

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 8 sierpnia 2013 roku powód K. S. wniósł o zobowiązanie pozwanego (...) spółki akcyjnej w Ł. do złożenia pisemnego oświadczenia o treści (...) spółka akcyjna w Ł. przeprasza Pana K. S. za naruszenie jego dobra osobistego w postaci zdrowia, spowodowane wymaganiem od niego wykonywania pracy wykraczającej poza zakres obowiązków i nadmiernej w stosunku do możliwości” oraz o zasądzenie kwoty 45.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podał, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce od listopada 2004 roku, w tym od września 2006 roku jako kierownik zespołu likwidacji szkód rzeczowych. Z uwagi na niedostateczną w stosunku do potrzeb liczbę pracowników, powód musiał sam włączyć się w likwidowanie szkód chociaż to nie należało do jego obowiązków. Powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, w domu, w czasie urlopu. Podczas pracy wielokrotnie zwracał się do swojego przełożonego o zatrudnienie pracowników, ale nie przyniosło to skutku. Postępowanie pracodawcy stało się przyczyną rozstroju zdrowia powoda. Od lutego do czerwca 2010 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu stanu depresyjnego wywołanego chronicznym zmęczeniem wskutek nadmiernej ilości pracy. Rozstrój zdrowia powoda pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym z postępowaniem pozwanego, który zdając sobie sprawę z narastającego obciążenia pracą, nie podjął działań zmniejszających te obciążenia.

Nadto wskazał, iż w czerwcu 2010 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie było nieuzasadnione i Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2012 roku w sprawie XI P 307/10 zasądził na rzecz powoda odszkodowanie.

Pozwany został wezwany do dobrowolnego spełnienia świadczenia i pismem z dnia 25 czerwca 2013 roku odmówił uczynienia tego podnosząc zarzut przedawnienia, powołał się na aktywne poszukiwanie przez powoda pracy od stycznia 2010 roku oraz podjęcie pracy po otrzymaniu wypowiedzenia, co zdaniem pozwanego zaprzecza informacjom o złym stanie zdrowia powoda.

Co do przedawnienia roszczeń wskazał, iż powód dopiero po dłuższym czasie od zakończenia systematycznego leczenia, na przełomie sierpnia i września 2012 roku, mógł powiązać swoje dolegliwości z przyczyną w postaci nadmiernego obciążenia pracą. Wcześniej nie zdawał sobie sprawy z tego związku, nie był więc świadomy tożsamości podmiotu zobowiązanego do naprawienia szkody. Tym samym bieg terminu przedawnienia rozpoczął się nie wcześniej niż w II połowie sierpnia 2010 roku. Do przedawnienia zatem nie doszło.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego (...) spółki akcyjnej w Ł. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Podawała, że pozwana spółka nie naruszyła dobra osobistego powoda w postaci jego zdrowia, w żaden sposób, w szczególności przez rzekomo nadmierne obciążenie pracą. Zaprzeczyła, aby warunki pracy w pozwanej spółce miały negatywnie wpłynąć na stan zdrowia powoda.

Wskazała, że powód okresie od stycznia 2010 roku był niezdolny do pracy z powodu choroby. W tym okresie nosił się z zamiarem zmiany pracy i aktywnie poszukiwał zatrudnienia, bowiem w maju 2010 roku zwrócił się do pozwanej o przygotowanie referencji. Objawy choroby miały pojawić się u powoda w okresie, gdy od kilku tygodni nie świadczył pracy z powodu niezdolności do pracy, która swoje źródło miała w zapaleniu zatok.

Podniosła zarzut przedawnienia roszczeń dochodzonych pozwem argumentując, że powód od 16 lutego 2010 roku był leczony przez neurologa z powodu zaburzeń nastroju, przy każdej kolejnej wizycie rozpoznawanie pozostawało bez zmian, zatem już od 16 lutego 2010 roku powód musiał mieć świadomość szkody i przyczyny jej powstania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. S. był zatrudniony w pozwanej (...) spółce akcyjnej w Ł. od 10 listopada 2004 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, do 9 listopada 2005 roku, na stanowisku specjalisty likwidatora szkód majątkowych w Biurze (...) w Ł. w wymiarze 0,6 etatu. Od dnia 1 kwietnia 2005 roku powodowi powierzono stanowisko samodzielnego specjalisty do spraw likwidacji szkód majątkowych i podwyższono wynagrodzenie do kwoty 2.400 zł. Od dnia 9 listopada 2005 roku umowa o pracę na czas określony została zmieniona na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Z dniem 15 września 2006 roku powód został zatrudniony na stanowisku kierownika zespołu likwidacji szkód rzeczowych w Ł., w wymiarze 0,6 etatu. Jednocześnie powód był zatrudniony w wymiarze 0,4 etatu w (...) spółce akcyjnej w Ł. (umowa o pracę – k.49, porozumienia zmieniające – k.55, k.68, wniosek o zmianę umowy – k.67)

