

Sygn. akt III Ca 1727/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach III Wydział Cywilny Odwoławczy w składzie:

Przewodniczący - Sędzia SO Roman Troll (spr.)

Sędzia SO Artur Żymełka

Sędzia SR (del.) Ewa Buczek - Fidyka

Protokolant Aldona Kocięcka

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2018 r. w Gliwicach

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. N.

przeciwko A. F.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 12 czerwca 2017 r., sygn. akt I C 1236/16

1) **oddala apelację;**

2) **zasądza od powoda na rzecz pozwanej 900 zł (dziewięćset złotych) z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.**

SSR (del.) Ewa Buczek - Fidyka SSO Roman Troll SSO Artur Żymełka

Sygn. akt III Ca 1727/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z 3 sierpnia 2016 r. powód Z. N. wniósł o zasądzenie od pozwanej A. F. 6000 zł z ustawowymi odsetkami od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazał, że jest wieloletnim pracownikiem (...) Kompleksu (...) i w ciągu 26 lat pracy wykonywał nienagannie swoje obowiązki, a problemy zaczęły się, gdy dyrektorem zakładu została A. B.; jest jednym z założycieli związku zawodowego i przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej, lecz funkcji swej nigdy nie nadużywał, zaś jego dobra osobiste naruszało pismo z 8 grudnia 2015 r., gdyż wskazano w nim, że wykorzystuje on czas pracy do osiągnięcia korzyści z innego źródła, że okrada jednostkę budżetową samorządu terytorialnego, że wywołuje działania mające na celu wywołanie konfliktu pracowniczego.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Wskazała, że zatrudnienie powoda nie przebiegało bezkonfliktowo,

a sam powód wielokrotnie dopuszczał się wobec dyrektor jednostki zachowań nieetycznych i obraźliwych; takie zachowania powoda spotkały się z protestem ze strony pracowników, a wyrazem tego protestu był list z 8 grudnia 2015 r. Z uwagi na staż pracy nie była świadkiem wszystkich okoliczności wskazanych w liście, lecz wielokrotnie słyszała od innych pracowników o poczynaniach powoda, zaś powód wielokrotnie interweniował w organach właścicielskich oraz innych podmiotach (łącznie 23) wskazując na rzekome nieprawidłowości, lecz wyniki przeprowadzanych kontroli są pozytywne dla zakładu. Wreszcie pozwana wskazała, że powód naruszał wielokrotnie dobre imię pracowników określając ich mianem popleczników, sługusów itp.

Wyrokiem z 12 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo (pkt 1.) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej 2417 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2.).

Orzeczenie to zapadło przy następujących ustaleniach faktycznych: strony były pracownikami (...) Kompleksu (...) w Z., jednostki budżetowej Gminy Miejskiej Z.; powód pracował w zakładzie od 1990 r. do 2016 r., a pozwana nadal tam pracuje. W 2006 r. dyrektorką basenu została A. B., jej relacja i współpraca z powodem początkowo układała się niemal wzorcowo, bezkonfliktowo, a sam powód jej doradzał. Powód świadczył pracę na obiekcie przy Placu (...) w Z., tam też jako księgową pracuje pozwana. Kompleks obejmuje również drugi obiekt – basen przy Alei (...) w Z.. Konflikt powoda z dyrektorką zapoczątkowała zmiana systemu świadczenia pracy dla powoda i montaż monitoringu w zakładzie: do tej pory świadczył on pracę jako koordynator konserwatorów głównie w porze nocnej, a po zmianach miał pracować przede wszystkim w dzień, gdyż miał być dostępny w czasie pracy dyrektorki; spotkało się to z niezadowoleniem powoda wyrażonym na piśmie. Pracownicy informowali dyrektorkę o podważaniu jej kompetencji przez powoda, kwestionowaniu jej decyzji i zarządzeń oraz szkalowaniu jej dobrego imienia. W trakcie rozmowy z dyrektorką, która miała miejsce w grocie solnej, powód mówił podniesionym głosem, że było to słyszalne dla pozostałych pracowników w pobliżu. Powód formułował szereg zarzutów co do działalności jednostki i sposobu jej zarządzania, skierował ponad dwadzieścia pism do szeregu podmiotów (w tym Prezydenta RP, Premiera, Marszałka Sejmu), ale stawiane przez niego zarzuty nie znalazły potwierdzenia, a to pomimo przeprowadzenia szeregu postępowań kontrolnych i przygotowawczych. Powód kwestionował również prawidłowość zarządzenia basenami i kompetencji dyrektorki w czasie sesji Rady Miasta Z. oraz na posiedzeniach komisji.

