

Sygn. akt III APa 16/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak
Sędziowie:	SSA Maciej Piankowski (spr.) SSA Aleksandra Urban
Protokolant:	Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2013 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko Bankowi (...) S.A. w W.

o nakazanie złożenia oświadczenia woli i zadośćuczynienie

na skutek apelacji Banku (...) S.A. w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 stycznia 2013 r., sygn. akt VIII P 24/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego Banku (...) S.A. w W. na rzecz powódki A. K. (1) kwotę 1860,00 ( jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III APa 16/13

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 03.02.2011 r. powódka A. K. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Banku (...) S.A. w W. kwoty 10.950 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, o nakazanie pozwanemu złożenia oświadczenia w przedmiocie oficjalnych przeprosin powódki przez pozwanego w związku z naruszeniem jej dóbr osobistych, tj. bezprawnego wykorzystania danych osobowych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę oraz naruszenia godności i dobrego imienia powódki, skierowanego do pracowników I Oddziału Banku (...) S.A. w G. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż w dniu 28 stycznia 2011 r. dyrektor I Oddziału Banku (...) S.A. B. M. wystosowała do pracowników oddziału informację mailową w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powódce wraz z podaniem przyczyny tegoż wypowiedzenia, która w ocenie powódki jest nieuzasadniona.

Powołując się na ugruntowany pogląd Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych ([http://www.giodo.gov.pl/348/id\\_art/3759/j/pl/](http://www.giodo.gov.pl/348/id_art/3759/j/pl/)), powódka wskazała, iż dokumentacja pracownicza prowadzona w formie akt osobowych, zawierająca dokumenty dotyczące przebiegu zatrudnienia i jego ustania stanowi zbiór danych osobowych, gdyż jest posiadającym strukturę zestawem danych o charakterze osobowym, dostępnych według określonych kryteriów. Zdaniem GIODO zatem danymi osobowymi pracownika są również informacje dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Za dane osobowe uważa się bowiem wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Przetwarzanie, w tym udostępnianie informacji dot. pracownika zawartych w aktach osobowych winno odbywać się według zasad określonych w przepisach ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne wyłącznie w warunkach wskazanych w art. 23 ust 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Powódka wskazała, iż nie wyraziła zgody na udostępnianie tychże danych pozostałym pracownikom, tym bardziej w takim celu, w jakim zostało to poczynione (wyrok NSA z 13.07.2006 r., I OSK 1083/05). Nadto, jak wskazała, brak jest unormowania prawnego uprawniającego pracodawcę do udostępniania tychże informacji każdemu pracownikowi, nie tylko zajmującemu się stricte sprawami kadrowymi, czyli pracownikom upoważnianym do dostępu do tego typu danych. GIODO zajmował się głównie tematyką dopuszczalności wręczenia przez pracodawcę w obecności innych pracowników zatrudnionej osobie kary nagany lub wypowiedzenia umowy o pracę, jednak jego rozważania mają zastosowanie również do przedmiotowej sprawy, tj. oficjalnego poinformowania wszystkich pracowników oddziału o fakcie rozwiązania umowy o pracę i jej przyczynach. Powódka podała, iż dane osobowe osoby fizycznej stanowią jej dobro osobiste chronione prawem. Przetworzenie ich w sposób niezgodny z prawem, opisany powyżej, jest źródłem roszczenia powódki na podstawie art. 24 § 1 k.c. w zw. z 11<sup>1</sup> k.p. w zw. z 300 k.p. (postanowienie SN z 16.03.2000 r., I PKN 673/99 per analogiam). Zatem w przedmiotowej sprawie doszło do bezprawnego naruszenia dóbr osobistych pracownika. Sam fakt bezprawnego przetworzenia danych osobowych stanowi naruszenie dóbr osobistych. Dodatkowo jednak w wyniku udostępnienia tych informacji doszło do naruszenia godności i dobrego imienia powódki, albowiem powódka kwestionuje zasadność przyczyn wypowiedzenia i uznaje, że podane w ww. mailu przyczyny wypowiedzenia nie są zgodne z rzeczywistością. Dokonane naruszenie dóbr osobistych pociąga za sobą bardzo poważne konsekwencje, albowiem może wpływać wysoce negatywnie na pozycję powódki na rynku pracy. Informacja o wypowiedzeniu została udostępniona osobom zatrudnionym na rynku bankowości, czyli rynku, gdzie poszukiwać pracy będzie powódka. Rozpowszechnianie informacji o niekompetencji powódki, tym bardziej, iż są one niezgodne z prawdą, może w znacznym stopniu utrudnić, a wręcz uniemożliwić powódce znalezienie zatrudnienia w swojej dziedzinie. W związku z powyższym, żądanie zadośćuczynienia w kwocie stanowiącej równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia jest uzasadnione na podstawie art. 24 k.c. w zw. z art. 11<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 300 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o obciążenie powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powyższych wniosków pozwany wskazał, iż poza sporem pozostaje okoliczność, iż dyrektor I Oddziału Banku (...) S.A. B. M. wystosowała do pracowników oddziału informację mailową w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powódce wraz z podaniem przyczyny tegoż wypowiedzenia.

Pozwany zaprzeczył, iż doszło do bezprawnego przetworzenia danych osobowych powódki. Powódka uczestniczyła w programie „P.w (...)”, w jego trakcie była poddawana ocenie efektywności, udzielano jej dodatkowych wskazówek pracy i szkolono. Wyniki wszystkich pracowników zakwalifikowanych do programu były umieszczane w zestawieniach, aby mieli oni możliwość ich monitorowania i wymiany doświadczeń. Informowanie o wynikach wszystkich uczestników programu służyło aktywizacji sprzedaży usług bankowych. Wyrażenie zgody na uczestnictwo w programie, o którego zasadach powódka była wyczerpująco poinformowana, należy zatem uznać za wyraźną zgodę na przetwarzanie danych osobowych w określonym w nim zakresie. Pozwany podniósł, iż ponieważ w okolicznościach

nienależytej realizacji założeń programu naprawczego pracownik powinien oczekiwać negatywnych konsekwencji, zgoda na przetwarzanie danych osobowych obejmuje również fakt wypowiedzenia umowy o pracę drogą mailową przyjętą w banku.

Pozwany zaprzeczył, iż doszło do bezprawnego naruszenia dóbr osobistych powódki, w tym godności pracownika i jego dobrego imienia, zaś domaganie się ochrony z tego tytułu pozbawione jest podstaw faktycznych i prawnych. Skierowana informacja miała charakter informacyjny, wewnętrzny, skierowana była do ściśle określonego, wymienionego z imienia i nazwiska kręgu pracowników, z którymi powódka współpracowała i ograniczał się do stwierdzenia określonego faktu. Zdaniem pozwanego, nie można twierdzić, że bezprawnym jest ochrona uzasadnionego interesu pracodawcy o zakończeniu współpracy z określonym pracownikiem w określonych okolicznościach faktycznych. Okolicznością tą była zaś realizacja zadań określonych przez pracodawcę dla zespołu pracowników, a w ramach tego zespołu poszczególnych pracowników.

Na rozprawie w dniu 15.02.2012 r. powódka rozszerzyła powództwo o kwotę 30.000 zł, tj. domagała się kwoty 40.950 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (k. 75). W piśmie procesowym z dnia 29.02.2012 r. powódka wskazała, iż rozszerzenie powództwa wynika ze zmiany stanu faktycznego, jaka nastąpiła od dnia złożenia pozwu w lutym 2011 r., bowiem od tamtego czasu zaczęły pojawiać się, a następnie rozwijać i nasilać objawy głębokiej depresji. Powódka wskazała, iż podjęła leczenie depresji (k. 91 – 96).

Wyrokiem z dnia 04.01.2013 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.950 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (pkt I), nakazał pozwanemu złożenie oświadczenia w przedmiocie oficjalnych przeprosin powódki w związku z naruszeniem jej dóbr osobistych, tj. bezprawnego wykorzystania danych osobowych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę oraz naruszenia godności i dobrego imienia powódki skierowanego do pracowników I Oddziału Banku (...) SA w G. - w terminie 30 dni od uprawomocnienia się wyroku (pkt II), w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt III) oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego (pkt IV).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powódka A. K. (1) była zatrudniona w pozwanym Banku (...) S.A. w W. I Oddział w G., w Wydziale Bankowości Detalicznej, na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.12.1992 r.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło kwotę 4.237,50 zł.

Powódka uczestniczyła w programie „P.w (...)”. Program ten miał na celu uaktywnienie sprzedawców o najniższych wynikach w sprzedaży P., w tym zdiagnozowanie przyczyn niskiej realizacji sprzedaży, wprowadzenie działań naprawczych oraz doprowadzenie do trwałego wzrostu sprzedaży pożyczki.