Z dniem 1 kwietnia 2008 roku powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 6.500 zł. Stanowisko pracy powoda - kierownika zespołu likwidacji szkód rzeczowych w Ł. pozostało bez zmian. (porozumienie zmieniające – k.78)

W dniu 19 lutego 2010 roku przełożony powoda R. Z. złożył wniosek o zwolnienie powoda z pracy za wypowiedzeniem. (wniosek – k.86-87)

25 lutego 2010 roku pozwana przygotowała oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało złożone powodowi w dniu 29 czerwca 2010 roku. Pozwany wskazał, że praca wykonywana przez powoda na stanowisku kierownika zespołu wskazuje na brak właściwej organizacji procesu likwidacji szkód na powierzonym obszarze i nie jest wykonywana na poziomie gwarantującym najwyższą jakość obsługi klienta. Nadto pracodawca utracił do powoda zaufanie z uwagi na brak zrozumienia dla konieczności organizowania i brak realizowania zadań zleconych przez przełożonych, brak zrozumienia dla konieczności natychmiastowego realizowania wybranych zadań zleczonych przez przełożonego i pracowników Departamentu Odszkodowań i Świadczeń, brak właściwych relacji i kontaktów z pracownikami sieci sprzedaży, brokerami i dyrektorami regionalnych centrów likwidacji szkód, nieprawidłową organizację pracy skutkującą przejściem bezpośredniego zarządzania z zielonej karty i regresów przez dyrektora Centrum Likwidacji S., brak samodzielnej kontroli i mobilizowania podległych pracowników do skracania czasu likwidacji szkód, przerzucanie ciężaru opracowania zadań wspólnych na kierownika zespołu do spraw likwidacji szkód osobowych oraz niewykonanie kontroli funkcjonalnej w IV kwartale 2009 roku. W okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. (oświadczenie – k.89)

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2012 roku w sprawie XI P 307/10 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 19.500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Orzeczenie jest prawomocne od dnia 16 czerwca 2012 roku. (wyrok – k.629 akt XI P 307/10)

W lutym 2010 roku powód był niezdolny do pracy w powodu zapalenia zatok. W okresie zwolnienia lekarskiego zaczął odczuwać takie dolegliwości jak nadmierne pocenie się, bezsenność, drżenie rąk, zmienność nastroju. (zeznania powoda – k.104 odwrót w zw. z min. 00:02:30-00:43:36 protokół z 23.01.2017 r.)

Od dnia 16 lutego 2010 roku powód rozpoczął leczenie u lekarza neurologa Z. R.. Podczas badania rozpoznano powoda zaburzenia nastroju. Od dnia 27 lutego 2012 roku do dnia powód był niezdolny do pracy z powodu zaburzeń nastroju. Niezdolność do pracy trwała do 28 czerwca 2010 roku. (dokumentacja medyczna – k.5-10)

W dniu 17 czerwca 2013 roku powód wezwał pozwanego do złożenia oświadczenia o naruszeniu dóbr osobistych w postaci rozstroju zdrowia oraz zapłaty zadośćuczynienia w wysokości 45.000 zł w terminie 14 dni. (wezwanie – k.11)

Pozwany w piśmie z dnia 25 czerwca 2013 roku odmówił żądaniu powoda. (pismo – k.12-13)

Centralna jednostka likwidacji szkód w pozwanej spółce powstała w 2006 roku. Powodowi powierzono stanowisko kierownika zespołu likwidacji szkód rzeczowych. Jednostka ta likwidowała szkody z całego kraju. W dziale było zatrudnionych 10 pracowników w tym w dziale OC szkód majątkowych 7 osób i w zielonej karcie 3 osoby.

Liczba szkód wpływających do zespołu wzrastała sukcesywnie. Były to szkody różnorodne – zawalenie budynku, naprawa samochodu, zalanie, szkody wyrządzone przez biura rachunkowe, szkody przewoźników. Liczba szkód przydzielonych poszczególnym pracownikom nie pozwalała na zachowanie terminów przy ich likwidacji.

Powód informował przełożonych o sytuacji w zespole, wnosił o zatrudnienie pracownika lub przesunięcie pracowników z innych działów. Pracodawca informował powoda, że należy ograniczyć koszty i radzić sobie w ramach dotychczasowego zatrudnienia. Sytuacja ta była przedmiotem troski powoda, ale też miał on poczucie bezsilności. Pracownicy mówili, że liczba szkód jest „nie do przerobienia”, „że mają tego dość”.