W reakcji na sytuację w zakładzie pracy szereg pracowników podpisało list otwarty adresowany do Prezydenta Miasta Z., a datowany na 8 grudnia 2015 r., w którym osiemnastu pracowników opisywało zachowanie powoda polegające na naprawianiu pojazdów na terenie zakładu pracy, wywożeniu zdemontowanych rzeczy i urządzeń oraz szkalowaniu dobrego imienia dyrektorki.

Powód kilka lat temu prowadził działalność gospodarczą, której przedmiotem był handel pojazdami, aktualnie prowadzi działalność w postaci serwisu opon na swojej prywatnej posesji w G.; w kilku wypadkach sprzedał pojazdy pracownikom basenu. Zdarzały się też sytuacje, że powód wraz z innymi pracownikami wywozili z zakładu pracy na złomowisko elementy, które nie mogły być wyrzucone do kontenera na śmieci. Naprawiał także pojazd ojca dyrektorki, który uległ awarii przy wywożeniu złomu. Był również jednym z założycieli związku zawodowego i został wybrany na przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej.

Pozwana pracuje na basenie od 2014 r., nie była autorką listu z 8 grudnia 2015 r., a wiedzę o okolicznościach wskazanych w liście czerpała z rozmów z pracownikami o dłuższym stażu pracy.

Przy tak dokonanych ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy, przywołując regulacje art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c. i stosowne orzecznictwo, uznał powództwo za bezzasadne. Zaznaczył przy tym, że powód powinien wykazać istnienie dobra osobistego i jego naruszenie, pozwana zaś może się bronić wykazując, że nie działała bezprawnie. Powód jednak nie wykazał, że list z 8 grudnia 2015 r. narusza jego dobra osobiste, a zasadnicze znaczenie dla oceny jego treści i wymowy ma kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do jego napisania, gdyż naruszenie dóbr osobistych polegające na naruszeniu czci należy oceniać biorąc pod uwagę nie tylko znaczenie słów, ale również kontekst ich

