

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty
Sędziowie:	SSA Marta Fidzińska - Juszcak SSO del. Dariusz Płaczek (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2016 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **S. B. (1), I. B. (1), A. K. (1)**

i B. Z. (1)

przeciwko **Poczcie Polskiej S.A. w W.**

o ochronę dóbr osobistych

na skutek apelacji powódki I. B. (1) i strony pozwanej Poczty Polskiej S.A.

w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 sierpnia 2015 r. sygn. akt VII P 43/13

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie IV w ten sposób, że eliminuje w całości zapis punktu b/;**
- 2. w pozostałej części oddala apelację strony pozwanej;**
- 3. oddala apelację powódki I. B. (1);**
- 4. zasądza od strony pozwanej Poczty Polskiej S.A. w W. na rzecz powódek A. K. (1) i B. Z. (1) kwoty po 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;**
- 5. w sprawach z powództwa S. B. (1) oraz I. B. (1) koszty postępowania apelacyjnego między stronami wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2015 r. Sąd Okręgowy w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: w punkcie I. nakazał stronie pozwanej Poczcie Polskiej S. A. w W. aby w terminie 1 miesiąca od dnia uprawomocnienia wyroku złożyła powódce I. B. (1) oświadczenie w formie pisemnej przesyłając je listem poleconym na adres powódki wskazany w pozwie, a ponadto zamieściła je na stronach wewnętrznej sieci internetowej pozwanej Spółki (w sieci intranet) o następującej treści: „Poczta Polska Spółka Akcyjna w W. wyraża głębokie ubolewanie z powodu naruszenia dobrego imienia Pani I. B. (1), do którego doszło na skutek: a/ sformułowania przez Komisję Antymobbingową powołaną decyzją Dyrektora Centrum (...) Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w sprawie skargi Pani E. D. (1) w dokumentach zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012r. nieprawdziwych twierdzeń odnoszących się do postępowania Pani I. B. (1) dotyczących: - przyzwolenia przez Panią I. B. (1), zatrudnioną na stanowisku kierownika Urzędu Poczтового nr (...) w K., na wyrażanie przez innych pracowników Urzędu niechęci wobec E. D. (1); - znaczącej roli Pani I. B. (1) w kształtowaniu negatywnych relacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem urzędu; - stania na czele grupy podejmującej działania o podłożu mobbingowym w stosunku do E. D. (1); - podjęcia działań mających na celu zdyskredytowanie E. D. (1) poprzez zlecenie niezgodnych z przepisami działań, oczernianie w obecności innych pracowników, nakłanianie innych pracowników do wydawania negatywnych opinii na temat E. D. (1) i jej pracy; - pozostawienia E. D. (1) z zadaniem, którego nie była w stanie sama wykonać w związku z brakiem właściwego przeszkolenia w tym zakresie; - doprowadzenia swoim działaniem do podziałów w zespole podległych pracowników; b/ podjęcia przez Poczta Polska Spółkę Akcyjną w W. decyzji o przeniesieniu Pani I. B. (1) do wykonywania obowiązków służbowych w innym urzędzie pocztowym niż Urząd (...)w K., z jednoczesną degradacją z zajmowanego stanowiska kierownika na stanowisko niższe, w oparciu o nieprawdziwe stwierdzenia dotyczące zachowania Pani I. B. (1) względem E. D. (1) zawarte w dokumentach sporządzonych przez Komisję Antymobbingową zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz w oparciu o rekomendacje zawarte w dokumentach: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r.”; w punkcie II. nakazał stronie pozwanej Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W. aby w terminie 1 miesiąca od dnia uprawomocnienia wyroku złożyła powódce B. Z. (1) oświadczenie w formie pisemnej przesyłając je listem poleconym na adres powódki wskazany w pozwie, a ponadto zamieściła je na stronach wewnętrznej sieci internetowej pozwanej Spółki (w sieci intranet) o następującej treści: „Poczta Polska Spółka Akcyjna w W. wyraża głębokie ubolewanie z powodu naruszenia dobrego imienia Pani B. Z. (1), do którego doszło na skutek: a/ sformułowania przez Komisję Antymobbingową powołaną decyzją Dyrektora Centrum (...) Poczty Polskiej SA w sprawie skargi Pani E. D. (1) w dokumentach zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. nieprawdziwych twierdzeń odnoszących się do postępowania Pani B. Z. (1) dotyczących: - niechęci Pani B. Z. (1) wobec E. D. (1); - przynależności Pani B. Z. (1) do grupy, której działanie względem E. D. (1) ma podłoże mobbingowe; - podchodzenia przez Panią B. Z. (1) z dużą niechęcią do rekomendowanej jej nauki E. D. (1); - czerpania satysfakcji z błędów i lęków E. D. (1); b/ podjęcia przez Poczta Polska Spółkę Akcyjną w W. decyzji o przeniesieniu Pani B. Z. (1) do wykonywania obowiązków służbowych w innym urzędzie pocztowym niż Urząd (...)w K., w oparciu o nieprawdziwe stwierdzenia dotyczące zachowania Pani B. Z. (1) względem E. D. (1) zawarte w dokumentach sporządzonych przez Komisję Antymobbingową zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012r. oraz w oparciu o rekomendacje zawarte w dokumencie zatytułowanym Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r.; w punkcie III. nakazał stronie pozwanej Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W. aby w terminie 1 miesiąca od dnia uprawomocnienia wyroku złożyła powódce A. K. (1) oświadczenie w formie pisemnej przesyłając je listem poleconym na adres powódki wskazany w pozwie, a ponadto zamieściła je na stronach wewnętrznej sieci internetowej pozwanej Spółki (w sieci intranet) o następującej treści: „Poczta Polska Spółka Akcyjna w W. wyraża głębokie ubolewanie z powodu naruszenia dobrego imienia Pani A. K. (1), do którego doszło na skutek: a/ sformułowania przez Komisję Antymobbingową powołaną decyzją Dyrektora Centrum (...) Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w sprawie skargi Pani E. D. (1) w dokumentach zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski

i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. nieprawdziwych twierdzeń odnoszących się do postępowania i cech Pani A. K. (1) dotyczących: - szczególnych niechęci Pani A. K. (1) odnośnie E. D. (1); - przynależności Pani A. K. (1) do grupy, której działanie względem E. D. (1) ma podłoże mobbingowe; - podchodzenia przez Panią A. K. (1) z dużą niechęcią do rekomendowanej jej nauki E. D. (1); - czerpania przez Panią A. K. (1) satysfakcji z błędów i lęków E. D. (1); - konfliktowości Pani A. K. (1); b/ podjęcia przez Poczta Polska Spółkę Akcyjną w W. decyzji o przeniesieniu Pani A. K. (1) do wykonywania obowiązków służbowych w innym urzędzie pocztowym niż Urząd (...)w K., w oparciu o nieprawdziwe stwierdzenia dotyczące zachowania Pani A. K. (1) względem E. D. (1) zawarte w dokumentach sporządzonych przez Komisją Antymobbingową zatytułowanych; Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz w oparciu o rekomendacje zawarte w dokumencie zatytułowanym Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r.”; w punkcie IV. nakazał stronie pozwanej Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W. aby w terminie 1 miesiąca od dnia uprawomocnienia wyroku złożyła powodowi S. B. (1) oświadczenie w formie pisemnej przesyłając je listem poleconym na adres powoda wskazany w pozwie, a ponadto zamieściła je na stronach wewnętrznej sieci internetowej pozwanej Spółki(w sieci intranet) o następującej treści: „Poczta Polska Spółka Akcyjna w W. wyraża głębokie ubolewanie z powodu naruszenia dobrego imienia Pana S. B. (1), do którego doszło na skutek: a/ sformułowania przez Komisję A. powołaną decyzją Dyrektora Centrum (...) Poczty Polskiej SA w sprawie skargi Pani E. D. (1) w dokumentach zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. nieprawdziwych twierdzeń odnoszących się do postępowania Pana S. B. (1), będącego Naczelnikiem Urzędu (...)w K. dotyczących: - postawienia E. D. (1) wobec zadań służbowych przekraczających jej możliwości ze względu na brak właściwego przeszkolenia i przygotowania do pracy na powierzonym stanowisku; - przyzwolenia kierownictwa Urzędu Poczтового nr (...)na okazywanie przez A. K. (1) oraz B. Z. (1) niechęci wobec E. D. (1); - braku reakcji i przyzwolenia na stosowanie praktyk mobbingowych i dyskryminacyjnych skierowanych przeciwko E. D. (1); - błędów w zarządzaniu Urzędem Poczтовым nr (...); - instruowania innych pracowników np. A. K. (1), aby utrudniali zdobywanie nowych umiejętności przez E. D. (1); - doprowadzania sposobem zarządzania Urzędem Poczтовым nr (...) do podziałów w zespole pracowników; - nierównego traktowania pracowników urzędu poprzez niejednakowe rozliczanie z realizacji zadań służbowych oraz czasu pracy; - niezyciwej odmowy E. D. (1) prawa do rehabilitacji ręki po operacji poprzez odmowę udzielenia zaległego urlopu; b/ podjęcia przez Poczta Polska Spółkę Akcyjną w W. decyzji o przeniesieniu Pana S. B. (1) do wykonywania obowiązków służbowych w innym urzędzie pocztowym niż Urząd (...)w K., w oparciu o nieprawdziwe stwierdzenia dotyczące zachowania Pana S. B. (1) względem E. D. (1) zawarte w dokumentach sporządzonych przez Komisją Antymobbingową zatytułowanych; Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz w oparciu o rekomendacje zawarte w dokumencie zatytułowanym Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r.”. W punkcie V. wyroku Sąd umorzył postępowanie w stosunku do powodów S. B. (1) i A. K. (1) w zakresie roszczenia o nakazanie spowodowania powrotnego przeniesienia powodów, a w punkcie VI. oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W punkcie VII. wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powodów; S. B. (1), I. B. (1), A. K. (1), B. Z. (1) po 360, zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód S. B. (1) oraz powódka I. B. (1) zostali skierowani do pracy w Urzędzie Poczтовым nr (...) w K., z powodu nieprawidłowości w funkcjonowaniu tego urzędu, braku dostatecznego nadzoru i kontroli. Należało usprawnić pracę Działu (...), z uwagi na duże zaległości w doręczaniu przesyłek. Od maja 2008 r. S. B. (1) powierzone zostało stanowisko Naczelnika UP (...), natomiast od czerwca 2008 r. powódce I. B. (1) powierzone zostało stanowisko kierownika tego Urzędu. Od maja 2008 r. powódka A. K. (1) rozpoczęła pracę w Urzędzie Poczтовым nr (...) na rozdzielni przesyłek, zaś powódka B. Z. (1) rozpoczęła pracę w tym Urzędzie Poczтовым od dnia 27 listopada 2008 r. na stanowisku asystent. E. D. (1) była pracownikiem Centrum (...) w K. Poczty Polskiej S.A. W maju 2009 r., została ona skierowana do pracy w UP nr (...) na stanowisko kontrolera. W 2010 r. Urząd Pocztowy nr (...)zajął pierwsze miejsce, a w 2011 r. drugie miejsce w rankingu urzędów pocztowych w K.. Część pracowników, wśród nich doręczyciele: B. S. (1), D. M. oraz D. Z., nie akceptowała zmian w funkcjonowaniu urzędu, gdyż wiązało się to ze zwiększeniem ich obowiązków. Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, pomiędzy kierownictwem, a częścią pracowników dochodziło do spięć na tym tle i z powodu narzuconego większego rygoru i dyscypliny pracy atmosfera w pracy bywała napięta. Grupa doręczycieli, w tym B. S. (1), D. M. oraz D. Z. próbowała podburzyć pozostałych pracowników przeciwko

kierownictwu urzędu. W lipcu 2011r. okazało się, że doręczyciele J. G. (1) oraz K. U. mieli największą liczbę przesyłek doręczonych do skrzynek oddawczych adresatów bez zgody adresata. Ponieważ takie rozwiązanie nie było prawidłowe, kierownictwo urzędu w osobach S. B. (1) oraz I. B. (1) podjęło decyzję o zmianie rejonów doręczeń obu doręczycieli, a dyrektor Centrum (...) K. Miasto ukarał tych pracowników karą nagany. Doręczyciele ci złożyli skargi na S. B. (1) zarzucając naczelnikowi działania mobbingowe.

Sąd Okręgowy ustalił, iż kierownictwo Urzędu (...), pomimo narzuconej większej dyscypliny pracy, traktowało wszystkich pracowników w ten sam sposób i nie podejmowało względem nich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

U strony pozwanej wprowadzone zostały procedury antymobbingowe. Komisja Antymobbingowa powołana w sierpniu 2011 r. dla rozpoznania skargi J. G. (1) nie stwierdziła znamion mobbingu. Również Komisja Antymobbingowa powołana dla rozpoznania skargi K. U. w Raporcie kończącym postępowanie z dnia 16 grudnia 2011 r. nie stwierdziła mobbingu, przyjmując zarazem bezzasadność skargi pracownika. Do Dyrekcji pozwanej spółki wpłynęła kolejna skarga na zachowania mobbingowe podejmowane przez naczelnika S. B. (1) oraz kierownik I. B. (1) względem kolejnego pracownika Urzędu (...) G. N.. Komisja Antymobbingową powołana w tej sprawie w Raporcie z dnia 28 października również uznała, że w tej sprawie nie stwierdzono mobbingu, a skarżący wycofał się ze swojego zarzutu mobbingu kierowanego pod adresem S. B. (1) i I. B. (1).