Pracownicy zespołu likwidacji szkód rzeczowych informowali przełożonego o nadgodzinach, ale otrzymywali informację, że mają tak zorganizować pracę aby ją wykonać w czasie 8 godzin. Pracownicy nie otrzymali wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ani czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

(zeznania świadków: T. K. (1) – k.105 odwrót-106, A. U. (1) – k.106 odwrót, J. J. min.00:11:09-00:28:00 protokół z 25.03.2014 r., T. J. min.00:40:00-00:57:20 protokół z 25.03.2014 r.)

Powód wysyłał do swojego przełożonego R. Z. maile dotyczące sytuacji kadrowej w zespole w następujących dniach:

- 16 kwietnia 2009 roku, z informacją sytuacji kadrowej i wnioskiem o zatrudnienie lub przesunięcie pracownika z innego działu, informacją o obciążeniu pracowników,
- 20 kwietnia 2009 roku, z informacją o liczbie szkód jakie wpłynęły, (mail wysłany o godzinie 21:17),
- 13 maja 2009 roku, z informacją o złej sytuacji kadrowej – na tego maila powód uzyskał odpowiedź, że zostanie przesunięty jeden pracownik z innego działu,
- 10 czerwca 2009 roku, z informacją o wpływie szkód i konieczności podziału pracy, oddelegowaniu pracownika,
- 23 czerwca 2009 roku, z informacją o obciążeniu pracowników pracą i brakiem możliwości wykonania norm (mail wysłany o godzinie 00:08),
- 30 czerwca 2009 roku, z informacją o obciążeniu pracowników pracą (mail wysłany o godzinie 00:58),
- 22 lipca 2009 roku, z informacją o obciążeniu pracowników pracą, absencjach w dziale oraz o dodatkowych zadaniach powoda jak szkolenia nowych pracowników, konsultacje dla innych jednostek czy działów, (mail wysłany o godzinie 22:48),
- 28 lipca 2009 roku o brakach kadrowych,
- 31 sierpnia 2009 roku o brakach kadrowych,
- 23 września 2009 roku, o obciążeniu pracowników wnioskami i prośbą o przesunięcie innego pracownika. (maile – k.103)

Powód przyjeżdżał do pracy wcześniej, na godzinę 7:00. Kończył pracę o godzinie 16:00, 17:00. Powód przekraczał obowiązujące go normy czasu pracy, po godzinach pracy, często z domu wysyłał nie tylko maile do swojego przełożonego ale także do klientów (15 kwietnia 2009 roku o godzinie 22:00, 29 października 2009 roku o godzinie 22:56, 31 stycznia 2010 roku o godzinie 23:42), do innych pracowników (23 lipca 2009 roku o godzinie 23:37, 26 sierpnia 2009 roku o godzinie 23:11, 14 września 2009 roku o godzinie 23:25, 15 września 2009 roku o godzinie 20:15, 17 listopada 2009 roku o godzinie 23:41, 18 listopada 2009 roku o godzinie 23:39, 30 grudnia 2009 roku o godzinie

23:26, 23 stycznia 2010 roku o godzinie 22:37) czy też w dniu wolnym od pracy (23 stycznia 2010 roku o godzinie 9:41). (maile – 103)

Spraw w dziale było tak dużo, że pracownicy nie byli w stanie ich wykonać w czasie pracy. Normą było 45 decyzji na pracownika w miesiącu, w dziale powoda decyzji było 200. Pracownicy mieli 30 dni na zakończenie sprawy. Aby zachować ten termin powód i inni pracownicy pracowali ponad 8 godzin.

Powód akceptował decyzje o wypłacie wyższych odszkodowań, musiał zapoznać się z aktami, podejmować decyzje o zleceniu czynności (ogłędziny, opinia, kosztorys). Powód wykonywał pracę w domu. Pracował po godzinach i zabierał karton dokumentów do domu. Powód był zmęczony, wychudzony. Szkody które wpływały do działu przekraczały kompetencje jednostek terenowych, były złożone. Powód zastępował pracowników w okresie ich urlopów. Podczas urlopów powoda pracodawca nie wyznaczył jego zastępcy i w sprawach ważnych pracownicy się z nim kontaktowali.

Rotacja pracowników w zespole likwidacji szkód rzeczowych była duża. Przychodziły osoby bez doświadczenia, wymagające szkolenia i nadzoru. Szkolenie pracowników należało do obowiązków powoda. (zeznania świadków: T. K. (1) – k.105 odwrót-106, A. U. (1) – k.106 odwrót, J. J. min.00:11:09-00:28:00 protokół z 25.03.2014 r., T. J. min.00:40:00-00:57:20 protokół z 25.03.2014 r.)

