



Sygn. akt I PK 55/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa W. J.

przeciwko Prezesowi Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

o zadośćuczynienie, zobowiązanie do złożenia oświadczenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 października 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 19 września 2018 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 19 września 2018 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 21 czerwca 2018 r., którym oddalono powództwo W. J. przeciwko pozwanej Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziałowi Regionalnemu w Ł. o zadośćuczynienie w kwocie 30.000

zł za naruszenie dóbr osobistych w postaci czci, godności, dobrego imienia i zdrowia oraz o zobowiązanie do złożenia oświadczenia.

Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd Okręgowy, z których wynika, że powód W. J. był pracownikiem Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziału Regionalnego w Ł.(dalej jako: „KRUS”) w okresie od 5 lutego 2003 r. do 4 listopada 2016 r. W tym czasie od 29 października 2014 r. do 1 marca 2015 r. był osobą pełniącą obowiązki kierownika Placówki Terenowej w P.. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1b k.p.

W dniu 21 listopada 2014 r. do pracodawcy wpłynęło pismo podpisane: „pracownicy KRUS Oddział w P..”, w którym podniesiono, między innymi, że „od wielu lat panuje autokratyczny, absolutny system rządów sprawowanych przez W. M.. a także W. J.. który molestował seksualnie jedną z pracownic, czynił jej różne propozycje, nękał zalotami, podszczypywał, następnie podrywał drugą koleżankę. W. J. jest niekompetentny, nie zna się na sprawach KRUS, jest jedynie od wydawania wkładów, pinezek, papieru oraz podpisywania decyzji, nie ma kultury osobistej, nie odpowiada „dzień dobry”, śmierdzi od niego potem, siedzi w swoim pokoju i w czasie pracy pisze artykuły do swoich gazet, jest konfidentem, szpiegiem, donosicielem, oczernia pracowników. W. M. od lat stosuje mobbing”. W piśmie tym zawarto prośbę o przeprowadzenie rozmowy z każdym pracownikiem z osobna, aby potwierdzić opisaną sytuację i udaremnić jej trwanie. W związku z treścią pisma, dyrektor pozwanego E. N. wydała polecenie przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i w dniu 1 grudnia 2014 r. sporządzono upoważnienie dla pracowników E. G. i Ł. O. do przeprowadzenia postępowania mającego na celu ocenę warunków i organizację pracy w placówce terenowej w P.. Na podstawie udzielonego pełnomocnictwa wyznaczeni pracownicy w dniu 5 grudnia 2014 r. udali się do tejże placówki. W pierwszej kolejności zwrócili się do powoda, odczytali pełnomocnictwo i podali powód wizyty. Pełnomocnictwo dotyczyło spraw organizacyjnych w placówce terenowej w P.. Nie wspomniano o otrzymanym anonimie ani jego treści. Wizytujący placówkę poprosili o wskazanie pokoju, gdzie będą przeprowadzone indywidualne rozmowy z pracownikami. Chcieli, aby kierownik oraz główny specjalista byli ostatnimi, z którymi będzie przeprowadzona

rozmowa. Przygotowali sobie zestaw pytań, aby jednakowo rozmawiać z każdym pracownikiem. Powód wydał pracownikom polecenie udania się na rozmowy. Pytania dotyczyły organizacji, długości zatrudnienia oraz tego, jak pracownicy oceniają przeprowadzoną reorganizację. Pytania miały ogólny charakter. Pracownicy nie byli pytani bezpośrednio o molestowanie przez powoda, oprócz dwóch pracownic. Było to postępowanie sprawdzające, nie chodziło o zgromadzenie zarzutów w stosunku do powoda i pani M.. Pracownicy nie byli przesłuchani. Nie musieli podpisywać protokołu. E. G. i Ł. O. robili notatki z rozmów, na podstawie których napisali na druku wewnętrznym dokument w postaci relacji. Dokument został przekazany dyrektor E. N., która czyniła na nim odrębne adnotacje.

Postępowanie zostało wszczęte w celu oceny sytuacji w placówce, a nie przeciwko konkretnej osobie, nie spełniało przesłanek postępowania kontrolnego. Dyrektor działała w oparciu o regulamin organizacyjny, kodeks pracy oraz kodeks etyki. W. M. nie występowała z żadnymi wnioskami w związku z procedurą wyjaśniającą. W dniu 8 grudnia 2014 r. zostało sporządzone pismo wewnętrzne - relacja z wizytacji z dnia 5 grudnia 2014 r. w Placówce Terenowej w P. w związku z pismem sygnalizującym występujące tam nieprawidłowości. Relacja zawierała informację, że przeprowadzono indywidualne rozmowy z pracownikami oraz zawierała wypowiedzi poszczególnych pracowników, w których pojawiało się nazwisko powoda i W. M.. Rozmowa była przeprowadzona także z W. J. i W. M.. We wniosku wskazano, że przeprowadzona wizytacja daje podstawy do stwierdzenia, iż atmosfera w kontrolowanej jednostce na płaszczyźnie kadra kierownicza - pracownicy nie jest poprawna i może nosić znamiona mobbingu. Nie potwierdziły się natomiast zarzuty dotyczące molestowania pracowników.

W wiadomości mailowej z dnia 8 grudnia 2014 r. powód zwrócił się do E. G. o udostępnienie kopii pełnomocnictwa uprawniającego do kontroli, podnosząc, że nie zostało ono okazane żadnemu pracownikowi, a jemu jedynie odczytane. E. G. odpowiedziała, że mail przekierowała do dyrektora. Na początku grudnia 2014 r. powód został poproszony na rozmowę do dyrektor E. N., która w trakcie rozmowy nie pokazywała mu anonimu z uwagi na obawę, że mógłby rozpoznać charakter pisma, natomiast zapoznała go z jego treścią. Rozmawiali na temat sytuacji w

placówce i o ewentualnych przyczynach powstania anonimu. W trakcie rozmowy powód przyznał, że wyjeżdża z pracownikami na wizytacje, co nie było w zakresie jego obowiązków, kupuje kwiaty i zaprasza na kawę. E. N. uznała, że przeprowadzoną z powodem rozmowę „załatwiła kwestię wyjazdów”, które nie należały do jego obowiązków. Z W. M. rozmowa nie została przeprowadzona, gdyż E. N. przestała zajmować stanowisko dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS i nie kontynuowała postępowania wyjaśniającego. Po powrocie ze spotkania z dyrektorem Oddziału Regionalnego, powód na zebraniu z pracownikami poinformował, że rozmowy, które były przeprowadzane, miały związek z anonimem. Natomiast pracodawca nie rozpowszechniał informacji na temat prowadzonego postępowania, nie podawał wyników do publicznej wiadomości, a pracownicy nie rozmawiali na ten temat, nie komentowali sytuacji. Przełożeni również nie komentowali anonimu ani postępowania.

Na początku 2015 r. został rozpisany konkurs na kierownika Placówki Terenowej KRUS. Powód nie wygrał tego konkursu i powrócił na stanowisko głównego specjalisty. W kwietniu 2015 r. został przeniesiony do placówki w T.. a od 29 stycznia 2016 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

W dniu 13 marca 2015 r. powód skierował pismo do Prezesa KRUS, zawiadamiając o możliwości naruszenia zasad etyki zawodowej przez pracowników Oddziału Regionalnego KRUS w Ł. i podnosząc nieprawidłowości, między innymi, w zakresie prowadzonego naboru na stanowisko kierownika i przeprowadzonej kontroli z dnia 5 grudnia 2014 r. Pismem z dnia 27 listopada 2015 r. powód zwrócił się do dyrektora J. W. o poinformowanie, na jakim etapie jest postępowanie w sprawie wspomnianego anonimu. Pismem z dnia 30 listopada 2015 r. dyrektor odpowiedział, że przedstawione w anonimie zarzuty mogły mieć wpływ na funkcjonowanie jednostki organizacyjnej KRUS, zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające. Postępowanie polegało na zebraniu wywiadu od pracowników placówki, a zebrany w toku postępowania materiał nie potwierdzał zarzutów zawartych w anonimie.

