

Sygnatura akt *VII P 11/18*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 13 września 2019 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk

Protokolant: st.sekr.sąd. Marta Jurga

po rozpoznaniu w dniu 4 września 2019 r. w Poznaniu

powództwa M. O. (1)

przeciwko (...) Bank (...) Spółka Akcyjna w W.

o naruszenie dóbr osobistych

1) **oddala powództwo,**

2) **obciąża powódkę całością kosztów procesu pozostawiając szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu.**

M. P.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 marca 2018 r. M. O. (1), reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła pozew o ochronę dóbr osobistych przeciwko Bankowi (...) S.A. we W. (aktualnie (...) Bank (...) S.A. w W.) zarówno w okresie świadczenia przez powódkę pracy na rzecz Banku, jak i w związku z okolicznościami towarzyszącymi rozwiązaniu umowy o pracę, tj. na podstawie art. 23, art. 24 i art. 448 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 oraz art. 11¹ Kodeksu pracy. W rozwinięciu żądania, powódka wniosła o:

1. zobowiązanie Banku do zamieszczenia na jego stronach intranetowych na okres 30 dni oświadczenia o treści Bank (...) S.A. przeprosza r.pr. M. O. (1) za naruszenie jej dóbr osobistych w postaci godności oraz w postaci prawa do wykonywania zawodu radcy prawnego, a także za podawanie nieprawdziwych informacji na temat jej zachowania, czym naruszył dobre imię r.pr. M. O. (1)” wraz z doręczeniem powódce dowodu publikacji oświadczenia,
2. zasądzenie od Banku na rzecz powódki zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w kwocie 25.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 6 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty,
3. zobowiązanie Banku do zapłaty kwoty 25.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty na cel społeczny, tj. na rzecz Stowarzyszenia Na (...) w P.,
4. zasądzenie od Banku na rzecz powódki kosztów procesu.

Powódka podniosła, że przed wytoczeniem powództwa, podjęła pozasądową próbę rozwiązania sporu poprzez wezwanie pozwanego Banku do realizacji roszczeń dochodzonych niniejszym powództwem, jednakże Bank nie uznał zasadności tych roszczeń i odmówił ich zaspokojenia.

Powódka wniosła o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: M. K., B. K. (1), H. R. i H. M. na okoliczności wskazane na stronie 2-4 pozwu, dowodu z dokumentów, stanowiących w części załączniki do pozwu oraz dowodu z zeznań powódki na okoliczności podniesione w pozwie.

W uzasadnieniu pozwu, powódka podniosła, że będąc zatrudnioną w pozwanym Banku, doświadczyła naruszenia dóbr osobistych w postaci dobrego imienia poprzez rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o jej zachowaniu ponad ramy uzasadnionej krytyki; godności poprzez postępowanie Banku przy rozwiązaniu z powódką stosunku pracy oraz w okresie następującym po wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony; prawa do wykonywania zawodu radcy prawnego zgodnie z zasadami przewidzianymi w ustawie o radcach prawnych; wolności pracy oraz wolności od lęku przed utratą pracy na podstawie fikcyjnych zdarzeń.