Do domu powód zabierał dokumenty - decyzje likwidatorów, projekty decyzji które wymagały analizy i zatwierdzenia, nawet jak wychodził po godzinach. W domu powód pracował od 21:00-22:00 do 01:00-02:00 w nocy, gdy żona z dzieckiem spali. (zeznania powoda 00:02:30-00:43:36 protokół z 23.01.2017 r.)

Przełożony powoda R. Z. zwracał się do spółki o dodatkowy etat do działu powoda w lipcu 2009 roku. (maile – k.103)

Co miesiąc powód informował przełożonego o ilości szkód, absencji pracowników, proponował zmiany, przesunięcia. Liczba spraw, którymi zajmował się zespół powoda zwiększała się, co nie znajdowało odzwierciedlenia w zwiększeniu zatrudnienia.

Praca po 16 godzin dziennie była przyczyną poszukiwania przez powoda nowego zatrudnienia. Zmęczenie powoda w związku ze zwiększeniem pracy narastało i kumulowało się.

Powód rozpoczął poszukiwanie nowej pracy w kwietniu 2010 roku. (zeznania powoda – k.104 odwrót w zw. 00:02:30-00:43:36 protokół z 23.01.2017 r.)

W okresie od 1 lipca 2010 roku do 31 grudnia 2012 roku powód był zatrudniony w (...) SA w W.. Proces ubiegania się o zatrudnienie powód rozpoczął 28 kwietnia 2010 roku wysyłając aplikację na stanowisko specjalisty do spraw ubezpieczeń w dziale zarządzania ryzykiem. Rozmowy kwalifikacyjne powód odbył 6 maja i 19 maja 2010 roku. 9 maja 2010 roku powód przedstawił zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy. (pismo – k.109, maile – k.110-121, zeznania świadka E. P. – min.00:28:00-00:40:00 protokół z 25.03.2014 r.)

U powoda rozpoznano zaburzenia nastroju – depresyjne o początku reaktywnym – przedłużające się zaburzenia adaptacyjne. Stopień rozstroju zdrowia powoda był umiarkowany. Przyczyną tych zaburzeń były warunki pracy. Powód przyjmował lek przeciwdepresyjny i przeciwłękowy C.. (opinia biegłego psychiatry G. P. – k.154-156, k.183, k.202)

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce nie było innego czynnika stresującego, poza nadmiernym obciążeniem pracą, który mogłyby oddziaływać na zdrowie psychiczne powoda. Poszukiwanie pracy było mechanizmem obronnym, chęcią zmianą sytuacji.

Zaburzenia adaptacyjne, stresowe mogą wykazywać przebieg przewlekły, wieloletni z przejściem w trwałą zmianę osobowości. Zaburzenia adaptacyjne to stan subiektywnego distresu i zaburzeń emocjonalnych, przeszkadzający w społecznym funkcjonowaniu pojawiający się w okresie adaptacji do istotnych zmian życiowych lub

następstw stresującego wydarzenia życiowego. (opinia biegłego psychiatry G. P. – k.154-156, k.183, k.202, min.00:02:38-00:16:31)

U powoda występuje wzmożone napięcie emocjonalne z tendencjami do reakcji lękowo – depresyjnych. Nie wynika to z jego predyspozycji osobowościowych, jest spowodowane sytuacją trudną jaką był okres nadmiernych wymagań. Powód nie wykazuje tendencji do agravacji czy konfabulacji. Powód prezentuje cechy dużej odpowiedzialności za wykonanie zadań. Powód w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce nie był w stanie wykonać nałożonych na niego obowiązków. Ta sytuacja stała się sytuacją stresową. W pewnym momencie nastąpiła dekompensacja (pojawiły się zaburzenia adaptacyjne) i powód nie był w stanie funkcjonować. W przypadku napięcia emocjonalnego występują takie dolegliwości jak bóle głowy, bóle kręgosłupa, problemu z oddychaniem, drętwienie, kołatanie serca. Stres powoduje dolegliwości somatyczne. Usunięcie stresu powoduje złagodzenie tych dolegliwości. (opinia biegłego neuropsychologa – k.217-218, min.00:02:05-00:28:14 protokół z 11.09.2015 r.)