W lipcu 2011 r. E. D. (1) rozpoczęła wykonywanie obowiązków asystenta na rozdzielni i podobnie jak inni pracownicy urzędu została pouczona o sposobie wykonywania swoich obowiązków. Kierownictwo urzędu prosiło współpracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta o wprowadzenie E. D. (1) w jej nowe obowiązki. Pomimo to, nie radziła sobie ona jednak z obowiązkami asystenta. E. D. (2) została przeszkolona do obsługi programu komputerowego Poczta (...). Dłużej niż inni nowi pracownicy na stanowisku asystenta, nie była wyznaczana do samodzielnej pracy w urzędzie w soboty. Przez pierwsze dwie soboty, jej zmiany wyznaczane były wspólnie z innym pracownikiem. Trzeci dyżur sobotni wyznaczono jej już samodzielnie, jednakże nie podołała ona tym obowiązkom i musiała dzwonić do innych pracowników po pomoc. W sierpniu 2011 r. powód S. B. (1) przeprowadził z E. D. (1) dwie rozmowy, które miała poprawić jej efektywność pracy, jednak na wszelkie uwagi ze strony kierownictwa reagowała bardzo ona emocjonalnie - odbierała je bardzo osobiście i krzywdząco. W efekcie skierowała skargę o działania mobbingowe podejmowane wobec jej osoby przez S. B. (1), I. B. (1) przy uczestnictwie B. Z. (1) i A. K. (1). W dniu 10 października 2011 r. Decyzją Dyrektora Centrum (...) strony pozwanej nr (...) została powołana po raz kolejny Komisja A. w sprawie E. D. (1). E. D. (1) na skutek urazu nadgarstka pozostawała na zwolnieniu lekarskim i uwagi na jej chorobę zawieszono postępowanie. Do pracy wróciła w kwietniu 2012 r. i wówczas złożyła ona wniosek o odwołanie prac komisji antymobbingowej. Na swój wniosek (motywowany faktem, iż jest w dalszym ciągu poddawana mobbingowi i pozbawiana godności człowieka) została przeniesiona do pracy do innego urzędu pocztowego.

Sąd Okręgowy dalej ustalił, że w uzasadnieniu Raportu Komisji Antymobbingowej z dnia 16 grudnia 2011 r. wskazano, iż na podstawie trzech spotkań z Panią E. D. (1) i jej wyjaśnień „ustalono niepokojące fakty, które mogłyby świadczyć o stosowaniu niedozwolonych praktyk w traktowaniu pracownika". Natomiast w sporządzonym przez Komisję dokumencie: Wnioski i Rekomendacje Komisja z dnia 16 grudnia 2011 r. stwierdzono, iż „aktualnie nie jest możliwa ocena zasadności skargi, gdyż pracownik skarżący przebywa na długotrwałym zwolnieniu. Jednocześnie w dokumencie tym, zawarto stwierdzenia takie jak: "postawienie Pani D. wobec zadań służbowych przekraczających możliwości pracownika, ze względu na brak właściwego przeszkolenia i przygotowania do pracy na powierzonym stanowisku", „niechęć ze strony współpracowników (Pani A. K. (1), B. Z. (1))", „A. K. (1) i B. Z. (1), będąc rekomendowanymi do nauki nowego pracownika - Pani D., podchodziły do zadania z dużą niechęcią i czerpały satysfakcję z jej błędów i lęków", „A. K. (1) jest osobą konfliktową, wykazującą szczególną niechęć w kierunku Pani D., a jej zachowanie miało negatywny wpływ na atmosferę panującą na stanowisku pracy – ekspedycji". Dokument ten wskazywał również na „znaczącą rolę kierownika zmiany I. B. (1) w kształtowaniu negatywnych relacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem urzędu. Komisja zaznaczyła jednocześnie, że powyższe zachowanie zostało już zauważone przez Komisję w trakcie postępowania wyjaśniającego na okoliczność skargi złożonej przez J. G. (1)". Na podstawie decyzji Dyrektora Centrum (...) strony pozwanej z dnia 24 maja 2012 skład Komisji Antymobbingowej

uległ zmianie poprzez dodanie przedstawiciela pokrzywdzonej. Zawieszono postępowanie w sprawie E. D. (1) zostało podjęte. Natomiast wniosek S. B. (1) o uzupełnienie składu Komisji o przedstawiciela osób obwinionych nie został uwzględniony. Przewodniczącym Komisji A. u strony pozwanej był J. S., a w jej składzie brał udział A. P., który został zastąpiony przez A. K. (2), przy czym A. P. nie brał udziału w sporządzeniu raportu końcowego. W dniu 15 czerwca 2012 r. Komisja przesłuchała ok. 20 pracowników (...) nr (...) w tym powodów. Komisja czynności przeprowadzała w niepełnym składzie - trzyosobowym, przy czym w przesłuchaniu S. B. (1) i A. K. (1) uczestniczyły jedynie dwie osoby. Jedynie pierwszy protokół z prac komisji podpisany był przez wszystkich członków komisji. W raporcie Komisji wskazano, że w UP (...) stwierdzono stosowanie praktyk mobbingowych i dyskryminacyjnych przeciwko E. D. (1). Zgodnie z tym raportem na czele grupy stosującej te praktyki stała bezdyskusyjnie I. B. (2). Do grupy należały także A. K. (1) i B. Z. (1). Wskazano również, iż głównym zarzutem w stosunku do naczelnika urzędu S. B. (1) jest brak reakcji i przyzwolenie na stosowanie powyższych działań. W Raporcie widnieje data jego sporządzenia 14 czerwca 2012 r., podczas kiedy raport sporządzony został w rzeczywistości w dniu 16 czerwca 2012 r. Z kolei z treści dokumentu zatytułowanego Wnioski i Rekomendacje dołączonego do ww. Raportu Komisji Antymobbingowej wynika, że I. B. (1) podjęła działania mające zdyskredytować E. D. (1) poprzez zlecenie niezgodnych z przepisami działań, oczernianie w obecności innych pracowników oraz nakłanianie innych pracowników do wydawania negatywnych opinii na temat E. D. (1) i jej pracy. Zgodnie z tym dokumentem „miała miejsce również taka sytuacja, że Pani Kierownik zmieniała w ostatniej chwili podział służby, pozostawiając E. D. (1) samą z zadaniem, którego nie była w stanie wykonać w związku z brakiem właściwego przeszkolenia w tym zakresie. Narażono ją tym samym na olbrzymi stres. Naczelnik urzędu nie wyznaczył konkretnych osób mających za zadanie szkolenie Pani E., a nawet instruował pracowników (np. Panią K.), aby utrudniała zdobywanie nowych umiejętności przez Panią E.. Swoim sposobem zarządzania pan Naczelnik i Pani Kierownik doprowadzili do podziałów w zespole. W UP (...) widoczne jest nierówne traktowanie - nie wszyscy pracownicy byli jednakowo rozliczani z realizacji zadań służbowych oraz czasu pracy - podnoszony był przez wielu pracowników problem częstego przebywania na rampie pod urzędem i palenia tam papierosów przez Panią B. i kilku współpracowników. Jednocześnie Pani D. niezyczliwie odmówiono prawa do rehabilitacji ręki (ręka operowana), odmawiając udzielenia zaległego urlopu. Stosowane działania mobbingowe w zauważalny sposób odbiły się na jej stanie zdrowia”. W czasie prac Komisji Antymobbingowej w sprawie E. D. (1) powodowie B. Z. (1) i A. K. (1) nie zostali w żaden sposób poinformowani, że postępowanie toczy się także przeciwko nim. Po zakończeniu prac komisji powodowie otrzymali propozycje przejścia do innego urzędu pocztowego na podstawie porozumienia. A. K. (1) została przeniesiona na stanowisko asystenta do Urzędu Pocztowego nr (...) w K. od dnia 10 kwietnia 2012 r., a następnie rozwiązała stosunek pracy za porozumieniem stron. E. D. (1) miała zgodę położonych na późniejsze przychodzenie do pracy i wcześniejsze wychodzenie w związku z koniecznością odbioru dziecka z przedszkola. Jej relacje z B. Z. (1) były dobre np. pożyczła od niej strój krakowski dla dziecka. E. D. (1) pracując jako kontroler oddziału oddawczego nie miała uprawnień w sprawach kadrowych w stosunku do pracowników. Uprawnienia te przysługiwały kierownikowi oddziału, a po likwidacji tego stanowiska kierownikowi zamiany. Uprawnienia takie posiadał oczywiście naczelnik urzędu. Osoba zajmująca stanowisko asystenta mogła być przenoszona na różne stanowiska, nawet do obsługi okienka. E. D. (1) objęła stanowisko asystenta w dziale nadawczym, a ekspedycja jest związana z listonoszami.

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy poczynił na podstawie akt postępowania Komisji Antymobbingowej, których to dokumentów wiarygodność nie budziła wątpliwości ani nie była kwestionowana przez strony. Co do przebiegu postępowania antymobbingowego wdrożonego przez stronę pozwaną Sąd Okręgowy oparł się na w zeznaniach świadków J. S., U. S., K. R., B. N., A. K. (2) oraz A. P.. Świadczenie ci byli bowiem zgodni co do sposobu przeprowadzania prac Komisji, a z ich zeznań wynikają m.in. istotne nieprawidłowości w funkcjonowaniu samej Komisji Antymobbingowej, polegające przede wszystkim na przeprowadzaniu czynności (słuchaniu świadków) w niepełnym składzie, braku podpisów wszystkich członków komisji na protokołach oraz nieprawidłowej dacie widniejącej na dokumencie Wnioski i Rekomendacje – co, w ocenie Sądu Okręgowego, może świadczyć o przygotowaniu tego dokumentu kilka dni wcześniej. Ponadto, wnioski Komisji dotyczyły osób (powódki B. Z. (1), A. K. (1)), które nie brały udziału w samym postępowaniu. Sąd Okręgowy oparł swe ustalenia także na podstawie zeznań samych powodów, albowiem ich zeznania znalazły w całości odzwierciedlenie w zeznaniach świadków J. G. (1), W. Ż., A. D., J. B., M. K., B. O., K. D., A. N. i A. P. – pracowników strony pozwanej. Z zeznań tych jednoznacznie wynika, że u strony pozwanej pracownicy traktowani byli jednakowo, a postępowanie powodów nie odbiegało

od powszechnie przyjętych standardów zachowań ani nie nosiło znamion mobbingu. Sąd okręgowy podkreślił, że nie oznacza to, iż świadkowie ci nie wskazywali na istniejący pomiędzy grupą pracowników, a kierownictwem konflikt, jednakże zeznania tych świadków potwierdzają, że był on wywołany przez działania grupy pracowników - doręczycieli niezadowolonych z narzuconej odgórnie dyscypliny pracy mającej na celu usprawnienie działania urzędu, podburzających pozostałych pracowników przeciwko kierownictwu. Celem takiego działania miało być doprowadzenie do usunięcia osób odpowiedzialnych za wprowadzone zmiany i powrót do dawnego stanu rzeczy. Sąd Okręgowy oparł się również na zeznaniach E. D. (1), ale jedynie w zakresie, jakim opisała ona przebieg swojego zatrudnienia, a w pozostałej części, jej zeznania uznał za nacechowane emocjonalnie i nie mogące stanowić podstawy do dokonania ustalenia okoliczności faktycznych w niniejszej sprawie. Wynika z nich jedynie, że każda próba krytyki jej pracy ze strony kierownictwa odbierana była przez nią bardzo osobiście, jako atak mający prowadzić do zdyskredytowania jej pracy i osoby, poniżenia, oczernienia czy izolacji wobec grupy pozostałych pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego takie emocjonalne zachowanie świadka spowodowane jest poczuciem pokrzywdzenia spowodowanego przeniesieniem z działu Kadr do Urzędu Pocztowego, co w jej odczuciu odebrane zostało jako rodzaj degradacji. Sąd Okręgowy pominął również zeznania świadków K. C., D. C., B. S. (2), D. M., D. Z. i T. W., uznając, że osoby te były zaangażowane bezpośrednio lub pośrednio w konflikt z powodami, a ich zeznania stały w oczywistej sprzeczności z zeznaniami większości świadków. Ponadto Sąd Okręgowy oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. S., z uwagi na fakt, że okoliczności, na które świadek zastał zawnioskowany nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy przyjął, że powództwo zasługuje częściowo na uwzględnienie. Jako zasadne uznał żądanie powodów usunięcia skutków naruszenia wskazanych przez nich dóbr osobistych poprzez przeproszenie powodów w sprecyzowanej przez nich formie i treści stosownie do art. 23 k.c. i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy, powołując się na treść art. 11⁽¹⁾ k.p., wskazał, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a katalog tych dóbr określa w szczególności art. 23 k.c., zaliczając do nich m.in. część (dobre imię) człowieka.. W razie dokonania naruszenia może ona także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Pojęcie „pracowniczej godności” jest związane z pojęciem dóbr osobistych chronionych w art. 23 k.c. i 24 k.c., ale jest pojęciem szerszym i stanowi swoisty rodzaj dobra osobistego. Ocena, czy doszło do bezprawnego naruszenia dobra osobistego, nie może być oceną subiektywną, dokonaną według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, który czuje się dotknięty zachowaniem innej osoby lecz powinna być dokonana w sposób obiektywny. W niniejszej sprawie – zdaniem Sądu Okręgowego - przesądzenie czy rzeczywiście doszło do naruszenia dóbr osobistych powodów przez Komisję Antymobbingową powołaną decyzją Dyrektora Centrum (...) Poczty Polskiej SA w sprawie skargi Pani E. D. (1) poprzez użycie w dokumentach zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 16 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 czerwca 2012 r. twierdzeń odnoszących się do postępowania powodów, a noszącego w ocenie tej Komisji znamiona mobbingu, wymagało w pierwszej kolejności zbadania czy wobec świadka E. D. (1) rzeczywiście stosowany był mobbing. Dokonując takiej oceny w aspekcie przesłanek z art. 94⁽³⁾ § k.p., Sąd Okręgowy podkreślił, że mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mobbing, w ocenie Sądu Okręgowego, jest swoistym nękaniiem, ustawicznym dręczeniem, uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych, występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych. Podejmując próbę dookreślenia znamion definicji mobbingu w stosunkach pracy, można go zatem określić jako wszelkie zachowania w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy oraz powodują izolację społeczną, rozpad więzów rodzinnych i koleżeńskich, wykluczenie społeczne.