W ocenie powódki, w okresie jej współpracy z Bankiem dochodziło do aktów nieprzestrzegania regulacji, dotyczących dóbr osobistych w ogólności oraz dóbr osobistych, przysługujących radcy prawnemu w związku z zatrudnieniem. Polegały one na zlecaniu powódce zadań sprzecznych z ustawą o radcach prawnych i Kodeksem Etyki Radcy Prawnego np. sprowadzających się do oceny pracy innych radców prawnych, zatrudnionych w Banku jak i w kancelariach zewnętrznych, współpracujących z Bankiem, nadto praca powódki podlegała ocenie przez innych radców prawnych na podobnych zasadach. Pozwany nie przestrzegał nadto obowiązujących wewnętrznych zasad obsługi prawnej, zlecał zadania wykraczające poza ustalony stosunkiem pracy zakres obsługi prawnej, co przejawiało się m.in. w zlecaniu powódce zadań wymagających analizy prawa obcego, w nieprzestrzeganiu zasady obiegu informacji, co wprowadzało stany napięcia między pracownikami i tworzyło nieprzyjemne środowisko pracy. Pozwany nie respektował terminów opiniowania zagadnień prawnych, a pisma – w tym procesowe, sporządzane przez powódkę, swoim imieniem i nazwiskiem sygnował merytoryczny pracownik Banku, celem uniknięcia przez pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. Powódka podniosła nadto, że pozwany naruszył jej godność i dobre imię, opierając ocenę jej pracy na szeregu nieprawdziwych twierdzeń i okoliczności, związanych z rzekomym brakiem zdolności interpersonalnych powódki, nadto stosował tzw. odpowiedzialność zbiorową w stosunku do zatrudnionych radców prawnych, kreując wrogą atmosferę pracy. W ocenie powódki, na szczególną uwagę w aspekcie naruszenia dóbr osobistych, zasługują okoliczności wypowiedzenia jej umowy o pracę, w wyniku którego M. O. (1) miała zaledwie 2 godziny na uporządkowanie swojego stanowiska pracy, zabezpieczenie i zdanie prowadzonych przez nią spraw merytorycznych i rozliczenie się z udzielonych pełnomocnictw. Powódka oceniła, że okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę, naruszały jej godność i były charakterystyczne dla zwolnienia dyscyplinarnego. Co więcej, dalsze czynności po stronie pozwanego (np. zamieszczenie oferty pracy na stanowisku radcy prawnego o tożsamej treści, na które przed laty odpowiedziała powódka w sytuacji, gdy jej stanowisko pracy miało zostać zlikwidowane) dowiodły, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, była pozorna.

Powódka oznaczyła wartość przedmiotu sporu w sprawie łącznie na kwotę 50.000 zł.

W odpowiedzi na pozew, pełnomocnik Banku (...) S.A. we W. wniósł o oddalenie powództwa w całości, rozpoznanie sprawy pod nieobecność pozwanego, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wniosła nadto o przesłuchanie w charakterze świadków: J. G., K. K., B. K. (2) i H. M. na okoliczność braku zachowań ze strony Banku, które naruszałyby jakiegokolwiek dobra osobiste powódki, a w szczególności: zlecanie powódce zadań sprzecznych z ustawą o radcach prawnych i Kodeksem Radcy Prawnego, zadań wykraczających poza ustalony zakres obsługi prawnej, podpisywania pism procesowych, przygotowanych przez powódkę przez innych pracowników, oceny pracy powódki opartej na nieprawdziwych okolicznościach, stosowania odpowiedzialności zbiorowej, wypowiedzenia umowy o pracę i jego przyczyn oraz postępowania Banku po wypowiedzeniu. Nadto, pełnomocnik pozwanego wniósł o przeprowadzenie dowodu z odpowiedzi na pozew w sprawie sygn. akt X P 821/16 na okoliczność przyczyn wypowiedzenia z powódką umowy o pracę oraz z akt postępowania dyscyplinarnego, prowadzonego przez (...) w P. przeciwko radcy prawnemu H. M. z doniesienia powódki na okoliczność braku podstaw do stwierdzenia naruszenia norm ustawy o radcach prawnych i zasad etyki zawodowej wobec powódki.