Do ujawnienia się zaburzeń psychicznych doszło u powoda w okresie niezdolności do pracy – braku konieczności pełnej mobilizacji do realizacji zadań zawodowych. Powód zaczął odczuwać dolegliwości dotychczas zagłuszane mechanizmami obronnymi organizmu. Przyczyną rozstroju zdrowia powoda w postaci zaburzeń depresyjno – lękowych były warunki pracy w pozwanej spółce, stale rosnąca liczba zadań zawodowych i związane z tym skracanie czasu wypoczynku w ciągu doby. (opinia biegłego psychiatry E. W. – k.314-320, k.338)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z ww. dokumentów, których strony nie kwestionowały ani pod względem autentyczności ani treści merytorycznej. Zeznania powoda dotyczące wykonywania pracy poza godzinami pracy, nadmiernego obciążenia pracą, braku reakcji pracodawcy na kadrowe problemy działu znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków A. U. (1), T. K. (1), J. J. i T. J.. Zeznania te są spójne i logiczne. Z zeznań świadków wynika, iż liczba zatrudnionych pracowników w stosunku do zakresu zadań i liczby szkód w dziale była niewystarczająca, co było przyczyną pracy w nadgodzinach. Świadek T. K. (1) wskazał, iż pracownicy mówili, że „mają tego dość oraz że jest to nie do przerobienia”. Sytuacja w dziale była przedmiotem troski, czasem zdenerwowania, a czasem bezsilności powoda. Okoliczność przydzielenia zbyt dużej liczby spraw na osobę potwierdzają także świadkowie A. U. (1), J. J., T. J.. Świadcowie zeznali, iż sytuacja ta wymagała od powoda i innych pracowników pracy w nadgodzinach, które nie były rekompensowane. Z zeznań świadka J. J. wynika, iż powód był zmęczony, wychudzony, nawet jak pracował dłużej to zabierał cały karton szkód do domu.

Zeznania świadka E. P. znajdują potwierdzenie w dowodach z dokumentów – mailach dotyczących aplikacji powoda na stanowisko w specjalisty do spraw ubezpieczeń w B. I..

Złożone w sprawie opinie biegłych neuropsychologa oraz psychiatrów E. W. i G. P. (2) są jednoznaczne, jasne i logiczne, wzajemnie się uzupełniają. Biegli po przeprowadzeniu analizy dokumentacji medycznej, badaniu powoda stwierdzili, iż rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń nastroju – depresyjnych o początku reaktywnym (przedłużające się zaburzenia adaptacyjne) był spowodowany wymaganiem od powoda wykonania zadań przekraczających jego możliwości. Powód wykonując pracę, skracał swój dobowy odpoczynek i ta sytuacja była przyczyną zaburzeń depresyjnych. Biegły neuropsycholog wskazał, iż w przypadku powoda sytuacja stresowa była związana z przeciążeniem pracą, zmęczeniem fizycznym i psychicznym. Powód nie był w stanie wykonać nałożonych obowiązków, bo było ich zbyt wiele. Biegły podał, że powód wykazuje cechy dużej odpowiedzialności za postawione mu zadania, więc pracował do czasu gdy organizm mu pozwolił. W pewnym momencie nastąpiła dekompensacja, pojawiły się zaburzenia adaptacyjne i powód nie był w stanie funkcjonować.

Biegi odnieśli się do zarzutów do opinii w opiniach uzupełniających. Wskazali, że powód nie ma tendencji do agravacji, konfabulacji. Jako osoba odpowiedzialna za postawione mu zadania, sytuacja w której nie miał możliwości im sprostać, stała się dla niego sytuacją stresową. Dodatkowo biegli wskazali, iż poszukiwanie nowej pracy było reakcją obronną. Z opinii biegłych wynika, iż w życiu powoda nie nastąpiły inne zdarzenia, które mogłyby wywołać reakcję w postaci zaburzeń adaptacyjnych.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Powód K. S. wniósł o zobowiązanie pozwanego (...) spółki akcyjnej w Ł. do dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, poprzez przeproszenie go na piśmie za naruszenie jego dóbr osobistych oraz domagał się zadośćuczynienia pieniężnego w związku z naruszeniami.

Zgodnie z treścią art.11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art.11¹ nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. W wyroku z dnia 24 czerwca 2015 roku (II PK 207/14, L.) Sąd Najwyższy wskazał, iż definicje doktrynalne pojęcia dobra osobistego stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej”.

Zgodnie z treścią art.24§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. 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.23 k.c. zawiera przykładowe wyliczenie dóbr osobistych. Wartością chronioną jest m.in. zdrowie.

Jak wynika z analizy powołanego art. 24 k.c., przesłanką roszczeń związanych z ochroną dóbr osobistych jest bezprawność działania zagrażającego lub naruszającego dobra osobiste. Działanie to zostanie uznane za bezprawne, jeżeli jest ono sprzeczne z aktualnym porządkiem prawnym, a więc z normami prawnymi lub regułami postępowania wynikającymi z zasad współżycia społecznego. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, decydujące znaczenie ma element obiektywny. Zgodnie bowiem z przyjętą linią orzecniczą granice roszczeń służących do ochrony dóbr osobistych należy określać nie według subiektywnego tylko odczuwania ze strony danego podmiotu, lecz w ramach obiektywnie wytyczonych przez zagwarantowany porządek prawny. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości osoby, która czuje się dotknięta zachowaniem innej osoby (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 roku, II CKN 953/2000).