Pracodawca decydował o tym, którzy pracownicy wezmą udział w programie „P.w (...)”. Program dotyczył pracowników, którzy mieli niższą sprzedaż produktów bankowych. Punktem odniesienia w zakresie sprzedaży był sierpień 2010 r. Pracownicy wybrani przez pracodawcę otrzymywali drogą mailową regulamin tego programu oraz informację o uczestnictwie w tym programie. Pracownicy nie byli uprzednio pytani o wyrażenie zgody na udział w programie. Program „P.w (...)” miał charakter motywacyjny, naprawczy w sytuacji pogorszenia sprzedaży produktów bankowych. Regulamin programu wskazywał, iż pracownicy mają co miesiąc spotykać się z przełożonym, aby przedyskutować wyniki sprzedaży z całego miesiąca i ewentualnie, jakie podjąć czynności celem zwiększenia sprzedaży produktów bankowych. Warunkiem wyjścia z programu było uzyskanie 30% wzrostu sprzedaży.

W 2010 r. program „P.w (...)” obejmował pięciu pracowników banku, w tym powódkę. Po pierwszym etapie programu zostały w nim dwie osoby, tj. J. T. i powódka z I Oddziału (...). Po drugim etapie została w programie powódka, która weszła do trzeciego etapu. Po trzecim etapie powódka została nadal w programie. Spotkania z pracownikami objętymi

programem odbywały się raz w tygodniu. Uczestniczyła w nich bezpośrednia przełożona powódki, A. K. (2), oraz dyrektor oddziału banku, B. M..

Regulamin programu „P.w (...)” nie zawierał uregulowania dotyczącego skutków negatywnego uczestnictwa w programie.

Wszyscy pracownicy oddziału banku mieli dostęp do informacji, które osoby, objęte programem „P.w (...)”, przechodzą do kolejnego etapu.

Po każdym etapie programu „P.w (...)” pracownicy w nim uczestniczący otrzymywali tabelę zawierającą informację o wynikach sprzedaży i ewentualnym procentowym wzroście.

Po analizie wyników sprzedaży do 31.12.2010 r. dyrektor ds. klientów detalicznych region (...), A. O., skierowała wnioski do dyrektora oddziału banku (...) oraz dyrektora regionalnego ds. personalnych, J. S., o dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Ocena uczestników objętych programem dotyczyła m.in. wysokości sprzedanych produktów bankowych, ilości sprzedanych produktów, ilości sprzedanych produktów nieobjętych programem.

Regulamin programu „P.w (...)” nie zawierał zapisu, że w związku z tym programem pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę danemu pracownikowi objętemu programem.

W dniu 28.01.2011 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką za wypowiedzeniem, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.04.2011 r. Jednocześnie pozwany, w drodze jednostronnego oświadczenia woli, zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dniu 31.01.2011 r. oraz od 08.03.2011 r. do 30.04.2011 r. W okresie od 01.02.2011 r. do 07.03.2011 r. pracodawca udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

W dniu 28.01.2011 r. dyrektor I Oddziału Banku (...) S.A.B. M.wystosowała do wszystkich pracowników oddziału informację mailową w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powódce wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia, tj. iż rozwiązanie umowy o pracę jest konsekwencją braku skuteczności realizacji zadań biznesowych oraz braku poprawy, w trakcie objęcia powódki programem naprawczym „P.w (...)”.

Powódka leczy się psychiatrycznie w warunkach ambulatoryjnych od lutego 2011 r., z rozpoznaniem epizodu depresyjnego, a następnie z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych.

Badanie sądowo – psychiatryczne powódki wskazało na zaburzenia adaptacyjne o obrazie depresyjnym, wywołane sytuacją stresującą, tj. wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozpowszechnieniem przez dyrektora I Oddziału Banku (...) S.A. informacji mailowej w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powódce wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Zaburzenia są miernie nasilone i mają charakter zaburzeń czynnościowych, nie czyniły i nie czynią powódki niezdolną do pracy.

Powódka nie wykazuje zaburzeń psychotycznych oraz zaburzeń funkcji poznawczych.

Biegła specjalista psychiatra stwierdziła, iż powódka powinna kontynuować leczenie specjalistyczne, głównie winna poddać się terapii psychologicznej i po spełnieniu tego warunku rokowanie jest pomyślne w sensie możliwości zatrudnienia i wykonywania pracy zawodowej w przyszłości, na relacje z otoczeniem i w szczególności z pracodawcami i współpracownikami.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, bowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich rzetelności i prawdziwości. Sąd ten również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności z urzędu. Sąd poczynił ustalenia w sprawie również na podstawie zeznań świadków M. B., B. M., A. (...) oraz w oparciu o opinię biegłej sądowej specjalisty psychiatry. Zeznanie świadków Sąd Okręgowy ocenił jako

wiarygodne w zakresie ustalonego stanu faktycznego, bowiem w tym zakresie zgodne były z materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, że powództwo należało uwzględnić w części.

Niespornym w sprawie był fakt poinformowania pracowników oddziału banku w drodze mailowej o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Ustalenia wymagało, czy takie zachowanie naruszyło dobra osobiste powódki i w związku z tym, czy zasadnym jest nakazanie pozwanemu złożenia oświadczenia w przedmiocie oficjalnych przeprosin powódki przez pozwanego w związku z naruszeniem jej dóbr osobistych.

Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p., pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Na podstawie przepisów art. 24 k.c. w zw. z art. 23 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 może ona również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Żądanie roszczenia pieniężnego precyzuje przepis art. 448 k.c., w myśl którego, 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.

Dla uwzględnienia żądania określonego w przepisie art. 24 k.c. wystarczające jest wykazanie, że działanie pozwanego miało charakter bezprawny, przy czym z przepisu tego wynika domniemanie bezprawności działania pozwanego. W konsekwencji w procesie o ochronę dóbr osobistych na powódce ciąży jedynie dowód wykazania samego faktu naruszenia dóbr osobistych, a na pozwanym spoczywa obowiązek wykazania, że naruszenie to nie miało charakteru bezprawnego. Dla zasądzenia roszczenia pieniężnego na rzecz powódki konieczne jest wykazanie obok bezprawności jeszcze zawinionego działania pozwanego (art. 415 k.c.).

Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie pozwanego, w którym powódka upatruje naruszenia swych dóbr osobistych, było bezprawne oraz zawinione.

***W ocenie tego Sądu, pozwany nie mógł udostępnić danych o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wraz z przyczyną tego wypowiedzenia pracownikom oddziału banku, których zakres obowiązków nie uzasadnia dostępu do danych innych pracowników. Udostępnienie informacji o wypowiedzeniu osobom do tego nieupoważnionym stanowi naruszenie dóbr osobistych powódki oraz prawa do ochrony jej danych osobowych.***

Pracodawca, wykonując swoje obowiązki związane z rozwiązywaniem umowy o pracę, jest związany przepisami prawa. Stanowią je przede wszystkim przepisy prawa pracy zawarte głównie w Kodeksie pracy oraz innych ustawach i aktach wykonawczych dotyczących stosunku pracy. Przepisy kodeksu pracy określają sposób postępowania pracodawców przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Nie przewidują one uprawnień pracodawcy do dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w obecności innych pracowników. Podkreślenia wymaga także, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zaliczanych do zasad prawa pracy jest poszanowanie godności oraz prywatności pracownika jako jego dóbr osobistych, zgodnie z cytowanym art. 11<sup>1</sup> k.p.

Pracodawca posiada status administratora danych w rozumieniu ustawy z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., nr 101, poz. 926 ze zm.), wobec danych osobowych swoich pracowników. Z tego względu jest on zobowiązany przestrzegać reguł wynikających z unormowań ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z treścią przepisu art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, administrator danych

przetwarzający dane powinien dolożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane były przetwarzane zgodnie z prawem. Z zasady tej wynika, że każde działanie pracodawcy związane z przetwarzaniem danych musi mieć swoje prawne uzasadnienie i odpowiadać istniejącym regulacjom prawnym. Informacje dotyczące pracowników, w tym dotyczące określonych zdarzeń takich jak wypowiedzenie umowy o pracę, mogą być dostępne jedynie dla ograniczonego kręgu osób u danego pracodawcy. Do osób takich należą najczęściej osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, przełożeni danego pracownika, osoby prowadzące sprawy osobowe, zatrudnienia i płac, radcy prawni świadczący dla pracodawcy pomoc prawną, czy też przedstawiciel związku zawodowego, do którego to związku dany pracownik należy lub - w przypadku pracownika niezrzeszonego – związku, który podjął się obrony i interesów pracownika (art. 7 ustawy o związkach zawodowych). Osoby te, w ramach wykonywanych obowiązków, są najczęściej upoważnione do przetwarzania danych innych pracowników, ponieważ wiąże się to ściśle z zakresem zadań, jakie wykonują one w danym zakładzie pracy. Są one - zgodnie z art. 39 ustawy o ochronie danych osobowych - obowiązane zachowywać dane osobowe w poufności. Udostępnianie informacji o wypowiedzeniu umowy o pracę innym nieupoważnionym w tym zakresie pracownikom jest zatem nieuprawnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego, należało przyznać rację powódce, iż nie wyraziła ona zgody na przetwarzanie jej danych osobowych w przedmiocie ustania stosunku pracy wraz z podaniem przyczyn jego ustania. Niespornym jest, iż powódka brała udział w programie naprawczym „P.w (...)”. Jednakże, jak zostało ustalone, program ten nie konkretyzował, jakie mogą być skutki negatywnego przeprowadzenia programu naprawczego względem pracownika. Tym samym, nie można stwierdzić, iż powódka wyraziła zgodę na udostępnienie informacji, których rodzaj nie był skonkretyzowany.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się prawnie uzasadnionego celu w udostępnieniu wszystkim pracownikom oddziału banku informacji w przedmiocie ustania stosunku pracy z powódką wraz z podaniem przyczyn jego ustania. Działanie pozwanego należy rozpatrywać w kategorii wywierania presji na pozostałych pracownikach, w zakresie ich wydajności w pracy. Działanie pozwanego należy pożytywać jako intencjonalne, świadome oraz naznaczone złą wolą w celu poniżenia powódki jako pracownika. Działanie takie, jako bezprawne, naruszyło godność i dobre imię powódki. W ocenie Sądu, w celu organizacyjnym, wystarczająca byłaby informacja, iż powódka nie zajmuje określonego stanowiska.