W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie ma podstaw do stwierdzenia, aby świadek E. D. (1) wprost lub choćby w sposób pośredni, była podmiotem mobbingu ze strony powodów. Wbrew jej twierdzeniom, na podstawie zeznań słuchanych w sprawie świadków oraz przedstawionych dowodów z dokumentów nie sposób przyjąć, aby

zachowania powodów cechowały się nasileniem złej woli ukierunkowanej na nią. Zdaniem Sądu Okręgowego, w zachowaniach tych nie można doszukać się znamion nękania, zastraszania, bądź chęci wyeliminowania świadka z zespołu współpracowników. Przeważająca większość przywołanych przez E. D. (1) zachowań powodów stanowiła wyraz realizacji władczych kompetencji osób na kierowniczych stanowiskach tj. Naczelnika i Kierownika Urzędu Poczтового, pozbawionych jakichkolwiek cech szykanowania. Subiektywna ale merytoryczna ocena pracy świadczonej przez E. D. (1), nie prowadziła zatem do zdyskredytowania jej pracy oraz osoby i nie nosiła znamion mobbingu. Po stronie jej przełożonych brak było postawy arogancji i pogardy dla jej pracy. Jak wynika z materiału dowodowego zachowania powodów względem świadka mieściły się w zakresie ich kompetencji na zajmowanych stanowiskach pracy i nie miały charakteru poniżającego, ośmieszającego, czy prowadzącego do podważenia kwalifikacji zawodowych, jej umiejętności oraz doświadczenia zawodowego. Sam fakt niezgodności czy nawet konfliktu pomiędzy pracownikiem, a przełożonym lub innym równorzędnym pracownikiem nie oznacza jeszcze, że mamy do czynienia z mobbingiem. Ponadto, nie ulega wątpliwości, że pracodawca ma prawo dokonywać oceny poziomu kwalifikacji zawodowych pod kątem przydatności pracownika na określonym stanowisku pracy i w tym zakresie powierzać mu zadania, jakie uzna za celowe, pod warunkiem, że mieszczą się one w kompetencjach związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy. Nawet negatywne oceny w tym zakresie, jeżeli są rzeczowe i nie mają na celu wyłącznie, czy też w przeważającym stopniu, dyskryminacji i szykany, a pochodzą od osoby kompetentnej w określonej hierarchii zawodowej – nie mają charakteru bezprawnego, chyba że zawierają sformułowania wykraczające poza rzeczywistą potrzebę oceny dla określonych celów zawodowych. Takiego rodzaju zachowań w niniejszej sprawie zaś Sąd Okręgowy nie stwierdził. Oceniając zjawisko mobbingu Sąd Okręgowy odniósł się do obiektywnego wzorca "ofiary rozsądnej", aby wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracowników. Podkreślił przy tym, że E. D. (2) jest osobą bardzo emocjonalną, doszukującą się negatywnych przesłanek w niemalże każdej decyzji przełożonych i odbierającą wszelką krytykę jako atak. Dodatkowo, pomiędzy kierownictwem, a grupą doręczycieli istniał konflikt, którego źródłem były wprowadzanie zmiany organizacyjne mające na celu usprawnienie działania urzędu. Grupa doręczycieli podburzała bowiem pozostałych pracowników przeciwko kierownictwu i konflikt ten rzutował w oczywisty sposób na atmosferę panującą w pracy, w tym na relacje z E. D. (2) i z całą pewnością zaburzał równowagę w stosunkach pomiędzy niektórymi współpracownikami. Dlatego określenia, które zostały ujęte w dokumentach zawierających wnioski z prac komisji niewątpliwie naruszyły dobra osobiste powodów. \

Sąd Okręgowy wyjaśnił też, że cześć człowieka obejmuje dwa aspekty: dobre imię (cześć zewnętrzna) i godność (cześć wewnętrzna), a naruszenie godności (zniewaga - art. 216 k.k.) polega z reguły na ułudzeniu komuś lub obraźliwym zachowaniu wobec niego. Zaś naruszenie dobrego imienia (zniesławienie - art. 212 k.k.) polega na pomówieniu o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć tę osobę w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności. Sąd Okręgowy stwierdził, że wnioski komisji zawierające: stwierdzenie stosowania praktyk mobbingowych i dyskryminacyjnych przeciwko E. D. (1), wskazanie, iż na czele grupy stosującej te praktyki stoi I. B. (2), A. K. (1) i B. Z. (1), a także zarzucenie naczelnikowi urzędu S. B. (1) brak reakcji i przyzwolenia na stosowanie powyższych działań, przy braku dostatecznych podstaw do ich wyrażenia, godzą w cześć i godność tychże osób. Użyte sformułowania i kategoryczne określenia wskazujące na podejmowane przez powodów zachowania o cechach mobbingu takie jak „postawienie Pani D. wobec zadań służbowych przekraczających możliwości pracownika, ze względu na brak właściwego przeszkolenia i przygotowania do pracy na powierzonym stanowisku”, „niechęć ze strony współpracowników (Pani A. K. (1), B. Z. (1))”, „będąc rekomendowanymi do nauki nowego pracownika - Pani D., podchodziły do zadania z dużą niechęcią i czerpały satysfakcję z jej błędów i lęków”, „A. K. (1) jest osobą konfliktową, wykazującą szczególną niechęć w kierunku Pani D., a jej zachowanie miało negatywny wpływ na atmosferę panującą na stanowisku pracy – ekspedycji”, „znacząca rola kierownika zmiany I. B. (1) w kształtowaniu negatywnych relacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem urzędu są jednoznacznie pejoratywne i w ocenie Sądu Okręgowego spowodowały swego rodzaju naznaczenie powodów w środowisku zawodowym mogące mieć wpływ na dalsze ich zatrudnienie jak również na inne sfery życia, nie związane bezpośrednio z pracą i mogły mieć wpływ na obniżenie poczucia własnej wartości. Sformułowania użyte w raporcie Komisji w sposób obiektywny miały charakter piętnujący i dyskredytujący osoby powodów. Komisja użyła określeń pejoratywnych, stygmatyzujących, naruszających dobre imię powodów, które jak wynika z zeznań

świadców, dotarły do szerszego kręgu osób zatrudnionych u strony pozwanej, a zatem mogły poniżyć powodów tym samym nadszarpnąć ich wizerunek w oczach opinii społecznej i naruszyć godność pracowniczą. Sąd Okręgowy podkreślił, iż postawienie pracownikowi bezzasadnego zarzutu stosowania mobbingu narusza jego dobra osobiste, a w szczególności dobre imię, gdyż mobbing jest zachowaniem wysoce nagannym, patologicznym, a osoba, która go stosuje, zasługuje na jednoznaczną negatywną ocenę. Dlatego też, w ocenie Sądu Okręgowego, ziściły się przesłanki nakazania przeproszenia powodów przez stronę pozwaną, w formie wskazanej w pozwie stosownie do treści art. 24 k.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, złożenie oświadczenia przez stronę pozwaną będzie wystarczające dla dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Z daniem Sadu pierwszej instancji roszczenie powódek I. B. (1) i B. Z. (1) o nakazanie spowodowania powrotnego przeniesienia ich do Urzędu Poczтового nr (...) nie zasługiwało na uwzględnienie. Powódki wyraziły zgodę na przeniesienie do innej komórki Urzędu (...)akceptując nowe warunki porozumienia zmieniającego. Zaś wobec faktu, iż S. B. (1) i A. K. (1) cofnęły powództwo w zakresie roszczenia nakazania spowodowania powrotnego przeniesienia do Urzędu pocztowego nr (...)w K., Sąd Okręgowy na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c., postępowanie w tym zakresie umorzyła. Motywując rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 98 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt. 3, § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn.: Dz.U z 2013 r., poz. .461 ze zm.)

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wywiedli powódka I. B. (1) oraz strona pozwana Poczta Polska S.A. w W..

Powódka I. B. (1) zaskarżyła pkt. I. wyroku Sądu pierwszej instancji, zarzucając obrazę przepisów prawa materialnego, a to art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegającą na niewłaściwym zastosowaniu przepisu art. 24 § 1 zd. 2 k.c. oraz obrazę prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów opartej na obowiązku wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także art. 232 zd. 1 k.p.c. poprzez nieuzasadnione niezastosowanie tego przepisu do strony pozwanej. Wskazując na tak sformułowane zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uzupełnienie dotyczącego jej wyrzeczenia o nakazanie stronie pozwanej niezwłocznego spowodowania powrotnego jej przeniesienia do pracy na stanowisko kierownika zmiany/kontrolera w Urzędzie Poczтовым K. nr (...)oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej zakresem zaskarżenia i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu powódka zakwestionowała nieuwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji jej żądania nakazania stronie pozwanej niezwłocznego spowodowania powrotnego jej przeniesienia do pracy na stanowisko kierownika zmiany/kontrolera w Urzędzie Poczтовым (...)nr (...)wobec przyjęcia, że złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia sformułowane w pozwie będzie wystarczające dla dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia jej dóbr osobistych. Bez oparcia się na jakimkolwiek dowodzie przyjął też, że wyraziła ona, podobnie jak i druga z powódek B. Z. (1), zgodę na przeniesienie do innej komórki Urzędu Poczтового akceptując nowe warunki porozumienia zmieniającego. Tym bardziej, że będąc słuchana na rozprawie w dniu 9 czerwca 2015 r., wyraźnie zaprzeczyła aby wyraziła zgodę na przeniesienie służbowe, a zalegające w aktach dokumenty pracownicze jednoznacznie wskazują, że do jej przeniesienia doszło na skutek jednostronnych (nielegalnych) czynności pracodawcy. Zdaniem powódki, nieuzasadnione jest również stanowisko Sądu pierwszej, iż w zakresie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia jej dobrego imienia nie mieści się nakazanie spowodowania powrotnego jej zatrudnienia na stanowisku kierownika zmiany/kontrolera w UP Kraków nr (...), jakie zresztą zajmowała zanim pracodawca podjął decyzją o wyciągnięciu wobec niej konsekwencji na podstawie ustaleń poczynionych przez Komisją Antymobbingową, a które to ustalenia zostały uznane przez Sąd pierwszej instancji za w całości wadliwe. Nakazanie ponownego jej zatrudnienia na wcześniej zajmowanym stanowisku w UP Kraków nr (...) należałoby oceniać zatem jako przerwanie utrzymującego się od 2013 r. stanu naruszenia jej dobrego imienia, a nie usunięcia skutków dokonanego naruszenia dobra osobistego sensu stricto.

