



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Ewa Stryczyńska

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.G.

przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w B.

z udziałem interwenienta ubocznego M.P.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 26 marca 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

z dnia 30 sierpnia 2022 r., sygn. akt III APa 5/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i znosi postępowanie przed Sądem
Apelacyjnym w Gdańsku w całości oraz przekazuje sprawę temu
Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Ewa Stryczyńska Jarosław Sobutka Agnieszka Żywicka

UZASADNIENIE

M.G. wniosła powództwo przeciwko Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w B. W toku postępowania powódka sprecyzowała, że domaga się zapłaty kwoty 130.000 zł w związku z naruszeniem dóbr osobistych w postaci prawa do wypoczynku i zdrowia, prawa do higienicznych i bezpiecznych warunków pracy, godności, nietykalności mieszkania, tajemnicy korespondencji i prawa do więzi rodzinnej.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z 5 listopada 2021 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (pkt I). oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II). wyrokowi w pkt I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt III), zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3.863,70 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV) i kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa (pkt V).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych:

M.G. pracowała w Okręgowej Inspekcji Pracy w B. na stanowisku starszego inspektora pracy. Powódka została przyporządkowana do nowo utworzonej Sekcji Legalności Zatrudnienia (SLZ), do której zadań należało wykonywanie i nadzorowanie czynności w kwestii legalności zatrudnienia, pracy cudzoziemców, działalności agencji pracy tymczasowej, podejmowania pracy przez osoby bezrobotne, opłacania składek na Fundusz P..

W ocenie powódki naruszenie jej dobra osobistego w postaci prawa do wypoczynku i zdrowia miało polegać na tworzeniu planów pracy niemożliwych do zrealizowania, utrudnianiu wykorzystania urlopu wypoczynkowego, przymuszania do pracy w nadgodzinach, w tym w weekendy, kilkukrotnym nakładaniu na Sekcję Legalności Zatrudnienia nowych zadań, kontroli zwolnień lekarskich czy wezwania do wykonania czynności służbowych, tj. napisania notatki dot. czynności kontrolnych wykonanych przed zwolnieniem lekarskim (15 maja 2015 r.) oraz wezwania do stawienia się u pracodawcy celem kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia.

W opinii Sądu pierwszej instancji powódka nie wykazała aby pracodawca tworzył plany pracy niemożliwe do zrealizowania. W wiadomości e-mail wysłanej 6 listopada 2014 r. A.D. poinformowała pracowników SLZ o konieczności wsparcia

sekcji obciążonej 200 skargami. Wobec tego w listopadzie i grudniu 2014 r. każdy z pracowników otrzymał dodatkowe kontrole do wykonania. Powódka otrzymała dodatkowo 6 kontroli w listopadzie i 5 w grudniu. Pozostali pracownicy otrzymali średnio 12 dodatkowych kontroli. Od stycznia do marca 2015 r. powódka wykonała 9 kontroli u 9 przedsiębiorców.

W okresie od 21 do 29 stycznia 2015 r. powódka miała zaplanowany dłuższy urlop wypoczynkowy. Powódka akcentowała okoliczność „przerwania” urlopu wypoczynkowego. Co początkowo łączyła z potrzebą poprawienia upoważnienia, ale już w trakcie przesłuchania wiązała wyłącznie z koniecznością skanowania dokumentów. Powódka starała się wykazać, że nie miała innego wyjścia niż powrót z zaplanowanego wcześniej wyjazdu w góry i że - choć nie zostało to wprost wyartykułowane - domyślnie została do tego zobligowana przez postawę przełożonego.

D.M.1 zeznała, że powódka nie dostała polecenia powrotu do pracy. Wskazały tak również M.P. i A.D. Nie wynika to także z wiadomości e-mail. D.K., zajmująca stanowisko zastępcy OIP, zeznała w tożsamy sposób, podobnie jak świadkowie D.M.2 i R.P., którzy wyraźnie podkreślili, że sporządzanie planu pracy oraz jego korygowanie (a w konsekwencji tworzenie projektu upoważnienia lub jego korekta) stanowi wyłączny obowiązek inspektora pracy.

Co istotne, powódka nie dokonała jeszcze w ramach tej kontroli jakiegokolwiek czynności, która na skutek wadliwego upoważnienia oraz zbyt późnego przedłożenia prawidłowego upoważnienia mogłyby okazać się nieskuteczne i wymagające powierzenia. Był to dopiero początek kontroli, a powódka zdażyła jedynie powiadomić pracodawcę o planowanej kontroli i jej zakresie. Decyzja powódki o podjęciu w/w działań została zatem podjęta przez nią samowolnie, wbrew intencji przełożonych i niezgodnie z zaakceptowanym przez pracodawcę wnioskiem urlopowym. Co więcej, co przyznała powódka w toku przesłuchania, powódka nawet po skorygowaniu upoważnienia (co zajęło by jej nie więcej niż kilka minut) zamierzała korzystać nadal z urlopu, tj. w dalszym ciągu wypoczywać, natomiast zrezygnowała z tego ze względu na zaangażowanie się skanowanie w tym czasie dokumentacji do wniosku o specjalizację. Jak natomiast podkreślali wspomniani świadkowie robienie specjalizacji stanowi czynność dodatkową, wykraczającą poza spectrum

powierzonych zadań inspektora pracy. Nikt powódce tego zatem nie zlecił, lecz dobrowolnie zdecydowała się na podniesienie swoich kwalifikacji i starania o związany z tym awans zawodowy. Trudno zatem zgodzić się z twierdzeniem powódki, że skanując w/w dokumentację wykonywała swoją pracę zawodową.

W kwestii kontroli zwolnień lekarskich Sad Okręgowy wyjaśnił, że zdecydowała o tym M.P., do czego jednak - jako reprezentant pracodawcy - miała prawo. Wobec tego podjęto trzykrotną próbę skontrolowania powódki, jednak nie zastano jej w miejscu zamieszkania, w związku z czym OIP wysłała do powódki pismo z 6 czerwca 2016 r., w którym nakazała jej stawienie się w B..

Powódka zarzuciła także wezwanie jej do wykonania czynności służbowych w okresie niezdolności do pracy, tj. napisania notatki dotyczącej czynności kontrolnych przed zwolnieniem lekarskim (15 maja 2015 r.). A.D. wskazała, że w sytuacji gdy pracownik przechodził na zwolnienie lekarskie, konieczne było uzyskanie informacji na temat statusu poszczególnych kontroli i wykonanych czynności, aby obowiązki te mogły być dalej wykonywane.

W opinii Sądu pierwszej instancji ciężko traktować jako polecenie służbowe chęć uzyskania przez pracodawcę podstawowych informacji w przedmiocie podejmowanych czynności przez inspektora i konieczności ich dalszego kontynuowania. Trudno takie polecenie traktować zatem jako naruszenie prawa do wypoczynku, czy też do ochrony zdrowia, zwłaszcza że znajduje ono pełne usprawiedliwienie m.in. w pozycji inspekcji pracy, jej roli, specyfice i randze powierzonych zadań.

Zdaniem powódki pozwany dokonał naruszenia jej prawa do higienicznych i bezpiecznych warunków pracy - w tym zakresie powołała się na zasłabnięcie na ulicy 18 grudnia 2014 r. podczas wykonywania obowiązków służbowych oraz powołanie zespołu powypadkowego dopiero po 3 miesiącach. Wypada przypomnieć, że powódka tę okoliczność zgłosiła T.B. telefonicznie wskazując, że podczas czynności kontrolnych doszło do wzrostu ciśnienia i zasłabnięcia, przy czym wówczas nie dokonała zgłoszenia wypadku przy pracy, a dopiero później domagała się podjęcia działań przez pracodawcę. W aktach niniejszej sprawy znajduje się opinia biegłego sądowego w zakresie chorób wewnętrznych z 11 lipca 2016 r., w której zostało wskazane m.in., że nadciśnienie tętnicze rozpoznane u powódki jest chorobą układu

krążenia, które nieleczone latami wraz zaburzeniami gospodarki lipidowej i nadwagą może prowadzić do choroby niedokrwiennej serca lub zawału mózgu. Powódka wiedziała, że choruje na to schorzenie i że ma wysoki poziom lipidów oraz nadwagę, jak również była świadoma zagrożeń z tym związanych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że pracodawca ma nakaz zapewniania odpowiednich warunków pracy, ale też obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (art. 94 pkt 2a i 4 k.p.). Powódka nie wykazała, by takie dobro zostało w jej przypadku naruszone. Incydent związany z podwyższonym ciśnieniem w toku czynności kontrolnych nie został nawet uznany za wypadek przy pracy, lecz stanowił efekt - co wyjaśnił lekarz internista - długoletniego schorzenia układu krążenia, o którym powódka wiedziała. Za skutki choroby samoistnej nie powinna zatem obarczać pracodawcy.

Kolejnym dobrem osobistym, które według powódki naruszył pozwany jest godność. W art. 23 k.c. jako dobro osobiste została wymieniona część człowieka, a w art. 11¹ k.p. mowa jest o godności pracownika. W ocenie powódki, naruszenie czci (godności) miało nastąpić poprzez takie działania pozwanego jak: odmowa odbycia specjalizacji (i w związku z tym utrata poczucia własnej wartości i przydatności do wykonywania zawodu), mimo spełnienia wszystkich przesłanek i otrzymywania wcześniej najlepszych ocen kwalifikacyjnych, odebranie nagród za efekty pracy uzasadniając to zasadnością składanych na nią skarg (skarga złożona przez J.Z. okazała się bezzasadna, gdyż nie istniał obowiązek wylegitymowania osób przebywających w miejscu kontroli) oraz zarzucanie błędnego przeprowadzenia kontroli u C. S.A. i błędnej odpowiedzi na skargę złożoną na tego pracodawcę (polecenie wysłania odpowiedzi na skargę przez epuap nie było skierowane do powódki, a to ona została obarczona odpowiedzialnością za to), a także odczytywanie fragmentów pozwu powódki na spotkaniu pracowników Sekcji Legalności 9 września 2015 r.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powódka zdaje się jednak nie dostrzegać, że jej ostatnia ocena za 2014 r. nie była tak korzystna jak wcześniej wystawiane. W tym okresie wpłynęły także skargi na czynności powódki ze strony kontrolowanych podmiotów, które wbrew jej twierdzeniom nie okazały się bezzasadne. Nie można

także abstrahować od zeznań świadków, którzy wyraźnie podkreślili nieobligatoryjny charakter specjalizacji. Zważywszy na zarzuty wobec powódki, czy też jej postawę (m.in. żądanie zmniejszenia liczby kontroli, niechęć do prowadzenia szkoleń, trudności w komunikacji z przełożonymi), trudno się dziwić GIP, że analizując wszystkie w/w aspekty jej pracy nie udzielił swojej zgody.