Pracodawca ma prawo dokonywać oceny pracy danego pracownika, czyni to m.in. w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże pracodawca nie jest uprawniony do rozpowszechniania treści wypowiedzenia umowy o pracę osobom nieuprawnionym, w niniejszej sprawie ogółowi pracowników oddziału banku w drodze mailowej. Celem takiego unormowania jest ochrona danych osobowych pracownika.

Rozpowszechnienie przyczyn ustania stosunku pracy powódki ma wpływ na możliwość znalezienia przez nią pracy w zawodzie. Z treści maila bowiem wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę jest konsekwencją braku skuteczności realizacji zadań biznesowych oraz braku poprawy w trakcie objęcia powódki programem naprawczym „P.w (...)”. Niewykluczone jest przy tym, iż taka informacja mogła wypłynąć poza placówkę bankową.

Powódka wykazała związek przyczynowy pomiędzy swym stanem zdrowia a działaniem pozwanego dowodami w postaci dokumentacji medycznej oraz w postaci opinii biegłej sądowej specjalisty psychiatry.

W sprawie ustalono, iż powódka leczy się psychiatrycznie w warunkach ambulatoryjnych od lutego 2011 r., z rozpoznaniem epizodu depresyjnym, a następnie z rozpoznaniem zaburzeń adaptacyjnych. Natomiast badanie sądowo – psychiatryczne powódki wskazało na zaburzenia adaptacyjne o obrazie depresyjnym, wywołane sytuacją stresującą, tj. wypowiedzeniem umowy o pracę oraz informacji mailowej w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powódce wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Zaburzenia te jednak nie ograniczają w żaden sposób do wykonywania pracy zarobkowej przez powódkę.

Opinię biegłej sądowej specjalisty psychiatry Sąd I instancji podzielił w całej rozciągłości, uznając jej wnioski, jak i uzasadnienie za przekonujące, należycie uzasadnione, obiektywne. Opinia sporządzona w niniejszej sprawie jest

wnikliwa i wyczerpująca, logiczna i spójna, a wnioski w niej zawarte prawidłowo uzasadnione. Została ona wydana przez lekarza specjalistę o specjalności adekwatnej do rodzaju schorzenia rozpoznanego u powódki, o uznanym autorytecie i dużym doświadczeniu zawodowym, także klinicystycznym oraz długoletniej praktyce w charakterze biegłego sądowego. Opinia została wydana po uprzednio przeprowadzonym badaniu podmiotowym i przedmiotowym powódki oraz wnikliwym zapoznaniu się ze zgromadzoną dokumentacją medyczną. Sąd ocenił ww. opinię jako miarodajną dla dokonania ustaleń.

Sąd Okręgowy uznał, iż w oparciu o przepis art. 448 k.c. roszczenie powódki jest usprawiedliwione co do zasady.

Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy, Sąd Okręgowy ocenił, że właściwą kwotą, którą należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki, będzie kwota 10.950 zł. Kwota ta jest odpowiednia do rozmiaru krzywdy powódki, przy uwzględnieniu, że powinna ona być umiarkowana i odpowiadać przeciętnej stopie społeczeństwa. Zadośćuczynienie ma być środkiem, który z jednej strony ma być odpowiednie do stopnia naruszenia dobra osobistego, z drugiej zaś ma stanowić wyraźną dolegliwość dla naruszającego dobro osobiste, tak aby powstrzymać jego oraz osoby znajdujące się w podobnej sytuacji od podejmowania takich działań w przyszłości. Jeżeli zadośćuczynienie ma mieć oddziaływanie prewencyjne, a taka jest również jego funkcja, to ustalając wysokość należy brać pod uwagę zarówno skalę naruszonego dobra i wpływ tego naruszenia na osobę, której dobro zostało naruszone, jak i możliwości jego zapłaty przez naruszającego to dobro. Nie chodzi w tym przypadku o to, aby wyrządzenie krzywdy było okazją do uzyskania przychodów przez pokrzywdzonego, lecz o to, aby zadośćuczynienie było na tyle dotkliwe dla naruszającego cudze dobro osobiste, aby powstrzymało go przed naruszaniem dóbr osobistych innych osób, albo przynajmniej świadomość jego dotkliwości, musiała być brana pod uwagę w przyszłości. Nie może one być nadmiernie wygórowane, ale jego wysokość może odbiegać od przeciętnych dochodów osiąganych w społeczeństwie i powinna raczej być proporcjonalna do sytuacji majątkowej sprawców naruszenia cudzego dobra osobistego.

Natomiast wybór sposobu (formy), w jakiej pozwany winien złożyć oświadczenie stanowiące przeproszenie, powinien uwzględniać cel tej czynności w postaci usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, który realizuje się przez uzyskanie przez poszkodowanego rzeczywistej i odpowiedniej satysfakcji zarówno prawnej, jak i moralnej, przy czym przy wyborze sposobu dostrzega się potrzebę zachowania proporcjonalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli naruszono godność osobistą człowieka, właściwą formą usunięcia skutków naruszenia może być złożenie samemu pokrzywdzonemu oświadczenia usuwającego skutki tego naruszenia przez podmiot, który tego się dopuścił. Natomiast inna sytuacja zachodzi, gdy przedmiotem ochrony jest cześć rozumiana jako dobre imię. W takim przypadku, oświadczenie usuwające skutki naruszenia tego dobra, aby osiągnęło cel, powinno dotrzeć do tych osób, które zetknęły się z jego bezprawnym naruszeniem.

W niniejszej sprawie, jak zostało ustalone, do naruszenia dóbr osobistych powódki doszło poprzez rozesłanie informacji o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z podaniem przyczyny w drodze mailowej. Odpowiednia zatem treść i forma oświadczenia z art. 24 § 1 k.c. powinna odpowiadać racjonalnie pojmowanemu kryterium celowości. Przeproszenie musi być zatem zakomunikowane przez skierowanie oświadczenia (przeproszenia) do osób, które zapoznały się z treścią maila, tj. wszystkich pracowników oddziału banku.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy, na mocy art. 24 § 1 k.c. w zw. z 11<sup>1</sup> k.p. i art. 448 k.c., orzekł jak w pkt I wyroku.

W pozostałym zakresie, na mocy wskazanych przepisów a contrario, Sąd Okręgowy oddalił powództwo, o czym orzekł jak w pkt III wyroku. W pkt II wyroku Sąd Okręgowy orzekł na mocy art. 24 § 1 k.c. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd rozstrzygnął w pkt IV wyroku, na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy stwierdził, że miał na uwadze, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie przedstawiał pogląd, że wzajemne zniesienie (stosunkowe rozdzielenie) kosztów procesu nie wymaga dokładnego obliczenia stosunku części uwzględniającej powództwo do części oddalającej pozew, a zasadniczym kryterium rozłożenia ciężaru kosztów procesu jest w takim wypadku poczucie słuszności (przykładowo orzeczenia z dnia 30 kwietnia 1952 r., C 290/52, OSN 1953 nr 4, poz. 99 i z dnia 11 stycznia 1961 r., 4 CZ 143/60, OSPiKA 1961 nr 11, poz. 317 oraz postanowienia z dnia 21 stycznia 1963 r., III CR 191/62, OSNCP

1964 nr 1, poz. 16; z dnia 4 października 1966 r., II PZ 63/66, LEX nr 6049; z dnia 7 lipca 1970 r., I PZ 28/70, LexPolonica nr 322557; z dnia 17 czerwca 1974 r., II CZ 104/74, LEX nr 7523 i z dnia 28 lutego 1985 r., II CZ 21/85, LexPolonica nr 320926; por. też wyrok z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 932/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 63). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż powódka wygrała proces co do zasady.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany, który zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w pkt. I, II oraz IV (punkty te zaskarżył w całości) i zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych mających wpływ na ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że program „P.w (...)” nie przewidywał uregulowania dotyczącego skutków negatywnego uczestnictwa w programie dla sprzedawcy, co stoi w sprzeczności z treścią pkt. 5 Programu pt. Porażka Region Decyzja - Dyrektor Regionu podejmuje decyzję odnośnie dalszych działań w odniesieniu do Sprzedawcy w zależności od osiągniętych wyników (...) - Decyzja Dyrektora Regionalnego; naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń ponad zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie mających oparcia w zebranych przez Sąd materiale dowodowym poprzez przyjęcie, że rozpowszechnienie przez pracodawcę w zabezpieczonej sieci wewnętrznej i do konkretnych adresatów będących pracownikami pozwanego banku związanych tajemnicą bankową i służbową ma wpływ na możliwość znalezienia przez nią pracy w zawodzie i stanowi rozpowszechnienie poza placówką bankową; przyjęcie, że zamiarem pozwanego było wywieranie presji na innych pracowników w zakresie ich wydajności pracy, a nadto aby zamiarem pozwanego było poniżenie powódki - co miało wpływ na ocenę zachowania pozwanego i wysokość przyznanego zadośćuczynienia.