W uzasadnieniu strona pozwana w pierwszej kolejności zaprzeczyła wszystkim faktom poza wyraźnie przyznanymi i poddała w wątpliwość datę złożenia pozwu dopiero rok po rozwiązaniu z M. O. (1) umowy o pracę. W ocenie pozwanej, jest to próba „odegrania się” na pracodawcy, co potwierdza złożenie nieuzasadnionego zawiadomienia na nieetyczne zachowanie koleżanki z pracy H. M.. Pozwany podniósł, że naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika, następuje poprzez intencjonalne, świadome i natężone złą wolą działanie, zmierzające do poniżenia i zdyskredytowania pracownika (wyrok SN z dnia 21 lutego 2008 r. sygn. II PK 171/07). W zachowaniu pozwanego wobec powódki brak jest cech bezprawności, bowiem wszystkie przejawy aktywności opisywane przez powódkę, oparte były o przepisy prawa pracy, akty wewnątrzzakładowe i istniejące u pozwanego, utrwalone zwyczajem. W szczególności, brak jest bezprawności w wypowiedzeniu umowy o pracę, nawet nieuzasadnionym (wyrok SN z dnia 23 września 1997 r., sygn. I PKN 287/97). Pozwany podniósł, że decydując o zwolnieniu powódki, przyjęto prawdziwe kryteria: niepełny etat oraz kłopoty relacyjne z obsługiwaną jednostką. Pozwany Bank jednakże nigdy nie rozpowszechniał jakichkolwiek informacji o zachowaniu powódki, a zarzut naruszenia zasad etyki zawodowej i ustawy o radcach prawnych, oparty jest na złej interpretacji przepisów prawa. Dozwoloną praktyką jest bowiem działanie w tej samej sprawie kilku radców prawnych. Pozwany podkreślił, że nigdy nie oczekiwał od powódki krytyki pod adresem innego radcy prawnego a jedynie, aby na potrzeby pracodawcy i w jego interesie, zajmowała stanowisko co do innych możliwości procesowych w toczącym się procesie, w braku dotychczasowych efektów procesowych. Pozwany podniósł także, że udostępniając pismo procesowe powódki zewnętrznej Kancelarii, nie działał wbrew prawu, pismo to nie jest bowiem utworem, podlegającym ochronie prawa autorskiego i stanowi przedmiot własności intelektualnej Banku jako pracodawcy, może być zatem wykorzystywane w celu prowadzonej działalności. Pozwany zaznaczył, że nigdy nie zlecał powódce wydania opinii na temat prawa obcego – w konkretnym przypadku brytyjskiego, a jeżeli zapytanie „w sprawie” zahaczało o prawo obce, radca prawny informował o tym i uchylał się od tej opinii. Pozwany ubocznie podniósł, iż powódka korzystała z dofinansowania Banku na naukę języka angielskiego. W świetle aktów wewnątrzzakładowych, możliwe było natomiast wystąpienie kierowane bezpośrednio do prawnika, udzielającego wsparcia prawnego, a 5 – dniowy termin na wydanie opinii, był terminem maksymalnym, przy czym doradztwo prawne winno się odbywać bez zbędnej zwłoki, z uwzględnieniem stopnia skomplikowania materii. Pozwany podniósł, że kwestia rozbieżności stanowiska co do podpisywania pism procesowych, dotyczyła wszystkich radców prawnych, nie tylko powódki, przy czym pozostali radcowie nie traktowali tego jako problem. Spór kompetencyjny został natomiast ostatecznie rozwiązany w drodze porozumienia w dniu 9 listopada 2016 r. Na koniec pozwany podniósł, że zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy po wypowiedzeniu jest uprawnieniem pracodawcy, stosowanym przez niego często, kwestia zapewnienia zastępstwa procesowego jest natomiast problemem pracodawcy, a nie zwalnianego pracownika. Okoliczności związane zaś z niezaprośzeniem powódki na pracownicze spotkanie noworoczne w 2017 r. wyniknęły na skutek zmiany charakteru tego spotkania, albowiem miało ono dotyczyć spodziewanej reorganizacji w strukturach pracodawcy, tj. kwestii już powódki nie dotyczących. Pełnomocnik pozwanej in fine podkreślił, że nie było intencją Banku zrobienie powódce przykrości.

W piśmie procesowym z dnia 21 czerwca 2018 r. pełnomocnik powódki odniósł się do argumentów strony pozwanej w odpowiedzi na pozew i podtrzymał stanowisko w sprawie.

Obie strony sporu podtrzymały swoje stanowiska w sprawie aż do wydania wyroku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. O. (1) ma 51 lat i jest radcą prawnym. W okresie od 1 czerwca 2004 r. do 31 stycznia 2017 r. powódka była zatrudniona w pozwanym Banku (...) S.A. z/s we W. – aktualnie (...) Bank (...) S.A. z/s w W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku radcy prawnego w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu.

Powódka pracowała w obszarze prawnym Banku pod kierownictwem B. K. (2), w Departamencie (...) Prawnej, Restrukturyzacji i Postępowań Sądowych w P., pod kierownictwem H. M., razem z B. K. (1) i M. K..