W dniu 7 grudnia 2015 r. powód powiadomił organy ścigania o fakcie popełnienia przez nieznaną osobę na jego szkodę przestępstwa zniesławienia. Postanowieniem z dnia 29 czerwca 2016 r. Prokuratura Rejonowa w Ł. umorzyła

dochodzenie w sprawie pomówienia powoda o postępowanie i właściwości, które mogły poniżyć go w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania koniecznego dla pełnienia stanowiska kierownika placówki terenowej KRUS w listopadzie 2014 r., wobec niewykrycia sprawcy czynu. W trakcie przesłuchania w tej sprawie, A. P. zeznała, że rozmowy z pracownikiem obsługi prawnej i pracownikiem kadr dotyczyły molestowania i mobbingu, które miał rzekomo stosować powód. M. G. zeznała, że była pytana, czy była mobbingowana lub molestowana przez powoda. Pismem z dnia 22 stycznia 2016 r. powód wystąpił do dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Ł. o zadośćuczynienie w związku z naruszeniem dóbr osobistych. W odpowiedzi pozwany podniósł, że roszczenia nie znajdują oparcia w stanie faktycznym oraz prawnym.

W marcu 2016 r. pracodawca zlecił kontrolę doraźną, między innymi w placówce w P., która polegała na zebraniu anonimowych ankiet od pracowników z pytaniami o zachowania pracowników mogące mieć charakter mobbingujący i w wyniku tej kontroli, w związku z treścią ankiety, zostało złożone doniesienie do prokuratury. Zawiadomienie dotyczyło kadry kierowniczej. Postanowieniem z dnia 22 sierpnia 2016 r. postępowanie zostało umorzone wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego. W uzasadnieniu wskazano, że nie uzyskano obiektywnych dowodów pozwalających na przyjęcie tezy, iż pracownik czy grupa pracowników lub ktoś z szeroko rozumianego kierownictwa placówki, wykorzystując swoje stanowisko, bądź też stosując jakiegokolwiek bezprawne działania, utrudniał innym pracownikom wykonywanie pracy lub przez zaniechanie wykonywania swoich obowiązków uporczywie i złośliwie naruszał prawa pracownicze. Badano także zasadność informacji zawartych w piśmie powoda skierowanym do Prezesa KRUS. Oceniano przebieg pracy zawodowej i wynagradzanie powoda oraz przeprowadzone postępowanie wyjaśniające. Wówczas pracownicy byli zapoznani z treścią dokumentu z dnia 8 grudnia 2014 r. w zakresie relacji dotyczących konkretnych osób. We wnioskach stwierdzono, że niezasadnym było uznanie działania prowadzonego przez pracowników Wydziału Ogólnego za bezprawne. Osoby realizujące to zadanie wykonywały polecenie służbowe, posiadały stosowne upoważnienie, a pracownicy nie byli wypytywani o molestowanie seksualne ani o

mobbing, lecz sami informowali o sytuacji w placówce. W. J. nie musiał być informowany o wynikach postępowania, bo postępowanie nie miało charakteru kontroli. W piśmie z dnia 27 grudnia 2016 r. powód zwrócił się do dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Ł. o wydanie kopii zeznań pracowników oraz pełnomocnictwa. W odpowiedzi dyrektor podniósł, że nie ma prawnego obowiązku wydania tych dokumentów, bowiem należą do kategorii wewnętrznej dokumentacji służbowej prowadzonej przez oddział, do której dostęp mają jedynie upoważnieni pracownicy. Pismem z dnia 28 grudnia 2016 r. powód, reprezentowany przez pełnomocnika, wezwał KRUS Oddział Regionalny w Ł. do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych wraz z wezwaniem do zapłaty zadośćuczynienia pieniężnego. Pismem z dnia 17 stycznia 2017 r. powód ustosunkował się do pisma dyrektora Biura Organizacyjno-Prawnego pozwanego, podkreślając uchybienia w zakresie prowadzonego postępowania wyjaśniającego. Przed Sądem Okręgowym w P., w sprawie o sygn. akt I C (...), toczyło się postępowanie z powództwa powoda przeciwko M. G. o ochronę dóbr osobistych, które zakończyło się ugodą - pozwana złożyła oświadczenie, w którym przeprosiła powoda za wypowiedzi, które formułowała na komisariacie policji w związku z postępowaniem o zniesławienie toczącym się z wniosku powoda. Wskazała, że jej opinie dotyczące stanu cywilnego, braku akceptacji społecznej, braku kultury osobistej i kompetencji były zasadnie uważane przez powoda jako bezpodstawne, bezprawne oraz stanowiące naruszenie jego dóbr osobistych w postaci prawa do godności, dobrego imienia i wolności sumienia. Postępowanie zostało umorzone.

Sąd Okręgowy ustalił również, że powód kierował do współpracowników wiadomości e-mailowe informujące o toczącym się postępowaniu w stosunku do M. G. oraz wskazujące, że jeszcze jedna osoba będzie miała założoną sprawę, tym razem karną. Kierował także korespondencję do E. A., I. B. i B. S., które odmówiły jej odbioru. W toku niniejszego procesu anonim był odczytany przez pełnomocnika KRUS A. P. i M. G..

Zarządzeniem z dnia 13 sierpnia 2008 r. u pozwanego wprowadzono regulamin organizacyjny KRUS. Zgodnie z § 29 ust. 1, Oddziałem Regionalnym kieruje dyrektor oddziału, a w myśl Regulaminu Organizacyjnego Oddziału Regionalnego KRUS w Ł., dyrektor bezpośrednio nadzoruje między innymi

Placówkę Terenową w P. (§ 3 ust. 3), odpowiada za całokształt działalności Oddziału Regionalnego i podległych placówek terenowych oraz funkcjonowanie adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w podległych komórkach i jednostkach organizacyjnych (§ 4 ust. 2). Do zadań dyrektora należy prowadzenie polityki kadrowej i płacowej (§ 5 pkt 7). Zgodnie z Kodeksem etyki pracowników KRUS, wprowadzonym zarządzeniem z dnia 18 grudnia 2014 r., właściwe relacje pomiędzy kierownictwem a pracownikami oparte na wzajemnym zaufaniu, tworzą sprzyjające środowisko pracy, w którym pracownik czuje się bezpieczny, ma odpowiednie warunki do rozwoju osobistego i utożsamia się z Kasą (§ 5). W stosunku do podwładnych przełożeni okazują należyty im szacunek, nie nadużywają władzy wynikającej z zależności służbowej, są uczciwi, obiektywni i sprawiedliwi (§ 5 pkt 4). Pracownicy są zobowiązani do przeciwdziałania zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, w szczególności informując przełożonych lub pracodawcę o tego rodzaju zachowaniach (§ 6 pkt 5).

W dniu 16 lutego 2018 r. powód wystąpił do Prezesa KRUS o udostępnienie informacji publicznej w zakresie wskazania przepisów prawa w stosunku do wymienionych czynności pracodawcy w ramach postępowania związanego z anonimem. W odpowiedzi wskazano, że informacje, o które wnioskuje powód, nie stanowią informacji publicznej, kwestie przedstawione w piśmie są przedmiotem rozpoznania w sprawie o sygn. akt VIII P (...), a postępowanie wyjaśniające w grudniu 2014 r. nie miało charakteru postępowania administracyjnego, co wykluczało możliwość przyznania przymiotu strony tego postępowania, nie jest też możliwe odniesienie się do pytań w zakresie dotyczącym zeznań pracowników, których to Kasa formalnie nie zna i nie ponosi za nie odpowiedzialności. Nieprawomocnym wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2018 r., w sprawie sygn. akt I C (...), Sąd Okręgowy w P. oddalił powództwo W. J. przeciwko E. G. o ochronę dóbr osobistych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd drugiej instancji podzielił również jego ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy.