Strona pozwana Poczta Polska S.A. w W. zaskarżyła wyrok Sądu pierwszej instancji w zakresie pkt. I-IV oraz pkt VII zarzucając naruszenie prawa materialnego, a to art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie. Do naruszenia tych przepisów miało dojść przez: a) przyjęcie, iż strona pozwana jest w rozumieniu art. 24 § 1 zd. drugie k.c. jest osobą, która dopuściła się naruszenia dóbr osobistych powodów w postaci dobrego imienia, w sposób wskazany w sentencji wyroku, podczas gdy strona pozwana działa za pośrednictwem swoich organów, do których nie należy Komisja Antymobbingowa, zaś członkowie organów Spółki nie brali udziału w posiedzeniach Komisji Antymobbingowej ani w sporządzaniu powyższych dokumentów przez Komisję, w związku z czym strona pozwana nie posiada legitymacji procesowej biernej w niniejszej sprawie; b) przyjęcie, iż pozwana ponosi odpowiedzialność za skutki stwierdzonego przez Sąd pierwszej instancji naruszenia dóbr osobistych powodów w postaci dobrego imienia, podczas gdy nie przesądza o odpowiedzialności pozwanego pracodawcy okoliczność, iż „wprowadził procedury antymobbingowe” i „w żaden sposób nie kwestionował wyników Komisji, a co za tym idzie zaakceptował je w całej rozciągłości”, gdyż wprowadzona przez pozwaną w ramach realizacji obowiązku z art. 94⁽³⁾ k.p. przeciwdziałania mobbingowi Wewnętrzna Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Poczcie Polskiej S.A., a także Decyzja o powołaniu Komisji Antymobbingowej nie przewidywały weryfikacji ustaleń autonomicznego organu kolegialnego, jakim jest Komisja Antymobbingowa, w związku z czym działanie bądź zaniechanie pozwanej spółki stanowiące przejaw postępowania podjętego w ramach istniejącego porządku prawnego nie sposób uznać za bezprawne w rozumieniu art. 24 k.c.; c) przyjęcie, że zaproponowana przez powodów forma i treść oświadczenia mającego na celu usunięcie wyżej wymienionego naruszenia dóbr osobistych powodów stanowi oświadczenie o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie, o jakim mowa w art. 24 § 1 zd. 2 k.c., podczas gdy określona w sentencji wyroku w pkt. I - IV forma oświadczenia zawierającego przeprosiny, obejmująca zamieszczenie oświadczenia strony pozwanej również na stronach wewnętrznej strony internetowej (w sieci intranet) jest nieadekwatna i niewspółmierna do stwierdzonego naruszenia, do którego doszło w dokumencie mającym poufny charakter, którego treść nie była w żaden sposób rozpowszechniana, a treści oświadczeń określonych w sentencji wyroku w pkt I b), II b), III b), IV b) nie sposób pogodzić ze zgodnymi z prawem pracy działaniami pracodawcy oraz ustaleniami sądu pierwszej instancji, iż powódki I. B. (1) i B. Z. (1) wyraziły zgodę na przeniesienie do innej komórki Urzędu Poczтового akceptując nowe warunki porozumienia zmieniającego, a powodowie S. B. (1) i A. K. (1) cofnęły powództwo w zakresie nakazania spowodowania powrotnego przeniesienia do UP nr (...) w K..

W apelacji strony pozwanej zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów oraz zeznań świadków, w tym w szczególności poprzez danie wiary w zakresie decydującym o odpowiedzialności za „praktyki o podłożu mobbingowym” w zdecydowanej mierze zeznaniom powodów przesłuchanych w charakterze strony, podczas gdy całokształt zeznań wszystkich świadków, w tym świadka E. D. (1) oraz wszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego dawały podstawy do podjęcia działań przez Komisję Antymobbingową zmierzających, wobec licznych sygnałów o stosowaniu mobbingu w tym urzędzie pocztowym, do ochrony interesów szerszej grupy pracowników oraz mających na celu zapewnienie pracownikom UP 73 niezakłóconych oraz godnych warunków pracy, co w konsekwencji powodowałoby przyjęcie działania Komisji Antymobbingowej w ramach istniejącego porządku prawnego oraz miałyby istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej pkt I-IV oraz pkt VII wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów na jej rzecz kosztów procesu, względnie o uchylenie pkt I-IV oraz pkt VII zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu strona pozwana podkreśliła, że na żadnym etapie prac Komisji Antymobbingowej ani też przy sporządzaniu dokumentów zatytułowanych: Wnioski i Rekomendacje z dnia 16 grudnia 2011 r., Raport z dnia 14 czerwca 2012 r. oraz Wnioski i Rekomendacje z dnia 14 czerwca 2012 r. nie brał udziału żaden z przedstawicieli pozwanej będących piastunem organu osoby prawnej, jaką jest strona pozwana. Zaś zgodnie ze stanowiskiem wyrażanym w orzecznictwie, w przypadku, gdy pozwanym w procesie o naruszenie dóbr osobistych jest osoba prawna, która rozpowszechnia krytyczne zarzuty, jej legitymacja bierna może wchodzić w rachubę tylko wtedy, gdy

inkryminowana wypowiedź pochodzi od osoby pełniącej funkcję organu osoby prawnej. Zdaniem strony pozwanej, nie można uznać jej działań jako pracodawcy, za bezprawne skoro wprowadzała procedury w ramach realizacji obowiązku wynikającego z art. 94⁽³⁾ k.p. i powołana Komisja Antymobbingowa działała zgodnie z tymi procedurami, a użyte przez nią sformułowania były wynikiem oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Strona pozwana zakwestionowała też przyjętą przez Sąd pierwszej instancji formę i treść przyjętego oświadczenia mającego na celu usunięcie naruszenia dóbr osobistych powodów, które zawiera przeprosiny i ma być zamieszczone również na stronach wewnętrznej strony internetowej strony pozwanej (w sieci intranet). Również treść oświadczenia mającego na celu usunięcie skutków stwierdzonego naruszenia dóbr osobistych jest, zdaniem strony pozwanej nieodpowiednia i sprzeczna z pozostałymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji oraz art. 24 § 1 k.c. W szczególności treść oświadczeń określonych w sentencji zaskarżonego wyroku w pkt I b), II b), III b), IV b) jest nieuzasadniona w kontekście zgodnych z prawem pracy działań pracodawcy wobec powodów, których prawidłowość potwierdził Sąd pierwszej instancji, albowiem powódki I. B. (1) i B. Z. (1) wyraziły zgodę na przeniesienie do innej komórki Urzędu Pocztowego akceptując nowe warunki porozumienia zmieniającego, natomiast powodowie S. B. (1) i A. K. (1) cofnęli powództwo w zakresie nakazania spowodowania powrotnego przeniesienia do UP nr (...) w K., w związku z czym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w tym zakresie w stosunku do powódek I. B. (1) i B. Z. (1), a w stosunku do powodów S. B. (1) i A. K. (1) postępowanie zostało umorzone.

Dodatkowo w odpowiedzi na apelację powódki I. B. (1), strona pozwana wniosła o jej oddalenie podnosząc, że jej żądanie nakazania jej powrotnego przeniesienia do pracy na stanowisko kierownika zmiany/kontrolera w UP K. nr (...) jest bezzasadne. Decyzja o jej przeniesieniu wynika bowiem z obowiązujących przepisów prawa pracy oraz umowy o pracę, które jako miejsce wykonywania przez powódkę pracy wskazują placówki pocztowe zlokalizowane na terenie K.. Początkowo była ona skierowana czasowo do wykonywania innej pracy na stanowisku asystenta w UP K. nr (...), a z dniem 23 maja 2013 r. zawarto z nią porozumienie w zakresie zmiany treści umowy o pracę, ustalające nowe warunki zatrudnienia, m.in. w zakresie stanowiska pracy (asystent) i miejsca jej wykonywania (placówka na terenie K.), co było zgodne z jej dotychczasowym skierowaniem do UP K. nr (...). Z kolei decyzją z dnia 8 maja 2015 r. m.in. UP K. nr (...) został przeniesiony i włączony do UP Kraków (...), w którym powódka dotychczas pracowała.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powódka I. B. (1) wniosła o jej oddalenie. Podniosła przy tym, że wskazane przez stronę pozwaną zarzuty nie są trafne, albowiem, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, dopuściła się naruszenia dóbr osobistych powodów poprzez bezprawne postawienie zarzutu stosowania mobbingu. Powódka podkreśliła, że to, iż pracodawca ma prawo, a nawet obowiązek rozpatrywać skargi pracowników dotyczące zachowań mobbingowych, nie oznacza, że nie ponosi odpowiedzialności za oczywiste konsekwencje w sferze naruszeń godności pracowniczej i dobrego imienia „osądzonego” niesłusznie pracownika. Na pracodawcy spoczywa bowiem szczególny obowiązek wnikliwego przeanalizowania zapadłego rozstrzygnięcia w przedmiocie stosowania przez pracownika mobbingu, gdyż jest ono czynione w jego imieniu. Pracodawca nie może więc bezkrytycznie przyjmować ustaleń powołanej przez siebie Komisji do spraw oceny skarg mobbingowych, a tak się stało w niniejszej sprawie. Zdaniem powódki, również przyjęta forma i treść oświadczenia, do jakiego została zobowiązana strona pozwana celem usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych powodów, jest prawidłowa. W szczególności, z uwagi na fakt, że znaczna część pracowników, tym bardziej, że występowała ona w sprawie jako świadkowie, miała wiedzę o prowadzonym przeciwko powodom postępowaniu antymobbingowym i tak rozumieli przyczynę ich przeniesienia do pracy w innych urzędach, a nadto rozpowszechnienia tej informacji także wśród członków związku zawodowego (...)działającego u strony pozwanej – oświadczenie powyższe złożone tylko powodom nie mogłoby być uznane za wystarczające do usunięcia skutków naruszenia ich dóbr osobistych.

Sąd Apelacyjny uzupełniając obraz okoliczności faktycznych przyjęty przez Sąd pierwszej instancji, ustalił co następuje:

W odpowiedzi na pismo pełnomocnika powodów adw. M. S. skierowanego do Dyrekcji Okręgu Poczty z dnia 29 czerwca 2012r., Poczta Polska Centrum (...) w K. wyjaśnił w piśmie z dnia 4 lipca 2012r., iż w wyniku raportu Komisji Antymobbingowej stwierdzono istnienie grupy, której działania ma podłoże mobbingowe. W związku z tym zostaną

podjęte decyzje kadrowe wobec czterech pracowników których reprezentuje, mające na celu eliminację zagrożeń mobbingowych. W piśmie tym poinformowano pełnomocnika powodów, iż wobec B. Z. (1) i A. K. (1) zostaną podjęte decyzje w sprawie przeniesienia do innych urzędów i taką możliwość przewidują umowy o pracę tych pracowników. (dowód: pismo adw. M. S. z dnia 29 czerwca 2012r. do Poczty Polskiej Dyrekcji Okręgu Poczty w K. k. 57-58 , pismo poczty Polskiej SA Centrum (...) z dnia 4 lipca 2012r.k. 60)

W sprawozdaniu z działalności Komisji Podzakładowej , której przewodniczącym był A. P. (będący jednocześnie członkiem Komisji Antymobbingowej) na Walne Zebranie Delegatów Organizacji (...) Poczty Polskiej (...)K. z dnia 12 marca 2014r. stwierdzono, iż w K. „jako jedna z pierwszych w Polsce została powołana komisja, jej długotrwałe działania doprowadziły do zamierzonego celu i przesunięcia kierownictwa UP Kr-73 na inne urzędy.” (dowód: sprawozdanie z dnia 12 marca 2014r. k- 222).

Powód S. B. (1) w okresach od 26 czerwca 2012r. do 8 lipca 2012r. i od 12 lipca 2012r. do 23 grudnia 2012r. był nieobecny w pracy z powodu choroby. W dniu 23 stycznia 2013r. zawarł z pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy w ramach programu dobrowolnych odejść, na podstawie którego umowę o pracę rozwiązano z dniem 31 stycznia 2013r. w trybie porozumienia stron. Jako ostatnie stanowisko pracy powoda w świadectwie pracy z dnia 31 stycznia 2013r. wskazano stanowisko naczelnika urzędu pocztowego, zaś miejsce pracy Urząd Poczty nr (...) w K.. (dowód : akta osobowe powoda S. B. : porozumienie z dnia 23 grudnia 2012r., świadectwo pracy z dnia 31 stycznia 2013r., zestawienie okresów nieskładkowych)

W umowie o pracę na czas nie określony z dnia 1 grudnia 2011r. strony jako miejsce pracy powódki B. Z. (1), zatrudnionej na stanowisku asystenta, wskazały: „placówki pocztowe zlokalizowane na terenie miasta K.”. Od 20 grudnia 2010r. powódka pracę wykonywała w Urzędzie Poczty (...). Od 29 czerwca 2012r. do 27 grudnia 2012r. powódka B. Z. (1) była nieobecna w pracy z powodu choroby. W piśmie z dnia 26 czerwca 2012r. zwróciła się do dyrektora J. G. (2) o odwołanie ustnej decyzji dotyczącej „karnego” przeniesienia jej do pracy w innym urzędzie, gdyż decyzja podjęta na podstawie protokołu komisji jest dla niej krzywdząca. Od dnia 2 stycznia 2013r. B. Z. (1) została skierowana do pracy w Urzędzie Poczty (...). W dniu 10 stycznia 2013r. strony zawarły porozumienie ustalające nową stawkę wynagrodzenia zasadniczego. (dowód: dokumenty z akt osobowych powódki B. Z. (1), pismo powódki z dnia 26 czerwca 2012r. k. 55)

Powódka A. K. (1), dla której na podstawie porozumienia stron z dnia 28 marca 2011r. ustalono jako miejsce pracy „placówki pocztowe zlokalizowane na terenie miasta K.”, świadcząca dotychczas pracę w Urzędzie Poczty (...), od dnia 26 lipca 2012r. została skierowana do pracy w Urzędzie Poczty (...). Strona pozwana rozwiązała z powódka A. K. (1) umowę o pracę z dniem 4 czerwca 2013r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. (dowód : dokumenty z akt osobowych powódki A. K. (1), w tym świadectwo pracy z dnia 11 czerwca 2013r.)