Z treści art.24 k.c. wynika jednoznacznie, iż ochrona dóbr osobistych przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym. Przesłanka ta ujmowana jest w prawie cywilnym szeroko, bowiem bezprawne jest każde działanie sprzeczne z normami prawnymi, a nawet z porządkiem prawnym oraz z zasadami współżycia społecznego. W świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1989 roku (II CR 419/89), za bezprawne uważa się każde działanie naruszające dobro osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności usprawiedliwiających je oraz że „do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych na ogół zalicza się: działanie w ramach porządku prawnego, tj. działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, wykonywanie prawa podmiotowego, zgodę pokrzywdzonego (ale z zastrzeżeniem uchylenia jej skuteczności w niektórych przypadkach) oraz działanie w obronie uzasadnionego interesu”.

W art.24§1 k.c. ustawodawca wprowadził zasadę domniemania bezprawności, co oznacza, że to pozwany w procesie o ochronę dóbr osobistych ma obowiązek wykazania istnienia okoliczności usprawiedliwiających to działanie, a więc wyłączających bezprawność.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż pozwany dopuścił się względem powoda naruszenia dobra osobistego w postaci zdrowia. Działania pozwanego pracodawcy polegające na nadmiernym obciążeniu pracą powoda K. S. doprowadziło do rozstroju zdrowia powoda w postaci zaburzeń nastroju – depresyjnych, o początku reaktywnym. Pozwany wymagał od powoda i zespołu likwidacji szkód, którym powód

kierował, coraz większej ilości pracy (która była spowodowana zwiększeniem wpływu spraw – zgłoszonych szkód do likwidacji) pozostawiając zatrudnienie na tym samym poziomie. Pomimo zgłaszanych przez powoda wniosków o zatrudnienie nowego pracownika bądź przesunięcie pracowników z innego działu oraz kierowanych do pracodawcy informacji o złej sytuacji kadrowej, pozwany nie reagował w sposób, który umożliwiłby rozwiązanie problemów. Przeciwnie, żądał od powoda wykonywania pracy w zwiększonej ilości pracy w ramach dotychczasowego zatrudnienia zespołu. Sytuacja ta zmusiła powoda, jako osoby o dużym poczuciu obowiązku (co wynika z opinii biegłego neuropsychologa) do wykonywania pracy ponad obowiązującą go normę czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo), wieczorami i w weekendy. Powód pomimo zaangażowania w pracę i poświęcania swojego czasu wolnego nie był w stanie jej wykonać. Sytuacja ta doprowadziła do rozstroju zdrowia powoda w postaci zaburzeń nastroju - depresyjnych. Powód podjął leczenie od 16 lutego 2010 roku. Z dokumentacji medycznej wynika, iż już dwa tygodnie przed wizytą lekarską powód skarżył się na zaburzenia nastroju, nadpobudliwość, płaczliwość, kłopoty z zasypianiem. W ocenie Sądu powyższe okoliczności wskazują, iż doszło do naruszenia dobra osobistego powoda w postaci zdrowia. Pozwany wiedząc o sytuacji kadrowej działu i mając bieżącą informację od powoda, powinien podjąć stosowne działania, a nie wymagać od pracownika (nawet zajmującego kierownicze stanowisko) wykonywania pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy i tym samym podporządkować swoje decyzje w tym zakresie względem ekonomicznym. Nie należy zapominać, iż umowa o pracę jest umową starannego działania, a ryzyko prowadzenia działalności i koszty obciążają pracodawcę. Oczywiście pracodawca mógł oczekiwać od powoda, jako kierownika jednostki – zespołu likwidacji szkód rzeczowych większej dyspozycyjności, ale dyspozycyjność ta ma swoje granice. Pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W takim wypadku organizacja pracy przerzuca ryzyko ekonomiczne na pracownika. Dodatkowo należy wskazać, iż powód za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymał żadnej rekompensaty.

Przyczyną rozstroju zdrowia powoda, było nadmierne obciążenie pracą, wynikające z niezależnej od niego, zbyt małej liczby pracowników zatrudnionych w zespole w stosunku do potrzeb.

Zachowanie pozwanego, który wymagał od powoda wykonywania pracy stale w wymiarze przekraczającym normę czasu pracy, jest działaniem bezprawnym. Pozwany pracodawca miał obowiązek takiej organizacji pracy, aby nie dochodziło do naruszenia prawa pracownika do dobowego odpoczynku, którego brakiem, jak wynika z opinii biegłego E. W., był rozstrój zdrowia powoda. W ocenie Sądu nie należy znacznej uwagi przywiązywać do poszukiwania przez powoda innej pracy, bowiem jak wynika z opinii biegłych w przypadku powoda była to sytuacja naturalna, obronna.