użycia. Sąd Rejonowy podkreślił, że list został napisany w momencie, gdy w zakładzie pracy, w którym pracowały strony istniał poważny konflikt na linii dyrekcja – związki zawodowe, których reprezentantem był powód, który to upublicznił swój konflikt z dyrektorką i zaangażował w niego szereg instytucji; powód zainicjował i sporządził szereg zawiadomień o istniejących – jego zdaniem – nieprawidłowościach w kompleksie basenów, a zarzuty te formował również na forum publicznym, tj. sesji Rady Miasta Z. czy też posiedzeniach komisji Rady Miasta, a o szeregu nieprawidłowości informował również media. Żadne z zawiadomień inicjowanych przez powoda nie zakończyło się dotychczas stwierdzeniem jakichkolwiek nieprawidłowości, a przeprowadzone kontrole organu nadzorczego, czy też postępowania przygotowawcze nie zakończyły się postawieniem jakichkolwiek zarzutów. Sytuacja wynikła z działań powoda przelożyła się na atmosferę panującą w zakładzie pracy, a pracownicy podpisani pod listem mieli prawo wyrazić swoje poparcie dla dyrektorki i dezaprobatę dla działań powoda. Ponadto – jak zaznaczył Sąd Rejonowy – powód uczestniczył w sporze jako członek władz związku zawodowego, który sam zakładał (wraz z innymi pracownikami), a osoba pełniąca funkcję członka organu i w związku z tym reprezentująca go na zewnątrz musi liczyć się z tym, że jej działanie spotka się z krytyką i może być przedmiotem oceny.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezprawność wyłącza dozwolona krytyka – mieszcząca się w granicach wyznaczonych przede wszystkim przez zasady współżycia społecznego o społeczny cel krytyki. Granice krytyki nie są przy tym jednoznacznie określone, ponieważ warunkują je również takie czynniki jak rodzaj krytyki i warunki w jakich ona się dokonuje. Krytyka zachowań powoda nie może uchodzić za niedozwoloną, a wolą i intencją pozwanej (co akcentowała) była obrona pracowników i zakładu pracy, która wyrażała się w obronie, dobrze ocenianej przez pozwaną i innych sygnatariuszy listu, dyrektorki. Wolą pozwanej nie była chęć szykanowania powoda, lecz wyrażenie sprzeciwu wobec jego działań wymierzonych przeciwko dyrektorce.

Zdaniem Sądu Rejonowego treść listu, biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie pozwala na ustalenie, że narusza on dobra osobiste powoda.

W szczególności fragment odnoszący się do kwestii wywożenia z terenu zakładu pracy pewnych rzeczy nie zarzuca powodowi, wbrew jego twierdzeniom, popełnienia kradzieży. Taki zarzut z treści listu z pewnością nie wynika, a postępowanie dowodowe wykazało, że powód istotnie pewne rzeczy z zakładu wywoził – na polecenie czy też za zgodą dyrekcji. Pozostałe wskazane w liście okoliczności miały miejsce w czasie sporządzenia listu lub w okresie wcześniejszym. Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, że powód za naturalne uważa prawo do szeroko zakreślonego informowania wszelkich możliwych instytucji o istniejących – w jego przeświadczeniu nieprawidłowościach – natomiast jednorazową niemal reakcją znacznej części załogi utożsamia z naruszeniem jego dóbr osobistych. Autorzy listu również mieli prawo zawiadomić organ nadzoru, a takim, niewątpliwie wobec basenu jest Prezydent Miasta Z., o istniejącej sytuacji.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Apelację od tego orzeczenia złożył powód zaskarżając je w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez błędną subsumpcję prawną ustalonego w sprawie stanu faktycznego, ponad normę prawa materialnego wyrażoną w art. 23 k.c. i art. 24 k.c., które to chronią bardzo silne prawo podmiotowe jakim są dobra osobiste, poprzez przyjęcie, że podpisanie przez pozwaną listu z 8 grudnia 2015 r., szkalującego powoda, a skierowanego do Prezydenta Miasta Z., nie stanowiło naruszenia dóbr osobistych powoda, podczas gdy pismo to w sposób oczywisty oczerniało go stawiając zarzut zainicjowania, z pobudek osobistych, konfliktu w zakładzie pracy, jak również było ono skierowane do tego organu bez zachowania jakiegokolwiek trybu prawnego, zaś sam Prezydent Miasta nie jest kompetencyjnie uprawniony przez ustawę lub właściwą uchwałę Rady Gminy do rozstrzygania tego rodzaju sporów, dotyczących sposobu świadczenia pracy przez powoda. Zarzucił także naruszenie prawa materialnego przez obrazę art. 23 k.c. i przyjęcie, że informacje zawarte w liście, określające sylwetkę powoda na tle zakładu pracy oraz innych pracowników, nie stanowią naruszenia dóbr osobistych, albowiem nie mieszczą się one w otwartym katalogu dóbr prawem chronionych wymienionych w tym przepisie, podczas gdy próba przypisania powodowi działalności wywrotowej i agresywnej agitacji związkowej, na tle występującego w (...) Kompleksie (...) konfliktu oraz obarczanie go odpowiedzialnością za powstanie tego konfliktu, stanowi naruszenie prawa do dobrego imienia, które jest niezbywalnym dobrem osobistym, naruszonym w tym przypadku przez pozwaną wspólnie z innymi pracownikami,