Ponadto pozwany zarzucił dokonanie błędnej wykładni art. 448 k.c. poprzez zawyżenie świadczenia, albowiem przyznana wysokość zadośćuczynienia jest nieadekwatna do okoliczności zdarzenia i wbrew stanowisku Sądu I instancji, stanowi okazję dla powódki dla uzyskania przychodu, a dokonana ocena zachowania pozwanego jest nieobiektywna, nie oparta na zebranych w sprawie materiale dowodowym, przekraczająca swobodną ocenę dowodów przewidzianych dyspozycją art. 233 k.p.c.; naruszenie dyspozycji art. 100 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. poprzez wzajemne zniesienie kosztów wobec uwzględnienia powództwa jedynie w 1/4 części, skoro powódka na rozprawie w dniu 15 lutego 2012 r. rozszerzyła powództwo o kwotę 30.000 zł, tj. domagała się łącznie kwoty 40.950 zł i w tym zakresie Sąd winien koszty rozdzielić stosunkowo.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego poprzez oddalenie powództwa, obciążenie powódki kosztami postępowania za obie instancje, w tym kosztami zastępstwa procesowego; względnie uchylenie zaskarżonego wyroku do ponownego rozpoznania, pozostawiając Sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

***Uzasadniając apelację pozwany podał, że*** kwestionuje aby kierując informację co do faktu do pozostałych pracowników Oddziału, z którymi współpracowała powódka obok informacji o zakończeniu współpracy (co jak wskazał pozwany związane było z dostępem do tajemnicy służbowej i bankowej) także jedną z przyczyn wypowiedzenia naruszył prawo. Ponadto, aby działania pozwanego były intencjonalne, świadome i naznaczone złą wolą w celu poniżenia powódki jako pracownika są zbyt daleko idące i nie znajdują oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Pozwany wywodził, że wbrew przekonaniu Sądu w realiach pozwanego zapis prezentowanego programu Porażka Region Decyzja - Dyrektor Regionu podejmuje decyzję odnośnie dalszych działań w odniesieniu do Sprzedawcy w zależności od osiągniętych wyników Krok 5 - Decyzja Dyrektora Regionalnego stanowi określenie skutków zakwalifikowania pracownika do Pkt 5 Programu tj. Porażka - co oznacza w realiach każdego pracodawcy podjęcie każdej decyzji z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie.

Istotnym jest, że w zakresie żądania powódki w przedmiocie ustalenia wypowiedzenia za bezskuteczne toczy się nadal postępowanie przed Sądem Rejonowym w Gdyni pod sygn. akt IV P 85/11, przy czym Sąd w tutniejszym składzie oddalił wnioski o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia powództwa powódki w sprawie IV P 85/11 zawisłej przed Sądem Rejonowym o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie pozwanego, wbrew ustaleniom Sądu I Instancji dokonany ponad zebrany w sprawie materiał dowodowy, powódka nie wykazała, aby zdarzenie wywołało jakąkolwiek reakcję innych osób, a tym samym aby zdarzenie miało jakikolwiek wpływ na znalezienie przez powódkę z tej właśnie przyczyny pracy. Nie wykazała, aby podane dane były nieprawdziwe lub pozwany nie miał podstaw do takiej oceny. Przeczą temu porównania wyników sprzedaży powódki z innymi



pracownikami. Pozwany nie twierdzi, że wypowiedzenie umowy o pracę nie jest stresujące i nie może prowadzić do zdarzeń depresyjnych. Podtrzymał stanowisko, że brak jest podstaw faktycznych i prawnych do domagania się ochrony dóbr osobistych z tytułu samego faktu rozwiązania umowy o pracę, nawet gdyby ostatecznie okazało się ono nieuzasadnione, co pozwany podnosił już piśmie z dnia 13.11.2011 r. Nie stanowi naruszenia dóbr osobistych pracownika wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę, czy dokonanie oceny pracy pracownika przez pracodawcę. Rozwiązanie (także wadliwe) umowy o pracę przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2000 r., I PKN 537/2000, Monitor Prawniczy 2001 r., nr 8, str. 430). W orzecznictwie podkreśla się, że pracodawca uprawniony jest do dokonywania ocen zatrudnianych przez siebie pracowników i są one ocenami jak najbardziej dozwolonymi i nie mogą być uznane za bezprawne działania pracodawcy, nawet jeśli ocena taka okazałaby się niesłuszna (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.03.2008 r., II PK 188/2007, OSNP 2009 r. nr 13-14 poz. 171). Trudno jednocześnie uznać, że skoro dokonana w granicach prawa ocena pracownika prowadzi do podjęcia przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, to takie wypowiedzenie może naruszać dobra osobiste pracownika. Zdaniem pozwanego, te przymioty osobiste (nie są pojęciem negatywnym) a nie bodźce zewnętrzne miały wpływ na głębokość doznań. Zdaniem pozwanego sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę wywołałby takie same skutki w psychice powódki, przy czym brak jest ustaleń czy i w jakim stopniu stan stresu został zwiększony, jak twierdzi powódka, wskutek przedmiotowego maila informującego o fakcie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pozwany wywodził, że przyznane powódce świadczenie z tytułu zadośćuczynienia jest zawyżone. Dla oceny odczuć powódki mają okoliczności od niego niezależne, na które nie ma żadnego wpływu jej cechy osobowości wskazane przez biegłą jak brak odporności na stres oraz neurotyzm (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31.12.2009 r., III APa 24/2009, LexPolonica nr 2454918, gdzie Sąd przyjął pogląd, iż cechą praw osobistych, jako praw podmiotowych służących do ochrony poszczególnych dóbr osobistych, jest to, iż są to prawa niemajątkowe i tak ściśle związane z podmiotem podlegającym ochronie, że razem z nim powstają i wygasają oraz nie mogą przechodzić na inne podmioty). Ochrona prawna przysługuje w razie naruszenia dobra osobistego. Ocena, czy w konkretnej sytuacji naruszenie takie rzeczywiście nastąpiło, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna) zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowościowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie). Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia z 11.03.1997 r., III CKN 33/97 (OSNC 1997 r. nr 6-7 poz. 93) Sąd ten stwierdził, że przesłanką naruszenia dobra osobistego **nie są subiektywne odczucia poszkodowanego pracownika, jego indywidualne przeżycia i stan psychiczny, ale to, jaką reakcję wywołuje dane zachowanie pracodawcy w społeczeństwie**. Samo zatem przekonanie o naruszeniu oparte na indywidualnej wrażliwości zainteresowanego nie stanowi wystarczającej przesłanki do stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych pracownika. Powódka nie wykazała, aby poza jej własnymi odczuciami, które jej zdaniem wywołały stan depresyjny, aby zdarzenie wywołało jakiegokolwiek skutki zewnętrzne w postaci reakcji innych osób, w tym pracowników. Jedynym przykładem lecz nie reprezentatywnym jest świadek M. B., z którą także rozwiązano umowę o pracę z tej samej przyczyny.

Powódka nie wykazała, aby informacja w innej dacie, formie lub okolicznościach została przez pozwanego komukolwiek udostępniona. W szczególności powódka nie wykazała, aby informacja została przez pozwanego udostępniona - jak twierdzi powódka - osobom zatrudnionym na rynku bankowości. Stwierdzenia te są gołosłowne i nie poparte żadnymi dowodami. Pozwany wskazał, że to powódka posiada wiedzę kto z adresatów korespondencji wewnętrznej naruszył tajemnicę tej korespondencji i w konsekwencji tylko do tej osoby może kierować takie żądania. Pozwany wywodził, że powódka nie dowiodła, aby działanie to wywołało jakąkolwiek reakcję wśród pracowników, a tym bardziej nie może być mowy o jakiegokolwiek reakcji w społeczeństwie. Adresaci informacji zostali wskazani imiennie i brak jest dowodu, aby poza krąg adresatów w określonej dacie informacja była udostępniana lub przetwarzana przez pozwanego. Każda informacja skierowana w obiegu bankowym opatrzona jest klauzulą poufności i przeznaczenia dla konkretnego adresata.