Departament powódki liczył początkowo ok. 10 osób, pracujących „na miejscu” i zdalnie z oddziałów w W. i we W.. Pełnił funkcję usługową – wsparcia prawnego w zakresie prowadzenia postępowań sądowych, nadzoru

nad windykacją i restrukturyzacją dla Departamentu Restrukturyzacji Kredytów Korporacyjnych i (...) Aktywami, poprzednio Centrum Kredytów Zwiększonego Ryzyka ((...)), którego aktualnym dyrektorem jest J. G.. Departament ten zajmował się tzw. sprawami podwyższonego ryzyka, tj. sprawami klientów, mających trudności w spłacie zobowiązań. W ramach (...) działały poszczególne zespoły, m.in. zespół kredytów komercyjnych, kierowany przez dyrektora A. K., który zajmował się sprawami o wartości powyżej 25 mln zł i zespół dyrektora P. A. w zakresie spraw o wartości 2-25 mln zł. W zespole każdy pracownik merytoryczny obsługiwał co do zasady kompleksowo danego klienta, mając do pomocy zespół prawników z departamentu powódki, ale także korzystając z zewnętrznej obsługi prawnej, zabezpieczanej przez kancelarie prawnicze, współpracujące z Bankiem.

Do zadań i obowiązków powódki należały m.in.: weryfikacja prawna umów kredytowych, umów zabezpieczeń pod kątem ewentualnych ryzyk i błędów w perspektywie czasu, wsparcie prawne w kontekście kreowania strategii biznesowej względem klienta, w zakresie długoterminowym jak i ad hoc.

Pozwany Bank działa w strukturach korporacyjnych, w oparciu o określoną hierarchię, zasady i akty wewnętrzne. Wśród swoich pracowników, pozwany stawia na zespołowość i współpracę dla wypracowania określonego celu. Jedną z podstawowych zasad, przyjętych u pozwanego, jest wieloosobowa praca nad wybranym zagadnieniem i pozyskiwanie w jego ramach niezależnych opinii zarówno merytorycznych jak i prawnych. Bank dostosowuje swój przedmiot działalności i ofertę produktów do klienta, po stronie którego raz po raz występują także osoby zagraniczne. Taka strategia biznesowa wymaga od pracowników Banku umiejętności pracy w zespole, wielozadaniowości, wiedzy merytorycznej z wielu dziedzin, ale także znajomości języków obcych, elastyczności i dyspozycyjności, bowiem wiąże się często z pracą po godzinach i w weekendy. Jednocześnie wszyscy pracownicy Banku corocznie podlegają ocenie pracowniczej pod kątem badania postaw i realizacji celów, w ramach której bezpośrednio przełożony przeprowadza także rozmowę z pracownikiem.

Powódka podejmując pracę u pozwanego, miała świadomość obowiązujących u niego zasad, choćby niepisanych i panujących zwyczajów i godziła się z nimi, widząc jednocześnie potencjał do własnego rozwoju z uwagi na wielowątkową i trudną materię obsługiwanych spraw. Jednym z zastanych przez M. O. (1) zwyczajów, było opracowywanie i redagowanie pism, w tym procesowych przez pion prawny na potrzeby jednostek merytorycznych. Pod pismami sporządzanymi przez radców prawnych Banku lub kancelarii zewnętrznych, następnie podpisywali się imiennie pracownicy merytoryczni lub kierownictwo. Dyrektorzy jednostek Banku legitymowali się przy tym pełnomocnictwem do reprezentowania Banku w postępowaniach sądowych. Powszechną i stosowaną w interesie pozwanego praktyką było też uzyskiwanie przez zespoły merytoryczne Banku, opinii prawnych w danej kwestii z niezależnych źródeł, tj. od kancelarii zewnętrznej i z departamentu prawnego Banku, szczególnie na etapie finalizacji danej transakcji.

Wobec M. O. (1), w toku zatrudnienia u pozwanego, nigdy nie było żadnych zastrzeżeń merytorycznych. Powódka w miejscu pracy była postrzegana jako osoba terminowa i fachowiec w dziedzinie prawa zarówno przez zwierzchników, innych radców prawnych jak i szeregowych pracowników. Z czasem, wobec powódki pojawiły się natomiast zastrzeżenia co to jej zdolności interpersonalnych i relacji z innymi pracownikami Banku.