którzy w celu zmniejszenia odpowiedzialności, zdecydowali się skierować list zbiorowy do Prezydenta Miasta, podczas gdy oczywistym jest, że gdyby list ten został podpisany przez jedną osobę i skierowany do osoby nieuprawnionej do odbioru tego rodzaju treści, jaką jest niewątpliwie Prezydent Miasta, który - w myśl zasady kompetencyjności organów administracji publicznej ma ściśle określone zadania, wynikające z aktów rangi ustawowej - to zarzut naruszenia dóbr osobistych okazałby się skuteczny i znajdował się pod ochroną prawa.

Przy tak postawionych zarzutach wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz 6000 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku, a także o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania za obie instancje.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił pozew powoda o naruszenie dóbr osobistych skierowany przeciwko E. K., która także podpisała list

z 8 grudnia 2015 r., a Sąd Apelacyjny w Katowicach oddalił apelację powoda od tego orzeczenia przyjmując, że istniał ważny interes społeczny uzasadniający konieczność poinformowania Prezydenta Miasta Z., aby chronić dobre imię pracodawcy, z którym autorzy listu się identyfikują.

Sąd Rejonowy w Zabrze nieprawomocnym wyrokiem przywrócił powoda do pracy z uwagi na naruszenie art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W chwili orzekania w rozpoznawanej sprawie nie rozstrzygnięto jeszcze apelacji złożonej przez pracodawcę.

/Okoliczności bezsporne: akta Sądu Okręgowego w Gliwicach o sygn. XII C 151/16, akta Sądu Rejonowego w Zabrze o sygn. VI P 439/16/.

Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe i jako takie Sąd Okręgowy uznaje je za własne, zaś opisane w liście z 8 grudnia 2015 r. zachowania powoda rzeczywiście nastąpiły. Trzeba też podkreślić, że powód nie kwestionuje dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych w żadnej części, a te wyraźnie wskazują, że jego konflikt z dyrektorką zapoczątkowała zmiana systemu świadczenia pracy dla powoda i montaż monitoringu w zakładzie, a swoje niezadowolenie wyraził on na piśmie, podważał jej kompetencje, kwestionował jej decyzje i zarządzenia oraz szkalował jej dobre imię, formułował też szereg zarzutów co do działalności jednostki i sposobu jej zarządzania, kierując ponad dwadzieścia pism do szeregu podmiotów (w tym Prezydenta RP, Premiera, Marszałka Sejmu), ale stawiane przez niego zarzuty nie znalazły potwierdzenia, a to pomimo przeprowadzenia szeregu postępowań kontrolnych i przygotowawczych; kwestionował również prawidłowość zarządzenia basenami i kompetencje dyrektorki w czasie sesji Rady Miasta Z. oraz na posiedzeniach komisji. Te okoliczności trzeba brać pod uwagę przy ocenie apelacji.

Już świadek W. G. /k. 127-128/ wyraźnie zaznaczył, że okoliczności wymienione w liście miały miejsce przed zatrudnieniem pozwanej. Faktycznie więc potwierdził ich zaistnienie, a pracuje w zakładzie od siedemnastu lat, a więc przez mniej więcej taki okres jak powód (odrobinę krócej). Pozostaje to jednak w sprzeczności z jego późniejszym stwierdzeniem, że pozwana nie mogła być świadkiem zdarzeń, które nie miały miejsca. To wskazywałoby, że zdarzenia te nie występowały. Ta sprzeczność wewnętrzna jego zeznań jednakże uniemożliwia uznanie ich za wiarygodne. Pozostali świadkowie powołani przez pozwaną mówili zaś o tych okolicznościach wskazanych w liście, powołując się na nie jako znane ze słyszenia bądź widziane lub słyszone osobiście.