Sąd Apelacyjny podniósł, że powód upatrywał naruszenia jego dóbr osobistych w postaci czci, godności, dobrego imienia oraz zdrowia, w związku z postępowaniem wyjaśniającym wszczętym na skutek anonimu z listopada 2014 r.

W ocenie Sądu, większość zarzutów powoda nie potwierdziła się bądź stanowi jego subiektywną ocenę zaistniałych zdarzeń, jako naruszających jego dobra osobiste, a podjęte przez pracodawcę działania nie miały bezprawnego charakteru.

Wbrew twierdzeniu powoda, pracodawca miał nie tylko prawo, ale i obowiązek wyjaśnienia, czy na terenie podległej placówki nie dochodzi do nieprawidłowości, w szczególności w postaci mobbingu. Obowiązek ten wynika wprost z art. 94³ § 1 k.p. i z art. 94 pkt 10 k.p. Zaniechanie wyjaśnienia okoliczności wskazujących na możliwość występowania w zakładzie pracy nieprawidłowości, w tym możliwość stosowania mobbingu, mogłoby narazić pozwanego na odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 94 § 3 k.p.

Sąd Apelacyjny wskazał, że podstawą prawną zlecenia przez dyrektora oddziału czynności wyjaśniających były przepisy wewnętrzne zakładu pracy. Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Oddziału Regionalnego KRUS w Ł., dyrektor bezpośrednio nadzoruje Placówkę Terenową w P. oraz odpowiada za całokształt działalność oddziału i podległych placówek, jak też prowadzi politykę kadrową, dba o „inne czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” oraz rozstrzyga o sposobie załatwienia spraw nieujętych w regulaminie (§ 3 ust. 3 oraz § 4 pkt 1-3 i 5 oraz § 5 pkt 7 regulaminu). Dyrektorka E. N., która udzieliła pełnomocnictwa dwóm pracownikom oddziału do przeprowadzenia postępowania mającego na celu ocenę warunków i organizację pracy w Placówce Terenowej KRUS w P., działała zatem w ramach swoich uprawnień na podstawie powołanego § 4 ust. 5 oraz § 5 pkt 7 Regulaminu Organizacyjnego Oddziału Regionalnego KRUS w Ł.. W zakresie dbania o sprawy kadrowe i wykonywanie innych czynności z zakresu prawa pracy (tutaj chodziło o podejrzenie mobbingu) miała uprawnienie, aby rozstrzygnąć o sposobie załatwienia sprawy anonimowo podpisanego przez pracowników placówki KRUS w P., jako sprawy nieujętej w regulaminie. Przeprowadzenie przez pracodawcę czynności sprawdzających w dniu 5 grudnia 2014 r. na terenie placówki w Piotrkowie Trybunalskim znajduje oparcie w treści powołanych wyżej przepisów Kodeksu pracy oraz mieściło się w ramach kompetencji dyrektorki Oddziału Regionalnego KRUS, przyznanych na mocy przepisów regulaminu. Nie znajduje uzasadnienia w zgromadzonych dowodach

twierdzenie apelującego, że pracownicy przeprowadzający w placówce wizytację w dniu 5 grudnia 2014 r. wykonali zleczone im czynności w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, w szczególności w sposób mogący poniżyć, czy szkalować powoda w oczach współpracowników. Przeciwnie, zarówno treść pisemnej relacji z wizytacji sporządzonej w oparciu o niezależne notatki dwóch członków komisji, jak i twierdzenia samych odpytywanych pracowników potwierdzają, że czynności były przeprowadzone profesjonalnie (o czym świadczy wcześniejsze przygotowanie dla wszystkich takich samych pytań) oraz z zachowaniem pełnej dyskrecji, a celem wizytacji była ocena pracy placówki w różnych aspektach. Pracowników pytano, między innymi, o ocenę przeprowadzanej reorganizacji urzędu, a także ocenę kontaktów kadry kierowniczej (nie tylko powoda, ale przede wszystkim W. M.) ze współpracownikami. Przesłuchani świadkowie: A. P., M. G., B. A., B. S., E. A. i I. B. nie potwierdzili, aby w trakcie rozmowy z E. G. i Ł. O. padały pytania lub wypowiedzi szkalujące bądź pomawiające osobę powoda. A. P. potwierdziła, że była pytana o molestowanie w pracy, ale nie było w pytaniu wskazanej osoby domniemanego sprawcy. Wcześniej, podczas przesłuchania w Komisariacie Policji w S. w dniu 31 marca 2016 r. podała, że rozmowy dotyczyły molestowania i mobbingu, które rzekomo miał stosować powód, ale jednocześnie w tych samych zeznaniach potwierdziła, iż o fakcie wysłania anonimu i jego treści dowiedziała się od samego powoda. Łączna ocena zeznań tego świadka prowadzi do jednoznacznego wniosku, że w tym konkretnym przypadku pytanie o molestowanie mogło zostać zadane z uwzględnieniem danych powoda, ale niewątpliwie w trakcie rozmowy z osobami wizytującymi placówkę świadek nie powzięła informacji o treści anonimu. Również M. G. nie stwierdziła, aby w trakcie rozmowy z E. G. i Ł. O. były wymieniane nazwiska konkretnych przełożonych, ten fakt podała w czasie przesłuchania na Policji, ale również dodała, że o anonimie i jego treści dowiedziała się od powoda. Podobnie zeznała I. B.. Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił w oparciu o zgodne zeznania E. A., B. A. i B. S., że o fakcie sporządzenia anonimu oraz o jego treści osoby te dowiedziały się od powoda. To oznacza, że sam powód ujawnił współpracownikom powyższe okoliczności, a to z kolei potwierdza zeznania E. G. i Ł. O. co do sposobu przeprowadzonych przez nich czynności z zachowaniem pełnej dyskrecji, w sposób, który nie naraził powoda

na ujawnienie niekorzystnych dla niego informacji wynikających z anonimowego pisma. Okoliczności powyższe korespondują też z zeznaniami dyrektor E. N., że celem zleconej wizytacji było sprawdzenie okoliczności podniesionych w anonimie w sposób dyskretny. Udzieliła zatem E. G. i Ł. O. pełnomocnictwa do przeprowadzenia wizytacji w sprawie organizacji i warunków pracy w Placówce Terenowej KRUS w P., zaś ani zeznania powołanych świadków, ani treść pisma wewnętrznego pracodawcy w postaci „Relacji z wizytacji” nie wskazują, aby pracownicy przekroczyli granice upoważnienia do działania na polecenie dyrektora. W szczególności nie potwierdzają tego zeznania dyrektor zlecającej te czynności w ramach wymienionych wyżej kompetencji pozostawiających jej prawo wyboru najbardziej właściwego sposobu załatwienia sprawy nieujętej w regulaminie. Odnosząc się do zarzutu, że wspomniana relacja z wizytacji zawiera zapis odpowiedzi pracowników szkalujące powoda, Sąd Apelujący zauważył, iż zapis ten opiera się na notatkach dwóch osób wizytujących, sporządzonych niezależnie od siebie, na podstawie rozmów z pracownikami, na których wypowiedzi zapisujący nie mieli wpływu. Dodatkowo był to dokument wewnątrz, nieujawniony innym pracownikom. Jedynym jednoznacznie pejoratywnym określeniem pod adresem powoda było zaś twierdzenie zapisane przy nazwisku E. A., że „W. J. jest bardzo nerwowy, nie ma pojęcia o pracy w ubezpieczeniach”. W tym kontekście nieuzasadniony jest też zarzut pominięcia pisma potwierdzającego dorobek publikacyjny powoda na okoliczność posiadanych kompetencji zawodowych, gdyż nie jest to okoliczność mająca istotne znaczenie w sprawie, a dokument zawierający zestawienie napisanych publikacji podlegał ocenie Sądu Apelacyjnego. Zdaniem Sądu drugiej instancji, przeprowadzone przez Sąd Okręgowy bardzo obszerne i wnikliwe postępowanie nie potwierdziło, aby w toku wykonywanych w dniu 5 grudnia 2014 r. przez delegowanych pracowników Oddziału Regionalnego KRUS w Ł. czynności sprawdzających doszło do jakiegokolwiek bezprawnego działania naruszającego dobra osobiste powoda w postaci jego czci, godności, dobrego imienia oraz zdrowia.