Pozwany podkreślił, iż świadkowie J. S. i B. M. wskazywali, że brak podania przyczyn rozwiązania umowy o pracę byłby przedmiotem spekulacji, a wyniki sprzedażowe są dostępne dla wszystkich pracowników, jak i również pozycja pracowników uczestniczących w danych programach. Twierdzenia Sądu o zamiarze poniżenia powódki są nieuzasadnione i gołosłowne, albowiem rozumując w powyższy sposób poniżeniem i naruszeniem dobra osobistego

byłby sam fakt motywowania przez pracodawcę swoich pracowników. Pozwany wskazał w piśmie procesowym z 13.07.2011 r. przyczyny podania informacji i stanowisko to podtrzymał. Wyjaśnił przyczyny podania informacji pracownikom współpracującym z powódką (zeznania świadka J. S., B. M., A. O.) wskazując na usprawiedliwioną ochronę interesów pracodawcy, jak również samej powódki. Pozwany wskazał, że w pierwszej kolejności chodziło o zamknięcie dostępu do tajemnicy bankowej i informacji handlowej pozwanego jaką jest baza danych. Pozwany podtrzymał stanowisko, że informacja pozwanego nie miała charakteru publicznego, albowiem podana została konkretnym adresatom w intranecie wewnętrznym z podaniem pouczenia, że skierowana jest wyłącznie do jej adresatów. Skoro pozwany posłużył się wyłącznie tą wewnętrzną formą komunikacji w jednostce, w której powódka była zatrudniona i skierował do określonego kręgu adresatów - współpracowników powódki informacja nie ma charakteru publicznego, co winno mieć wpływ na wysokość przyznanego zadośćuczynienia.

Powódka ponadto traktuje jednorazową informację w komunikacji wewnętrznej Oddziałowej, ponadto w zamkniętym obiegu intranetu, jako czynność ciągłą, używając bezprawnie sformułowania o rozpowszechnianiu informacji (str. 2 pisma z 29.02.2012 r.). Pisząc o upokorzeniach i przykrościach powódka nie odnosi się do żadnych konkretnych zdarzeń, odnosząc się jedynie do swoich wewnętrznych przeżyć. Taką też ocenę prezentuje opinia biegłej D. W., wskazując na indywidualne cechy osobowościowe powódki. Powódka nie wykazała, aby informacja ta wywołała u kogokolwiek poza powódką jakąkolwiek reakcję (no i poza zainteresowanym świadkiem M. B.). W świetle dyspozycji art. 23 i 24 k.c. i zarzutów sformułowanych w pozwie nie ma żadnego znaczenia sam przebieg programu P.w (...), na którym skupia się powód. Pozwany wywodził, że nawet gdyby przyjąć, iż doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki - czemu pozwany zaprzecza, że zgłoszona wysokość żądania zadośćuczynienia jest nieadekwatna do zdarzenia. Pozwany nie zaprzeczył, że odczuwanie cierpienia wywołane stresem jest zdarzeniem niewymiernym i indywidualnym. Stwierdzenie przez biegłą zadziałania sytuacji stresującej w taki sposób, że powódka cierpi na zaburzenia adaptacyjne o obrazie depresyjnym o miernym nasileniu nie oznacza, że cierpienia te są wyłącznie spowodowane zdarzeniem w postaci informacji mailowej lecz także z powodu samego faktu rozwiązania umowy o pracę z powódką. Wysokość żądanego zadośćuczynienia, zdaniem pozwanego, jest nieadekwatna do zdarzenia oraz rozmiaru cierpień. Rokowania dla powódki są zgodnie z opinią biegłej pomyślne, a samo cierpienie nie utrudniało jej funkcji poznawczych, nie czyniły i nie czynią powódki niezdolnej do pracy.

Zdaniem pozwanego, wysokość zadośćuczynienia nie odnosi się do cierpień powódki a osoby pozwanego, który jest instytucją finansową. Mając na uwadze realia rynkowe i średnie wynagrodzenia za pracę, przyznanie zadośćuczynienia w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w pełni spełnia funkcję kompensacyjną i przedstawia ekonomicznie odczuwalną wartość. Ponadto przyznane zadośćuczynienie nie pozostaje w żadnej relacji w zakresie do świadczeń przyznawanych np. osobom publicznym za publiczne naruszenie ich dóbr osobistych dlatego pozwany uważa, że jego wysokość jest nadmierna w stosunku do przyznanej krzywdy i przekraczając dwukrotne wynagrodzenie powódki przekracza przeciętną stopę życiową społeczeństwa (vide wyrok SN z 20.09.2001 r., III CKN 427/2000 LexPolonica 387330).

W zakresie rozstrzygnięcia co do kosztów pozwany kwestionował je co do zasady, albowiem powództwo zostało oddalone w znacznej części w tym zakresie i Sąd winien w myśl art. 100 k.p.c. rozdzielić stosunkowo.

**Powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz** zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

**Uzasadniając powyższe wnioski powódka podała, że** apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, a jej zarzuty są chybione w całości. Istotą przedmiotowej sprawy jest naruszenie dóbr osobistych pracownika na skutek bezprawnych działań pracodawcy. Bezsprzecznie pozwany pracodawca rozpowszechniając informację o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką z podaniem przyczyn, nawet pośród konkretnego grona (adresatów maila), dopuścił się bezprawnego działania. Przy czym wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd nie wskazuje, iż sam fakt wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem narusza jego dobra osobiste, a jedynie sposób w jaki doszło do tegoż wypowiedzenia i rozpowszechnienie przedmiotowej informacji. Stąd dywagację strony przeciwnej na temat prawa pracodawcy do oceny pracownika i do wypowiedzenia mu umowy są chybione w przedmiotowej sprawie. Nie ma żadnej

podstawy prawnej udzielającej pracodawcy uprawnienia do przekazania informacji o zwolnieniu pracownika osobom, które w ramach swoich obowiązków nie zajmują się sprawami kadrowymi w zakładzie pracy. Jak słusznie też wskazał Sąd, powódka nie wyrażała zgody na rozpowszechnianie tego rodzaju danych osobowych przez pracodawcę. Co więcej ta okoliczność, tj. wyrażenie zgody przez powódkę, winna zostać wykazana przez pozwanego. W tym kontekście za chybiony należy uznać zarzut 1) apelacji. Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w sprawie. Bezsprzecznym jest, iż regulamin programu P.w (...) nie zawierał zapisu o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który negatywnie zakończy udział w programie naprawczym. Interpretacja pozwanego jakoby powódka uczestnicząc w programie P.wyraziła zgodę na rozpowszechnianie informacji związanych z jej przebiegiem, co więcej informacji nie skonkretyzowanych, jest zbyt daleko idące, sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego. Domniemanie zgody w tak istotnej materii, jak rozpowszechnienie informacji o wypowiedzeniu, jest niedopuszczalne. Zatem pozwany w zakresie zarzutu 1) nie wykazał błędów w ocenie dowód przeprowadzonej przez Sąd przejawiających się w braku logiki, doświadczenia życiowego czy wszechstronności w ocenie tychże, w konsekwencji zarzut ten należy uznać za chybiony.

W zakresie kolejnego z zarzutów (2) również strona powodowa w całości podziela stanowisko Sądu w zakresie wpływu rozpowszechnienia informacji o wypowiedzeniu umowy o pracę na sytuację powódki na rynku pracy. Dowód na okoliczność ścieżki informacji o wypowiedzeniu na konkretnym rynku pracy jest z praktycznego punktu widzenia nie do przeprowadzenia. Niemniej jednak Sąd ma możliwość wywodzenia twierdzeń o faktach z wykazanych faktów, czy dokonywania oceny dowodów z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. W przedmiotowej sprawie ponad wszelką wątpliwość rozpowszechnienie takiej informacji ma wpływ na sytuację powódki na rynku pracy. Naiwnym jest twierdzenie, iż samo oznaczenie informacji mailowej jako poufnej powodują, że dana informacja nie będzie rozpowszechniona dalej. Tym bardziej takiego rodzaju informacja. Twierdzenia pozwanego, jakoby rozpowszechnienie przedmiotowej informacji mało na celu ochronę tajemnicy bankowej również należy pochylić jako nieuzasadnione, skoro rozpowszechniono ją pracownikom ni jak powiązanim z osobą powódki i koniecznością ochrony tajemnicy bankowej.