Świadek B. K. /k. 65v.-66/ wskazał, że kiedyś grzecznościowo powód naprawiał samochód ojca dyrektorki, ale nie był świadkiem spawania pojazdu przez powoda. Ta okoliczność jest o tyle zadziwiająca, że samochód ojca dyrektorki był właśnie spawany (tak wskazuje świadek W. G.), a świadek mówił o jego naprawianiu. To również potwierdza, że w zakładzie pracy musiały być odpowiednie narzędzia do takich czynności. Na taką okoliczność pośrednio wskazuje

również świadek W. G., który zaznacza, że w godzinach pracy razem z powodem naprawiał samochód O. (...), którym jeździła dyrektorka, a w następnym zdaniu zaznacza, że na terenie zakładu pracy nie były naprawiane samochody, bo brak było narzędzi (jego zeznania jednak są wewnętrznie sprzeczne i nie mogą być uznane za wiarygodne co do braku narzędzi – przecież sam wskazuje, że doszło do naprawy).

Wynika z tego, że na terenie zakładu pracy, jeszcze przed zatrudnieniem pozwanej, były naprawiane przez powoda samochody, część świadków to widziała, a część słyszała od tych, którzy to widzieli (zeznania świadków: M. P. /k. 104-105/, która

o tym słyszała, E. S. /k. 105-105v./, która o tym słyszała, D. L. /k. 105v.-106/, M. G. /k. 106-106v./, A. B. /k. 113-114v./, która została o tym poinformowana, co spowodowało jej reakcję w postaci założenia monitoringu, E. C. /k. 114v.-115/, J. C. /k. 115-115v./, T. K. /k. 115v.-116/).

Dodać należy, że samochody w zakładzie pracy były też myte (zeznania świadków: J. C. /k. 115-115v./ i R. Z. /k. 128-128v./).

Jeżeli chodzi o kolejną okoliczność wynikającą z listu, a związaną z wywożeniem

z zakładu pracy zdemontowanych rzeczy, urządzeń i narzędzi, to należy podkreślić, że w liście nie wskazano, aby powód dokonywał kradzieży tych przedmiotów, a jedynie je wywoził. Pracownicy podpisujący list nie wiedzieli nic o okolicznościach tego wywożenia, a postanowili powiadomić w tym liście także właściciela obiektu o tym co się dzieje. Takie wywożenie rzeczywiście miało miejsce, Sąd Rejonowy zasadnie to ustalił (zeznania świadków: J. C. /k. 115-115v./, T. K. /k. 115v.-116/). Ta okoliczność faktyczna więc rzeczywiście nastąpiła, a co za tym idzie nie może być to uznane za naruszenie dobra osobistego powoda. Zaznaczyć należy, że sytuacja w zakładzie pracy, spowodowana konfliktem, mogła świadczyć dla pracowników o tym, że wywożone przedmioty są bez zgody właściciela. Natomiast z treści pisma nie wynika, aby zarzucali oni powodowi w tym zakresie kradzież. Skoro taka okoliczność rzeczywiście miała miejsce, to nie mogło to doprowadzić do naruszenia dobra osobistego powoda, gdyż rzeczywiście takie przedmioty wywoził.