Konkludując, Sąd Apelacyjny uznał za nietrafny zarzut rażącego naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego, tj. art. 23 i art. 24 § 1 w związku z art. 448 k.c. oraz art. 11¹ k.p., przez uniemożliwienie powodowi

zapoznania się przez okres dwóch lat z treścią anonimu, a przez okres 3 lat z zeznaniami pracowników zawartymi w piśmie z dnia 8 grudnia 2014 r.

Sąd zauważył, że powód zasadniczo upatruje naruszenia przez pozwanego pracodawcę jego czci, dobrego imienia, godności osobistej i zawodowej głównie w tym, iż przez długi okres czasu nie miał możliwości osobistego wglądu w treść odręcznego pisma podpisanego przez pracowników KRUS w P. oraz zapoznania się z pisemną relacją z wizytacji przeprowadzonej w dniu 5 grudnia 2014 r. Choć katalog dóbr osobistych człowieka wymieniony w art. 23 k.c nie jest zamknięty, to jednak sama niemożność zapoznania się z dokumentem w postaci odręcznie napisanego anonimu adresowanego do pracodawcy lub z dokumentem przeznaczonym do użytku wewnętrznego pracodawcy, które to dokumenty odnosiły się do różnych kwestii i tylko częściowo dotyczyły powoda, obiektywnie nie narusza żadnego z dóbr osobistych wymienionych w pozwie (czci, godności, dobrego imienia i zdrowia). Takie naruszenie wymienionych wyżej dóbr osobistych niewątpliwie stanowi treść anonimu, na którą jednak pozwany pracodawca nie miał żadnego wpływu.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powód podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 94 pkt 10 k.p i art. 94³ § 1 k.p., przez uznanie, że pracodawca ma prawo wydać polecenie przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, które nie przybierze postaci formalnej kontroli opisanej w regulacjach wewnętrznych pracodawcy (regulaminie pracy), a w konsekwencji niezastosowanie art. 9 k.p. i art. 104 § 1 k.p. i uznanie, że prowadzenie postępowania wyjaśniającego wbrew zapisom obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy, stanowiącego źródło prawa na równi z Kodeksem pracy (zakaz wszczynania postępowań na podstawie anonimów), bez ujawnienia pracownikom (w tym skarżącemu) ich prawdziwego celu oraz zakresu, było działaniem pracodawcy w ramach porządku prawnego i nie naruszało dóbr osobistych skarżącego; 2) art. 23 i 24 § 1 k.c. w związku z art. 448 k.c. oraz art. 11¹ k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że: (-) uniemożliwienie skarżącemu przez okres dwóch lat zapoznanie się z treścią anonimu znieślawiającego jego osobę, co wynika z pisma z dnia 9 lutego 2016 r. podpisanego przez T. N. - dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Ł. oraz

zostało potwierdzone zeznaniami świadków, tj. E. N. (byłej dyrektor Oddziału Regionalnego KRUS w Ł.) i T. N. (obecnego Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS w Ł.); (-) wypytywanie wprost podwładnych skarżącego o to, czy na ich osobach powód dopuszczał się czynności zabronionych przez Kodeks karny, tj. molestowania seksualnego i mobbingu w sytuacji, w której pracodawca dysponował jedynie pismem o charakterze anonimu i przez co poinformował pracowników o istnieniu takiego podejrzenia po stronie pracodawcy; (-) niepodanie do publicznej wiadomości wyników postępowania wyjaśniającego, co chociaż w niewielkim stopniu pozwoliłoby zminimalizować szkody skarżącego w środowisku zawodowym; (-) prowadzenie postępowania w sprawie anonimu w sposób odformalizowany i sprzeczny z regulacjami dotyczącymi postępowania kontrolnego obowiązującego w KRUS oraz z wyłączeniem prawa do podjęcia obrony przez skarżącego; (-) rozpowszechnianie w trakcie procesu sądowego treści anonimu, przez okazanie go przez pełnomocnika pozwanego pracownikom, którzy mieli być świadkami w sprawie, a którego treść zniesławiała skarżącego, nie stanowi naruszenia dóbr osobistych w postaci czci, godności zawodowej i społecznej.

Z powołaniem się na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie wniósł o przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany pracodawca wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że przedmiotem postępowania są wywodzone przez W. J. z art. 23, art. 24 § 1 i art. 448 k.c. roszczenia o ochronę dóbr osobistych w postaci czci, godności, dobrego imienia i zdrowia, których naruszenia przez pozwaną Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział Regionalny w Ł. powód upatrywał

w nieprawidłowym postępowaniu pracodawcy w związku z anonimem, jako wpłynął do pozwanego w dniu 21 listopada 2014 r., a w którym pomawiano powoda o mobbing i molestowanie seksualne.

Inicjując rozważania w kwestii zasadności roszczeń powoda warto przytoczyć treść zamieszczonego w Rozdziale II Konstytucji RP zatytułowanym "Wolność, prawa i obowiązki człowieka i obywatela", przepisu art. 47, który zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym. Konkretyzacją wymienionych w tym artykule kategorii wolności obywatelskich są między innymi przepisy art. 23 i art. 24 Kodeksu cywilnego oraz art. 11¹ Kodeksu pracy, regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa.

Powołane przepisy nie definiują pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on katalog owych dóbr. Katalog dóbr osobistych jest określony w tym przepisie jedynie przykładowo, a więc ma charakter otwarty. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93 (OSNCP 1994 nr 1, poz. 2), odpowiedź na pytanie, czy określone dobro człowieka jest jego dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 i art. 24 k.c., zależy od wielu czynników, gdyż pojęcie to należy odnosić do określonego poziomu rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, przyjętych w społeczeństwie zasad moralnych i prawnych, istniejącego rodzaju stosunków społecznych, gospodarczych czy nawet politycznych. Pojęcie naruszenia określonego dobra osobistego jest również pojęciem dynamicznym w czasie i dotyczącym konkretnych środowisk.

Z kolej w myśl art. 11¹ k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Także ten przepis Kodeksu pracy 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). Podobnie w judykaturze dobra osobiste osoby zatrudnionej nie są

traktowane jako odrębna kategoria prawna, ale uznaje się je za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Jak skonstruował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 1971 r., II CR 455/71 (OSNC 1972 nr 4, poz. 77), cześć, dobre imię, dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny jego życia osobistego, zawodowego i społecznego. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak i przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym, naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa

1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być upublicznienie przez pracodawcę informacji dyskredytujących umiejętności zawodowe pracownika.

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych (w tym godności) pracownika, ten ostatni może dochodzić swoich praw na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepis art. 24 § 1 k.c. reguluje problematykę majątkowych i niemajątkowych środków ochrony dóbr osobistych. Realizacja roszczeń w ramach tej ochrony wymaga spełnienia częściowo odmiennych przesłanek wynikających z innych przepisów, do których odsyła § 1 zdanie 3 tego artykułu. Przesłanki dochodzonej przez powoda w niniejszym procesie niemajątkowej ochrony dóbr osobistych, to istnienie dobra osobistego, którego ochrony domaga się pokrzywdzony, zagrożenie naruszeniem lub naruszenie tego dobra oraz bezprawność działania (zaniechania), które zagraża dobru lub je narusza. Rozpoznając roszczenia w tym zakresie sąd powinien zatem w pierwszej kolejności ustalić, czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej z mocy art. 24 k.c., natomiast na sprawcy owego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 608/03, LEX nr 109404).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje koncepcja badania naruszenia dóbr osobistych w świetle kryteriów obiektywnych. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze czy uwarunkowania chorobowe. Kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, przez uwzględnienie odczuć szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, w tym obyczajowych, wynikających z tradycji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997 nr 6 - 7, poz. 93).