Porozumieniem z dnia 28 marca 2011r. strony zmieniły dotychczasowe postanowienia umowy o pracę w zakresie miejsca pracy powódki I. B. (1) ustalając, iż miejscem pracy są „placówki pocztowe zlokalizowane na terenie miasta K.”. Powódka w piśmie z dnia 25 czerwca 2012r. zwróciła się do dyrektora J. G. (2) o odwołanie ustnej decyzji dotyczącej „karnego” przeniesienia jej do pracy w innym urzędzie i degradacji z zajmowanego stanowiska , gdyż z decyzja podjęta na podstawie protokołu komisji jest dla niej krzywdząca. I. B. (1) odmówiła podpisania porozumienia zmieniającego z dniem 28 grudnia 2012r. dotychczasowe stanowisko kierownika zmiany na stanowisko asystenta, przewidującego obniżenie wysokości dotychczasowego wynagrodzenia. Od dnia 28 grudnia 2012r. powódka została skierowana do pracy w Urzędzie Poczty (...). Pismem z dnia 27 grudnia 2012r. strona pozwana powołując się na przepis art. 42 § 4 k.p. powierzyła powódce na okres od 28 grudnia 2012r. do 28 lutego 2013r. stanowisko asystenta w Urzędzie Poczty (...). Pismem z dnia 26 lutego 2013r. pracodawca na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzył powódce stanowisko asystenta na okres miesiąca marca 2013r. W dniu 20 marca 2013r. powódka ponownie odmówiła podpisania porozumienia zamieniającego dotychczasowe stanowisko pracy na stanowisko kontrolera, z pozbawieniem dotychczasowego dodatku funkcyjnego. W dniu 27 maja 2013r. I. B. (1) ostatecznie podpisała porozumienie z pracodawcą zmieniające od dnia 1 czerwca 2013r. w stanowisko pracy na stanowisko asystenta, z

zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego lecz bez dodatku funkcyjnego od dnia 31 sierpnia 2013r.. (dowód: dokumenty z akt osobowych powódki I. B. (1), pismo powódki B. z dnia 25 czerwca 2012r. k- 56)

Kilkunastu pracowników strony pozwanej podpisało się pod pismem z dnia 28 maja 2012r. skierowanym do Dyrektora J. G. (2), w którym wystąpili w obronie powoda B. oraz powódki B. argumentując, że „żadnego mobbingu na Urzędzie Pocztowym (...) nie ma...” i kierowane pod adresem naczelnika B. oraz kierownik B. oskarżenia są niesłuszne.

Niektórzy jednak pracownicy strony pozwanej, spotykając powódkę B. odwracali się od niej, zarzucając jej stosowanie mobbingu. A. K. (1), która po odejściu z Urzędu nr (...)miała kontakt z jednym z pracowników uzyskała od niego informację, że pracownicy tego urzędu znają przyczyny jej przeniesienia. Pracownicy Urzędu Poczтового nr (...)mili świadomość postawionych powodom w dokumentach Komisje Antymobbingową zarzutów dotyczących zachowań o charakterze mobbingowym. Posiadali również wiedzę dotyczącą przyczyn przeniesienia powódek do innego urzędu i taką wiedzę mieli również przynajmniej niektórzy pracownicy urzędów do których zostały przeniesione. (dowód: przesłuchanie B. Z. 00:47:26, przesłuchanie S.B. 03:02:36, przesłuchanie I.B. 01:41:38, przesłuchanie A. K. 02:05:08 - 02:06:11, pismo z dnia 28 maja 2012r. k. 32)

Decyzją Dyrektora (...)w K. nr 123/2015r. z dnia 8 maja 2015r. z dniem 21 maja 2015r. przeniesiono służbę doręczeń oraz włączono obszar doręczeń Urzędu Poczтового (...), do Urzędu Poczтового (...). (dowód : decyzja nr (...) z dnia 8 maja 2015r., k- 412 akt)

Sąd Apelacyjny pozytywie ocenił dowody z powyższych dokumentów, w tym zalegających w aktach osobowych powodów, których autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu i które nie były kwestionowane przez strony postępowania. Relacje powodów dotyczące wiedzy jaką posiadało wielu pracowników strony pozwanej, w tym przede wszystkim Urzędu Poczтового nr (...) na temat zarzutów sformułowanych pod adresem powód przez Komisje Antymobbingową i w konsekwencji przyczyn przeniesienia powódek do innych urzędów są wiarygodne bowiem logiczne i nie budzą wątpliwości w świetle doświadczenia życiowego, biorąc pod uwagę kontekst zarzutów stawianych powodom związany z narastającą konfliktową sytuacją w Urzędzie nr (...)i z dążeniem części pracowników do zmiany kierownictwa tego urzędu, a także biorąc pod uwagę to, iż wielu pracowników pełniło rolę świadków przed Komisją a następnie przed Sądem, jak również zaangażowanie się kilkunastu osób (pismo do dyrektora z dnia 28 maja 2012r.) w obronę powódki B. oraz powoda B. przed zarzutami mobbing.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej w sprawach z powództw I. B. (1), A. K. (1) i B. Z. (1) nie zasługuje na uwzględnienie, zaś w sprawie z powództwa S. B. (1) jedynie częściowo jest uzasadniona. Również apelacja powódki I. B. (1), jako bezzasadna, w całości podlegała oddaleniu.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a tym samym podziela dokonaną przez ten Sąd ocenę dowodów. Mimo, iż niektóre ustalenia zawarte zostały w części uzasadnienia wyroku obejmującej ocenę prawną, to nie wpływa ten mankament redakcyjny uzasadnienia na samą prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż Sąd Okręgowy miał uzasadnione wynikami postępowania dowodowego postawy do przyjęcia zasadniczego ustalenia, iż „postępowanie powodów nie odbiegało od powszechnie przyjętych standardów zachowań ani nie nosiło znamion mobbingu” oraz, że „ materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje podstaw do stwierdzenia, aby świadek E. D. (1) wprost lub choćby w sposób pośredni, była podmiotem mobbingu ze strony powodów.”

Zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia przepisu art. 233 §1 k.p.c. jest bezzasadny, bowiem Sąd Okręgowy jednoznacznie wyjaśnił jakie w dowody i dlaczego uznaje za wiarygodne. W szczególności odmawiając wiary relacjom niektórych świadków Sąd ten wyjaśnił, iż ich zeznania były sprzeczne z wiarygodnymi relacjami większości świadków oraz twierdzeniami samych powodów, przy czym na ocenę zeznań świadków, którym odmówił wiary w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego miał wpływ ich wyraźne zaangażowanie po jednej ze stron konfliktu, a zatem ich subiektywny stosunek do opisywanych okoliczności. Sąd odwoławczy podzielił negatywną ocenę części

zeznań świadka E. D. (1), które Sąd Okręgowy ocenił jak emocjonalne i subiektywne, bowiem uwarunkowane małą odpornością na krytykę, czy nieadekwatnym do sytuacji poczuciem krzywdy tego świadka. Sąd właściwie, w świetle zasad doświadczenia życiowego ocenił materiał dowodowy w szerszym kontekście konfliktu i sprzeczności interesów różnych osób zatrudnionych w Urzędzie Pocztowym nr 73, w szczególności między osobami kierującymi jednostką, a grupą doręczycieli. Ocena ta nie budzi wątpliwości w świetle zasad logicznego rozumowania. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Swobodna ocena dowodów jest prawem sądu orzekającego, stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być ostrożna i wyważona, bowiem sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. (por. m.in. wyrok SN 27 września 2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16 kwietnia 2002 r. V CKN 1446/00; wyrok SN z 14.03.2002 r. IV CKN 859/00 i inne). W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny nie dopatruje się przekroczenia granic tak rozumianej swobodnej oceny dowodów. Skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok SN. z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185). Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. oraz, że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione jedynie odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie (zob. wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424). Sąd drugiej instancji jako sąd merytoryczny, ponownie analizując cały materiał dowodowy w sprawie, próbuje ustalenia faktyczne sądu I instancji i przyjmuje je za własne, bowiem wynikają one z dowodów przeprowadzonych i ocenionych przez ten sąd z poszanowaniem reguł wynikających z przepisów procedury cywilnej. Dowody na które powołał się Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia i które ocenił jako wiarygodne wzajemnie ze sobą korespondują i pozwalają odtworzyć spójny logicznie i zgodny z doświadczeniem życiowym obraz okoliczności faktycznych sprawy. Podzielając ustalenia Sądu pierwszej instancji, Sąd Apelacyjny w niewielkim zakresie, niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy uzupełnił jednak obraz okoliczności faktycznych, w oparciu o relacje powodów przesłuchiwanych w postępowaniu przed Sądem Okręgowym oraz o dokumenty zalegające w aktach sprawy, z których dowód przeprowadził Sąd pierwszej instancji (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1999 r. III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124), a także w oparciu o przeprowadzony w postępowaniu apelacyjnym dowód z akt osobowych powodów, obrazujące przede wszystkim skutki w zakresie stanowisk i miejsca pracy powodów, jakie nastąpiły po zakończeniu prac komisji, i sformułowaniu przez nią wniosków personalnych.

Sąd Apelacyjny zasadniczo (poza częścią rozstrzygnięcia w sprawie z powództwa S. B. (1)) podziela również ocenę prawną okoliczności przedmiotowej sprawy zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W szczególności trafnie przyjmując, iż powodowie nie podejmowali zarzucanych im działań noszących znamiona mobbingu wobec E. D. (1), Sąd Okręgowy prawidłowo zdefiniował i zinterpretował samo pojęcie mobbingu wynikające z art. 94³ k.p. i odniósł je do okoliczności przedmiotowej sprawy. Podobnie prawidłowo Sąd Okręgowy przytoczył i ocenił przesłanki ochrony dóbr osobistych wynikające z art. 24§1k.c w zw. z art 300 k.p. i art. 11¹ k.p., dlatego Sąd Apelacyjny dokonując oceny prawnej okoliczności przedmiotowej sprawy skupił się przede wszystkim na analizie odnoszących się do tej oceny zarzutów wskazanych w apelacjach. Pamiętać bowiem należy, iż w sytuacji gdy Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną tego Sądu, nie zachodzi potrzeba szczegółowego ich powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNAP 1998/3/104, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1244/00)

Bezzasadny jest podstawowy zarzut apelacji strony pozwanej dotyczący braku legitymacji procesowej biernej po jej stronie.

Koncentrując uzasadnienie tego zarzutu apelacji można stwierdzić, iż zdaniem strony pozwanej, pracodawca nie mógł naruszyć dóbr osobistych powodów, bowiem Komisja Antymobbingowa nie jest organem pozwanej spółki. Według strony pozwanej nie miała ona wpływu na ustalenia tej Komisji i żadne działania lub zaniechanie pracodawcy nie można uznać za bezprawne.

Sąd Apelacyjny nie podziela tego zarzutu, znajdując uzasadnienie takiego stanowiska również w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 21 marca 2013 r. (III CSK 225/12 Legalis Numer 726349) Sąd Najwyższy przypomniał, iż w odniesieniu do naruszenia cudzych dóbr osobistych przez osobę fizyczną, która pełniła funkcję organu osoby prawnej i w tym charakterze występowała, wykształciło się w literaturze oraz w orzecznictwie zapatrywanie, że w takim przypadku dopuszczalna jest zarówno osobista odpowiedzialność tej osoby, jak też odpowiedzialność osoby prawnej. W wyroku z dnia 28 listopada 1980 r., IV CR 475/80 (OSNC 1981, nr 9, poz. 170) Sąd Najwyższy przyjął, że nie zwalnia osoby naruszającej cudze dobra osobiste od odpowiedzialności przewidzianej art. 24 § 1 k.c. okoliczność, że występowała w charakterze reprezentanta przedsiębiorstwa lub innej jednostki organizacyjnej; w takim wypadku stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zarówno ta osoba, jak i jednostka organizacyjna, którą ona reprezentowała. Do poglądu o odpowiedzialności osoby prawnej na podstawie art. 24 § 1 k.c. związanej z postępowaniem reprezentujących ją osób fizycznych, które godziło w dobra osobiste pokrzywdzonego, jeśli osoby te działały w imieniu i na rzecz tej osoby prawnej, przychylił się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 2005 r. (III CK 76/05). Również w wyrokach z dnia 12 października 2007 r. (V CSK 249/07) oraz z dnia 3 grudnia 2010 r. (I PK 120/10 ,OSNP 2012, nr 3-4, poz. 39) Sąd Najwyższy wskazał, iż dwupodmiotowość działania takiej osoby uzasadnia w tym wypadku dwupodmiotową odpowiedzialność, a do osoby pokrzywdzonej należy decyzja przeciwko komu będzie kierować swoje roszczenia. Zatem w sytuacji, gdy osoba reprezentująca jednostkę organizacyjną działa - naruszając cudze dobro osobiste - w takim charakterze, co nie zwalnia tej osoby fizycznej od odpowiedzialności wobec pokrzywdzonego przewidzianej w art. 24 § 1 KC, stroną pozwaną w procesie o ochronę dobra osobistego może być zarówno wymieniona osoba, jak i jednostka, którą ona reprezentowała. Także w doktrynie wyrażono pogląd, iż w takiej sytuacji należy dopuścić możliwość wyboru pozwanego przez osobę, której dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone (por. np. M. Pazdan (w:) System Prawa Prywatnego, Tom 1. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział XVI. Dobra osobiste i ich ochrona, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007, s. 1154).