W zakresie zarzutu 3) co do ustalenia intencji pracodawcy rozpowszechniającego informację o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką, znamionem są zeznania świadka strony pozwanej, tj. J. S. - dyrektora regionalnego ds. personalnych na region (...) (k. 80), która zeznała, iż „przekroczyliśmy swoje uprawnienia, ale skutek był pozytywny. Pracownicy uczestniczący w kolejnych programach już nigdy nie weszli do IV etapu (...). Pracownicy, którzy wyszli z pierwszego etapu byli informowani, co się dalej się dzieje i była to dla nich motywacja, aby więcej nie uczestniczyć w takim programie”. Wprawdzie świadek, może próbując złagodzić wydźwięk tej wypowiedzi, posługuje się słowem „motywacja”, ale de facto mamy do czynienia z niczym innym jak wywieranie presji na pozostałych pracownikach w zakresie ich wydajności pracy, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji. Powódka została „użyta” jako karny przykład dla pozostałych pracowników. Kosztem powódki i z pogwałceniem jej praw i dóbr osobistych, pracodawca próbował w sposób niedopuszczalny zwiększyć wydajność pracowników. Jak wynika z zeznań świadka, skutek ten osiągnął.

Strona pozwana wskazuje na zawyżenie świadczenia przyznanego powódce, a jednocześnie wnosi o oddalenie powództwa w całości. Jest to niezrozumiała sprzeczność. W ocenie strony powodowej, zasądzona kwota pieniężna jest wręcz minimalną z punktu widzenia rodzaju i sposobu naruszenia dóbr osobistych powódki, a dalej konsekwencji, jakie poniosła w związku z powyższym. Zasądzony świadczenie nie stanowi bezpodstawnego wzbogacenia po stronie powódki. Jak wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie kwoty z tytułu zadośćuczynienia nie powinny mieć charakteru symbolicznego, lecz winny być ekonomicznie odczuwalne dla uprawnionych, przy uwzględnieniu wagi problemu. Zasądzona kwota stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki. Biorąc po uwagę problemy na tle nerwowym oraz depresję stwierdzoną u powódki i wykazaną w toku postępowania, kwota ta stanowi minimum, jakie winna uzyskać powódka w przedmiotowej sprawie. Nadto w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że zadośćuczynienie realizować ma trzy podstawowe funkcje: kompensacyjną, represyjną i prewencyjno-wychowawczą. Funkcja represyjna zadośćuczynienia oznacza, że jego wysokość powinna być dla sprawcy szkody adekwatną sankcją do popełnionego czynu i spowodowanej krzywdy. Funkcja prewencyjno-wychowawcza realizowana jest, jeśli

wysokość zadośćuczynienia jest proporcjonalna do stopnia potępienia zachowania sprawcy krzywdy w odbiorze społecznym. W przedmiotowej sprawie kwota zasądzona na rzecz powódki w świetle charakteru podmiotu pozwanego nie jest znacznym obciążeniem dla banku. W ocenie powódki, obniżenie tej kwoty nie spełni funkcji represyjnej zadośćuczynienia. Bankowi bowiem bardziej może się opłacać dalsze motywowanie pracowników w tak naganny sposób, co pozwoli wygenerować zyski, w świetle których niska kwota zadośćuczynienia może być dla banku kosztem możliwym do poniesienia.

W przedmiocie orzeczenia o kosztach, Sąd słusznie zastosował zasadę słuszności w przedmiotowej sprawie. Istotnym jest bowiem nie tylko status powoda, tj. pracownika korzystającego z ustawowego zwolnienia od kosztów w sprawie, ale również okoliczność wygrania sprawy przez powódkę co do zasady.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne i przyjmuje je za własne, co oznacza, że nie zachodzi potrzeba ich ponownego szczegółowego przytaczania (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20.01.2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14.05.2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27.04.2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

Na wstępie wyjaśnienia wymaga, iż brak było sporu co do tego, że pozwany drogą mailową udostępnił wszystkim pracownikom oddziału informację dotyczącą wypowiedzenia powódce umowy o pracę wraz z wyjaśnieniem dotyczącym przyczyn tego wypowiedzenia.

Sąd I instancji uznał działanie pozwanego za bezprawne i zawinione naruszenie dóbr osobistych powódki oraz prawa do ochrony jej danych osobowych, a nadto wiązały się z doznaniem rozstroju zdrowia i na tej podstawie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.950 zł tytułem zadośćuczynienia oraz nakazał pozwanemu złożenie oświadczenia w przedmiocie przeprosin powódki skierowanych do pracowników, którym przekazano informacje o przyczynach rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Pozwany nie zgodził się z powyższym rozstrzygnięciem, kwestionując przede wszystkim ustalenie Sądu Okręgowego, iż rozpowszechnienie informacji dotyczącej wypowiedzenia powódce umowy pracownikom Banku stanowiło naruszenie jej dóbr osobistych, a także podnosząc zasądzenie przez Sąd Okręgowy zadośćuczynienia w zawyżonej kwocie.

Sąd Apelacyjny nie podzielił powyższych zarzutów. Dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11<sup>1</sup> nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia „dobro osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. szerzej H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Wolters Kluwer 2007).

W doktrynie i orzecznictwie uznaje się, że dobra osobiste są wartościami o charakterze niemajątkowym, wiążącymi się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie. Jako kryterium istnienia danego dobra osobistego, a także uznania, że doszło do jego naruszenia przyjmuje się punkt widzenia rozsądnego człowieka oraz obiektywną reakcję społeczną.

Podstawę roszczeń powódki stanowiło naruszenie dóbr osobistych w postaci danych osobowych oraz godności i dobrego imienia pracownika powodujące rozstrój zdrowia.

Problematyka danych osobowych uregulowana została w ustawie z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych, która w art. 1 stanowi, iż każdy ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych (ust. 1). Przetwarzanie danych

osobowych może mieć miejsce ze względu na dobro publiczne, dobro osoby, której dane dotyczą, lub dobro osób trzecich w zakresie i trybie określonym ustawą (ust. 2).

Odnosnie dobra osobistego w postaci godności, podkreślenia wymaga, iż przybiera ona dwie formy, tj. godności osobistej jako wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a także czci zewnętrznej (dobrego imienia), czyli opinii jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka, a więc jego obrazu w oczach osób trzecich. Dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest więc konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet - by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. O naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji) można natomiast mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.11.2005 r., IV CK 213/05, Lex nr 604054).

Podzielić należy pogląd Sądu Najwyższego przytoczony w apelacji (wyrok z dnia 16.11.2000 r., I PKN 537/00, Lex nr 46072), iż rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych. Pozwany przytoczył jednak przedmiotowe orzeczenie, pomijając jego istotną część, bowiem Sąd Najwyższy wyraźnie zaznaczył, że o wyłączeniu przepisów dotyczących naruszenia dóbr osobistych nie może być mowy, jeśli w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy.

Tak więc, samo rozwiązanie stosunku pracy, jak i formułowanie przez pracodawcę ocen na temat pracownika, mieszczą się niewątpliwie w zakresie uprawnień pracodawcy, jednak już rozpowszechnienie informacji o przyczynach tego wypowiedzenia nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia, zarówno w przepisach jak i rozważeniu słuszych interesów obu stron stosunku pracy.

Nie ma racji apelujący twierdząc, że nie doszło do rozpowszechnienia informacji o przyczynach rozwiązania z powódką stosunku pracy, bowiem informacja ta skierowana została do zamkniętego grona osób zatrudnionych u pozwanego, a nadto jako informacja w obiegu bankowym mail opatrzony był klauzulą poufności. Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się bowiem w treści maila skierowanego do pracowników zobowiązania do zachowania jego treści w tajemnicy, zaś informacje dotycząca spraw personalnych nie są ustawowo objęte klauzulą poufności.

Podstawową przesłanką dopuszczalności podjęcia przez pokrzywdzonego jakichkolwiek środków przeciwko podmiotowi naruszającemu jego dobro osobiste jest bezprawność działania. Oznacza to, że bez znaczenia jest wewnętrzne poczucie danej osoby, iż jej dobro osobiste zostało naruszone, jeśli adresat roszczeń wykaże, iż miał do tego prawo. Ponadto, ciężar wykazania braku bezprawności naruszenia dóbr osobistych spoczywa na osobie dokonującej naruszenia, bowiem z art. 24 k.c. wynika domniemanie bezprawności naruszenia. Tym samym pokrzywdzony żądający zaprzestania naruszania jego dóbr osobistych nie musi wykazywać, iż naruszenie to było bezprawne, ale jedynie, że w ogóle ono nastąpiło. Jeśli natomiast żąda on także kompensaty krzywdy na podstawie art. 24 k.c. bądź art. 448 k.c., dodatkowo musi wykazać, iż naruszenie to spowodowało u niego krzywdę oraz że było zawinione (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.01.2007 r., III CSK 358/06, Lex nr 277289). Sprawca, chcąc uniknąć odpowiedzialności, musi może przede wszystkim wykazać, że działanie jego nie było bezprawne. W dalszej kolejności może bronić się, dowodząc, że działanie jego nie było zawinione, przy czym w kwestii tej ciężar dowodu spoczywa na pokrzywdzonym, zatem wystarczy jeśli pozwany obali twierdzenia strony przeciwnej.