Sąd powinien rozważyć, czy typowa, przeciętna osoba na miejscu pokrzywdzonego uznałaby określone zachowanie za naruszenie dobra osobistego oraz czy w odczuciu społecznym określone działanie może być zakwalifikowane jako naruszające dobra osobiste. Kryterium oceny, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, stanowią przy tym przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, LEX nr 6576; z dnia 12 listopada 1974 r., I CR 610/74, LEX nr 7611; z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976 Nr 11, poz. 251; z dnia 11 września 1981 r., II CR 297/81, LEX nr 8353; z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/98, OSP 1990 nr 9, poz. 330; z dnia 4 kwietnia 2001 r., III CR 323/00, LEX nr 365051; z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107; z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003 nr 9, poz. 121; z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00 LEX nr 55098; z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, LEX nr 188474; z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, LEX nr 197661; z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC - ZD 2011 nr 2, poz. 37; z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, Legalis). Uwzględnienie kryteriów obiektywnych przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, nie oznacza całkowitego pomijania czynnika subiektywnego w postaci odczuć żądającego ochrony, ale nie można im przypisać rozstrzygającego znaczenia. Naruszenie dobra osobistego należy więc rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych, nie pomijając subiektywnego, indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5, poz. 82 i z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 115). Nie każde zatem pozbawienie człowieka pewnych uprawnień jest ujmowaniem jego godności, uzasadniającym zastosowanie cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych. Zależy to bowiem od tego, czy w powszechnym odczuciu stanowi ono naruszenie godności człowieka, czy też opinia publiczna nie wiąże z nim takich konsekwencji. Dla oceny w tym zakresie istotne znaczenie mają rodzaj i charakter uprawnień, których człowiek został pozbawiony, sposób działania sprawcy, a także stosunek, jaki mają inni ludzie do faktu pozbawienia danej osoby tychże uprawnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia

25 kwietnia 1989 r., I CR 143/89, LEX nr 5282). Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1971 r., III PZP 33/70 (OSNCP 1971 nr 11, poz. 188), naruszeniem czci jest sformułowanie uwłaczającej czci każdego człowieka, w granicach przeciętnych ocen aktualnie stosowanych w społeczeństwie a nie w indywidualnym odczuciu osoby, która domaga się ochrony prawnej. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, należy mieć na uwadze nie tylko subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony, lecz także obiektywną reakcję opinii publicznej. Istotna jest przy tym dokładna analiza całego tekstu wypowiedzi, a nie badanie, czy dotarła ona do szerszego kręgu osób i jaki był jej faktyczny odbiór (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNCP 1976 Nr 11, poz. 251 z glosą J. S. Piątkowskiego, NP. 1977 nr 7 - 8, s. 1144). Zastrzega się przy tym, że odwołanie do obiektywnych kryteriów naruszenia dobra osobistego nie oznacza, że decydujące znaczenie ma reakcja, jaką dane zachowanie wywołuje, gdyż nie reakcja jest tu ważna, ale występująca w społeczeństwie opinia. O zniesławiającym charakterze wypowiedzi nie decyduje jej skutek w postaci reakcji otoczenia powoda, wyrażającej się zmianą w nastawieniu do niego; chodzi wyłącznie o opinię znajdującą wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC 2011 Zbiór dodatkowy B, poz. 37 oraz z dnia 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119).

Odnosząc się do zwyczajów środowiskowych w kontekście oceny naruszenia dóbr osobistych w relacjach między osobami z danego środowiska, orzecznictwo przyjmuje, że zwyczaje te mogą do pewnego stopnia usprawiedliwiać działania, które w innej sytuacji byłyby uznane za niedopuszczalne. Zaznacza się jednak, że zasady panujące w danej grupie społecznej mogą być uwzględniane tylko wtedy, gdy zarówno osoba, której dobra osobiste naruszono, jak i odbiorcy działania naruszającego należą do tego samego środowiska, na przykład odbiorców internetu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969 nr 11, poz. 200; z dnia 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119 i z dnia 18 stycznia 2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013 nr 7 - 8, poz. 94). Trzeba jednak zaznaczyć, że nawiązanie do zwyczajów środowiskowych może mieć także odwrotny skutek i prowadzić do stwierdzenia

naruszenia dobra osobistego przez zachowanie, które choć akceptowalne w innych przypadkach, w danym środowisku przyjmowane jest za godzące w dobra osobiste osoby należącej do danej społeczności.

W świetle art. 24 § 1 k.c. ochrona z tytułu naruszenia dobra osobistego przysługuje dopiero wówczas, gdy zachowaniu sprawcy naruszenia można przypisać przymiot bezprawności. O bezprawności decydują kryteria obiektywne. Bezprawne jest zachowanie sprzeczne z szeroko rozumianym porządkiem prawnym, a więc z normami prawnymi lub regułami postępowania wynikającymi z zasad współżycia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 1974 r., II CR 752/73, LEX nr 73881; z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976 nr 11, poz. 251; z dnia 25 października 1982 r., I CR 239/82, Legalis; z dnia 14 maja 2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004 nr 2, poz. 22). Ponieważ odpowiedzialność niemajątkowa z tytułu naruszenia dóbr osobistych jest oparta na zasadzie bezprawności a nie na zasadzie winy, dla skorzystania ze środków ochrony z art. 24 § 1 k.c. nie jest istotne, czy naruszenie było zawinione, ani czy było świadome. Sprawca naruszenia jest obowiązany do usunięcia jego skutków, nawet jeśli nie zdawał sobie sprawy z konsekwencji swego działania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 1981 r., II CR 297/81 Legalis; z dnia 19 października 1999 r., I CKN 979/98, MoP 1999 nr 12; z dnia 20 września 1999 r., III CKN 939/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 56 z glosą J. Sobczak, OSP 2000 nr 6, poz. 94; z dnia 7 listopada 2002 r., II CKN 1293/00, OSNC 2004 nr 2, poz. 27 z glosą J. Sieńczyło - Chlabicz, PiP 2004 nr 4, s. 116 i nast.; z dnia 14 maja 2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004 nr 2, poz. 22 z glosami Z. Radwańskiego; R. Tymiec, PiP 2004 nr 4, s. 120 i nast.).

Bezprawność zachowania sprawcy naruszenia dobra osobistego wyrażona jest w formie domniemania prawnego. Takie rozwiązanie w sposób korzystny dla pokrzywdzonego wpływa na rozłożenie ciężaru dowodu oraz ryzyka niewyjaśnienia okoliczności stanu faktycznego, od których zależy bezprawność. Pokrzywdzony nie musi zatem udowadniać, że zachowanie sprawcy naruszenia dobra osobistego było niezgodnie z prawem lub zasadami współżycia społecznego, ale - z uwagi na wzruszalność domniemania - sprawca naruszenia w celu zwolnienia się od odpowiedzialności musi udowodnić, iż jego zachowanie nie nosiło cech bezprawności. Dowód w tym zakresie polega na wykazaniu okoliczności, które w

konkretnej sytuacji uzasadniają uchylenie oceny określonego postępowania jako stanowiącego bezprawną ingerencję w sferę dóbr osobistych. Okoliczności te nazywane są w orzecznictwie, w nawiązaniu do siatki terminologicznej prawa karnego, kontratypami.

Do okoliczności wyłączających bezprawność zachowania sprawcy naruszenia dobra osobistego zalicza się: a) zgodę uprawnionego; b) działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego; c) wykonywanie prawa podmiotowego oraz d) ochronę uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego.

