN z dnia 11.03.1997r. III CKN 33/97/.

Trzeba w tym miejscu również zaznaczyć, że zdaniem Sądu treść w/w notatki nie zawiera żadnych opinii lub słów, które obiektywnie mogłyby być uznane za poniżające powódkę, obrażające ją. Notatka skupia się przede wszystkim na obiektywnym opisanie zachowań powódki a nie ich ocenie i wskazaniu skutków jakie wywołuje w środowisku pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy oddalił roszczenia dochodzone na podstawie art. 24 k.c.

Natomiast co do roszczenia zadośćuczynienia opartego o art. 448 k.c. przesłanką żądania zadośćuczynienia na mocy tego przepisu tak samo jest naruszenie dóbr osobistych oraz zawinione działanie podmiotu naruszającego dobro osobiste oraz związek przyczynowy pomiędzy tym naruszeniem a skutkiem w postaci doznanej krzywdy.

W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na żądanie pokrzywdzonego zasądzić odpowiednią kwotę na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Dokonując analizy spełnienia przesłanek odpowiedzialności z art. 24 k.c. ustalono, że takie naruszenie w ogóle nie nastąpiło a także aby doszło do bezprawnego działania pracodawcy wobec powódki.

Skoro zatem działaniom pozwanego Ministerstwa wobec powódki w aspekcie jej dóbr osobistych nie można przypisać winy w rozumieniu art. 448 kodeksu cywilnego to brak było również podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki o zasądzenie zadośćuczynienia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Warszawie orzekł jak na wstępie odstępując od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w procesie na podstawie art. 102 kodeksu postępowania

cywilnego. Powódka od 2009r. pozostaje bez zatrudnienia z uwagi na konieczność zapewnienia całodobowej opieki ciężko chorej matce a poprzednio babce. Biorąc pod uwagę jej sytuację życiową a nadto zdrowotną wynikającą z choroby kręgosłupa, zamieszkiwanie w okolicach S., gdzie występuje trudny rynek pracy należało uznać, że nieobciążanie kosztami procesu będzie uzasadnione.

W konsekwencji wydatki w sprawie w kwocie 274,50 zł Sąd Okręgowy przejął na rachunek Skarbu Państwa.