Odnosząc się do kwestii nagród Sąd Okręgowy wskazał, że w grudniu 2014 r. pracownikom pozwanego wypłacone zostały nagrody za efekty pracy w ostatnim kwartale, powódka otrzymała nagrodę w wysokości 50% kwoty bazowej, natomiast za pierwszy kwartał 2015 r. powódka została jej pozbawiona. W wiadomości e-mail z 18 grudnia 2014 r. A.D. wyjaśniła, że obniżenie wysokości nagrody do wskaźnika 0.5 było związane ze słabymi wynikami w pracy. Podobnie wskazywała M. P. w pismach przesyłanych powódce (np. w piśmie z 18 czerwca 2015 r.) wyjaśniając, że nie może być mowy o przyznaniu nagrody pracownikowi, który pracuje nieefektywnie, niesumienne, nierzetelnie i na którego zgłaszane są skargi, a taki stan rzeczy w przypadku powódki miał miejsce w opiniowanym okresie. Ponadto powódka wykonała w ocenianym okresie wrzesień-listopad 2014 r. 11 kontroli, podczas gdy pozostali pracownicy Sekcji Legalności od 17 do 21, nie miała przydzielonej dużej ilości skarg.

Sąd Okręgowy zaznaczył przy tym, że osoby, które zeznawały w niniejszym postępowaniu, nadal oceniały powódkę jako bardzo dobrego inspektora i powoływały się na pozytywne oceny jej pracy. Dobre imię powódki nie zostało zatem naruszone tylko dlatego, że zabrano jej koordynację tematu, nie dopuszczono do specjalizacji, zmniejszono za jeden z kwartałów nagrodę, czy też oceniono gorzej kilka wybranych kontroli (m.in. z uwagi na częściowo zasadne skargi). Oczywiście te działania pracodawcy, zwłaszcza odmowa zrobienia specjalizacji umożliwiającej awans poziomy, zapewne wywołały u niej negatywne odczucia, czemu powódka dawała wielokrotnie wyraz w toku procesu. Nie były to jednak działania bezpodstawne po stronie pracodawcy, a tym bardziej bezprawne. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby opisane zachowanie przełożonych nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działaniami zmierzającymi do zdyskredytowania jej jako pracownika.

Zdaniem powódki doszło również do naruszenia tajemnicy korespondencji przez otwarcie 17 kwietnia 2015 r. przez T.B. przesyłki skierowanej do powódki przez GIP. Świadek T.B. w trakcie przesłuchania oznajmiła, że nie pamięta tych okoliczności, wobec czego nie była w stanie wypowiedzieć się na ten temat, jednakże w aktach sprawy znajduje się sporządzona przez nią notatka na otwartej uprzednio kopercie, z której wynika, że omyłkowo otworzyła przedmiotową przesyłkę. Świadek wyjaśniła, że skoro sporządziła notatkę o tej treści, to sytuacja taka rzeczywiście miała miejsce. Wskazała też, że w przypadku przesyłek kierowanych do inspektorów, na których znajdował się dopisek „inspektor” i nie było zastrzeżenia „do rąk własnych” (tak jak w spornym przypadku), taką korespondencję otwierano. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika jednak, aby otwarcie koperty z odpowiedzią GIP na skargę powódki stanowiło celowe działanie, ukierunkowane na naruszenie tajemnicy korespondencji.

Niezasadne było też roszczenie o naruszenie prawa do więzi rodzinnej poprzez jej zerwanie z mężem, stres, odreagowywanie na najbliższych czy wyprowadzkę z mieszkania. Nie doszło bowiem do zerwania lub więzi rodzinnej, a powódka oraz świadkowie K. i G. G. sami przyznali, że po jej zwolnieniu doszło do poprawy relacji z mężem. Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew wypowiedziom rodziny G., nie sposób dostrzec racjonalnego związku przyczynowo-skutkowego między coraz częstszyymi gwałtowniejszymi kłótniami małżonków G. a sytuacją w pracy. Jeżeli powódka faktycznie cały czas w drugiej połowie 2014 r. narzekała na OIP, i to w stopniu irytującym pozostałych domowników, świadczyłoby to wyłącznie o pewnej obsesji powódki na punkcie OIP, za którą jednak M. P. nie ponosiła jakiejkolwiek odpowiedzialności i na którą nie miała wpływu. Tym bardziej sytuacja powódki w pracy nie mogła wpływać bezpośrednio na relacje małżonków w okresie ponad rocznej absencji chorobowej powódki. W tym bowiem czasie utraciła ona jakąkolwiek łączność ze środowiskiem pracy, w tym z przełożonymi, których działania opisywała jako opresyjne.

Powódka i członkowie jej rodziny powoływali się nadto na dyskryminację płacową powódki oraz na pogorszenie się sytuacji finansowej powódki po rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Okoliczności te mogły wpłynąć na sytuację majątkową rodziny powódki. Powódka uzyskała jednak stosowną rekompensatę za

stwierdzoną dyskryminację, otrzymując odszkodowanie (ponad 20.000 zł) niwelujące stwierdzoną różnicę w zarobkach. Została także przywrócona do pracy i zasądzono na jej rzecz stosowne odszkodowanie (około 15.000 zł) za okres pozostawania bez pracy.

Samo rozwiązanie stosunku pracy - w chwili podejmowania decyzji o zwolnieniu i podejmowaniu prób złożenia oświadczenia woli - było zgodne z art. 64 ust. 4 ustawy z 14 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a także - co zostało przesądzone m.in. przez Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną powódki - nie naruszało przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Powódka - jako przejawy naruszenia dóbr osobistych - powoływała się także na odmowę rozliczenia delegacji. Do kwestii rozliczenia delegacji odnosiła się większość świadków wskazując, że powódka nie złożyła niezbędnej dokumentacji (nie rozliczyła się zgodnie z obowiązującym regulaminem), a jedynie przesłała pismo z prośbą o rozliczenie delegacji, załączając bilety P., z których nie wynikały jednak godziny podróży służbowej. Wniosek powódki dotyczący podróży z 24 marca 2015 r. wpłynął dopiero 26 czerwca 2016 r., a więc niezgodnie z zapisami regulaminu w ciągu 7 dni od zakończenia podróży.

Ostatnim ze wskazywanych dóbr osobistych, których naruszenia dopuścić się miał pozwany to nietykalność mieszkania. Podstawą zarzutu były parodniowe przyjazdy poszczególnych pracowników pozwanego do domu rodzinnego powódki (27, 28 i 30 maja oraz 9 i 10 czerwca), obserwacja domu - na tyle długa, że doprowadziła do interwencji Policji - wydzwanianie domofonem, nagabywanie sąsiadów lub pracowników poczty. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że rzeczywiście pracownicy pozwanego kilkakrotnie przyjeżdżali pod znane pozwanemu adresy, pod którymi mogła przebywać powódka, w szczególności pod dom w K., gdzie przebywali wówczas mąż i córka powódki. Pozostałe zachowania także znalazły potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, w tym w notatkach służbowych sporządzanych przez pracowników pozwanego, którzy podejmowali w/w działania. Prawo do nietykalności mieszkania, o którym mowa w art. 23 k.c., to prawo nie tylko do ochrony przed ingerencją fizyczną, ale też prawo do ochrony przed ingerencją niematerialną w sferę nietykalności mieszkania.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, o ile pracodawca może składać oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy również poza zakładem pracy, w tym w miejscu jego zamieszkania, to jednak dokonując takiego wyboru miejsca składania oświadczenia woli, a tym samym przenosząc określone sprawy zawodowe pracownika - i to tak doniosłe w skutkach oraz budzące znaczne emocje jak zwolnienie z pracy - na grunt jego życia rodzinno-prywatnego winno się zachować pewien umiar, wyznaczany chociażby właśnie przez omówione dobro osobiste związane z nakazem respektowania miru domowego pracownika (nietykalności jego miejsca zamieszkania). Pracownicy pozwanego 5-krotnie przyjeżdżali do domu mieszkalnego rodziny powódki w celu wręczenia jej pisma rozwiązującego stosunek pracy. 28 maja 2016 r. (sobota) spędzili prawie 6 godzin przed domem powódki, czekając na nią już od godziny 6:50.

Zdaniem Sądu Okręgowego zostały tu przekroczone dopuszczalne granice, w obrębie których można było zaakceptować fakt stawienia się w miejscu zamieszkania przedstawicieli pracodawcy w celu przekazania pisma rozwiązującego stosunek pracy. Wielogodzinne przebywanie pod domem powódki, obserwowanie go z różnych miejsc, i to również w dniu wolnym od pracy, kiedy w swoich domach przebywali sąsiedzi (co prowadziło do pewnego upublicznienia czynionych przez pracowników pozwanego starań), a także wielokrotne wydzwanianie do drzwi nosiło już w sobie pewne znamiona nękania i mogło w rodzinie powódki wywołać poczucie znacznego dyskomfortu, zaburzać poczucie niezakłóconego spokojnego zamieszkiwania.

Okoliczności związane z próbami wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę wkraczały w jej sferę emocjonalną (również jej najbliższych), powodując uzasadnione poczucie niepokoju, niebezpieczeństwa i zakłócania jej prywatności. Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał, że w tym zakresie doszło do zawinionego naruszenia przez pozwanego dobra osobistego powódki w postaci nietykalności mieszkania. Zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany

przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia; przepis art. 445 § 3 k.c. stosuje się.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, odpowiednią sumę zadośćuczynienia stanowiła w tym wypadku kwota 3.000 zł. Naruszenie miru domowego - choć dolegliwe i zaburzające komfort przebywania w miejscu zamieszkania (co wskazano wyżej) - miało epizodyczny charakter, składało się z ciągu zdarzeń, które zawarły się w przedziale dwóch tygodni. Sytuacja ta nie zdarzyła się w późniejszym okresie. Pewną okoliczność usprawiedliwiającą stanowił fakt, że pracodawca starał się w ten sposób zrealizować przysługujące mu uprawnienie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w zakresie punktu pierwszego, drugiego i piątego.