Spośród wymienionych kontratypów zasadnicze znaczenie ma działanie w ramach porządku prawnego. Jest ono okolicznością wyłączającą bezprawność zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego w świetle przepisów różnych dziedzin prawa. Ustalenie tej okoliczności wymaga stwierdzenia, że obowiązuje norma prawna upoważniająca do naruszenia dobra osobistego. Z zakresu prawa cywilnego można wskazać unormowania dotyczące obrony koniecznej (art. 423 k.c.), dozwolonej samopomocy (art. 343 § 2 k.c.) albo działania w stanie wyższej konieczności (art. 424 k.c.). Na gruncie procedury karnej nie dochodzi do bezprawnego naruszenia dóbr osobistych w wyniku stosowania przewidzianych Kodeksem postępowania karnego środków przymusu (zatrzymania osoby, tymczasowego aresztowania, wysłania listu gończego), a także w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności. Jednak w procesie o naruszenie dóbr osobistych osoby zatrzymanej należy badać okoliczności zatrzymania i prawidłowość stosowania przepisów regulujących tę instytucję (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1986 r., III CZP 17/86, OSNCP 1987 nr 10, poz. 145). Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 2017 r., I CSK 745/15 (LEX nr 2240406), czynności organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości związane z wypełnianiem ich ustawowych obowiązków nie mają charakteru działań niezgodnych z prawem także wtedy, gdy przeprowadzone postępowanie karne zakończyło się wydaniem prawomocnego wyroku uniewinniającego. Obywatele muszą bowiem w interesie ochrony dobra wspólnego, jakim jest bezpieczeństwo publiczne, ponosić ryzyko związane z legalnym wdrożeniem postępowania karnego. Jeżeli zachodzi uzasadnione

podejrzanie popełnienia przestępstwa, wszczęcie śledztwa lub dochodzenia jest działaniem zgodnym z prawem. Podobnie za takie uznać należy wniesienie aktu oskarżenia. Doznanie w takich okolicznościach przez osobę poddaną przymusowi postępowania karnego uszczerbku na dobrach osobistych, w tym na zdrowiu, nie rodzi odpowiedzialności pozwanego za ten uszczerbek z uwagi na legalność jego działania. Działaniami legalnymi, a przez to wyłączającymi bezprawność naruszenia dobra osobistego, są także działania podejmowane w ramach postępowania sądowego, jak zeznania w charakterze świadka, opinie biegłych, czy ujawnianie dokumentów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 1971 r., I CR 425/71, LEX nr 700; z dnia 4 kwietnia 2014 r., II CSK 407/13, OSNC 2015 nr 4, poz. 47). Nie uznaje się jednak za zgodne z obowiązującym porządkiem prawnym świadomego przedstawiania w trakcie postępowania sądowego nieprawdziwych faktów lub nierzetelnych ocen albo zbyt drastycznego prezentowania okoliczności sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lipca 1978 r., I CR 254/78, OSNCP 1979 nr 6, poz. 121 i z dnia 19 października 1989 r., II CR 419/89, OSPiKA 1990 nr 11 - 12, poz. 377). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 777/98 (LEX nr 51361) stwierdzono, że zeznanie w charakterze świadka w procesie karnym, jak również złożenie doniesienia do organów ścigania uznać należy za działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego. Nie sposób jednak stawiając tę ogólną tezę pominąć kwestię prawdziwości zarówno zeznań osoby przesłuchanej w charakterze świadka, jak i składanego w prawem przewidzianym trybie zawiadomienia o przestępstwie. Egzoneracja oparta na braku bezprawności z powodu działania w ramach porządku prawnego nie wchodzi w rachubę, gdy wykracza poza granice, jakie porządek ten zakreśla. Nie mieści się w ramach porządku prawnego niezgodne z prawdą oskarżenie innej osoby przed organami powołanymi do ścigania o popełnienie przestępstwa, a także popieranie takiego skarżenia przed sądem (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1982 r., IV CR 46/81, niepublikowanym).

Na gruncie prawa pracy za wyłączające bezprawność naruszenia dobra osobistego uznano zawiadomienie przez pracodawcę organów ścigania o przestępstwie popełnionym przez pracownika. W wyroku z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 573/97 (OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 197) Sąd Najwyższy skonstatował, że

pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 24 § 1 k.c.) za skutki postępowania karnego, które zostało przeprowadzone w związku z zawiadomieniem o przestępstwie popełnionym przez pracownika, wywołanego dokonaniem przez pracodawcę zawiadomieniem zgodnie z przepisem Kodeksu postępowania karnego, według którego każdy dowiedziawszy się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub policję. Jednocześnie zaznacza się, że zawiadamiający może ponieść odpowiedzialność, jeżeli świadomie przekazał informacje nieprawdziwe, albo formułując oskarżenia, kierował się złośliwością lub chęcią dokuczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 777/98, Legalis).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych, chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 1973 r., I PR 493/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 156, NP 1974 nr 10, s. 1395 z glosą J. Tyszki, NP 1975 nr 4, s. 590 z glosą B. Błachowskiej, NP 1976 nr 10, s. 1477 z glosą J.A. Piszczka; z dnia 6 marca 1991 r., I PR 469/90, OSP 1992 nr 5, poz. 117 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej, PS 1992 nr 9, s. 70 z glosą A. Szpunara; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 418/97, OSNAPIUS 1999 nr 2, poz. 44; z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNAPIUS 1999 nr 21, poz. 678; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPIUS 2002 nr 11, poz. 269, PiP 2003 nr 4, s. 126 z glosą H. Szewczyk). Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 marca 1994 r., III PZP 9/94 (OSNAPIUS 1994 nr 2, poz. 26) stwierdził, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że od tej zasady mogą istnieć wyjątki polegające np. na przekraczającym niezbędną miarę nadawaniu rozgłosu

przestępstwu, które następnie nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu karnym, czy też sięganiu w samodzielny postępowaniu wyjaśniającym do środków zewnętrznych, bez próby wyjaśnienia sprawy z osobą, którą podejrzewa się o popełnienie przestępstwa.

Nie nosi cech bezprawności działanie pracodawcy, który w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej przedstawia ocenę pracy pracownika, wskazując między innymi na jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku, jeśli czyni to w celu uzyskania stanowiska tego organu związkowego w przedmiocie zamierzonego rozwiązania stosunku pracy, o ile nie kieruje się złośliwością w celu szkodenia dobremu imieniu pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 grudnia 1970 r., II PR 371/70, LEX nr 14102 oraz z dnia 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 419). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1973 r., II PR 31173 (LEX nr 14237), podkreślano, że pracodawca obowiązany jest do udzielenia organom związków zawodowych i organów państwowych informacji niezbędnych dla udzielenia odpowiedzi na skargi jego pracowników wnoszone do tych organów, w związku z trwającym lub rozwiązany stosunkiem pracy. Działanie takie nie jest bezprawne i nie uzasadnia odpowiedzialności pracodawcy z mocy art. 23 i art. 24 k.c. także i wówczas, gdy przekazane przez niego informacje lub dane są dla pracownika niekorzystne, jeśli nie wykraczają poza sferę objętą stosunkiem pracy.