M. O. (1) przestrzegała swoich godzin pracy, nie brała udziału w konferencjach z klientami Banku, które odbywały się w godzinach popołudniowych i wieczornych. Powódka z czasem przestała się godzić na podpisywanie przez osoby trzecie treści pism procesowych, przez nią sporządzanych uważając, że praktyka ta godzi w jej dorobek zawodowy i pozbawia ją możliwości ubiegania się w konsekwencji o koszty zastępstwa procesowego. Z inicjatywy powódki, w dniu 9 listopada 2016 r. doszło do zawarcia kompromisu w tej materii między departamentem powódki a jednostkami Banku, przez ten departament obsługiwanymi. Powódka nie godziła się także na sporządzanie opinii prawnych w zakresie prawa obcego uważając, że jest specjalistą wyłącznie w dziedzinie prawa krajowego. Powódka opracowywała przydzielone jej zagadnienia w oparciu o zakres informacji, udzielany jej przez jednostki obsługiwane, który często okazywał się zbyt oszczędny do wydania wiążącej opinii i stwarzał konieczność uzupełnienia danych. Powódka wykorzystywała regulaminowy termin do udzielania odpowiedzi, tj. 5 dni roboczych. Powódka nie godziła się również na opiniowanie spraw, w których wypowiadali się już inni radcowie prawni Banku lub kancelarie

zewnątrznie uważając, że zmierza to do oceny i kontroli tych prawników, i narusza zasady etyki zawodu radcy prawnego. Zachowanie powódki było postrzegane jako brak elastyczności, niedyspozycyjność, negatywnie pojmowana asertywność, zachowanie urzędnicze. Na tym tle dochodziło do napięć, najczęściej między powódką a A. K., które przenosiły się na sferę współpracy między jednostkami. Przełożona powódki, H. M. przyjmowała wobec powódki zastrzeżenia w powyższym zakresie m.in. od J. G. i przeprowadzała z powódką rozmowy, mające na celu poprawę relacji z jednostką obsługiwaną. Takie rozmowy z powódką prowadził także K. K., który był koordynatorem pionu prawnego u pozwanego.

W dniu 9 grudnia 2016 r. pozwany Bank z powodu zmian strukturalnych/likwidacji stanowiska pracy, oceny pracowniczej i problemów z relacyjnością, zaproponował M. O. (1) rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie wyraziła na to zgody i w tej sytuacji pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, tj. do 1 miesiąca z upływem w dniu 31 stycznia 2017 r. Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powódce była likwidacja stanowiska pracy zgodnie z przepisem art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, z przyczyn niedotyczących pracowników. Z uwagi na procedury bankowe, powódka miała niewiele czasu na zabranie rzeczy osobistych z miejsca pracy, zwrot udzielonych pełnomocnictw i rozliczenie się z prowadzonych spraw windykacyjnych. Wobec powódki odwołano także zaproszenie na spotkanie noworoczne w 2017 r.

M. O. (1) w pozwie z dnia 15 grudnia 2016 r. przeciwko Bankowi (...) S.A. we W., złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, zarzucając naruszenie art. 30§4 i art. 45§ 1 Kodeksu pracy i wnosząc o przywrócenie do pracy. Następnie na rozprawie przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu w dniu 31 marca 2017 r., M. O. (1) zmodyfikowała roszczenie i wniosła o zasądzenie odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, które to pozwany uznał. Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2017 r. zapadłym w sprawie sygn. akt X P 821/16 Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu zasądził od Banku (...) S.A. we W. na rzecz powódki M. O. (1) kwotę 20.100 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 25 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zebrane w toku postępowania (k. 24-114, 135-138, 355-356), dokumenty w aktach osobowych powódki (k. 141), dokumenty w aktach Sądu Rejonowego Wrocław-Śródmieście we Wrocławiu, zeznań świadków: B. K. (1) (protokół elektroniczny, k. 171), H. R. (k. 171), J. G. (k. 171), B. K. (2) (k. 171), H. M. (protokół elektroniczny, k. 245), K. K. (protokół elektroniczny, k. 281), M. K. (k. 348-351), powódki M. O. (1) (protokół elektroniczny, k. 369).