Apelację od powyższego wyroku wywiodł także pozwany zaskarżając go w zakresie punktu pierwszego i czwartego.

Apelację od tego wyroku wywiodła także interwenientka uboczna M.P. zaskarżając go w całości.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z 30 sierpnia 2022 r. w pkt 1. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z 5 listopada 2021 roku w pkt I (pierwszym) oraz w pkt II (drugim) w części i zasądził od Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. na rzecz M.G. kwotę 40.000 zł (czterdzieści tysięcy złotych); w pkt 2. oddalił apelację M.G. w pozostałym zakresie; w pkt 3. oddalił apelację Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. oraz apelację M.P.; w pkt 4. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie IV (czwartym) i zamiast kwoty 3.863,70 zł (trzy tysiące osiemset sześćdziesiąt trzy złote, siedemdziesiąt groszy) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.180,72 zł (dwa tysiące sto osiemdziesiąt złotych siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od interwenienta ubocznego na rzecz powódki kwotę 623,09 zł (sześćset dwadzieścia trzy złote dziewięć groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt 5. zmienił wyrok w pkt V (piątym) w części i kosztami sądowymi obciążył pozwanego w kwocie 29,81 zł (dwadzieścia dziewięć złotych osiemdziesiąt jeden groszy) oraz interwenientkę uboczną w kwocie 1.029,83 zł (jeden tysiąc dwadzieścia dziewięć groszy osiemdziesiąt trzy grosze), w pozostałym zakresie Skarb Państwa; w pkt 6. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.695,69 zł (jeden tysiąc sześćset

dziewięćdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym oraz zasądził od interwenienta ubocznego na rzecz powódki kwotę 350,68 zł (trzysta pięćdziesiąt złotych sześćdziesiąt osiem groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym; w pkt 7. kosztami sądowymi w postępowaniu apelacyjnym co do kwoty 924,88 zł (dziewięćset dwadzieścia cztery złote osiemdziesiąt osiem groszy) obciążył interwenientkę uboczną, a w pozostałym zakresie obciążył Skarb Państwa.

W opinii Sądu Apelacyjnego apelacje pozwanego i interwenientki ubocznej są nieuzasadnione, natomiast apelacja powódki jest częściowo zasadna.

Zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 224 § 1 k.p.c. poprzez zamknięcie sprawy i wydania wyroku bez przedstawienia stanowiska przez pełnomocnika powoda, w tym ustosunkowania się do ostatniego pisma procesowego pozwanego oraz zarzut pozwanego dotyczący naruszenia art. 15zzs2 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095) poprzez wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym bez uprzedniego odebrania od stron postępowania stanowisk na piśmie, nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Po pierwsze, Sąd Apelacyjny nie zgodził się oceną dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji i samodzielnie dokonał ustaleń faktycznych prawnych, po zapoznaniu się z całym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Po drugie, uchybienia Sądu Okręgowego w/w zakresie nie miały wpływu na wynik sprawy i nie mogły skutkować uchyleniem zaskarżonego wyroku, albowiem nie skutkowały nieważnością postępowania, zaś Sąd ten przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony i rozpoznał istotę sprawy.

Sąd Okręgowy wydał wyrok na posiedzeniu niejawnym, nie wskazawszy podstawy prawnej skierowania sprawy na posiedzenie niejawne i bezsprzecznie nie odebrał od stron stanowisk przed zamknięciem sprawy. Podkreślić należy, że możliwość rozpoznawania spraw i wydawania rozstrzygnięć co do meritum w postępowaniu procesowym na posiedzeniu niejawnym jest obecnie możliwe tylko wtedy gdy pozwany uznał powództwo lub gdy po złożeniu przez strony pism

procesowych i dokumentów, w tym również po wniesieniu zarzutów lub sprzeciwu od nakazu zapłaty albo sprzeciwu od wyroku zaocznego, sąd uzna - mając na względzie całokształt przytoczonych twierdzeń i zgłoszonych wniosków dowodowych - że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne (art. 148¹ k.p.c.). Należy podkreślić, że stosownie do art. 15zzs1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095) w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, przewodniczący może zarządzić przeprowadzenie posiedzenia niejawnego, gdy nie można przeprowadzić posiedzenia zdalnego, a przeprowadzenie rozprawy lub posiedzenia jawnego nie jest konieczne.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że w niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki do rozpoznania sprawy na posiedzeniu niejawnym w świetle regulacji z art. 148¹ k.p.c. Zresztą Sąd Okręgowy wyznaczał rozprawy i przeprowadzał na nich dowody, które mogły być przeprowadzone tylko w tym trybie. Zatem podstawą skierowania sprawy na posiedzenie niejawne i wydania wyroku na posiedzeniu niejawnym nie mógł być przepis art. 148¹ § 1 k.p.c. Wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym jest dopuszczalne tylko na etapie wstępnego badania sprawy, a więc przed rozpoczęciem rozprawy. Jeżeli sąd odbędzie choćby jedno posiedzenie jawne wyznaczone na rozprawę, wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym staje się niedopuszczalne nawet wtedy, gdy zostanie spełniony którykolwiek z warunków przewidzianych w komentowanym przepisie.

Niniejsza sprawa nie była też sprawą z kategorii w/w spraw, których rozpoznanie i rozstrzygnięcie mogło nastąpić na posiedzeniu niejawnym. Niewątpliwie jednak w sprawie tej istniała możliwość przeprowadzenia postępowania niejawnego na podstawie art. 15zzs1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Stosownie do art. 15zzs2 w/w ustawy, jeżeli w sprawie rozpoznawanej według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego postępowanie dowodowe zostało

przeprowadzone w całości, sąd może zamknąć rozprawę i wydać orzeczenie na posiedzeniu niejawnym po uprzednim odebraniu od stron lub uczestników postępowania stanowisk na piśmie. Konieczność pozyskania przez sąd wydający wyrok na posiedzeniu niejawnym stanowisk stron na piśmie, jest swoistym zastąpieniem udzielenia głosu stronom po zakończeniu postępowania dowodowego i przed zamknięciem rozprawy (art. 224 § 1 k.p.c.).

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy wyrok wydał 5 listopada 2021 r. na posiedzeniu niejawnym, nie pozyskując od stron ich stanowisk na piśmie.

Sąd Apelacyjny podkreślił jednak, że zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury naruszenie przez sąd art. 224 § 1 k.p.c. w zw. z art. 210 § 3 k.p.c. nie jest równoznaczne z nieważnością postępowania przed tym sądem z powodu pozbawienia możliwości obrony swych praw (por. Sądu Najwyższego z 15 października 2010 r., V CSK 58/10, LEX nr 786675 i z 16 kwietnia 2014 r., V CSK 285/13, LEX nr 1486992). Oczywiście niemożność ustosunkowania się do stanowiska sądu w kwestii dopuszczenia danych dowodów może rzutować na treść rozstrzygnięcia i tym samym możliwość obrony praw, nie mniej jednak w niniejszej sprawie poszczególne strony wielokrotnie prezentowały swoje stanowisko co do określonych okoliczności. Pozwany w toku postępowania wielokrotnie odnosił się do roszczeń powódki, prezentując własną argumentację, powołując własne dowody. Przed zamknięciem rozprawy Sąd Okręgowy nie przeprowadził zaś dowodów, które nie byłyby znane pozwanemu, a powódka nie zgłosiła też wówczas żadnych nowych wniosków, dowodów, czy żądań. Faktem jest, że na rozprawie przed zamknięciem sprawy Sąd Okręgowy zobowiązał pozwanego do złożenia dokumentów, z których pełnomocnik pozwanego domagał się przeprowadzić dowód i pełnomocnik pozwanego złożył w związku z tym stosowne pismo procesowe wraz z nowymi dokumentami, zaś na w/w rozprawie Sąd Okręgowy postanowił rozprawę odroczyć na termin z urzędu, a termin ten ostatecznie nie został wyznaczony i sprawa została skierowana na posiedzenie niejawne.

Rzecz jednak w tym, że odpis w/w pisma został wysłany na adres pełnomocnika powódki, a więc miał on możliwość zapoznania się ze stanowiskiem pozwanego i ustosunkować się do przedłożonych przez niego dokumentów. Pełnomocnik powódki nie zajął jednak w tym zakresie żadnego stanowiska. Mógł on

co prawda pozostawać w przekonaniu, że Sąd Okręgowy wyznaczy rozprawę i wówczas będzie miał okazję zaprezentować swoje stanowisko, faktem jest jednak, że w istocie pełnomocnik powódki do czasu zamknięcia sprawy miał możliwość złożenia stosownego pisma procesowego. Ponadto kwestie podnoszone przez pozwanego w piśmie procesowym z 17 września 2021 r. były przez powódkę uprzednio wielokrotnie podkreślane. Zatem, wyrokowanie w sprawie było dopuszczalne i było ekonomiczne procesowo. Co więcej, powódka mogła dalej kwestionować orzeczenie Sądu pierwszej instancji już w samej apelacji, formułując stosownej wnioski i zarzuty, w tym także co do stanowiska pozwanego zaprezentowanego w w/w piśmie i załączonych do niego dowodów. W obecnej formule apelacji sąd apelacyjny i tak rozpoznaje w całości sprawę merytorycznie, zatem nie sposób uznać, iż strona jest pozbawiona prawa do obrony.

Sąd Apelacyjny nie podzielił oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd pierwszej instancji. Sąd ten nie dokonał wszechstronnej oceny dowodów i poczynił niepełne ustalenia faktyczne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się (co ostatecznie jasno i jednoznacznie doprecyzowała) zasądzenia od pozwanego kwoty 130.000 zł tytułem zadośćuczynienia za bezprawne i zawinione naruszenie jej dóbr osobistych.