Za działanie na podstawie prawa uważa się zamieszczenie w opinii o podwładnym uwag dotyczących jego życia prywatnego i rodzinnego, jeżeli działanie takie nakazują wewnętrzne przepisy służbowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1991 r., I PR 469/90, OSNAPiUS 1992 nr 5, poz. 117), a także sporządzenie i zamieszczenie w aktach osobowych pracownika notatki służbowej o jego zachowaniu, zgodnie z zasadami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), nawet jeśli zawiera ona niekorzystne dla pracownika stwierdzenia na temat jego kwalifikacji i przydatności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2003 nr 6, poz. 83). Jednakże pracownik może dochodzić na drodze

sądowej ochrony swego dobra osobistego, które zostało naruszone przez pracodawcę wskutek świadomego wystawienia mu krzywdzącej i nieprawdziwej opinii (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1967 r., III PZP 41/67, OSNC 1968 nr 5, poz. 91). Sformułowania godzące w cześć i dobre imię człowieka, a zbędne z punktu widzenia potrzeb opinii, stanowią naruszenie tych dóbr osobistych. Natomiast sądy ocenne, nawet ujemne, lecz niezbędne w danych okolicznościach i niepozbawione *prima facie* podstaw, nie noszą cech bezprawności (uchwała Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 1975 r., V PZP 10/75, LEX nr 12337 oraz wyroki: z dnia 20 grudnia 1968 r., II PR 549/68, LEX nr 14000; z dnia 2 grudnia 1970 r., II PR 371/70, LEX nr 14102; z dnia 5 maja 1972 r., II PR 90/72, LEX nr 12245; z dnia 24 października 1972 r., I PR 302/72, LEX nr 12257; z dnia 6 grudnia 1973 r., I PR 493/73, LEX nr 12291; z dnia 18 kwietnia 1974 r., II PR 71/74, LEX nr 14252; z dnia 21 stycznia 1977 r., V PRN 3/76, LEX nr 13488; z dnia 12 marca 1981 r., II CR 480/80, LEX nr 16441; z dnia 30 października 1981 r., II CR 384/81, LEX nr 8364; z dnia 20 lutego 1996 r., I CRN 250/95, LEX nr 24928; z dnia 16 lutego 2001 r., IV CKN 252/00, LEX nr 47515; z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 270/04., OSNP 2006 nr 9 - 10, poz. 144; z dnia 10 października 2007 r., II PK 42/07, LEX nr 419149; z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, LEX nr 508341; z dnia 10 czerwca 2014 r., I PK 310/13, LEX nr 1563426).

Analiza powyższych orzeczeń Sądu Najwyższego pozwala na sformułowanie konkluzji, że działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność naruszenia dobra osobistego, ale pod pewnymi warunkami. W ogólności bezprawność oznacza bowiem zachowanie niezgodne (sprzeczne) z prawem. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury, to działanie w ich ramach (często wkraczające w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych) z reguły nie jest bezprawne. Jeżeli jednak w toku takich prawnie uregulowanych procedur dochodzi do wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania, to nie jest wykluczone uznanie bezprawności takiego działania. Inaczej mówiąc, nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania, ale jeżeli wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku tychże

procedur, może - przy spełnieniu powyższych przesłanek - zostać uznane za bezprawne. Działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, by wyłączyć bezprawność, musi być zatem dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami, a nadto powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należytą ostrożnością i przez osobę uprawnioną; nie może też wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 1967 r., II CR 328/67, LEX nr 6256; z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 777/98, LEX nr 51361; z dnia 9 maja 2000 r., IV CKN 31/00, LEX nr 52650; z dnia 7 listopada 2000 r., I CKN 1149/98, LEX nr 50831).

Uwagi te dotyczą także naruszenia dóbr osobistych pracownika w trakcie prowadzonego przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.

Wprawdzie złożenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, a także prowadzenie takiego postępowania, jeżeli nie wykracza poza granice działania w ramach porządku prawnego, nie jest bezprawne w rozumieniu art. 24 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 152/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 266 i z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 393/04, OSNP 2006 nr 11 - 12, poz. 176). Jak jednak zauważył Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 673/99 (OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 491), nie jest wyłączona sądowa ochrona dóbr osobistych (czci i dobrego imienia) pracownika na podstawie art. 23 i art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdy domaga się on usunięcia skutków naruszenia, które nastąpiło w toku lub w związku z prowadzonym przeciwko niemu postępowaniem dyscyplinarnym. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 2003 r., I PK 414/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 344) stwierdził, że organy postępowania dyscyplinarnego działają na podstawie i w granicach przepisów prawa, mają zatem obowiązek stosowania przepisów, w tym ustawy i rozporządzenia, w oparciu o które działają i jeżeli tak czynią, ich postępowanie nie może być uznane za bezprawne. Natomiast inną kwestią jest to, czy organy postępowania dyscyplinarnego prawidłowo interpretowały i stosowały przepisy regulujące jego przebieg, gdyż błędy w tym zakresie mogą być uznane za prowadzące do bezprawności działania. Wprawdzie działanie w ramach porządku prawnego (w ramach "kompetencji") wyłącza bezprawność naruszenia dóbr

osobistych w rozumieniu art. 24 k.c., ale pod warunkiem, że w toku działania w ramach prawnie uregulowanych procedur nie doszło do ich wyraźnego i poważnego naruszenia w wyniku zachowań wykraczającego poza cel i niezbędność postępowania dyscyplinarnego. Nie można więc uznać za zasadne, aby dla oceny bezprawności działania organów dyscyplinarnych podejmujących czynności w stosunku do pracownika, wystarczające było ustalenie, że działały one w toku prawnie uregulowanego postępowania dyscyplinarnego. Dla uznania, że było to działanie w ramach porządku prawnego (niedotknięte bezprawnością), potrzebna jest jeszcze ocena, czy organy te prawidłowo interpretowały i stosowały przepisy. Podobny pogląd wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 r., V CSK 479/15 (LEX nr 2053648).

Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 marca 2019 r., I PK 269/17 (niepublikowanym), celem normy prawnej wyrażonej w art. 11¹ k.p. jest kształtowanie w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników. Dlatego samo stwierdzenie, że zachowania pracodawcy mieściły się jego ogólnych uprawnieniach w relacjach z pracownikami, nie wystarcza do uznania braku bezprawności tychże zachowań. Z uwagi na potrzebę eliminacji instrumentalnego traktowania pracowników, leżącej u podstaw art. 11¹ k.p., konieczne jest bowiem uwzględnienie okoliczności faktycznych, w jakich pracodawca działał i sposobu, w jaki korzystał z przysługujących mu względem pracownika uprawnień.

Wracając na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że powód W. J. dochodzi swoich roszczeń z tytułu naruszenia tych dóbr osobistych, jakimi są skatalogowane w art. 23 k.c. i wymienione w art. 11¹ k.p. wartości w postaci dobrego imienia (czci zewnętrznej) oraz godności, także pracowniczej (czci wewnętrznej), a nadto zdrowie. Naruszenia tych dóbr upatruje zaś w sposobie wszczęcia i prowadzenia wobec niego postępowania wyjaśniającego. W stosunku do powoda wdrożono bowiem nieformalną procedurę mającą na celu wyjaśnienie okoliczności wskazanych w anonimowym piśmie, jakie wpłynęło do Oddziału Regionalnego KRUS w Ł. w dniu 21 listopada 2014 r., w ramach której skarżący został pozbawiony wszelkich praw. Nie zawiadomiono go bowiem o wszczęciu i prowadzeniu postępowania wobec jego osoby, nie zaznajomiono ze

zgromadzonym materiałem i nie umożliwiono obrony przed stawianymi zarzutami. Fakt, że postępowanie dotyczące osoby powoda prowadzono niejako za jego plecami, nie informując go o celu wizyty komisji w dniu 5 grudnia 2014 r. i utrzymując w nieświadomości co do rzeczywistych przyczyn przesłuchiwania załogi, a następnie nie przedstawiając wyników kontroli, oznacza, że potraktowano skarżącego przedmiotowo a nie podmiotowo. Niewątpliwie takie zachowanie pracodawcy naruszało poczucie godności, także godności pracowniczej, powoda. Jednocześnie trudno uznać tak prowadzone postępowanie za zapewniające dyskrecję i nienarażające powoda na przykre dla niego domysły i komentarze załogi placówki, co z kolei zagrażało jego dobremu imieniu. Nie sposób zgodzić się z tezą, że wszczęte przez pracodawcę postępowanie wewnątrzzakładowe nie było tematem dyskusji pracowników Placówki Terenowej KRUS w P.. Skoro, jak przyznaje sam pozwany, sytuacja wywołana anonimem była nietypowa i delikatna, to wdrożona na skutek tegoż anonimu procedura nie była codzienną praktyką pracodawcy i jest rzeczą oczywistą, że przyjazd do placówki komisji zaopatrzonej w specjalne pełnomocnictwa, przesłuchującej pracowników i sporządzającej notatki, musiał wzbudzić zainteresowanie i pytania o przyczyny oraz cel tej wizytacji. Jeśli zaś pytania dotyczyły, między innymi, relacji personalnych i sposobu traktowania podwładnych przez przełożonych (a powód należał do kierownictwa placówki) oraz (przynajmniej w przypadku dwóch przesłuchiowanych pracowników) molestowania seksualnego, u pracowników mogło powstać przeświadczenie, że pracodawca ma uzasadnione podstawy, by podejrzewać skarżącego o tego rodzaju naganne zachowania.