Argument strony pozwanej, że Komisja Antymobbingowa nie była organem pozwanej spółki w rozumieniu przepisów ustawy dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U.2013.1030 ze zm.) nie jest wystarczający dla uniknięcia odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych powodów w przedmiotowej sprawie. Oceniając zarzut braku legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanej jako pracodawcy w przedmiotowej sprawie wskazać należy, iż w dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy wypowiadał się przed wszystkim na temat legitymacji procesowej biernej po stronie pracodawcy za działania komisji dyscyplinarnych naruszające dobra osobiste pracownika (por. uchwała SN z 5 lipca 2002r II PZP 13/02 OSNP 2003/7/167, OSNP-wkł. 2002/15/1, Biul. SN 2002/7/3) Uznając, że szkoła wyższa, jako pracodawca nauczyciela akademickiego nie ponosi odpowiedzialności cywilnej za naruszenie jego dóbr osobistych przez uczelnianą komisję dyscyplinarną w trakcie prowadzonego przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego, Sąd Najwyższy podkreślił, specyfikę sytuacji na gruncie przepisów poprzednio obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym z dnia 12 września 1990 r. (Dz. U. Nr 65, poz. 385, z późn. zm.), gdzie powoływanie organów dyscyplinarnych, jak i sama procedura dyscyplinarna są niezależne od pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można zatem dostrzec oceny odnoszące się do specyfiki postępowań dyscyplinarnych, w tym do nauczycieli akademickich, oraz pogląd, że organów dyscyplinarnych nie można identyfikować z organami pracodawcy. Komisje dyscyplinarne nie są bowiem organami uczelni, a w sferze orzecznictwa dyscyplinarnego są samodzielne i niezależne. Jednocześnie w uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy – w odróżnieniu specyficznej regulacji dotyczącej nauczycieli akademickich – przyznaje, że zasadniczo dyscyplinowanie pracowników w zwykłym zatrudnieniu jest elementem stosunku pracy i stanowi domenę pracodawcy. W wyroku z dnia 27 września 2012r. (III CZP 48/12, OSNC 2013/3/31, Prok.i Pr.-wkł. 2013/7-8/47) Sąd Najwyższy potwierdził, iż prowadzenie postępowania dyscyplinarnego i wydawanie orzeczeń dyscyplinarnych przez komisje dyscyplinarne wyższych uczelni jest wykonywaniem władzy publicznej przekazanej tym komisjom na podstawie ustawy, tj. wskazanych przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym. Dlatego szkole wyższej jako pracodawcy

nie przysługuje bierna legitymacja procesowa w sprawie o zadośćuczynienie za krzywdę wyrządzoną w wyniku sporządzenia pisemnych motywów uzasadnienia orzeczenia dyscyplinarnego w sposób naruszający dobra osobiste osoby ukaranej. Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy uchwałą z dnia 7 stycznia 1992 r. I PZP 62/91 OSNC 1992/6/108, jeżeli chodzi o komisje dyscyplinarne powoływane na podstawie przepisów ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U.2014.191), oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 1982 r. w sprawie komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli i trybu postępowania dyscyplinarnego (Dz. U. Nr 26, poz. 193).

Powyższych stwierdzeń odnoszących legitymacji procesowej biernej w sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracowników w wyniku działań komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli czy komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli akademickich, nie można jednak odnosić do okoliczności przedmiotowej sprawy. W przedmiotowej sprawie bowiem Komisja Antymobbingowa została powołana przez pracodawcę, z jego inicjatywy, na podstawie jedynie kompetencji organów spółki, w celu realizacji przez tego pracodawcę obowiązku przestrzegania zasad kodeksowych dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Żaden przepis ustawowy nie zobowiązywał stronę pozwaną wprost do powoływania tego rodzaju komisji, nie określał jej zadań ani procedury, a jej powołanie stanowiło jedynie element polityki wewnętrznej pracodawcy zgodnej z zasadami wynikającymi z art. 94⁽³⁾ §1k.p. Uchwała Zarządu Poczty Polskiej S.A. nr 154/2011 z 5 lipca 2011r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Poczcie Polskiej SA jest suwerennym aktem wewnętrznym tego pracodawcy, zaś komisje powoływane każdorazowo przez pracodawcę do zbadania skarg pracowników, realizują w istocie zadania samego pracodawcy i stanowią „ramię” tego pracodawcy (zob. uchwała SN z 7 stycznia 1992r. I PZP 62/91) w realizacji jego zadań polegających na przeciwdziałaniu tym negatywnym zjawiskom w stosunkach pracy. Zatem to nie przepisy ustawy czy rozporządzeń wykonawczych lecz sam pracodawca w uchwale zarządu spółki samodzielnie określił zasady jakich ma odbywać się przeciwdziałanie tym zjawiskom, określił skład, sposób wyboru członków komisji, wyznaczył jej kompetencję, zwolnił członków komisji z obowiązku świadczenia pracy w czasie jej posiedzeń, określił procedurę dochodzenia do końcowych wniosków, a także konsekwencje tych wniosków w zakresie poszczególnych stosunków pracy „pracowników obwinionych”. Działalność tej komisji, cele dla których została powołana i procedura w którą została wyposażona stanowiły wyłączną domenę pracodawcy, związaną z realizacją obowiązków tego pracodawcy wobec pracowników wynikających z przepisów kodeksowych w szczególności art. 94⁽³⁾ k.p. oraz przepisów Rozdziału II a Kodeksu pracy dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu. Realizując te obowiązki, mając swobodę w zakresie wyboru środków do ich realizacji, w przedmiotowej sprawie uczynił to między innymi poprzez wyżej powołaną uchwałę Zarządu Poczty Polskiej SA z dnia 5 lipca 2011r.

W ocenie Sądu, pracodawca określając sposób powoływania, procedurę i kompetencje wewnętrznej komisji spółki, powinien jednak nie tylko dążyć do realizacji celów związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji, ale powinien w również wziąć pod uwagę konieczność jednoczesnego przestrzegania innych zasad, do naruszenia których może dojść przy wdrożeniu ustalonej przez niego procedury. Te zasady to nie tylko wynikająca z art. 11¹ k.p. zasada poszanowania godności i dobra osobistego wszystkich pracowników, w tym „obwinionych” przed Komisją, ale również obowiązki wynikające z art. 94 k.p., w tym dotyczące przestrzegania zasad współżycia społecznego, a nawet zasad konstytucyjnych wyznaczonych przez standardy praworządności i państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) i równego traktowania (art. 32). Przestrzeganie tych zasad ma zasadnicze znaczenie dla oceny czy pracodawca działał w ramach porządku prawnego czy też można mu postawić zarzut bezprawności działania, uzasadniający ochronę przewidzianą w art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.,- co zostanie szerzej ocenione w ramach kolejnego zarzutu apelacji strony pozwanej. Mimo, że Komisja nie była organem sądowym, to biorąc pod uwagę jej zadania nie sposób uznać, iż mogła zupełnie ignorować konstytucyjną zasadę niezależności i bezstronności w rozpoznaniu sprawy (art 45), które znajdują również odniesienie w powszechnie akceptowanych zasadach współżycia społecznego. W przedmiotowej sprawie naruszenie tych zasad i standardów związane było między innymi ze sposobem wyłaniania składu komisji, a także brakiem zapewnienia elementarnych praw do obrony „pracowników obwinionych” poprzez choćby przedstawienie im zarzutów i umożliwienie obrony przed tymi zarzutami. Żadne akceptowane standardy prowadzenia postępowań wyjaśniających nie dopuszczają sytuacji, w której

obwiniony pracownik dowiadywał się o tym, że miał status obwinionego już po wydaniu końcowej decyzji o jego winie. Jak wynika z jednoznacznych ustaleń Sądu Okręgowego tak było w przypadku powódek A. K. (1) i B. Z. (1).

W świetle powyższego oczywistym dla Sądu jest, że skoro pracodawca powołujący komisję wewnętrzną, określa jej kompetencje, taki lub inny sposób jej procedowania, w tym określa zakres i możliwości (lub brak takich możliwości) obrony pracowników obwinionych przez zarzutami o mobbing oraz zobowiązuje się przyjąć do stosowania wyniki ustaleń komisji (co wynika z § 5 pkt 16 powołanej uchwały) - to odpowiada za konsekwencje swych działań oraz działań powołanej przez siebie komisji, również w zakresie ewentualnego naruszenia dóbr osobistych pracowników obwinionych. Wydając uchwałę i powołując komisję, pracodawca scedował bowiem część swoich uprawnień i obowiązków związanych przestrzeganiem w/w zasad na określonych członków komisji. Dlatego ich działania podobnie jak działanie osób reprezentujących pracodawcę, należy traktować jako działania samego pracodawcy w zakresie naruszenia dóbr osobistych powodów. To pracodawca odpowiada za błędy komisji wynikające z braku wiedzy z zakresu przestrzegania elementarnych zasad dotyczących rozstrzygania sporów i określenia winy poszczególnych pracowników w zakresie działań noszących znamiona mobbingu. W świetle § 5 powołanej uchwały nr (...) wyłącznie pracodawca decyduje o powołaniu Komisji, w skład której wchodzi pracownicy, którym pracodawca udziela zwolnienia od obowiązku świadczenia swych normalnych obowiązków pracowniczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres udziału w posiedzeniach komisji. Udział w pracach komisji jest traktowany jako „zadanie służbowe” (§ 5 pkt 8 uchwały)

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego pracodawca posiada legitymację procesową bierną w sprawie o ochronę dóbr osobistych (art. 24 k.c.), naruszonych działaniami Komisji Antymobbingowej powołanej przez tego pracodawcę, która to komisja realizuje zadania pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ §1 k.p.) i posiada kompetencje w które wyposażył ją wyłącznie pracodawca, określając zasady powoływania jej składu, zasady procedowania komisji oraz zobowiązując się do realizacji wyników ustaleń tej komisji .

Bezzasadny jest zarzut strony pozwanej, dotyczący braku bezprawności działania pracodawcy.

Niewątpliwie treścią stosunku pracy objęty jest również obowiązek pracodawcy wskazany w art. 11¹ k.p., zaś naruszenie tego obowiązku rodzi odpowiedzialności po stronie pracodawcy, przy czym pracodawca odpowiedzialny jest jak za własne działanie lub zaniechanie za działania i zaniechania osób, z których pomocą to zobowiązanie wykonywa, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza (art. 474 k.c w zw. z art. 300 kp .) Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny(art. 24 § 1 k.c.).

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 naruszenia 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. Przez godność osobistą (część wewnętrzną) rozumie się wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a przez część zewnętrzną - opinię (dobre imię, "dobrą sławę", reputację), jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka, a więc jego obraz w oczach osób trzecich. Przy uwzględnieniu tej podstawowej różnicy, dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet - by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona (por. wyrok SN z dnia 18 listopada 2005 r. w sprawie IV CK 213/05, publik. LEX nr 604054). 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. Cytowany przepis nie definiuje

pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 Kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. 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). Rozpoznając sprawę w przedmiocie ochrony dóbr osobistych sąd powinien w pierwszej kolejności ustalić, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi ustalić, czy działanie pozwanego było bezprawne. Dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej na podstawie art. 24 k.c. Natomiast na tym, kto podjął działanie zagrażające dobru osobistemu innej osoby lub naruszające to dobro, spoczywa ciężar dowodu, że nie było ono bezprawne (por. wyrok SN z dnia 17 czerwca 2004 r. w sprawie V CK 609/03, publik. LEX nr 109404).

W przedmiotowej sprawie bez wątplenia sformułowania użyte w dokumentach Komisji Antymobbingowej wymienionych w sentencji zaskarżonego wyroku stosunku do wszystkich powodów naruszają ich dobra osobiste jako pracowników, w szczególności godność pracowniczą, bowiem przypisane im zostały zdecydowanie negatywne cechy i działania (np. stanie na czele grupy lub udział w grupie podejmującej działania o podłożu mobbingowym wobec określonego pracownika, zlecenie działań niezgodnych z przepisami, oczernianie, doprowadzanie do podziałów w zespole pracowników, czerpanie satysfakcji z błędów i lęków określonego pracownika, wyrażanie niechęci wobec określonych pracowników, konfliktowość...). Nie sposób zaprzeczyć, że takie sformułowania godzą w poczucie własnej wartości, w opinię dobrego pracownika, godzą w wyobrażenie o rzetelnym i profesjonalnym pracowniku, przestrzegającym w relacjach z innymi pracownikami zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji już sam nieuzasadniony, jednoznacznie sformułowany zarzut stawiany powodom dotyczący podejmowania zachowań noszących cechy mobbingu naruszał ich godność pracowniczą. Oczywiście ocena czy dobro osobiste w postaci czci człowieka zostało zagrożone lub naruszone wymaga zastosowania kryteriów o charakterze obiektywnym. Nie ma tu znaczenia subiektywna reakcja i odczucia pokrzywdzonego, lecz istotny jest odbiór danej wypowiedzi przez osoby trzecie i reakcja opinii publicznej (tak. Sąd Najwyższy w wyroku z 26 października 2001 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107). Nie sposób też nie zgodzić się z Sądem Okręgowym, iż sformułowania w raporcie Komisji w sposób obiektywny miały charakter piętnujący i dyskredytujący powodów, bowiem komisja użyła określeń pejoratywnych, stygmatyzujących i dyskredytujących powodów. Trafne są twierdzenia Sądu pierwszej instancji, iż wnioski komisji, w szczególności o stosowanym przez nich mobbingu, spowodowały naznaczenie powodów w środowisku zawodowym, mające wpływ na dalsze ich zatrudnienie, naraziły powodów na utratę zaufania, wiarygodności i dobrej opinii na którą wiele lat pracowali. Bezprawne zarzucanie stosowania mobbingu w sposób oczywisty narusza dobra osobiste powodów.