Jako okoliczności wyłączające bezprawność dla potrzeb niniejszej sprawy wskazać trzeba przede wszystkim działanie w granicach ustawowo przyznanych uprawnień oraz zgodę poszkodowanego.

Co do podnoszonego przez powódkę naruszenia jej dóbr osobistych w postaci godności i dobrego imienia pracownika, z oczywistych przyczyn nie może być w takiej sytuacji w ogóle mowy o braku bezprawności, bowiem nie istnieją przepisy uprawniające do naruszenia tych dóbr. Ocenie może jedynie podlegać sam fakt, czy do naruszenia takiego doszło.

Inaczej jednak przedstawia się kwestia naruszenia dóbr osobistych w postaci danych osobowych, bowiem przepisy uprawniają określone podmioty do dysponowania takimi danymi.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie nie może być jednak mowy o działaniu pozwanego w granicach ustawowo przyznanych uprawnień.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca przetwarza dane osobowe osób u siebie zatrudnionych w aktach osobowych bądź innych zbiorach danych, stając się tym samym administratorem danych. Może on udostępniać posiadane przez siebie informacje dotyczące pracowników i innych osób zatrudnionych jedynie ze względu na dobro publiczne, dobro osoby, której dane dotyczą, lub dobro osób trzecich w określonym przez ustawodawcę zakresie.

Zgoda na przetwarzanie danych o osobie zatrudnionej nie jest zatem konieczna, gdy zezwalają na to przepisy prawa oraz wówczas, gdy jest to niezbędne w celu realizacji określonych ustawowo zadań. W szczególności podmiot zatrudniający ma prawo przetwarzać dane osobowe bez zgody osoby zatrudnionej, jeśli jest to niezbędne do wypełniania ich usprawiedliwionych celów, a przetwarzanie danych nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (szerzej zob. H. Szewczyk, op.cit.).

Jak trafnie wskazał Sąd I instancji, nie można uznać za uprawnione podawania informacji o rozwiązaniu umowy z powódką oraz o przyczynach tego rozwiązania wszystkim pracownikom. Uzasadnione jest bowiem jedynie udostępnianie takiej informacji osobom, którym dane te są potrzebne do prawidłowego kierowania sprawami pracodawcy, jak np. przełożonym pracownika czy osobom zajmującym się sprawami personalnymi. Samo przekazanie informacji o rozwiązaniu stosunku pracy można by ewentualnie uznać za zasadne w stosunku do osób współpracujących z tym pracownikiem, gdyż może być pożądana wiedza o ustaniu podstaw do dalszego kontaktowania się ze zwolnionym pracownikiem w sprawach zawodowych.

Niemniej jednak, Sąd Apelacyjny nie znalazł żadnego uzasadnienia dla udostępniania innym pracownikom informacji dotyczących przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tym bardziej, że miały one dotyczyć okoliczności leżących po stronie pracownika, a w istocie sugerowały nienależyte wywiązywanie się z wykonywania powierzonych powódce obowiązków.

Pozwany podnosił, że bezprawność jego działania wyłącza zgoda powódki na udostępnianie jej danych w związku z przystąpieniem przez nią do programu „P.w (...)”, który, odmiennie niż ustalił to Sąd Okręgowy, przewidywał uregulowania dotyczącego skutków zakończenia go przez pracownika z negatywnym wynikiem.

Sąd Apelacyjny podzielił jednak dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia. Sam fakt bowiem, iż jako krok 5 w przebiegu programu wskazano, że w razie porażki pracownika Dyrektor Regionu podejmuje decyzję odnośnie dalszych działań w odniesieniu do sprzedawcy w zależności od osiągniętych wyników, nie oznacza jeszcze, że osoba biorąca w nim udział musiała się spodziewać rozwiązania z nią stosunku pracy, a zwłaszcza, że przyczyny rozwiązania zostaną ujawnione pozostałym pracownikom. Pod hasłem „Decyzja Dyrektora Regionalnego” kryć się mogły np. skutki w postaci potrzeby wzięcia przez pracownika udziału w kolejnym programie aktywizującym pracownika, obniżenia czy też pozbawienia prawa do premii lub np. pominięcia pracownika przy przyznawaniu nagród itp.

Świadek A. O., pełniący funkcję dyrektora ds. klientów detalicznych w regionie (...), przyznała zresztą, że w regulaminie nie ma zapisu, jakoby w związku z programem „P.w (...)” pracownik mógł zostać zwolniony, a tym bardziej, aby program ten przewidywał podanie do wiadomości wszystkich pracowników przyczyn rozwiązania stosunku pracy (k. 83).

Wskazać nadto należy, iż zgoda pokrzywdzonego, jako oświadczenie woli, może być złożona w każdy sposób, z którego wynika treść tego oświadczenia. Wbrew jednak twierdzeniom pozwanego, z materiału dowodowego wynika, że powódka nie składała żadnych oświadczeń związanych z wyrażaniem zgody na udział w programie, jak też i rozpowszechnianie informacji o jego wynikach, a zwłaszcza, aby wyraziła zgodę na podanie do wiadomości pracowników przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka została jedynie poinformowana o objęciu jej omawianym programem, a nie zapytana, czy wyraża na to zgodę, wraz ze wszystkimi dalszymi konsekwencjami. Niezależnie jednak od powyższego, okoliczność ta i tak pozostawałaby bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, bowiem informacje odnośnie programu nie są tożsame z informacjami dotyczącymi przyczyn ustania stosunku pracy. O ile przy tym można by rozważać, czy poprzez przystąpienie do programu nie wyraziła ona w sposób dorozumiany zgody na udział w nim, to możliwość taka nie wchodzi w ogóle w grę w przypadku rozpowszechnia informacji o przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy. W związku z powyższym w przedmiotowej sprawie nie może być mowy o wyłączeniu bezprawności czynu ze względu na zgodę pokrzywdzonego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie zasługują również na uznanie zarzuty pozwanego dotyczące przyznania powódce zadośćuczynienia w nieadekwatnej, zawyżonej wysokości. Pozwany podnosił, iż Sąd Okręgowy zawyżył wysokość należnego powódce świadczenia, opierając się przy jego ocenie przede wszystkim na sytuacji materialnej pozwanego, będącego instytucją finansową. Zważyć jednakże należy, iż wbrew twierdzeniom skarżącego, okoliczność ta nie może pozostać bez wpływu nie tylko ze względu na możliwości finansowe zobowiązanego, ale także również z uwagi na funkcję prewencyjną zasądzzonego zadośćuczynienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16.04.2002 r., V CKN 1010/00, Lex nr 55467 oraz z dnia 13.01.2012 r., I CSK 790/10, Lex nr 1129077). Skoro bowiem naruszenie dóbr osobistych było działaniem zawinionym, pozwany powinien odczuć finansowo świadczenie, do którego zapłaty jest obowiązany, tak aby świadomość jego dotkliwości była przez niego brana pod uwagę w przyszłości. Szczególnie istotną funkcją ta jest w przypadku zobowiązanego będącego pracodawcą, którego działanie ze względu na szczególną pozycję w stosunku do pracowników nie musi być incydem, ale może stać się stałą praktyką.

Jako czynniki wpływające na wysokość zadośćuczynienia wymienić trzeba także rodzaj dobra, które zostało naruszone, charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznawania przez osobę, której dobro zostało naruszone, ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych naruszeniem (krzywda), stopień winy osoby naruszającej dobra osobiste, cel który zamierzała ona osiągnąć podejmując działanie naruszające te dobra i korzyść majątkowa, jaką w związku z tym działaniem, uzyskała lub spodziewała się uzyskać (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2006 r., I CSK 159/05, Lex nr 371773). Jak już wyżej wskazano, Sąd II instancji nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że pozwany swoim zachowaniem naruszył dobra osobiste powódki w postaci jej godności i dobrego imienia. Dobra te wprawdzie w hierarchii dóbr osobistych stoją niżej niż zdrowie czy życie, niemniej jednak zważyć trzeba na krzywdę, jakiej powódka doznała w wyniku ich naruszenia. Zachowanie pozwanego nie tylko spowodowało pogorszenie jej samopoczucia bezpośrednio po zdarzeniu, ale także wpłynęło na jej zdrowie psychiczne, powodując konieczność leczenia psychiatrycznego w warunkach ambulatoryjnych. Fakt ten potwierdziła opinia biegłej psychiatry, która jednoznacznie wskazała na zaburzenia adaptacyjne spowodowane sytuacją stresującą, tj. wypowiedzeniem umowy o pracę i rozpowszechnieniem tej informacji drogą mailową przez pracodawcę. Z opinii tej jasno wynika, iż stan psychiczny powódki stanowi konsekwencję obu powyższych zdarzeń, a zatem twierdzenia pozwanego, że samo wypowiedzenie umowy o pracę wywołałoby taką samą reakcję powódki (nawet gdyby pracodawca nie poinformował innych pracowników o przyczynach ustania stosunku pracy) stanowią jedynie niepopartą żadnymi dowodami polemikę z oceną dokonaną przez biegłego specjalistę zdrowia psychicznego i nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny nie podzielił także zarzutów pozwanego dotyczących niewiarygodności świadka M. B.. W apelacji zawarto zarzut, że świadek ten nie może być obiektywny, ponieważ z nią także rozwiązano umowę o pracę. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zeznania świadka, zwłaszcza w zakresie jej odczuć związanych z rozpowszechnieniem wśród wszystkich pracowników informacji dotyczącej przyczyn rozwiązania umowy o pracę, mają szczególny walor dowodowy, bowiem pokazują, że reakcja powódki nie wynika z jej indywidualnych cech i szczególnej wrażliwości, ale stanowi normalną konsekwencję sytuacji, w jakiej znalazła się powódka. Sąd Apelacyjny nie neguje tego, że reakcja powódki była konsekwencją obu zdarzeń, tj. zarówno wypowiedzenia jej stosunku pracy jak i późniejszych bezprawnych (opisanych wyżej) działań pozwanego. Niemniej jednak, niewątpliwie działania pozwanego towarzyszące samemu wypowiedzeniu stosunku pracy w znacznym stopniu wpłynęły na jej odbiór całej tej sytuacji. Sąd Apelacyjny nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że gdyby pozwany wypowiedział powódce umowę, bez narażania jej na dodatkowy stres związany ze świadomością, że wszyscy pracownicy oddziału wiedzą o przyczynie