Za w pełni wiarygodne i przydatne dla ustalenia stanu faktycznego Sąd uznał zgromadzone w sprawie dokumenty, gdyż zostały one sporządzone w przepisanej formie przez osoby lub organy w zakresie ich kompetencji, a żadna ze stron ich prawdziwości nie kwestionowała. Natomiast fakt niekwestionowania przez strony treści kserokopii dokumentów i korespondencji elektronicznej, pozwolił na danie im wiary w takiej formie, w jakiej zostały złożone do akt, względnie potraktowanie ich jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej. Za przydatne do ustalenia stanu faktycznego i uwiarygodnienia zeznań powódki oraz świadków, Sąd uznał także dokumenty, znajdujące się w aktach osobowych M. O. (1) z okresu zatrudnienia w (...) S.A.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków H. R. (byłego pracownika pozwanego), J. G., B. K. (2), H. M. i K. K. (aktualnych pracowników pozwanego), albowiem były jasne, rzeczowe, konsekwentne i korespondujące ze sobą. Z zeznań tych świadków wyłonił się spójny obraz funkcjonowania pozwanego Banku jako korporacji, oczekiwań pozwanego względem własnych pracowników, panujących u pozwanego reguł i zasad, nadto roli, jaką spełniał departament powódki względem obsługiwanych jednostek Banku. Wszyscy świadkowie byli zgodni co do faktu, że powódka M. O. (1) była bardzo dobrym pracownikiem merytorycznym, z dużą wiedzą prawniczą, znajdującą innowacyjne rozwiązania przedstawianych jej problemów. Wszyscy świadkowie byli także zgodni co do faktu, iż u pozwanego nie były rozpowszechniane niezgodne z prawdą i niekorzystne opinie na temat powódki. Świadkowie H. M., K. K., J. G. i B. K. (2), czyli przełożeni powódki jednogłośnie przyznali również, że z czasem, około 3 lata temu relacje z powódką zaczęły się zmieniać na niekorzyść, powódka zaczęła coraz bardziej akcentować swoją indywidualną funkcję radcy

prawnego, kwestionować decyzje biznesowe i strategie obsługi klientów. Co do podniesionych w pozwie zarzutów, świadkowie H. M., K. K. i J. G. zgodnie zeznali, że pozwany nigdy nie oczekiwał od powódki wydawania wiążących opinii prawnych w zakresie prawa obcego, w konkretnym przypadku brytyjskiego. Sytuacja, która miała w tym zakresie miejsce, sprowadzała się do uzyskania ad hoc spostrzeżeń powódki w powierzonej materii, które w ocenie pozwanego, nie powinny stanowić problemu dla powódki z racji chociażby faktu dofinansowania nauki języka angielskiego powódce przez pozwanego. Co do kwestii podpisywania pism procesowych i do klientów, sporządzanych przez powódkę a podpisywanych przez innych pracowników Banku, została ona ostatecznie uregulowana w listopadzie 2016 r., gdy wypracowano kompromis w miejsce dotychczas panujących reguł. Wobec zarzutu naruszania etyki zawodowej radcy prawnego, świadkowie B. K. (2), J. G. i K. K. podkreślili, że z perspektywy interesów Banku, powszechną praktyką Banku jest prowadzenie i opiniowanie kwestii, związanych z danym klientem przez wiele osób. Świadkowie wyjaśnili, że obsługa klienta restrukturyzowanego jest rozłożona w czasie, wieloetapowa i wielowątkowa, stąd wymaga ciągłości obsługi i „wtajemniczenia” wielu osób, które mogą się zastępować. W tym ujęciu, nikt nie oczekiwał od powódki opiniowania już zaopiniowanych prawniczo spraw i krytyki poprzedników, a jedynie konsultacji dla finalnego znalezienia najlepszego rozwiązania problematycznych kwestii. W konkretnym przypadku sprawy windykacyjnej, prowadzonej przez mec. S., toczyła się ona względem nieruchomości już 15 lat, z brakiem skutków po stronie pozwanego przy wysokim stopniu wykształcenia przeciwnika. Pozwany rozważał zakończenie współpracy z mec. S. i przekazanie sprawy do dalszego prowadzenia powódce, z tego powodu powódce polecono kontakt z przedmiotową sprawą. W kwestii zarzutu „dozwolania informacji” przez jednostki obsługiwane, świadek K. K. i H. R. zeznali zgodnie, że w toku opracowywania sprawy pojawiają się wątpliwe zagadnienia prawne i jednostka obsługiwana przekazuje je wówczas prawnikom z faktami, które dla danego zagadnienia wydają się istotne, nadto wystarczające do udzielenia możliwie szybkiej odpowiedzi. Jeżeli jednak informacje przekazane prawnikowi, okazywały się niewystarczające do zajęcia stanowiska, były one na wniosek prawnika uzupełniane. Świadkowie podkreślili także, że choć prawnicy mieli do 5 dni roboczych na wydanie opinii prawnej, to w praktyce funkcjonowania jednostek obsługiwanych, potrzeba takiej opinii pojawiała się często ad hoc, w ciągu 1-2 godzin od pojawienia się problemu. Pod tym względem, w ocenie dyrekcji (...), prawnicy Banku nie byli elastyczni i dyspozycyjni.