Podsumowując, z treści art. 24 § 1 k.c. wynika, że przesłankami ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie, są: 1) istnienie dobra osobistego, 2) zagrożenie lub naruszenie tego dobra, 3) bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Pierwsze dwie przesłanki niewątpliwie powodowie udowodnili, natomiast strona pozwana mogła bronić się tym, że nie działała bezprawnie. Naruszenie cudzych dóbr osobistych nie jest zatem równoznaczne z uznaniem, że zachodzi podstawa do zastosowania w stosunku do sprawcy naruszenia dóbr osobistych sankcji prawnych przewidzianych w art. 24 § 1 k.c. Warunkiem zastosowania sankcji prawnej jest ustalenie, że naruszenie cudzych dóbr osobistych miało charakter bezprawny - tj. by czyn naruszający dobra osobiste był sprzeczny z przepisami prawa lub zasadami współżycia społecznego. Przepis art. 24 § 1 k.c. wprowadza domniemanie bezprawnego działania sprawcy naruszenia cudzego dobra osobistego. W konsekwencji w procesie o ochronę dóbr osobistych na powodzie jedynie ciąży dowód wykazania samego faktu naruszenia dóbr osobistych, a na pozwanym spoczywa obowiązek wykazania, że naruszenie to nie miało charakteru bezprawnego. Za bezprawne uważa się działanie naruszające dobro osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności, usprawiedliwiających takie działanie. Do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych na ogół zalicza się: 1) działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, 2) wykazywanie prawa podmiotowego, 3) zgodę pokrzywdzonego oraz 4) działania w ochronie uzasadnionego interesu.

W rozpoznawanej sprawie należało z uwagi na przedmiot sporu rozważyć pierwszą ze wskazanych okoliczności, jako wyłączającą bezprawność. Zarzut strony pozwanej, iż działała jedynie w ramach porządku prawnego, a zatem zarzut, że nie sposób te działania uznać za bezprawne w rozumieniu art. 24§ 1 k.c. - jest bezzasadny. Mimo, iż w przedmiotowej sprawie do naruszenia dóbr osobistych doszło nie wyniku postępowania dyscyplinarnego lecz w wyniku postępowania wyjaśniającego Komisji Antymobbingowej, prowadzonego na zlecenie pracodawcy, realizującego w ten sposób swój ustawowy obowiązek wynikający z art. 94 k.p, to dla oceny czy działania pracodawcy (czy komisji przez którą działał) były bezprawne, pomocne mogą być poglądy Sądu Najwyższego wyrażone na tle bezprawności naruszenia dóbr osobistych w wyniku postępowania dyscyplinarnego. Sąd Najwyższego w wyroku z dnia 21 października 2003 r. (I PK 414/02 OSNP 2004/20/344) stwierdził, iż czynności podejmowane w ramach postępowania dyscyplinarnego z reguły nie są bezprawne (art. 24 § 1 k.c.), chyba, że dochodzi do wyraźnego i poważnego naruszenia przepisów dotyczących tego postępowania. Sąd Najwyższy zauważył, iż działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność, ale pod pewnymi tylko warunkami. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury (np. karne, dyscyplinarne), 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. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r., (III CKN 777/98, LEX nr 51361) Sąd Najwyższy uznał, że działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, by wyłączyć bezprawność, musi być dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami, powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należyłą ostrożnością i przez osobę uprawnioną; nie może też wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę w zakresie wyrażanych ocen .

W ocenie Sądu Apelacyjnego, szczególnie ta ostatnia teza znajduje odniesienie do okoliczności przedmiotowej sprawy. Jeżeli pracodawca realizując obowiązki ustawowe wprowadził przepisy wewnątrzzakładowe w oparciu o które powołał organ wewnętrzny (komisję), scedował na niego w określone kompetencje i określił sposób funkcjonowania, to działanie takiej komisji, w sytuacji gdy tryb powoływania członków komisji oraz ustalone przez pracodawcę procedury nie gwarantują zachowania w postępowaniu wyjaśniającym elementarnych zasad, na które Sąd Apelacyjny już wskazywał oceniając inny zarzut apelacji tj. zasady bezstronności, rzetelności i zachowania przez obwinionego pracownika prawa do obrony przed zarzutami - należy ocenić jako bezprawne. Na taką samą ocenę zasługują również działania samej Komisji, które nie spełniły tych elementarnych standardów, wykraczając poza cel i potrzeby dla których została ona powołana.

Szereg wad postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Komisję trafnie wytknął już Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Naruszeniem zasad współżycia społecznego, w szczególności zasad rzetelności i bezstronności było umożliwienie skarżącemu pracownikowi wskazania niektórych członków komisji, przy braku analogicznych uprawnień powodów, jako pracowników obwinionych. Nie mogą zatem dziwić sformułowane przez powodów w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji zarzuty co do bezstronności członków tak wyłonionej Komisji Antymobbingowej. Brak jasnych, jednoznacznych i wystarczająco szczegółowych zasad procedowania (bez odniesienia się posiłkowego do jakiegokolwiek procedury ustawowej) spowodowało, iż dwie powódki – jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego - dowiedziały się, iż postawiono im zarzuty oraz, że również ich dotyczą wnioski końcowe Komisji, już po zakończeniu prac tej komisji. W uchwale nr 154/2011 pracodawca nie zagwarantował w sposób wystarczający możliwości podjęcia obrony przez „pracownika obwinionego” przed zarzutami o mobbing, zaś tę wadę proceduralną Komisja w praktyce nie tylko nie naprawiła lecz uwydatniła. Wskazać też należy, iż pracodawca nie zadbał o to, aby w skład komisji wchodziła choćby jedna osoba z odpowiednim przygotowaniem prawniczym. Narzucona przez pracodawcę ogólnikowa procedura przed komisją nie dawała też możliwości uczestniczenia w jej posiedzeniach wszystkich stron, w szczególności obwinionych pracowników, co powodowało brak możliwości obrony swych praw (np. przez zadawanie pytań lub składanie wniosków podważających treść innych dowodów). Standardy prawa do obrony wyznacza przecież konstytucyjna zasada wynikająca z art. 42 Konstytucji RP. Mimo, że postępowanie wyjaśniające nie było postępowaniem karnym, to konieczność zagwarantowania na elementarnym choćby poziomie prawa do obrony przed piętnującymi zarzutami, mogącymi prowadzić do ujemnych konsekwencji

nie tylko w sferze dóbr osobistych obwinionych pracowników, ale również z zakresie ich stosunku pracy (por. § 5 pkt 16 uchwały nr 154/2011) było wymogiem bezdyskusyjnym. Brak tych gwarancji i brak przestrzegania tych elementarnych zasad musi prowadzić do oceny bezprawności działania Komisji Antymobbingowej w rozumieniu art. 24 k.c. Sąd Okręgowy trefnie zauważył rażące i nie wymagające nawet głębszego komentarza uchybienie Komisji w postaci podpisania dokumentu końcowego, zawierającego końcowe wnioski z datą wcześniejszą niż data przesłuchania obwinionych o mobbig pracowników. Sąd Apelacyjny zwraca też uwagę na niedopuszczalne w świetle jakichkolwiek rzetelnych procedur wyjaśniających stawianie już w dokumencie „wnioski i rekomendacje” z dnia 16 grudnia 2011r. przez Komisję jednoznacznych ocen o konfliktowości powódki K., o niechęci jej do skarżącego pracownika, o czerpaniu satysfakcji z błędów tego pracownika, o znacznej roli powódki B. w kształtowaniu negatywnych relacji i w na konsekwencji stawianie już na tym etapie jednoznacznych wniosków dotyczących przeniesienia powódek B. i K., mimo, że Komisja jeszcze nie zakończyła całego postępowania dowodowego, i dopiero po wydaniu tego dokumentu przesłuchiwała jeszcze kolejnych świadków oraz obwinionych pracowników. Komisja popadła przy tym w sprzeczność, bowiem jednocześnie w innym dokumencie z tego samego dnia 16 grudnia 2011r. nazwanym „raport” stwierdziła, że aktualnie nie jest możliwa ocena skargi i dlatego zawiesza postępowanie, z uwagi na długotrwałe zwolnienie pracownika skarżącego i niemożność jego uczestniczenia w pracach komisji. Sąd Apelacyjny zauważa też, iż formułując treść dokumentów wskazanych w sentencji zaskarżonego wyroku Komisja wyszła poza zakres swych kompetencji, oceniając całościowo pracę powodów (np. błędy S. B.w zarządzaniu), a nawet ich cechy charakteru (konfliktowość, kształtowanie negatywnych relacji). Tymczasem Komisja miała jedynie wyjaśnić i ustalić na czy, i ewentualnie na czym polegały działania o charakterze mobbingu wobec określonego pracownika, który z takim tylko zarzutem wobec powodów wystąpił. Komisja wyszła jednak w swych wnioskach poza zakres zarzutów dotyczących samego mobbingu konkretnej osoby i próbowała wyjaśnić, i rozstrzygnąć szerszy, złożony konflikt w całej jednostce, zastępując w tym samego pracodawcę. Pracodawca, do obowiązków którego należało dbanie o przestrzeganie zasad współzycia społecznego przerzucił to zadanie na powołaną przez siebie, w innym, ściśle określonym celu komisję, która wykraczając poza ramy oceny działań mobbingowych, oceniła całokształt funkcjonowania danej placówki, sposób wypełniania obowiązków przez poszczególnych pracowników, a nawet oceniła ich cechy osobowe. Określenia jakich użyła w swych dokumentach dotyczące powodów często wykraczały poza zakres kompetencji i celów komisji jakie wynikały z § 3 uchwały zarządu z dnia 5 lipca 2011r..

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy mimo, że Komisja jako „ramię pracodawcy” działała realizując obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w stosunkach pracy, to jednak skład komisji, procedowanie sprzeczne ze standardami wymaganymi przez powszechnie akceptowane i stosowane zasady praworządności i zasady współzycia społecznego oraz formułowanie wniosków wykraczających poza zakres rozpoznania i kompetencji, a także fakt, iż postępowanie dowodowe nie potwierdziło aby powodowie dopuścili się zarzucanych im działań noszących znamiona mobbingu – prowadzi do wniosku, iż działania pracodawcy realizowane za pośrednictwem powołanej przez niego Komisji Antymobbingowej, godzące w dobra osobiste powodów, były bezprawne.

Bezzasadny jest zarzut strony pozwanej o nieadekwatności oświadczenia przewidzianego w art. 24 k.c.

Oceniając żądanie powoda o nakazanie złożenia przeprosin tj. oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 k.c.), jako sposób mający doprowadzić do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, należy wskazać, że zasadniczo treść i forma oświadczenia zależy w każdym wypadku od rodzaju naruszonego dobra, okoliczności, w jakich do naruszenia doszło, oraz formy, w jakiej tego dokonano. Także skutki naruszenia dobra osobistego mogą decydować o treści i formie oświadczenia. O losie sformułowanego żądania powoda, zwłaszcza o sposobie zredagowania ogłoszenia, decyduje ostatecznie sąd, biorąc pod uwagę adekwatność propozycji powoda do okoliczności konkretnego przypadku. Ocenie sądu pozostawia się kwestię, czy żądana przez powoda treść i forma oświadczenia jest odpowiednia i celowa do usunięcia skutków naruszenia, co prowadzi do wniosku, że sąd może kształtować treść oświadczenia, także przez uściślenie sformułowań (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2007 rok, I CSK 28/07, Lex nr 407143, wyrok SN z dnia 11 lutego 2011 r., I CSK 334/10, Lex nr 798232). W razie naruszenia