W toku postępowania pozwany nie wykazał, że jego działania polegające na zaniechaniu zwiększenia zatrudnienia pracowników w dziale kierowanym przez powoda było uzasadnione. Powód nie godził się na zwiększenie zadań, co wynika z treści korespondencji z przełożonym R. Z. oraz z zeznań świadków T. K. (2) i A. U. (2).

Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów przeczących twierdzeniom powoda, że powód (i inni pracownicy działu) był nadmiernie obciążony zadaniami, że wymagane do niego obowiązki były niemożliwe do wykonania w obowiązującym czasie pracy. Bierność pozwanego w tym zakresie a jednocześnie dowody które zaoferował w niniejszym postępowaniu powód (z zeznań świadków, własnych zeznań) oraz opinii biegłych psychiatrów i neuropsychologa jednoznacznie wskazują, iż nadmierne obciążenie pracą skutkowało rozstrojem zdrowia powoda.

Domagając się dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia powód zgłosił dwa roszczenia – złożenia oświadczenia o odpowiedniej treści i zasądzenia zadośćuczynienia w wysokości 45.000 zł.

Sąd uznał żądanie złożenia oświadczenia o treści sformułowanej w pozwie za zasadne w świetle art.24§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. i zobowiązał pozwanego do złożenia powodowi tego oświadczenia.

Zgodnie z treścią art.448 k.c. w zw. z art.300 k.p. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub

na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Przy żądaniu przyznania odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia na rzecz pokrzywdzonego podstawowym kryterium oceny winien być rozmiar ujemnych następstw w sferze psychicznej pokrzywdzonego bowiem celem przyznania ochrony w formie majątkowej jest zrekompensowanie i złagodzenie doznanej krzywdy moralnej. Z tych przyczyn sąd jest zobowiązany ustalić zakres cierpień pokrzywdzonego, a przy ocenie tej przesłanki nie może abstrahować od wszystkich okoliczności towarzyszących powstaniu krzywdy. Jedynie znikomość ujemnych następstw może być podstawą oddalenia powództwa o przyznanie zadośćuczynienia na rzecz pokrzywdzonego (podobnie Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 24 lipca 2008 roku, I ACa 1150/06).

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik pozwanego podniósł zarzut przedawnienia roszczeń zgłoszonych w pozwie.

Przedawnienie roszczeń reguluje art.442¹§1 k.c., stosownie do treści którego roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. Należy podkreślić, iż przedawnieniu podlegają roszczenia o charakterze majątkowym (art.117 i następnie k.c.), także gdy sprowadzają się do żądania zapłaty zadośćuczynienia za krzywdę. Roszczenia odszkodowawcze o charakterze niemajątkowym, wynikające z naruszenia dóbr osobistych nie podlegają przedawnieniu.

Zasadniczy termin przedawnienia roszczeń majątkowych wskazanych w art.442¹ k.c. wynosi 3 lata, liczony od dnia w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie jak i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia. Posiadanie wiadomości o szkodzie jako przesłance koniecznej do dochodzenia odszkodowania (zadośćuczynienia) pozostaje zrealizowane gdy poszkodowany wie o wystąpieniu szkody w ogóle, czyli gdy ma świadomość faktu powstania szkody ale nie jest wymagane aby znał jej wysokość. Rozpoczęcie biegu przedawnienia jest również niezależne od świadomości uprawnionego do co przysługującego mu roszczenia.

Osoba powołująca zarzut przedawnienia, zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu, musi udowodnić, że okres przedawnienia upłynął. Jeśli poszkodowany nie przyzna, że wiedział o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia, udowodnienie tych faktów będzie niezmiernie trudne, sprawca szkody może jedynie przedstawiać dowody, z których będzie wynikać, że poszkodowany powinien wiedzieć o szkodzie, gdyby działał w sposób rozsądny. Dowiedzenie się o osobie obowiązanej do naprawienia szkody ma miejsce w chwili, gdyby poszkodowany uzyskał (albo mógł uzyskać gdyby postępował z należyłą starannością) wiedzę wystarczająco konkretną, aby z dostateczną dozą prawdopodobieństwa przypisać odpowiedzialność określonemu podmiotowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 roku, III BP 4/11, Legalis nr 613029).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód podjął leczenie związane z zaburzeniami nastroju w dniu 16 lutego 2010 roku (pierwsza wizyta u neurologa), w tym dniu dowiedział się o szkodzie – naruszeniu sprawności organizmu. Z dokumentacji medycznej wynika, iż objawy zaburzeń nastroju (w postaci płaczliwości, nadpobudliwości, kłopotów z zasypianiem, drżeniem rąk) występują od dwóch tygodni.