W niniejszej sprawie powódka - pomimo posiadania zawodowego pełnomocnika - miała problem z określeniem konkretnych dóbr osobistych jakie jej zdaniem zostały naruszone przez przełożonych. Jej stanowisko sukcesywnie ewoluowało i w toku procesu doprecyzowywała ona swoje żądania, uwypuklając kolejne fakty oraz to w jaki sposób one wpływały na jej pracę zawodową, przeżycia osobiste, czy godność ludzką i pracowniczą. W apelacji powódka - przywołując postulowane już wcześniej fakty - w niektórych wypadkach po raz pierwszy wyartykułowała naruszenie danego dobra osobistego i z częścią tych zarzutów należy się zgodzić.

Dla powstania roszczeń określonych w art. 24 § 1 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c., jego naruszenie i bezprawność działania sprawcy. Obowiązujące prawo nie chroni bowiem przed każdym, jakimkolwiek naruszeniem dóbr osobistych. Z tego powodu

każdą wypowiedź, co do której podnoszony jest zarzut naruszenia dóbr osobistych należy badać w kontekście sytuacyjnym.

Powódka wywodziła, iż pracodawca (osoby przełożone, współpracownicy) naruszyli następujące dobra osobiste:

1. Prawo do wypoczynku i prawo do zdrowia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka nie wykazała, aby u pozwanego system pracy został tak skonstruowany, że nie było możliwe zrealizowanie planów pracy w ciągu tygodniowego czasu pracy, aby utrudniał powódce wykorzystanie urlopu wypoczynkowego oraz aby przymuszał ją do pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że w 2014 r. powódka wykorzystała 17 dni urlopu wypoczynkowego, z czego tylko 1 dzień urlopu został wybrany za 2014 r., pozostałe dotyczyły zaległego urlopu z 2013 r. 2. 5, 7-9, 12-13, 17-18 stycznia 2015 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, kolejny urlop zaplanowała od 21 do 29 stycznia 2015 r., wykorzystując zaległy urlop za 2014 rok, przy czym urlop ten nie był zgłoszony pracodawcy z wyprzedzeniem. Z wiadomości e-mail z 3 grudnia 2014 r. wynika, że powódka podała pracodawcy, iż urlop za 2014 rok planuje wziąć w okresie od 29 grudnia 2014 r. do 13 stycznia 2015 r., od 3 do 7 kwietnia 2015 r., od 4 do 15 maja 2015 r. i od 3 do 7 sierpnia 2015 r., a urlop za 2015 r. w okresie od 1 do 18 września oraz od 24 do 31 grudnia 2015 r.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika jednak, aby powódce przydzielono taki zakres pracy, który nie był możliwy do zrealizowania w ramach obowiązującego ją czasu pracy, przy uwzględnieniu jej planów urlopowych.

Częściowo zgodzić się natomiast należy z powódką w kwestii konieczności przerwania urlopu wypoczynkowego zaplanowanego w okresie od 21 do 29 stycznia 2015 r. Powódka przekonująco wyjaśniła dlaczego wróciła do pracy przed zakończeniem urlopu. Powódka wyjaśniła, że błąd w upoważnieniu został ujawniony przez przedsiębiorcę ale powódka nie miała czasu na poprawienie upoważnienia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka faktycznie nie mogła w obowiązującym ją czasie pracy poprawić upoważnienia jeszcze tego samego dnia. Skoro od 21 stycznia 2015 r. rozpoczynała urlop to oczywistym jest, że nie mogła tego dokonać w kolejnych dnia, choćby z braku dostępu do systemu, poza tym skoro

przebywała na urlopie, to nie miała obowiązku zajmować się sprawami służbowymi. Nie mniej jednak powódka z poczucia obowiązku zadzwoniła do biura PIP w T. z prośbą o poprawienie upoważnienia ale otrzymała informację od A.H., że nie może tego uczynić na wcześniejsze polecenie A.D. dotyczące zakazu dokonywania zmian w planie pracy powódki. Następnie powódka 22 stycznia 2015 r. wysłała do A. D. wiadomość e-mail z prośbą o poprawienie upoważnienia, ale otrzymała odpowiedź odmowną ze wskazaniem, że nie jest ona sekretarką oddziału i wystawianie upoważnień nie należy do jej obowiązków. 23 stycznia 2015 r. powódka wysłała do A.D. kolejną wiadomość e-mail w której wyjaśniła, że nie ma możliwości sama poprawić upoważnienia.

Z powodu braku reakcji ze strony A.D., powódka postanowiła, że zakończy wcześniej urlop i 27 stycznia 2015 r. wróciła z rodziną do domu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka niejako została przymuszona do wcześniejszego zakończenia urlopu. Błąd w upoważnieniu nie wynikał z uchybień powódki, a nawet gdyby inaczej to i tak odmowa poprawienia tego upoważnienia przez przełożoną była nieuzasadniona.

Stwierdzona w toku kontroli wadliwość upoważnienia musiała zostać skorygowana w ciągu 7 dni od daty podjęcia kontroli w celu zachowania ważności przeprowadzonych czynności. W sytuacji kiedy, powódka nie zawiniła przy wystawianiu upoważnienia i nie miała jak poprawić tego upoważnienia w dniu rozpoczęcia kontroli, nie miała dostępu do systemu w ciągu kolejnych dni z powodu zaplanowanego urlopu i wyjazdu w góry, a jej bezpośrednia przełożona odmówiła skorygowania upoważnienia i wysłania go przedsiębiorcy, pomimo posiadania takich kompetencji i możliwości, przerwanie przez nią urlopu uznać należało za uzasadnione nie tylko jej interesem osobistym (uniknięciem konsekwencji służbowych, dyscyplinarnych), ale też interesem pracodawcy, jego zadań i celów do jakich został utworzony.

Bez względu na powyższe, przerwanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego w styczniu 2015 r. z powodu chęci poprawienia upoważnienia do kontroli, co było obligatoryjne w celu zachowania ważności dokonanych czynności i możliwości prowadzenia dalszych czynności kontrolnych oraz z powodu chęci uniknięcia konsekwencji służbowych - w świetle odmowy udzielenia powódce

pomocy przez przełożoną - uznać należało za usprawiedliwiony nie tylko jej prywatnym interesem, ale też interesem pozwanego. Zachowanie przełożonej (uprawnionej do poprawienia upoważnienia i zobowiązanej do pomocy podległym jej pracownikom) w tym zakresie stanowiło niewątpliwe naruszenie dobra osobistego powódki w postaci prawa do wypoczynku i prawa do zdrowia.

Zgodzić się należy z powódką, że naruszenia jej dobra osobistego w postaci prawa do zdrowia zostało naruszone poprzez wzywanie jej do stawienia się w bydgoskim Oddziale PIP w celu kontroli zwolnienia lekarskiego oraz poprzez wzywanie jej do wykonania czynności służbowych w czasie zwolnienia lekarskiego. Pismem z 15 maja 2015 r. powódka została wezwana do siedziby pracodawcy w celu niezwłocznego podpisania notatki służbowej, z której będzie wynikało jakie czynności kontrolne powódka wykonała przed chorobą i dostarczenia jej do Oddziału (pismo z 15 maja 2015 r.). Wzywanie powódki do wykonania czynności służbowych w czasie zwolnienia lekarskiego było niedozwolone. Wykonywanie pracy w czasie zwolnienia chorobowego może doprowadzić do utraty zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego za cały okres zwolnienia. Ponadto dopuszczenie do pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania może być uznane za wykroczenie, a w skrajnych przypadkach - za przestępstwo przeciwko prawom pracowniczym. Niedopuszczalne są więc naciski ze strony pracodawcy odnośnie udziału w pilnym spotkaniu, czy konieczności wykonania jakiegoś zadania.

Odwoływanie się przez pozwanego do zwyczaju jaki obowiązywał w Oddziale polegającym na przekazywaniu przed pójściem na zwolnienie lekarskie informacji o stanie spraw, uznać należało za próbę przerzucenia na powódkę odpowiedzialności za złą organizację pracy w Oddziale.

Odnośnie do wystosowanego do powódki przez pracodawcę pisma z 6 czerwca 2016 r. zawierającego wezwanie do siedziby pracodawcy w dniu 8 czerwca 2016 r., celem przeprowadzenia kontroli prawidłowości wykorzystywania świadczenia rehabilitacyjnego, Sąd Apelacyjny wskazał, że co do zasady pracodawcy przysługuje takowe uprawnienie. Nie mniej jednak w realiach niniejszej sprawy nie sposób oprzeć się wrażeniu, że powyższe wezwanie miało inny cel niż weryfikacja prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego.

W realiach niniejszej sprawy, okoliczności w jakich pozwany zdecydował się podjąć takie kroki i taktyczny cel wezwania powódki do siedziby Oddziału, godziły niewątpliwie w dobra osobiste powódki w postaci prawa do zdrowia (wzywanie do osobistego stawiennictwa, w sytuacji gdy pozwany wiedział o tym, że powodem niezdolności do pracy było złamanie nogi mogło być bardzo trudne do wykonania) oraz w postaci godności pracownika (rozumianej jako wewnętrzna część i poczucie własnej wartości).

Z kolei zaniechanie przez pozwanego niezwłocznego powołania zespołu powypadkowego nie sposób uznać za naruszenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Takie zachowanie nie ma bowiem wpływu na sposób wykonywania pracy, lecz na gruncie dóbr osobistych może być co najwyżej rozpatrywane jako naruszenie godności pracownika. Powódka w apelacji trafnie wskazała, że pozwany nie podjął w obowiązującym przepisami prawa terminie postępowania w sprawie ustalenia wypadku przy pracy, pozostawiając sprawę bez wyjaśnienia przez okres około 3 miesięcy od zdarzenia z 18 grudnia 2014 r., czym naruszył jej godność pracowniczą.