jej zwolnienia, nie odczułaby ona tego tak dotkliwie. Rację ma wprawdzie pozwany, iż miarą krzywdy wyrządzonej powodce nie mogą być jedynie jej subiektywne odczucia. Nietrafnie jednak skarżący podnosi, iż powódka nie wykazała, jakie były rzeczywiste konsekwencje jego działania, czy powódka straciła przez to szansę na nową pracę lub spotkały ją jakieś przykrości ze strony innych. Pozwany pomija bowiem okoliczność, iż obowiązek dowodzenia rzeczywistości poniesionych strat spoczywa na stronie domagającej się odszkodowania na podstawie art. 361 k.c. Zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, będące przedmiotem niniejszej sprawy jest natomiast instytucją, w przypadku której żądający jej musi wykazać jedynie, iż wyrządzono mu krzywdę. Krzywda oznacza zaś szkodę niemajątkową wywołaną naruszeniem dobra osobistego, polegającą na fizycznych dolegliwościach bądź psychicznych cierpieniach pokrzywdzonego (por. szerzej A. Olejniczak, Komentarz do art. 448 Kodeksu cywilnego, Lex). Wszystkie aspekty tej krzywdy nie zawsze muszą jednak zostać wykazane konkretnymi dowodami. Wystarczy, że w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego zdarzenie, które dotknęło pokrzywdzonego, może wywołać u innych określoną reakcję. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, sytuacja, w jakiej znalazła się powódka, w niemal każdym człowieku o przeciętnej wrażliwości wywołałaby poczucie krzywdy oraz naruszenia jego godności i dobrego imienia. Podkreślenia wymaga, że powódka pracowała u pozwanego przez blisko 20 lat, co dodatkowo musiało spotęgować poczucie krzywdy związanej nie tylko z ustaniem stosunku pracy, ale również tym, jak została potraktowana przez pracodawcę, którego postępowanie mogło spowodować u pozostałych pracowników przeświadczenie, że powódka jest słabym pracownikiem i zatrudnianie jej jest nieopłacalne. Ze względu zaś na fakt, że informacja ta została przekazana bardzo szerokiemu gronu osób zatrudnionych w banku, wielce prawdopodobne jest jej wyjście także poza to grono. Takie prawdopodobieństwo potwierdziły zeznania świadka M. B. (k. 78-79).

Na wysokość zasądzonej kwoty wpływ musi mieć również zasługująca na szczególne potępienie motywacja pozwanego. Sąd Apelacyjny nie dał bowiem wiary wyjaśnieniom skarżącego, iż kierowała nim chęć zapobieżenia niepotrzebnym spekulacjom wśród pracowników dotyczącym przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. Z całokształtu okoliczności dotyczących przebiegu programu „P.w (...)”, w tym bieżącego informowania wszystkich pracowników o wynikach każdego jej etapu i o tym, którzy pracownicy nie osiągnęli wymaganego przez pracodawcę wyniku, a następnie informowania ich o przyczynie rozwiązania umowy z pracownikiem, który programu tego nie przeszedł pozytywnie, wynika, iż pozwany miał na celu zastraszenie nie tylko pracownika, którego program ten bezpośrednio dotyczył, ale także wszystkich pozostałych pracowników, choć pozwany może sam traktować to jako metodę „motywowania” do bardziej wydajnej pracy. Rozpowszechnienie informacja o przyczynie rozwiązania z powódką umowy o pracę miało być dla innych pracowników wyraźnym sygnałem, jakie mogą być konsekwencje ich słabych wyników sprzedaży i nie realizowania narzuconego pracownikom programu. Nie można przy tym podzielić poglądu skarżącego, że działanie takie miało wpływać na pracowników motywująco. Działanie motywujące jest bowiem działaniem ukierunkowanym pozytywnie nie tylko w sensie pożądanego wyniku, ale również nacechowania podejmowanych przez motywującego działań. Motywującym byłby więc program przeznaczony dla wszystkich bądź też grupy pracowników ukierunkowany na jak najlepsze wyniki i premiujący najlepszych. Program natomiast, do którego typowani są i zobligowani do udziału w nim pracownicy najsłabsi, nad którymi ciąży w dodatku widmo konieczności kontynuowania go przez kolejne miesiące w razie nieprzekroczenia wymaganych 30% wzrostu sprzedaży, zdaniem Sądu II instancji, jest programem nastawionym wprawdzie na poprawienie wyników sprzedaży danego pracownika, ale jednocześnie na wzbudzenie w nim strachu przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami niesprostania wymaganiom pracodawcy. Skoro więc sam program był już działaniem nastawionym na zastraszenie pracowników i przekonanie ich o konieczności osiągnięcia wysokich wyników sprzedaży, trudno dostrzec nastawienie pro-pracownicze w działaniu pozwanego polegającym na rozpowszechnianiu informacji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy i jego przyczynach. Zdaniem Sądu II instancji, zachowanie pozwanego było jedynie kolejnym, lecz zbyt daleko idącym krokiem mającym wywołać u pracowników strach przed konsekwencjami niskich wyników sprzedaży. Potwierdzenie tego stanowią także zeznania świadka J. S., dyrektora regionalnego ds. personalnych na region (...), która sama wskazała na przekroczenie przez pozwanego uprawnień, akcentując nadto pozytywny skutek tego faktu i podając, iż pracownicy uczestniczący w kolejnych programach, już nigdy nie weszli do IV etapu. Z wypowiedzi świadka jasno zatem wynika, iż celem działań pozwanego było wywieranie presji na pozostałych pracownikach w zakresie ich wydajności pracy.



Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, wysokość świadczenia przyznanego na podstawie art. 448 k.c. ma charakter ocenny i przy jego określeniu sądy zachowują duży zakres swobody. Zmiana wysokości świadczenia przez sąd wyższej instancji możliwa jest zatem tylko wtedy, gdy jego nieproporcjonalność do wyrządzonej krzywdy i wysokości świadczenia rzeczywiście należnego jest wyraźna lub rażąca (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.08.2007 r., I CSK 165/07, Lex nr 287745). W świetle przytoczonych wyżej okoliczności, Sąd Apelacyjny nie dopatrył się, aby kwota zasądzona przez Sąd I instancji zadośćuczynienia była rażąca nieproporcjonalna, czy też w ogóle zawyżona.

Sąd Apelacyjny nie stwierdził również naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów art. 100 i 108 k.p.c. poprzez wzajemne zniesienie kosztów procesu. W orzecznictwie wskazuje się, że o wyborze przez sąd zasady wzajemnego zniesienia kosztów lub ich stosunkowego rozdzielenia decydują względy słuszności i nie jest konieczne w każdym przypadku arytmetyczne ściśle ich rozliczenie według stosunku części uwzględnionej do oddalonej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 04.10.1966 r., II PZ 63/66, Lex nr 6049; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.02.2002 r., I PKN 932/00, Lex nr 54295). W ocenie Sądu Apelacyjnego, okoliczność wygrania przez powódkę sprawy co do zasady, a także duża dysproporcja w sytuacji finansowej stron przy specyficznym charakterze sprawy dotyczącej naruszenia praw osobistych stanowią wystarczające uzasadnienie dla zastosowania przez Sąd zasady słuszności i wzajemnego zniesienia kosztów.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania i uznając zarzuty pozwanego za nieuzasadnione, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 5 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z § 13 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U nr 163, poz.1348) Sąd Apelacyjny – stosowanie do zasady odpowiedzialności za wynik postępowania w danej instancji - zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.