W toku postępowania powód zeznał, że pod koniec września 2010 roku zaczął wiązać dwa fakty – dolegliwości zdrowotne i pracę u pozwanego. Natomiast w pozwie, pełnomocnik reprezentujący powoda, podał że po dłuższym czasie od zakończenia systematycznego leczenia na przełomie września i sierpnia 2012 roku, powód mógł powiązać swoje dolegliwości z przyczyną w postaci nadmiernego obciążenia pracą, wcześniej nie zdawał sobie sprawy z tego związku, nie był więc świadomy tożsamości podmiotu zobowiązanego do naprawienia szkody, tym samym zdaniem pełnomocnika powoda bieg terminu przedawnienia rozpoczął się w II połowie sierpnia 2010 roku (na marginesie należy wskazać, iż wcześniejsze określenie daty na przełom września i sierpnia 2012 roku wydaje się oczywistą omyłką). Tak przedstawiona argumentacja jest niespójna. Po pierwsze ostania wizyta u neurologa miała miejsce 15 czerwca 2010 roku, powód otrzymał C. 60 tabletek z zaleceniem zażywania 3 razy po 1, czyli na 20 dni. Nie ma

zapisów w dokumentacji medycznej, aby powód miał w późniejszym czasie przepisywane leki czy też korzystał z porad lekarskich. Po drugie ubiegając się o zatrudnienie w (...) spółce akcyjnej w W. powód przedstawił zaświadczenie lekarskie z dnia 9 czerwca 2010 roku, że jest zdolny do pracy. W toku postępowania rekrutacyjnego powód zataił, że pozostaje na zwolnieniu lekarskim. Po trzecie powód podaje dwie różne daty – w których miałby połączyć stan zdrowia i nadmiernym obciążeniem pracą jako przełom sierpnia i września 2010 roku i koniec września 2010 roku. Wydaje się, że podawane daty mają jedynie na celu wykazanie, że do daty wniesienia pozwu (8 sierpnia 2013 roku) przedawnienie nie nastąpiło.

Dodatkowo należy wskazać, iż powód od kwietnia 2010 roku aktywnie poszukiwał pracy, co jak wynika z opinii biegłych neuropsychologa i psychiatry E. W. było typową reakcją obronną na zaistniałą sytuację w pracy, można przyjąć, iż już w tej dacie powód miał świadomość zarówno szkody (rozstroju zdrowia) jak i osoby zobowiązanej do jej naprawienia – pracodawcy oraz związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a szkodą. Powód rozpoczął nową pracę od 1 lipca 2010 roku. Uzyskał zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy 9 czerwca 2010 roku. Biegli w złożonych opiniach wskazali, że nie ma innych źródeł zaburzeń nastrojów powoda jak tylko te które wynikają z nadmiernego obciążenia pracą. Zatem powód powinien mieć świadomość przyczyn tych zaburzeń. Trudno też przyjąć, że powód jako osoba wykształcona, z uregulowanym życiem osobistym, przyczyn tych nie poszukiwał. Przeciwnie, poszukiwanie nowej pracy świadczy o podjęciu działań, które zmienią jego sytuację zawodową. Nadto należy wskazać, iż gdyby powód działał w sposób rozsądny, dowiedziałby się o nie tylko szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia, ale też o związku przyczynowym.

Reasumując, w ocenie Sądu zgłoszenie w dniu 8 sierpnia 2010 roku roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia było przedawnione i tym samym na podstawie art.442¹ k.c. w zw. z art.300 k.p. powództwo podlega oddaleniu.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art.100 zdanie 1 k.p.c., zgodnie z treścią którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Powód zgłosił dwa żądania – złożenia oświadczenia o odpowiedniej treści i zasądzenie zadośćuczynienia. Ze zgłoszonych roszczeń zostało uwzględnione jedno, co daje podstawy do wzajemnego zniesienia kosztów, tym bardziej, iż w toku postępowania obie strony były reprezentowane przez zawodowych pełnomocników i poniosły koszty w tej samej wysokości.

Natomiast poniesione wydatki w wysokości 1.836,62 zł (na które składa się wynagrodzenie biegłych i zwrot kosztów przejazdu świadka) zostały, stosownie do treści art.97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.632 ze zm.) pokryte tymczasowo przez Skarb Państwa. Obowiązkiem zwrotu wydatków na rzecz Skarbu Państwa należy obciążyć obie strony w równej wysokości, czyli po 918,31 zł.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron.

27.02.2017 r.