Kolejna okoliczność związana z niewłaściwym wypowiedaniem się o dyrektorce przez powoda także została potwierdzona przez świadków, którzy to słyszeli (zeznania świadków: M. P. /k. 104-105/, E. S. /k. 105-105v./, A. B. /k. 113-114v./, E. C. /k. 114v.-115/, J. C. /k. 115-115v./, T. K. /k. 115v.-116/). Ponadto sam konflikt pomiędzy powodem a dyrektorką istnieje, nie zaprzeczono temu, a co za tym idzie jego zachowania w tej części opisane w liście, a potwierdzone zeznaniami świadków mogą być uznane za wiarygodne, co więcej jego zachowanie w grocie solnej było słyszane, a wspomina o nich o świadek E. S. /k. 105-105v./, także sama dyrektorka wskazuje na ówczesne niewłaściwe zachowanie powoda /k. 113-114/. Jednocześnie o kwestionowaniu wiedzy i deprecjonowaniu dyrektorki przez powoda mówią też inni świadkowie: J. C. /k. 115-115v./, T. K. /k. 115v.-116/.

W apelacji pojawia się zarzut związany z tym, że list został wysłany nie do osoby, która byłaby zainteresowana w sprawie możliwością podjęcia jakichkolwiek decyzji. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, co nie było kwestionowane, że Prezydent Miasta Z. jest organem reprezentujący gminę - właściciela obiektu (zakładu pracy), w którym powód pracował. Właściciel powinien wiedzieć o tym co dzieje się w jego jednostce budżetowej i nie jest osobą trzecią, która w ogóle nie jest zainteresowana tym co dzieje się w jego zakładzie. Okoliczność, że stroną w stosunkach pracy jest dyrektor, a nie prezydent miasta bynajmniej nie prowadzi do tego, że prezydent miasta nie powinien wiedzieć co dzieje się w jednostce budżetowej gminy, tym bardziej, że jednostka ta służyła zaspokojeniu potrzeb mieszkańców, a to obowiązek gminy. Jeżeli jednak pojawił się konflikt pomiędzy dyrektorką a powodem oczywistym było, że przesłanie informacji o tym konflikcie ze stanowiskiem pracowników do organu reprezentującego właściciela obiektu nie może być traktowane jako naruszenie jakichkolwiek obowiązków czy praw. To samo dotyczy radnych miejskich. Powód jednocześnie sam zaangażował w konflikt Prezydenta Miasta Z. i inne jednostki.

To pozwana powinna wykazać prawdziwość twierdzeń zawartych w liście z 8 grudnia 2015 r. (potwierdzić, że rzeczywiście miały one miejsce), co w rozpoznawanej sprawie nastąpiło na podstawie zeznań świadków będących pracownikami jednostki, w której zatrudniony był także powód.

W liście tym jednak nie zarzucono powodowi przywłaszczenia rzeczy, czy też ich zaboru w celu przywłaszczenia, a jedynie wskazano na okoliczność wywożenia przez niego zdemontowanych rzeczy, urządzeń i narzędzi, a to powinno interesować właściciela, gdyż te rzeczy mogły mu być potrzebne, a nawet gdy powód wykonywał to w porozumieniu z dyrektorką, to być może w sposób nieprawidłowy w tym zakresie postępowali. O tym właściciel powinien wiedzieć, aby móc podjąć odpowiednie kroki.

Słusznie wskazuje Sąd Rejonowy, że list ten należy oceniać w kontekście zaistniałego w zakładzie pracy konfliktu w związku także z działaniami powoda związanymi z zarzucaniem dyrektorcie nieprawidłowości, co powodowało liczne kontrole i dezorganizowało pracę.