Z materiału dowodowego wynika, że powódka od razu po w/w zdarzeniu poinformowała przełożonego T.B. o tym, że załapała podczas wykonywania obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Apelacyjnego w tych okolicznościach pozwany jako pracodawca miał obowiązek powołania zespołu powypadkowego w celu ustalenia, czy zdarzenie to było wypadkiem przy pracy, zwłaszcza, że miało ono miejsce w godzinach pracy, tuż po zakończeniu kontroli u danego pracodawcy, a pracownica pozwanego, której powódka zgłosiła fakt załabnięcia zauważyła dziwne zachowanie powódki tego dnia i miała wiedzę, że przyczyną takiego zachowania może być silne wzburzenie emocjonalne spowodowane oceną jej pracy, a więc związane z pracą. Nie ma znaczenia, że powódka zdarzenia tego początkowo nie uznawała jako wypadek przy pracy.

Ustalenie czy w/w zdarzenie nosiło znamiona wypadku przy pracy nie leżało w gestii powódki. Ustalenie tych okoliczności z mocy przepisów ustawy scedowano na pracodawcę, który ma obowiązek niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku powołać zespół powypadkowy, który to zespół również niezwłocznie jest

obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, tak by w ciągu 14 dni od daty zdarzenia sporządził protokół.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zaniechanie powołania przez pozwanego takiego zespołu stanowiło naruszenie w/w przepisów i niewątpliwie godziło w dobra osobiste powódki.

Nie bez znaczenia jest fakt, że cała ta sytuacja miała miejsce w Państwowej Inspekcji Pracy, a więc instytucji powołanej do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Powódka mogła więc oczekiwać, że kwestia zaśląbnienia przez nią w pracy zostanie odpowiednio zbadana przez pracodawcę. Postulowana przez pozwanego opinia biegłego o ustalenie wypadku przy pracy - w ocenie Sądu Apelacyjnego - stanowiła próbę odwrócenia uwagi od obowiązków, jakich pozwany zaniechał w związku z omawianym zdarzeniem.

4. Tajemnica korespondencji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie doszło do naruszenia tajemnicy korespondencji. Po pierwsze, otworzono przesyłkę skierowaną imiennie do powódki w sprawie pracowniczej, ale jednak o charakterze osobistym i jej treść nie była przeznaczona do wiadomości innych pracowników Oddziału. Po drugie, otwarcie tej przesyłki i niezabezpieczenie jej np. poprzez zamknięcie w innej kopercie lub w odpowiednio przeznaczonej do tego szafie, rodziło niebezpieczeństwo zaznajomienia się z jej treścią przez osoby trzecie. Z tych też względów żądanie powódki w tym zakresie uznać należało za uzasadnione.

5. Nietykalność mieszkania.

W ocenie powódki, pozwany poprzez natrętne próby osobistego doręczenia jej oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób ewidentny naruszył nietykalność mieszkania powódki, które jest dobrem osobistym zagwarantowanym w Konstytucji. Naruszenie nietykalności mieszkania nie ogranicza się tylko do fizycznej ingerencji osób trzecich w mir domowy.

Sąd Apelacyjny zauważył, że o ile samo złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy również poza zakładem pracy, w tym w miejscu zamieszkania pracownika nie jest bezprawne, to jednak w niniejszej sprawie nie

sposób uznać, że czynności podjęte przez pracowników pozwanego były adekwatne do sytuacji. Sposób w jaki pracownicy pozwanego próbowali wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę cechowały się wyjątkową natarczywością. Wielokrotne odwiedzanie domu, w którym zamieszkiwała rodzina powódki oraz wielogodzinne przesiadywania w okolicy tego domu, wykraczało poza ramy typowego doręczenia oświadczenia woli. W wyniku tych działań w proces związany z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę wciągnięta została rodzina powódki i osoby postronne. Obecność pracowników pozwanego w okolicy domu powódki wywołała nawet poruszenie wśród sąsiadów, którzy zawiadomili policję o podejrzanym pojeździe zaparkowanym w okolicy. Próby wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nosiły miały charakter nękający.

Rzecz jednak w tym, że powódka nie wykazała, aby w w/w okresie zamieszkiwała w K. Zeznania powódki oraz świadków: męża G.G. i córki K.G. nie były spójne. Z zeznań w/w świadków wynika raczej, że w czasie prób doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódki nie było w domu. Była ona wówczas skłócona z mężem i mieszkała wówczas w innym miejscu. W takich okolicznościach trudno przyjąć, aby opisane powyżej działania doprowadziły do naruszenia sfery psychicznej powódki związanej z bezpiecznym i niezakłóconym korzystaniem z własnego domu.

Bez względu jednak na powyższe, działania pracowników pozwanego godziły w inne dobra osobiste powódki i w tym zakresie za częściowo zasadne uznać należy uwagi powódki zawarte w apelacji, a dotyczące sposobu zwolnienia jej z pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny wskazał, że pozwany bezsprzecznie miał prawo wypowiedzieć powódce umowę o pracę. Wyrokiem częściowym z 13 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w Toruniu (IV P 224/16) przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy na poprzednich warunkach oraz zasądził na jej rzecz kwotę 15.036 zł tytułem części wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w pozwanym (wynagrodzenie za 3 miesiące), a Sąd Okręgowy w Toruniu wyrokiem z 26 października 2018 r. oddalił apelację pracodawcy. Przywrócenie powódki do pracy nastąpiło jednak z powodu błędów w doręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i rzeczywistym złożeniu powódce takiego oświadczenia

w momencie, gdy stawiała się już w pracy po długotrwałym okresie niezdolności do pracy. Nie można więc przyjąć, że zwolnienie powódki z pracy było całkowicie bezpodstawne i by treść oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę godziła w dobra osobiste powódki.

Kontrowersyjny był jednak sam sposób, w jaki pozwany próbował doręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany niewątpliwie zdawał sobie sprawę, że powódka była niezdolna do pracy przez okres uprawniający go do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 64 ust. 4 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Rozwiązanie umowy o pracę na w/w podstawie nie jest jednak obligatoryjne i stanowi uprawnienie pracodawcy. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego można jednak wywieść wniosek, że kiedy pozwany zorientował się o możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 64 ust. 4 w/w ustawy, to podjął szereg zintensyfikowanych działań - jak można sądzić - w celu pozbycia powódki, z którą pozostawał już w sporze.

Charakter tych działań w ocenie Sądu Apelacyjnego wykraczał jednak poza pewne standardy. Długotrwałe przesiadywanie przed domem powódki, wielokrotne podchodzenie pod furtkę i pod sam dom oraz dzwonienie dzwonkiem, wzbudziły zainteresowanie sąsiadów, co jak wskazała powódka i członkowie jej rodziny, wywołało u powódki poczucie upokorzenia. Tego typu zachowania naruszały więc godność i dobre imię powódki, czego powódka wprost nie wyartykułowała ale przywołane przez nią okoliczności faktyczne oraz odczucia z tym związane pozwalały na takie zakwalifikowanie zgłoszonego przez nią roszczenia. Powódka w wyniku działań pozwanego obiektywnie mogła czuć się upokorzona.

6. Godność.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny podkreślił, że 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.

Powódka do momentu zaistnienia sporu między nią a przełożonymi była uważana za osobę dyspozycyjną, bardzo skrupulatną, rzetelną i niezwłocznie podejmującą czynności kontrolno-nadzorcze w związku z poleceniem przełożonych. Kontrole prowadzone przez powódkę wskazywane były jak wzór. Ponadto

prowadziła ona szkolenia. Przez szereg lat otrzymywała ona bardzo dobre oceny kwalifikacyjne.

Sytuacja zmieniła się po tym, jak powódka zaczęła wypytywać o różnice w wynagrodzeniu, a następnie wyrażać niezadowolenie z wysokości uzyskanej nagrody za okres od września do listopada 2014 r. Taka ocena pracy powódki znalazła się też w opinii dotyczącej jej osoby jako kandydatce na specjalistę. Z materiału dowodowego wynika, że pomimo niemal wzorowej oceny pracy powódki przyczyną odmowy odbycia przez nią specjalizacji była negatywna ocena powódki bezpośredniej przełożonej A.D. (podzielona przez M.P.) w zakresie realizacji zadań związanych z koordynacją tematu.

W opinii Sądu Apelacyjnego analizując treść pism ze strony pracodawcy oraz pozostały materiał dowodowy trudno oprzeć się wrażeniu, że pewne trudności powódki w sporządzeniu sprawozdania z koordynacji zostały intencyjnie wyeksponowane w kwestii ubiegania się przez powódkę o udzielenie zgody na odbycie specjalizacji. Powódka nie została przeszkolona w zakresie sporządzania sprawozdań, poczty elektronicznej, gdzie zwracała uwagę na pojawiające się problemy. Należy przy tym podkreślić, że nie tylko powódka poprawiała ankiety w styczniu 2015 r.

Zdaniem Sądu drugiej instancji trudno uznać, aby powódka nie wywiązała się z nałożonego na nią obowiązku, a swego rodzaju gloryfikowanie pewnej niewiedzy powódki w zakresie sporządzania sprawozdań, w sytuacji, gdy nie była w tej mierze przeszkolona, robiła to pierwszy raz, miała problemy zdrowotne i okresowo bywała niezdolna do pracy, uznać należy za przejaw złej woli przełożonych powódki w kwestii możliwości odbycia przez nią specjalizacji.

Nie można tracić z pola widzenia, że stosunki między powódką a A.D. w tym czasie uległy pogorszeniu, przy czym wynikało to jedynie z uzasadnionych uwag powódki odnośnie różnic w wynagradzaniu.

Co istotne, z zeznań A.S. wynika też, że koordynacja tematu nie była elementem warunkującym odbycie specjalizacji. Tymczasem w niniejszej sprawie to właśnie ten aspekt był bardzo mocno akcentowany przez pozwanego jako przyczyna odmowy udzielenia zgody na odbycie specjalizacji.

Sąd Apelacyjny podniósł, że sposób w jaki powódkę odsunięto od możliwości odbycia specjalizacji, argumenty, jakie wówczas podnosili przełożeni, niewątpliwie naruszały godność prawniczą powódki, rozumianą jako poczucie własnej wartości.