dóbr osobistych celem ochrony udzielonej pokrzywdzonemu jest dążenie do usunięcia skutków tego naruszenia i kompensata doznanej krzywdy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego forma i treść oświadczenia zaproponowana w pozwie oraz uwzględniona w zaskarżonym wyroku (za wyjątkiem powoda B.), a także orzeczony obowiązek przesłania go powodom oraz zamieszczenia na stronie wewnętrznej sieci internetowej pozwanej spółki jest odpowiedni w rozumieniu art. 24§1 k.c. Mimo, iż postępowanie przed Komisją z założenia miało mieć charakter poufny, to ilość osób zaangażowanych w postępowaniu wyjaśniającym, znających i komentujących zarzuty dotyczące mobbingu stawiane powodom (np. pełniących rolę świadków, osoby z jednostek nadrzędnych zajmujących się choćby sprawami kadrowymi, członkowie samej Komisji, związkowcy, pracownicy piszący petycje w obronie powodów) nie tylko z jednostki w której zatrudnili byli powodowie, jest znaczna. Analiza zeznań świadków oraz relacji powodów jednoznacznie wskazują, że wielu osobom znane były zarzuty o mobbing stawiane powodom przez Komisję Antymobbingową oraz związane z tym przyczyny przeniesienia powódek do innych urzędów, a cała sprawa była szeroko komentowana w środowisku pracowników, zwłaszcza na tle narastającego, szerszego konfliktu w Urzędzie Pocztowym nr (...). Świadczy o tym również to, że kilkunastu pracowników podpisało się pod pismem z dnia 28 maja 2012r. skierowanym do dyrektora, broniącym powodów przed zarzutami o mobbing. Wiarygodne w tym zakresie są relacje samych powodów o przekazywaniu ustaleń z prac Komisji na zewnątrz, o których np. powódka B. dowiadywała się od innych pracowników. Należy też zauważyć, iż skutki przyjętych przez Komisję ustaleń oraz wniosków, prowadzące do podjęcia pracy przez powódki (wyjątkiem był powód S. B.) w innych jednostkach spółki, musiały być znane również nowym przełożonym powódek (o czym zeznawały powódki Z. i K.) czy ich współpracownikom. Przy tak szerokim kręgu osób znających zarzuty stawiane powodom, pracownicy z tych nowych jednostek również nie mieliby żadnych trudności z poznaniem podstawowych zarzutów Komisji Antymobbingowej, które doprowadziły do przeniesienia powódek, tym bardziej, że sprawa jak wynika choćby z dokumentów związkowych była dość głośna. Warto bowiem zauważyć, iż wyniki postępowania Komisji Antymobbingowej znalazły odzwierciedlenie w dokumentach związkowych z którymi mógł zapoznać się bardzo szeroki krąg osób. Niektórzy członkowie Komisji Podzakładowej (...) byli jednocześnie członkami Komisji Antymobbingowej. W sprawozdaniu Komisji P. na Walne Zgromadzenie Delegatów organizacji związkowej (...) Poczty Polskiej (...) K. z dnia 12 marca 2014r. wskazano, iż Komisja Antymobbingowa doprowadziła do zamierzonego celu i przesunięcia kierownictwa Urzędu Pocztowego (...) na inne urzędy. Dokument ten wskazuje, że członkowie licznej przecież Komisji Podzakładowej znali wnioski Komisji Antymobbingowej i mieli do nich dostęp, skoro powołali się na nie w tym dokumencie. Ponadto nawet tak lakoniczny przekaz, dostępny przecież dla wielu pracowników strony pozwanej pozwalał im z łatwością ustalić o jakich konkretnie pracowników „z kierownictwa” tego urzędu chodziło oraz to, że Komisja Antymobbingowa postawiła im zarzuty dotyczące właśnie mobbingu i z tego powodu zostali oni „przesunięci” na inne urzędy. Nie sposób zatem precyzyjnie ustalić jak szeroki krąg pracowników strony pozwanej faktycznie powziął wiadomości o zarzutach Komisji Antymobbingowej stawianych powodom. Z całą pewnością jednak nie można przyjąć, że krąg osób znających te zarzuty jest zamknięty i ściśle określony, co czyniłoby w świetle art. 24 §1 k.c. uzasadnionym zapoznanie tylko tych osób z treścią oświadczenia wskazanego w sentencji wyroku. Nie sposób też w takich okolicznościach przyjąć, że wystarczające będzie jedynie przesłanie określonego w sentencji wyroku pismem oświadczenia samym tylko powodom. W takiej sytuacji nie byłby spełniony cel ochrony udzielonej powodom w postaci kompensaty krzywdy i ich rehabilitacji w środowisku pracy. Nieuzasadnione - jak się później okazało - zarzuty o mobbing znane więc były wielu pracownikom spółki i dla wielu były łatwo dostępne, a zatem dobra osobiste powodów zostały naruszone w wobec dość szerokiego, trudnego do ustalenia grona pracowników strony pozwanej, wykraczającego poza ramy jednego urzędu. Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w tym zakresie tj. dotyczące zamieszczenia odpowiedniego oświadczenia na stronie wewnętrznej sieci internetowej pracodawcy gwarantuje realizację celu ochrony przewidzianej w art 24 §1 k.c. przez to, że wyklucza sytuację, w której pracownik znający bezzasadne zarzuty stawiane powodom i godzące w ich dobra osobiste nie miałby dostępu do oświadczenia strony pozwanej, mającego doprowadzić do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego. Okoliczność, że przy tej okazji (wobec braku możliwości ścisłego ustalenia kręgu osób znających te zarzuty) będą mogli z takim oświadczeniem zapoznać się też inni pracownicy, nieznanymi zarzutów stawianych powodom, w świetle celu powołanej regulacji nie może usprawiedliwiać sytuacji, w której możliwości zapoznania się z tym oświadczeniem będzie miał mniejszy krąg osób niż krąg, wobec którego faktycznie doszło do naruszenia dóbr osobistych powodów. Dlatego umieszczenie

oświadczenia w sieci wewnętrznej spółki, a więc udostępnienie go zasadzie tylko pracownikom spółki, w której powodowie w większości przez wiele lat, a niektórzy z nich w różnych placówkach i na różnych stanowiskach zdobywali uznanie i dobre imię jako pracownicy, będzie odpowiednie w rozumieniu art. 24 k.c.

Również sama treść oświadczenia zawartego w sentencji wyroku zawartego w punktach a) jak i punktach b) w odniesieniu do powódek spełnia wymogi art. 24 § 1 k.c.. Jak już wyżej wskazano przytoczone w treści tego oświadczenia (podpunkt a) sformułowania Komisji Antymobbingowej naruszają dobra osobiste powodów i oświadczenie takiej treści ma eliminować ujemne skutki tych naruszeń.

W okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy niewątpliwie pracodawca zrealizował wskazania Komisji Antymobbingowej dotyczące przeniesienia powódek do pracy w innym urzędzie (podpunkt b), a w przypadku powódki I. B. (1) z jednoczesną „degradacją” z zajmowanego stanowiska na stanowisko niższe. Nie ulega też wątpliwości, iż takie czynności pracodawcy wynikały z bezzasadnych wniosków Komisji o zachowaniach powodów noszących cechy mobbingu i były realizacją jej zaleceń. Zresztą wyraźną zapowiedź „podjęcia decyzji kadrowy” wobec powódek w oparciu o ustalenia i wnioski Komisji Antymobbingowej zawarto w piśmie skierowanym do pełnomocnika powodów z dnia 4 lipca 2012r. Nie ma przy tym znaczenia dla oceny adekwatności oświadczenia zawartego w sentencji wyroku tryb w jakim pracodawca zrealizował zalecenia Komisji. Zrobił to albo w drodze jednostronnej czynności, uznając, że pozwala mu na to treść umowy o pracę albo ostatecznie w drodze porozumienia stron (w przypadku powódki I. B. (1)). Nie ulega jednak wątpliwości, że we wszystkich tych przypadkach przeniesienie do innych placówek odbyło się z inicjatywy pracodawcy, miało charakter piętnujący a przez to naruszający godność pracowniczą i było wynikiem zaleceń Komisji Antymobbingowej, stąd zasadne były również sformułowania odpowiedniego oświadczenia zawarte w punktach: Ib, Iib, i IIIb zaskarżonego wyroku.

Apelacja strony pozwanej w sprawie z powództwa S. B. (1) częściowo była jednak uzasadniona. Sąd Apelacyjny uznał jako nieuzasadnione, bowiem nie znajdujące oparcie stanie faktycznym oświadczenie do złożenia którego została zobowiązana strona pozwana w punkcie IV b zaskarżonego wyroku. Strona pozwana zgodnie z tym punktem wyroku miała wyrazić ubolewanie z powodu naruszenia dobrego imienia powoda do którego miało dojść na skutek podjęcia przez stronę pozwaną decyzji o przeniesieniu S. B. (1) do wykonania obowiązków służbowych w innym urzędzie pocztowym niż Urząd Pocztowy nr (...) w K., w oparciu o nieprawdziwe stwierdzenia Komisji Antymobbingowej. Tymczasem w aktach osobowych powoda nie ma żadnego śladu wskazującego na o podjęcie przez pracodawcę decyzji o przeniesieniu powoda. Z ustaleń Sądu Apelacyjnego wynika, iż jedynie powódki B. i Z. w czerwcu 2012r. prosiły pracodawcę o odwołanie decyzji o przeniesieniu. Również z pisma strony pozwanej do adw. M. S.z dnia 4.07.2012r. (k-60) nie wynika, aby wówczas podjęto wobec powoda B. decyzję o przeniesieniu, chociaż wyraźnie tego nie wykluczono. Wreszcie zeznania samego powoda (k 308-312) świadczą o tym, że po powrocie z długotrwałego zwolnienia chorobowego w grudniu 2012r. rozmawiano z nim na temat propozycji objęcia innego urzędu, ale ostatecznie strony uzgodniły rozwiązanie umowy za porozumieniem stron na podstawie programu dobrowolnych odejść. Ze świadectwa pracy powoda jednoznacznie wynika, iż jego ostatnim stanowiskiem pracy było stanowisko naczelnika, a miejscem pracy Urząd Pocztowy (...). Zatem brak jest podstaw faktycznych do przyjęcia, iż pracodawca podjął decyzję o przeniesieniu powoda B., zaś ewentualny taki zamiar pracodawcy, który nie został wyraźnie uzewnętrzniony i nie przybrał postać konkretnej czynności prawnej wobec powoda, nie może mieć znaczenia uzasadniającego tę część powództwa powoda. Wobec powyższego na podstawie art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300k.p. Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w stosunku do powoda S. B. (1) jak w punkcie 1 w sentencji wyroku.

Apelacja powódki I. B. (1) , jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zawartego w jej apelacji powódki I. B. (1), to istotnie stwierdzić należy, iż mimo przyjęcia przez Sąd I instancji, iż powódka wyraziła zgodę na zmianę warunków umowy o pracę w trybie porozumienia stron, oparcie takich ustaleń na mało precyzyjnych relacjach samych stron, bez analizy dokumentów zawartych w aktach osobowych w szczególności powódki B. było niewystarczające. Dlatego mankament ten został naprawiony w postępowaniu apelacyjnym poprzez przeprowadzenie dowodu z dokumentów zawartych w aktach osobowych powodów. Z akt tych wynika, iż powódka B. po wniosku Komisji Antymobbingowej początkowo

nie przyjęła zaproponowanych jej pismem z dnia 27.12.2012r. nowych warunków pracy i płacy, dlatego pismem z dnia 27.12.2012r. pracodawca na zasadzie art. 42 § 4 k.p. na okres od 28.12.2012r do 28.02.2013r. zaś pismem z dnia 26.02.2013r. na okres od 1.03.2013 do 31.03.2013r. powierzył jej stanowisko asystenta w urzędzie pocztowym nr.17 w K.. Dopiero w dniu 27 maja 2013r. powódka podpisała z pracodawcą porozumienie o zmianie dotychczasowej treści umowy o pracę, w którym określono nowe stanowisko asystenta oraz zasady wynagradzania. (dowód akta osobowe k-196). Natomiast z decyzji nr (...)r z dnia 8.05.2015r. Dyrektora (...) w K. przedłożonej w postępowaniu apelacyjnym wynika , iż z dniem 21.05.2015r. przeniesiono służbę doręczeń i włączono obszar doręczeń dotychczasowego Urzędu Pocztowego nr 17 do Urzędu Pocztowego nr. 73 , a więc do jednostki z której powódka była wcześniej przeniesiona.

Obecne warunki pracy i płacy zostały zatem ustalone przez strony w drodze porozumienia (zgodnych oświadczeń woli), które jest wiążące i kształtuje aktualną treść stosunku pracy w sposób zgodny z treścią art. 22 §1 k.p. w zw. z 29 k.p., dlatego powódce nie przysługuje roszczenie o nakazanie pozwanej przeniesienia jej na stanowisko kierownika zmiany w Urzędzie Pocztowym (...) jakie zajmowała przed zakończeniem postępowania przed Komisją Antymobbingową oraz przed zawarciem porozumienia z dnia 27 maja 2013r. (pomijając okres czasowego powierzenia czynności na zasadzie art. 42 § 4 k.p.) Powódka nie może więc domagać się w oparciu o przepis art. 24 §1 k.c. w zw. z art. 300k.p. przywrócenia na stanowisko inne (z innym wynagrodzeniem) niż objęte ostatnim, zgodnym oświadczeniem woli stron stosunku pracy.

Wobec powyższego na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania apelacyjnego w sprawach z powództwa S. B. (1) oraz z powództwa I. B. (1) Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. w zw. z art 391 § 1 k.p.c. Oddalenie apelacji zarówno strony pozwanej jak i apelacji powódki B. uzasadniało wzajemne zniesienie kosztów postępowania apelacyjnego. W przypadku sprawy z powództwa S. B. (1), częściowe tylko uwzględnienie apelacji strony pozwanej również uzasadniało zastosowanie reguły wynikającej z przepisu art. 100 k.p.c. w zw. z art 391 § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego w sprawach z powództwa A. K. (1) oraz B. Z. (1) Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu po myśli art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 13 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.).

SSA Marta Fidzińska- Juszcak SSA Agata Pyjas - Luty SSA Dariusz Płaczek