Pozwana KRUS Oddział Regionalny w Ł. broniąc się przed zarzutami powoda, podnosiła, że działała w granicach prawa, wyznaczonego przepisami Kodeksu pracy dotyczących mobbingu oraz przepisami wewnątrzzakładowymi.

Wypada zatem przypomnieć, że art. 94³, dodany do Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (§1 i 2) i uprawnia pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (§ 3), a jeśli

wskutek mobbingu pracownik rozwiązał stosunek pracy, może domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (§ 4). Podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing na podstawie przepisów prawa pracy jest pracodawca. Nie ma przy tym znaczenia, czy mobberem (osobą stosującą mobbing) był pracodawca czy też pracownik. Adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94³ k.p. jest zawsze podmiot zatrudniający. Z wykładni systemowej wynika, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy (przewidziana art. 94³ § 3-4 k.p.) jest skutkiem naruszenia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.).

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi można rozpatrywać na trzech poziomach: po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób podejmujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy – art. 31 k.p.), po drugie, o obowiązek pracodawcy eliminowania mobbingu w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, o obowiązek zapobiegania mobbingowi, czyli stosowania „prewencji antymobbingowej”. Skutkiem niedopełnienia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 94³ § 3-4 k.p. Obowiązek zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia spoczywa zatem na pracodawcy w związku z naruszeniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy niezależnie od tego, czy pracownik, który doznał rozstroju zdrowia, był prześladowany przez pracodawcę (osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy), czy też przez innego pracownika. Odpowiedzialność za działania innych osób wynika z naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca odpowiada nie tylko za krzywdę będącą skutkiem jego własnych działań, ale także za zaniechanie dążenia do wyeliminowania mobbingu (na tym polega obowiązek przeciwdziałania mobbingowi).

Według judykatury, obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238). Podobnie w doktrynie przyjmuje się, że obowiązek ten nie polega jedynie na usunięciu skutków zjawiska mobbingu, ale także do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki (H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 482). Tym samym następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p.

Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. W celu wykonania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony jednych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, wypowiedzenie stosunku pracy, także rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy.

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie przez Sądy obu instancji postępowania zainicjowanego anonimem z dnia 21 listopada 2014 r. jest sporo niekonsekwencji. Sąd Okręgowy twierdzi, że niewątpliwie treść wspomnianego anonimu stanowi naruszenie czci, godności i dobrego imienia powoda, jednak pozwany nie miał na nią żadnego wpływu. Tymczasem to właśnie ów anonim skłonił pracodawcę do wszczęcia kwestionowanego przez powoda postępowania wewnątrzzakładowego. Potwierdza to sporządzone w dniu 8 grudnia 2014 r. przez członków komisji pismo wewnętrzne, zatytułowane Relacja z wizytacji z dnia 5 grudnia 2014 r. w Placówce Terenowej w P. w związku z pismem sygnalizującym występujące tam nieprawidłowości. W zatem to nie potrzeba przeprowadzenia ogólnej kontroli

funkcjonowania placówki, ale zawarte we wspomnianym anonimie sugestie pod adresem wymienionych w nim osób skłoniły dyrektora Oddziału KRUS w Ł. do podjęcia czynności sprawdzających. Zdaniem Sądu drugiej instancji, postępowanie to – wzorem procedury karnej - prowadzone było w sprawie, a nie przeciwko konkretnej osobie. Nie wskazał przy tym przepisów regulaminu, które wprowadzałyby takie karnistyczne wyodrębnienie etapów postępowania. Co więcej – jak zauważono wyżej - samo postępowanie wszczęto i prowadzono na podstawie anonimu dotyczącego konkretnych osób i konkretnych, przypisywanych im zachowań, i to zachowań stanowiących delikty dyscyplinarne i zarazem czyny karalne (mobbing, molestowanie seksualne).

Sądy orzekające w sprawie widzą usprawiedliwienie dla podjęcia tegoż postępowania w przepisach Kodeksu pracy, obligujących pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi i ustanawiających odpowiedzialność odszkodowawczą za niedopełnienie tego obowiązku wobec pracownika, który na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Jeśli tak, to postępowanie to powinno toczyć się zgodnie z przyjętą u pozwanego procedurą antymobbingową. Tymczasem nie ustalono, aby taka specjalna procedura została wprowadzona przez pracodawcę. Jedynie w Kodeksie etyki pracowników KRUS, wprowadzonym zarządzeniem z dnia 18 grudnia 2014 r., stwierdzono, że właściwe relacje pomiędzy kierownictwem a pracownikami oparte na wzajemnym zaufaniu, tworzą sprzyjające środowisko pracy, w którym pracownik czuje się bezpieczny, ma odpowiednie warunki do rozwoju osobistego i utożsamia się z Kasą (§ 5). W stosunku do podwładnych przełożeni okazują należny im szacunek, nie nadużywają władzy wynikającej z zależności służbowej, są uczciwi, obiektywni i sprawiedliwi (§ 5 pkt 4). Pracownicy są zaś zobowiązani do przeciwdziałania zachowaniom noszącym znamiona mobbingu, w szczególności informując przełożonych lub pracodawcę o tego rodzaju zachowaniach (§ 6 pkt 5).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, podstawą prawną powołania przez Dyrektora Oddziału Regionalnego KRUS wspomnianej komisji był natomiast § 3 ust.3 oraz § 4 pkt 1-3 i 5 oraz § 5 pkt 7 Regulaminem Organizacyjnym Oddziału Regionalnego KRUS w Ł.. W świetle powołanych unormowań, dyrektor bezpośrednio nadzoruje Placówkę Terenową w P. oraz odpowiada za całokształt

działalność oddziału i podległych placówek, jak też prowadzi politykę kadrową, dba o „inne czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” oraz rozstrzyga o sposobie załatwienia spraw nieujętych w regulaminie. W ocenie Sądu, dyrektor E. N., która udzieliła pełnomocnictwa dwóm pracownikom oddziału do przeprowadzenia postępowania mającego na celu ocenę warunków i organizację pracy w Placówce Terenowej KRUS w P.. działała w ramach swoich uprawnień na podstawie powołanego § 4 ust. 5 oraz § 5 pkt 7 Regulaminu Organizacyjnego Oddziału Regionalnego KRUS w Ł.. W zakresie dbania o sprawy kadrowe i wykonywanie innych czynności z zakresu prawa pracy (tutaj chodziło o podejrzenie mobbingu) miała bowiem uprawnienie, aby rozstrzygnąć o sposobie załatwienia sprawy anonimu podpisanego przez pracowników placówki KRUS w P., jako sprawy nieujętej w regulaminie. Tymczasem takie ogólne uprawnienia regulaminowe dla dyrektora oddziału nie upoważniały do wszczynania wobec pracownika bliżej nieokreślonych, nieformalnych procedur antymobbingowych, w trakcie których pozbawiony był on wszelkich gwarancji należnych stronie takiego postępowania i możliwości obrony przed stawianymi zarzutami. W żadnej prowadzonej przeciwko pracownikowi, nawet dozwolonej przepisami prawa pracy procedurze wewnątrzzakładowej, nie można bowiem traktować pracownika przedmiotowo, pozbawiając go prawa realnej obrony swoich interesów i naruszając jego dobra osobiste.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.