Powódka w apelacji postulowała też fakt skierowania przez M.P. zawiadomienia do organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Powódka jednak w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji nie zgłaszała żadnych roszczeń w tym zakresie i nie było to przedmiotem postępowania przed Sądem Okręgowym. Jednak zdaniem Sądu odwoławczego powołanie nowych faktów, które jedynie dopełniają lub rozwijają dotychczasowy kompleks faktów powołany w celu uzasadnienia żądania - a właśnie z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie - nie stanowi niedozwolonego w postępowaniu apelacyjnym rozszerzenia powództwa (art. 383 k.p.c.).

Mając na uwadze fakt, że powódce w istocie nie doręczono wezwania do zwrotu mienia należącego do pracodawcy, a nie ma podstaw do uznania, że z powódką nie było żadnego kontaktu lub ukrywała się ona przed pracownikami pozwanego, wszak kontaktowała się ona z pozwanym, a 13 czerwca 2016 r. stawiała się nawet w pracy, a pozwany w innych sprawach komunikował się z powódką za pomocą wiadomości e-mail, trudno uznać aby w/w zawiadomienie miało uzasadnione podstawy. Trzeba mieć na uwadze, że powódka wówczas pozostawała w sporze z M.P., a pracodawca przy próbie wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (co miało miejsce zaledwie kilka tygodni wcześniej) nie miał oporów aby wielokrotnie wydawać swoim pracownikom polecenia przesiadywania przed domem powódki, natomiast w zasadzie po jednej nieudanej próbie doręczenia powódce rzekomego wezwania do zwrotu należącego do niego mienia nagle uznał, że zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa przez powódkę. W/w okolicznościach nasuwa się wniosek, że zawiadomienie to nie było oparte na uzasadnionych podstawach, było z całą pewnością przedwczesne i faktycznie umotywowane było złymi intencjami.

Naruszenia dobra osobistego w postaci godności powódka upatrywała też w sposobie, w jaki została rozliczona delegacja w związku z podróżą służbową do W. z 25 marca 2015 r.

W ocenie Sąd Apelacyjny w okolicznościach sprawy trudno przypisać pozwanemu złą wolę w kwestii rozliczenia z powódką kosztów podróży. Pozwany nie odmówił powódce wypłaty tych środków i bezzwłocznie udzielał odpowiedzi na składane przez nią wnioski, a powołując się na wewnętrzne regulacje wskazał kiedy może nastąpić takie rozliczenie, a powódka nie miała co do tego żadnych obiekcji. Kolejny wniosek o rozliczenie kosztów podróży złożyła dopiero po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, co prawda dołączając bilety P. potwierdzające wyjazd 24 marca 2015 r. do W., ale nie wskazała nawet numeru kontroli i danych pracodawcy. Trudno też uznać aby powódka składając wniosek o rozliczenie delegacji (mimo braku posiadania dostępu do systemu) zachowała minimum staranności w kwestii wyjaśnienia czego konkretnie dotyczył wyjazd służbowy. W świetle powyższego trudno uznać, aby w/w zachowanie pracowników pozwanego podyktowane było zwykłą złośliwością i to nawet w sytuacji, gdy powódka już nie pracowała u pozwanego oraz toczyła z nim spory sądowe, wszak po uzyskaniu stosownych informacji (które trudno uznać za zbędne do rozliczenia kosztów podróży) w zasadzie niezwłocznie nadano temu wnioskowi bieg i wypłacono powódce należną kwotę.

Powódka wywodziła też, że pozwany naruszał jej godność poprzez nieuzasadnione odbieranie nagród za efekty pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego roszczenie to jest częściowo uzasadnione. Po pierwsze, powódka nie została pozbawiona nagrody w grudniu 2014 r., lecz została ona jej wypłacona w niezadowalającej ją wysokości. Po drugie, zdaniem Sądu Apelacyjnego inaczej należy podejść do kwestii nagrody wypłaconej w grudniu 2014 r. i inaczej do odmowy przyznania powódce nagrody w marcu 2015 r.

Odnosząc do pierwszej z w/w kwestii podkreślić należy, że trudno zgodzić się z Sądem Okręgowym (który podzielił stanowisko prezentowane przez pozwanego), iż w drugiej połowie 2014 r. ocena pracy powódki się obniżyła, co z kolei uzasadniało obniżenie jej nagrody. Prawdą jest, że ocena powódki w drugim półroczu była gorsza, niż za pierwsze półrocze 2014 r. Jednakże materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwala wywieść, iż oceny wpisane w arkuszach ocen powódki za ten okres nie były obiektywne i sprawiedliwe. Ocena pracy powódki uległa istotnej zmianie po tym jak zaczęła ona wypytywać przełożoną o różnice w wysokości wynagrodzenia inspektorów pracy. Jak się później okazało wątpliwości powódki w tym zakresie nie

były nieuzasadnione, gdyż wyrokiem częściowym z 1 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w Toruniu (IV U 462/15) zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 22.785,90 zł oraz wyrokiem częściowym z 6 lipca 2018 r. ustalił dla powódki wynagrodzenie w kwocie 5.423,30 zł brutto.

Jeśli chodzi o kolejny okres, za który powódka w ogóle nie otrzymała nagrody to w tym wypadku Sąd Apelacyjny przyznał, że trudno nie zgodzić się z pracodawcą, iż powódka nie miała jakichś szczególnych wyników pracy, a należy mieć na uwadze, że nagrody były przyznawane nie wszystkim pracownikom, bez względu na rodzaj pracy i osiągnięcia w pracy, lecz właśnie za wyniki w pracy. Sytuacja ta była spowodowana tym, że w grudniu 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, w styczniu 2015 r. przez trzynaście dni roboczych przebywała na urlopie wypoczynkowym, od 29 stycznia do 11 lutego 2015 r. ponownie była niezdolna do pracy, a w marcu 2015 r. od 16 do 22 i od 26 do 31 również przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Taka ocena pracy powódki jest jednak rażąco niesprawiedliwa, albowiem zarzuca powódce niewypełnienie obowiązków w sytuacji kiedy nie była ona zdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka akcentowała także sam fakt dyskryminacji płacowej. Należy podkreślić, że kwestia ta została prawomocnie przesądzona wyrokiem sądowym i nie ma potrzeby czynić w tym zakresie szerszych dywagacji. Co prawda powódka w niniejszej sprawie niezbyt dokładnie określiła swoje roszczenie związane z dyskryminacją płacową, to jednak ostatecznie sprecyzowała, że w niniejszej sprawie dochodzi roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych i choć nie wskazała wprost jakie dobra osobiste zostały w wyniku tego naruszone, to jednak biorąc pod uwagę całość prezentowanego przez nią stanowiska, nie ulega wątpliwości, że chodziło jej o naruszenie godności pracowniczej. Skoro kwestia dyskryminacji płacowej, w świetle art. 365 k.p.c. nie podlegała dyskusji, to oczywistym jest, że z tego powodu mogła czuć się pokrzywdzona i godziło to w jej poczucie sprawiedliwości.

Biorąc pod uwagę całość w/w rozważań Sąd Apelacyjny uznał za zasadne zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych kwoty 40.000 zł. Za przyznaniem powyższej kwoty przemawiało kilka przesłanek.

Po pierwsze, powódka nie wskazała dlaczego akurat domaga się zasądzenia kwoty 130.000 zł, ani nie naprowadziła okoliczności, które choćby w przybliżony sposób pozwalałyby na weryfikację sposobu obliczenia przez nią tej kwoty. Podkreślić natomiast należy, że ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego zgodnie z art. 24 § 1 k.c., nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości osoby, która czuje się dotknięta zachowaniem innej osoby. Kryteria oceny naruszenia muszą być poddane obiektywizacji, mianowicie uwzględnić trzeba odczucia szerszego grona uczestników i powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację normy postępowania (obyczaj, tradycja, itp.). Nie ma przy tym bez znaczenia motywacja działań sprawcy naruszenia.

Zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych nie jest warunkowane szkodą majątkową. Przepis art. 24 § 1 k.c. stanowi, że poza żądaniami restytucyjnymi i zapobiegawczymi, osoba, której dobra osobiste zostały zagrożone (niekoniecznie naruszone) może na zasadach przewidzianych w Kodeksie żądać zadośćuczynienia. Następuje zatem przekierowanie do art. 448 k.c., który stanowi, że naruszenie (czyli nie wystarczy samo zagrożenie) dóbr osobistych upoważnia sąd do zasądzenia "odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę" lub "odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel społeczny". Tymczasem powódka nie wskazała dlaczego dochodzona przez nią kwota winna być uznana za odpowiednią.

W końcu Sąd Apelacyjny podkreślił, że powódka jedynie w części wykazała zasadność zgłoszonych przez nią roszczeń i już choćby z tego względu, dochodzona przez nią suma musiała zostać poddana miarkowaniu.

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 30 sierpnia 2022 r., zaskarżając wskazany powyżej wyrok w części, w której Sąd Apelacyjny w Gdańsku - wskutek częściowego uwzględnienia apelacji powódki - zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 40.000 zł (pkt 1 sentencji wyroku), a ponadto zaskarżając ten wyrok w części oddalającej apelację pozwanego (pkt 3 sentencji wyroku) oraz orzekającej o kosztach procesu za I i II instancję (pkt 4, 5 i 6 sentencji wyroku).