Apelacja akcentuje to, że w liście powód został wskazany jako osoba inicjująca i eskalująca konflikt. Zapomina jednak o tym, że nie zostały zakwestionowane ustalenia faktyczne dotyczące początków konfliktu z dyrektorką związanego ze zmianą systemu świadczenia pracy dla powoda i montażem monitoringu w zakładzie, a to powód właśnie swoje niezadowolenie wyraził wówczas na piśmie, a następnie podważał kompetencje dyrektorki, kwestionował jej decyzje i zarządzenia oraz szkalował jej dobre imię, formułował też szereg zarzutów co do działalności jednostki i sposobu jej zarządzania, kierując ponad dwudziestu pism do szeregu podmiotów (w tym Prezydenta RP, Premiera, Marszałka Sejmu), ale nie znalazły one potwierdzenia, a to pomimo przeprowadzenia szeregu postępowań kontrolnych i przygotowawczych. To powód też kwestionował prawidłowość zarządzenia basenami i kompetencje dyrektorki w czasie sesji Rady Miasta Z. oraz na posiedzeniach komisji.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód niewłaściwie ocenia intencje tego listu, albowiem został on skierowany w proteście wobec jego działań i – zdaniem podpisujących list – nieprawdziwego napiętnowania dyrektorki. Dodać należy, że powód nie zaprzeczał temu, że informacje o zakładzie pracy (dyrektorcie) przesyłał także do Miasta Z.. Jest to o tyle oczywiste, że pozostawał w konflikcie z dyrektorką, a zakład pracy, którego dotyczył konflikt jest jednostką organizacyjną gminy /k. 44/.

Nie można też zapominać o tym, że powód występował z ramienia związków zawodowych, jako przewodniczący takiej formacji, z którą nie wszyscy pracownicy się utożsamiali. Nie można im zaś odmawiać prawa do zajęcia stanowiska w tak istotnej dla nich sprawie.

Apelacja zupełnie pomija te ustalone prawidłowo przez Sąd Rejonowy okoliczności faktyczne sprawy, a powodujące, że zarzuty naruszenia prawa materialnego postawione przez powoda są bezzasadne.

Interes społeczny związany z ochroną dobrego imienia pracodawcy, z którym utożsamiają się podpisujący list, wskazywał na potrzebę przeciwstawienia się działaniom powoda upubliczniającym – ich zdaniem – sytuacji i zdarzenia nieprawdziwe oraz nieuzasadniane zarzuty skarżącego w stosunku do dyrektorki.

Powód odczytuje sam list fragmentarycznie, a jego treść przecież wyraźnie wskazuje, że został sporządzony w proteście przeciwko jego działaniom i nieprawdziwemu napiętnowaniu dyrektorki, a także w jej obronie oraz z uwagi na atmosferę powstałą w pracy /list z 8 grudnia 2015 r. k. 28/, nie zaś po to, aby go oczerniać. Powód zupełnie bezzasadnie uważa, że pracownicy, którzy się z nim nie zgadzają nie mają prawa do tego, aby wyrazić swoją opinię.

Dodatkowo należy zaznaczyć, że list został podpisany przez kilkanaście osób. Powód wiedział, które z nich mają długi staż pracy, a które krótki. Z pozwami (dwoma) natomiast wystąpił przeciwko osobom, które miały krótki staż pracy. To oczywiście jego prawo, ale brak pozwania osób, które rzeczywiście zarzucały mu określone postępowanie, pomimo wskazania w liście, że chodzi o osoby z największym stażem pracy, stawia pod znakiem zapytania uzasadnienie jego roszczenia związane z naruszeniem jego dóbr osobistych. Trudno bowiem znaleźć wytłumaczenie dlaczego jego zdaniem tylko osoby z najkrótszym stażem uznał za te, które naruszyły jego dobra osobiste. Ponadto szereg toczących się postępowań, także karnych, wskazuje na daleko idące zaangażowanie powoda w konflikt i dochodzenie swoich

racji, co dodatkowo pozostaje w rozdzwieku z pozwaniem, z sygnatariuszy listu, tylko dwóch najmłodszych stażem osób – ale są to okoliczności wskazane przez Sąd Okręgowy zupełnie na marginesie i będące tłem dla istoty sprawy.

W takich okolicznościach faktycznych sprawy zastosowana przez Sąd Rejonowy ocena prawna jest prawidłowa.

Dlatego też zarzuty apelacji są bezzasadne.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację jako bezzasadną oddalono.

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.) i § 10 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia, albowiem powód sprawę przegrał.

SSR (del.) Ewa Buczek-Fidyka SSO Roman Troll SSO Artur Żymełka