Skarga kasacyjna została oparta na naruszeniu następujących przepisów:

1) naruszeniu przepisów postępowania, skutkującym nieważnością postępowania przed sądem drugiej instancji, a mianowicie art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 374 k.p.c. oraz art. 205¹² § 2 k.p.c. i z art. 391 § 1 k.p.c. przez pozbawienie pozwanego możliwości obrony jego praw w związku z rozpoznaniem przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku niniejszej sprawy na posiedzeniu niejawnym, pomimo że strona pozwana w apelacji i odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy i zamierzała brać czynny udział w rozprawie. Powyższe miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd Apelacyjny, że pozwany poprzez swoje działania naruszył dobra osobiste powódki, w tym prawo do godności pracowniczej,

2) naruszeniu przepisów postępowania, których uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 386 § 2 k.p.c. przez jego niezastosowanie przez sąd drugiej instancji, mimo że postępowanie przed sądem pierwszej instancji było dotknięte nieważnością postępowania z tego powodu, że pozwany został pozbawiony możliwości obrony swych praw przez wydanie przez Sąd II instancji wyroku na posiedzeniu niejawnym bez uprzedniego odebrania od stron stanowisk na piśmie,

b) art. 382 k.p.c. i art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c. oraz 227 k.p.c. w zw. z art. 205¹² § 2 k.p.c. na skutek nie odniesienia się przez Sąd drugiej instancji do wszystkich zarzutów pozwanego zawartych w apelacji, w tym zarzutu naruszenia art. 448 k.c. poprzez niewyjaśnienie zakresu ani rozmiaru krzywdy powódki i przyjęcia wysokości zadośćuczynienia bez jakiegokolwiek merytorycznego uzasadnienia, którego brakuje w treści uzasadnienia wyroku, co miało istotny wpływ na wynik sprawy bowiem uniemożliwia dokonanie przybliżonej oceny, weryfikacji motywów i stanowiska sądu oraz niezastosowania art. 6 k.c. i przyjęcie, iż powódka na której spoczywał ciężar dowodu wykazała i udowodniła naruszenie jej dóbr osobistych, w tym godności pracowniczej w sytuacji nie wykazania po stronie powódki wystąpienia krzywdy, jej rozmiaru oraz bezprawności działań podejmowanych przez pozwanego,

c) art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie tego obowiązku do wskazania jedynie przepisu prawa tj. art. 448 k.c. bez wskazania podstawy merytorycznej takiego rozstrzygnięcia, co uniemożliwiło pozwanemu dokonanie oceny podstawy takiego rozstrzygnięcia,

d) art. 383 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i uwzględnienie nowych żądań powódki zgłoszonych dopiero w apelacji, które nie były objęte wyrokiem Sądu pierwszej instancji co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia Sądu,

e) art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i uwzględnienie w części apelacji powódki pomimo jej bezzasadności,

Naruszeniu prawa materialnego:

3) przez błędną wykładnię - art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 448 k.c. wskutek uznania, że pozwany pracodawca naruszył dobra osobiste powódki w zakresie:

a) prawa do wypoczynku i prawa do zdrowia poprzez uznanie, że przerwanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego w styczniu 2015 r. z powodu chęci poprawienia upoważnienia do kontroli w celu dochowania ważności dokonanych czynności i możliwości prowadzenia dalszych czynności kontrolnych oraz z powodu chęci uniknięcia konsekwencji służbowych - w świetle odmowy udzielenia powódce pomocy przez przełożoną - uznać należało za usprawiedliwiony nie tylko jej prywatnym interesem, ale też interesem pozwanego - podczas gdy pracodawca nie odwoływał powódki z urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 167 k.p., nie wydawał takiego polecenia, powódka nie występowała do pracodawcy o wyrażenie zgody na przerwanie urlopu, a podjęcie przez pracownika samowolnej decyzji o przerwaniu urlopu i powrocie do pracy, o którym pracodawca nawet nie został poinformowany w dniu stawienia się powódki do pracy nie czyni pracodawcy winnym naruszenia dóbr osobistych pracownika. Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 23 k.c.,

b) prawa do zdrowia poprzez wezwanie powódki do stawienia się w Oddziale pozwanego w T. w celu kontroli zwolnienia lekarskiego, co było bezpodstawne w realiach niniejszej sprawy, mając na uwadze okoliczności w jakich pozwany zdecydował się podjąć takie kroki i faktyczny cel wezwania - podczas gdy pracodawca jest uprawniony do kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego, a w szczególności, że wcześniejsze próby przeprowadzenia kontroli zwolnienia powódki w dniach 27 i 28 maja 2016 r. oraz 30 maja 2016 r. okazały się nieskuteczne, z uwagi na nieobecność powódki w miejscu zamieszkania oraz brak jakiegokolwiek kontaktu z powódką, czy też informacji od powódki o innym miejscu przebywania w trakcie korzystania ze zwolnienia.

Sąd drugiej instancji dokonał błędnej i nieprawidłowej wykładni art. 23 k.c. powódka bowiem korzystała z zwolnienia lekarskiego nieprzerwanie.

c) prawa do zdrowia poprzez wezwanie powódki do wykonania czynności służbowych w czasie zwolnienia lekarskiego, podczas gdy pozwany będący organem administracji publicznej zamierzał jedynie uzyskać podstawowe informacje w przedmiocie podejmowanych przez powódkę czynności kontrolnych celem ich kontynuowania przez innego inspektora w czasie zwolnienia lekarskiego powódki i odebrania takiej informacji (notatki) w miejscu i czasie dogodnym dla powódki,

Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 23 k.c. albowiem pozwany nie obligował powódki do wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, a uzyskanie jedynie przez pracodawcę informacji w zakresie etapu zakończonych pracy nie jest działaniem bezprawnym.

d) tajemnicy korespondencji poprzez otwarcie imiennej przesyłki kierowanej do powódki w sprawie pracowniczej oraz niezabezpieczenie tej przesyłki poprzez zamknięcie w innej kopercie lub w odpowiednio przeznaczonych do tego szafie, podczas gdy przesyłki adresowane z Głównego Inspektoratu Pracy bez wskazania adnotacji „do rąk własnych” mogły być otwierane zgodnie z instrukcją kancelaryjną obowiązującą u pozwanego na co zwracali uwagę świadkowie, a przede wszystkim, że kierownik Oddziału w T. T.B. nie zapoznała się z treścią korespondencji kierowanej do powódki, nie rozpowszechniała treści pisma, nie przeglądała i nie wykorzystywała w jakikolwiek sposób; a powódka nie wykazała w toku procesu, że pismo dotyczyło jej sprawy osobistej (dokument nie został przedstawiony przez powódkę),

Błędna wykładnia art. 23 k.c. doprowadziła do uznania przez Sąd drugiej instancji naruszenia dobra osobistego przez pozwanego.

4) przez błędną wykładnię art. 11¹ k.p. w zw. oraz art. 448 k.c. polegającą na uznaniu, że pozwany pracodawca naruszył godność osobistą i pracowniczą powódki poprzez:

a) niepowołanie zespołu powypadkowego niezwłocznie po zgłoszeniu przez powódkę zaślągnięcia w trakcie wykonywanych czynności służbowych, podczas gdy zdarzenie, jakie miało miejsce w dniu 18 grudnia 2014 r. nazwane przez powódkę zaślągnięciem nie zostało ani przez pozwanego ani przez Sądy obu instancji

rozpoznające sprawę o ustalenie zdarzenia za wypadek przy pracy (z powodu braku urazu) uznane za wypadek przy pracy, a faktyczną przyczyną zdarzenia zgodnie z opinią biegłego lekarza specjalisty (opinia w aktach sprawy) było długoletnie schorzenie układu krążenia, o którym powódka wiedziała (lecz nie informowała o tym fakcie lekarzy medycy pracy),

Brak wskazania przez Sąd drugiej instancji rozmiaru krzywdy oraz bezprawności w działaniach pozwanego stanowi naruszenie art. 11¹ k.c. w związku z dokonaniem błędnej wykładni powołanego przepisu.

b) uznanie, że sposób, w jaki pozwany próbował doręczyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy wykraczał poza pewne standardy, podczas gdy pozwany w ramach swoich uprawnień nadzorczych działał w ramach obowiązującego porządku prawnego, podejmował jedynie próby skutecznego doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie wchodząc na teren jej posesji, nie naruszając miru domowego powódki, w szczególności, że powódki w tym czasie nie było w miejscu zamieszkania, a działania pozwanego zgodnie z oceną Sądu drugiej instancji nie były bezprawne,

c) odmowę odbycia specjalizacji w sytuacji, podczas gdy decyzja o odbyciu specjalizacji należy do Głównego Inspektora Pracy, a wyrażenie zgody na jej realizację nie jest u pozwanego obligatoryjne nawet przy formalnym spełnieniu warunków,

Dokonanie błędnej wykładni przez Sąd drugiej instancji art. 111 k.c.

d) skierowanie po rozwiązaniu stosunku pracy przez M.P. do organów ścigania zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na nierozliczeniu się z powierzonego powódce przez pracodawcę mienia (komputer, aparat fotograficzny), podczas gdy działania pozwanego nie naruszały dóbr osobistych powódki, nie były bezprawne, ale dozwolone przez obowiązujące przepisy i zmierzały jedynie do zwrotu przez powódkę powierzonego jej mienia Państwowej Inspekcji Pracy OIP w B. tj. *statio fisci* Skarbu Państwa, z którego zobowiązana była rozliczyć się niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy w szczególności, że powódka jako osoba nieupoważniona (od momentu rozwiązania stosunku pracy) przechowywała i mogła nadal swobodnie dysponować danymi

osobowymi, zgromadzonymi w ramach przeprowadzonych kontroli oraz informacjami objętymi tajemnicą służbową,

Brak wskazania przez Sąd drugiej instancji rozmiaru krzywdy, bezprawności działania pozwanego stanowi naruszenie art. 11¹ k.p.

e) poprzez nieuzasadnione przyznanie nagrody za efekty w pracy w niezadawalającej powódkę wysokości, podczas gdy o przyznaniu bądź odmowie przyznania prawa do nagrody jako świadczenia niegwarantowanego decyduje wyłącznie pracodawca, a dodatkowo u pozwanego nagroda przyznawana była po spełnieniu określonych warunków, na podstawie regulaminu wynagradzania, oraz po ustaleniu podziału środków z organizacjami związkowymi działającymi na obszarze danej jednostki organizacyjnej, a ocena pracy powódki w szczególności w zakresie istotności popełnianych przez powódkę błędów należy wyłącznie do pracodawcy, a pracodawca podejmował działania zgodnie z wytycznymi zawartymi w regulacjach wewnętrznych

Błędna wykładnia art. 11¹ k.p. doprowadziła do ustalenia przez Sąd drugiej instancji, że pozwany dopuścił się naruszenia godności pracowniczej.

5) poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 448 k.c. przejawiające się w nieustaleniu przez Sąd drugiej instancji w przyznanym powódce zadośćuczynieniu rozmiaru doznanych krzywd, bezprawności, zasadności wysokości przyznanego powódce zadośćuczynienia - co skutkuje brakiem możliwości dokonania oceny prawnej rozstrzygnięcia dokonanego przez Sąd II instancji w tej części bowiem sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona w szczególności, że zasądzona przez Sąd kwota ponad dziesięciokrotnie przekracza kwotę orzeczoną przez Sąd pierwszej instancji,

6) poprzez niezastosowanie art. 6 k.c. i przyjęcie, iż powódka, na której spoczywał ciężar dowodu wykazała i udowodniła naruszenie jej dóbr osobistych oraz godności pracowniczej w części opisanej w niniejszej skardze kasacyjnej.

Skarżący wniósł o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku oraz wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu, zniesienie postępowania w obu instancjach i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Toruniu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 398⁴ § 1 pkt 3 i art. 398¹⁵ § 1 w zw. z art. 108 § 2, art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.).

ewentualnie o:

2) uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku w części zaskarżonej ze zniesieniem postępowania i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 398⁴ § 1 pkt 3 i art. 398¹⁵ § 1 w zw. z art. 108 § 2, art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.). Skarżący wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Rozpoznawana skarga kasacyjna jest zasadna. Uzasadnione okazały zarzuty naruszenia prawa procesowego skutkujące nieważnością postępowania, które doprowadziły do uchylenia zaskarżonego wyroku i zniesienia postępowania przed Sądem drugiej instancji. Ziścił się bowiem zarzut naruszenia art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 374 k.p.c. oraz art. 205¹² § 2 k.p.c. i z art. 391 § 1 k.p.c. przez pozbawienie pozwanego możliwości obrony jego praw w związku z rozpoznaniem przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku niniejszej sprawy na posiedzeniu niejawnym, pomimo że strona pozwana w apelacji i odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w odniesieniu do przyczyny nieważności postępowania sformułowanej w art. 379 pkt 5 k.p.c. w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że pozbawienie strony możliwości obrony jej praw zachodzi jedynie w przypadku kumulatywnego spełnienia trzech przesłanek:

1) stwierdzenia w sprawie naruszenia przepisów postępowania; 2) stwierdzenia wpływu tego uchybienia na możliwość działania strony; 3) zbadania, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek strona mogła dochodzić obrony swoich praw oraz stwierdzenia braku jakiejkolwiek możliwości tego rodzaju. W każdym przypadku chodzi o taką sytuację, w której strona nie tylko była pozbawiona możliwości wzięcia udziału w rozprawie, ale też tego udziału faktycznie nie brała. Dodatkowo skutki nieuczestniczenia strony w danym etapie postępowania nie mogły zostać naprawione przed wydaniem wyroku w danej instancji. (zob. np. wyrok Sądu

Najwyższego z 29 maja 2024 r., II CSKP 1775/23, OSNC 2025/1/6, postanowienia Sądu Najwyższego: z 2 lipca 2024 r., III CZ 379/23, LEX nr 3732346; 18 lutego 2025 r., II USK 1558/24, LEX nr 3839981; 26 marca 2025 r., I CSK 4019/24, LEX nr 3848788).

Zgodnie z art. 374 k.p.c., w jego aktualnym brzmieniu, obowiązującym od dnia 7 listopada 2019 r. na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), sąd drugiej instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest jednak niedopuszczalne, jeżeli strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, chyba że cofnięto pozew lub apelację albo zachodzi nieważność postępowania. Regulacja ta stanowi swoiste novum jako że dopuszcza możliwość rozpoznania sprawy w postępowaniu odwoławczym na posiedzeniu niejawnym. Jest to możliwe w tych przypadkach, gdy przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Decyzja co do tego, czy sprawa nadaje się do rozpoznania na posiedzeniu niejawnym, należy do sądu odwoławczego. Wymaga jednak podkreślenia, że ustawodawca pozostawił stronie decyzję, czy jej sprawa zostanie rozpoznana przez sąd drugiej instancji na rozprawie, czy też nie. Wniosek strony jest dla sądu oczywiście wiążący i nie podlega merytorycznej ocenie. W takim przypadku rozpoznanie sprawy na rozprawie jest obligatoryjne i jeśli sąd odwoławczy rozpozna sprawę na posiedzeniu niejawnym, to zaistniałą sytuację należy traktować jako wadliwość polegającą na rozpoznaniu sprawy na posiedzeniu niejawnym, mimo ustawowego wymogu rozpoznania jej na rozprawie. O ile bowiem regulacja art. 374 zdanie pierwsze k.p.c. stanowi jeden z wyjątków od zasady rozpoznania sprawy na rozprawie (por. art. 148 § 1 oraz art. 375 k.p.c.), to uchybienie regulacji art. 374 zdanie drugie k.p.c. i w konsekwencji rozpoznanie sprawy oraz wydanie wyroku na posiedzeniu niejawnym w sytuacji, w której strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, nie może być oceniane pod kątem wpływu na wynik sprawy, lecz należy je kwalifikować jako nieważność postępowania wskutek pozbawienia strony możliwości obrony swych praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Sąd drugiej instancji może więc skierować sprawę na posiedzenie niejawne dopiero wówczas,

gdy strony nie złożyły skutecznie wniosku o przeprowadzenie rozprawy, a ponadto przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 grudnia 2022 r., II CSKP 710/22, LEX nr 3456230; z 10 stycznia 2023 r., II CSKP 816/22, LEX nr 3454451; z 24 kwietnia 2024 r., II PSKP 90/22, LEX nr 3708673; z 15 maja 2024 r. I USKP 67/23, OSNP 2025 nr 1, poz. 8).

Wniosek o wyznaczenie rozprawy musi być przy tym kategoryczny i wyrażony w sposób precyzyjny. Nie może być odczytywany w sposób rozszerzający, zwłaszcza gdy okoliczności konkretnego ciągu zdarzeń procesowych nie uwypuklają jakichkolwiek przesłanek do udziału strony w rozprawie. Tym samym art. 374 zdanie drugie k.p.c. musi być wykładany ściśle, co oznacza, że uprawniony podmiot winien wyraźnie zamieścić w jednym z wymienionych w tym przepisie pism procesowych zwrot "wnoszę o przeprowadzenie rozprawy". Skutek nieważności określony w art. 379 pkt 5 k.p.c. nie ma bowiem charakteru powszechnego, ocenia się go natomiast indywidualnie, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. Pozbawienie stron możliwości obrony swych praw, aby mogło stanowić przyczynę nieważności, musi być całkowite i w sposób bezwzględny wyłączyć możliwość obrony. Znaczy to tyle, że nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostanie faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Stwierdzenie, czy taki stan nastąpił, wymaga ustalenia, czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek strona mogła bronić swoich praw. Tylko przy łącznym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Nie każde naruszenie przepisów proceduralnych może być zatem w ten sposób traktowane. Chodzi więc o sytuację, w której z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów k.p.c., których nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2014 r., I USKP 38/23, LEX nr 3715371 i postanowienie Sądu Najwyższego z 24 maja 2023 r., II USK 231/22; LEX nr 3568160).

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela zaprezentowaną art. 374 k.p.c. i art. 379 pkt 1 k.p.c. i odnosząc ją do okoliczności faktycznych sprawy, w której została wniesiona rozpoznawana skarga kasacyjna, stwierdza, że zaskarżony wyrok, co jednoznacznie wynika chociażby z jego komparycji został wydany właśnie na posiedzeniu niejawnym. Jak się zdaje, Sądowi drugiej instancji umknęło jednak, że w przedmiotowej sprawie pozwany Okręgowy Inspektorat Pracy w B. wniósł apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 5 listopada 2021 r. wydanym na posiedzeniu niejawnym w sprawie sygn. akt: IV P.8/18, w której złożył wniosek o rozpoznanie sprawy na rozprawie. Sąd drugiej instancji był zaś związany tym wnioskiem. Wniosek ten pozwany ponowił w odpowiedzi na apelację powódki. Pozwany mając na uwadze treść art. 374 k.p.c. liczył na przeprowadzenie rozprawy i miał pełne prawo oczekiwać (dwukrotnie akcentując konieczność czynnego udziału w rozprawie), że jego wniosek o rozpoznanie apelacji w takiej formie zostanie obligatoryjnie uwzględniony zgodnie z przepisami prawa procesowego. Charakter przedmiotowej sprawy wymagał wytłumaczenia działań, które pozwany podejmował jako pracodawca wobec powódki w kontekście specyfiki stosunku pracy łączącego strony. Tym samym Sąd Apelacyjny pozbawił się możliwości skonfrontowania stron na rozprawie, co w niniejszej sprawie było konieczne.

Odnosząc się natomiast do kwestii badania w postępowaniu kasacyjnym nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji w kontekście ewentualnego pozbawienia pozwanego możliwości obrony swych praw przed sądem pierwszej instancji, w zarzutach kasacyjnych skarżący powołał się wyłącznie na art. 386 § 2 k.p.c., w związku z tym zarzut ten okazał się niewystarczający. Należy bowiem zwrócić uwagę, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż badanie w postępowaniu kasacyjnym nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji ma charakter pośredni i jest możliwe, gdy skarżący w ramach drugiej podstawy kasacyjnej zarzuca sądowi drugiej instancji naruszenie art. 378 § 1 w związku z art. 386 § 2 k.p.c., przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lutego 2000 r., III CKN 1204/99, LEX nr 51569; wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2006 r., III CK 328/05, LEX nr 448044). Takie uchybienie

sądu drugiej instancji może być jednak skuteczną podstawą skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy przed sądem drugiej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 Nr 5, poz. 8; 20 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 Nr 3, poz. 58; postanowienia Sądu Najwyższego: z 30 czerwca 2020 r., IV CSK 706/19, LEX nr 3046236; 13 listopada 2024 r. III PSK 79/24, LEX nr 3788176 i z 19 grudnia 2024 r. I CSK 4192/23, LEX nr 3811355).

Mając na względzie powyższe argumenty, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że zaskarżony wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 § 5 k.p.c. z tego też względu odstąpił od analizy zarzutów naruszenia prawa materialnego.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. jak w sentencji wyroku.

M.G.

[SOP]