Oceniając zeznania B. K. (1) i M. K., Sąd co do zasady dał im wiarę, albowiem były one zatrudnione u pozwanego w okresach pokrywających się z okresami pracy powódki, nadto w tym samym dziale prawnym, „biurko w biurko” i spotykały się na co dzień z podnoszonymi w pozwie sytuacjami. Jakkolwiek zeznania B. K. (1) w ocenie Sądu koncentrowały się głównie na osobie tego świadka, nacechowane były osobistymi zaszłościąmi z byłym pracodawcą i charakteryzowały się momentami zbędną egzaltacją, odbiegając od materii zawisłego sporu, to okazały się jednak częściowo przydatne do sprawy. Wraz z zeznaniami M. K., dają bowiem obraz wspólnego stanowiska z powódką co do oceny reguł, zasad, struktury u pozwanego – z perspektywy wykonywania zawodu radcy prawnego. Jakkolwiek świadkowie potwierdziły co do zasady przykłady zachowań pozwanego, podnoszone przez M. O. (1) w pozwie, to zgodnie zeznały, że nie spotkały się z naruszaniem dobrego imienia powódki przez pracodawcę. Nadto, nie były obecne przy zwalnianiu powódki z pracy i przebieg wydarzeń w dniu 9 grudnia 2016 r. jest im znany z relacji powódki.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki M. O. (1) na okoliczność zatrudnienia w pozwanym Banku, zakresu powierzonych obowiązków, struktury organizacyjnej Banku, relacji koleżeńskich i zawodowych z innymi szeregowymi pracownikami Banku i kierownictwem oraz zaistnienia wydarzeń w przebiegu zatrudnienia u pozwanego, albowiem zeznania powódki w tym zakresie pozostawały spójne z zeznaniami wszystkich powołanych w sprawie świadków, różniły się jedynie co do sposobu oceny tych wydarzeń na kanwie zawisłego sporu. Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym). Jakkolwiek na potrzeby niniejszego procesu, powódka przytoczyła szereg okoliczności z udziałem innych pracowników pozwanego, działających w konkretnych sytuacjach z ramienia pracodawcy i mających go z tego tytułu obciążać na kanwie sporu, to żadna z podniesionych okoliczności nie potwierdza w ocenie Sądu łamania przepisów prawa, jawnego i obiektywnego naruszania przez pracodawcę dóbr osobistych powódki (jej godności, dobrego imienia) czy też ingerowania w wolność pracy i zasady wykonywania jej zgodnie z przepisami dotyczącej szczególnej sfery zawodowej radcy prawnego, tj. np. Kodeksu

etyki radcy prawnego. W ocenie Sądu, powódka przytaczane przez siebie fakty i okoliczności, interpretuje osobiście, aktualnie przez pryzmat emocji, towarzyszących jej od chwili zwolnienia z pracy. W swoich zeznaniach bowiem M. O. (1) wprost przyznała, że podejmując pracę u pozwanego, miała świadomość panujących u niego zasad, przyjętych zwyczajów i wówczas je akceptowała niezależnie od intencji, jakie jej przyświecały w związku z wolą zdobycia doświadczenia w trudnej materii restrukturyzacyjnej, jaką się zajmowała. Powódka przyznała wprost, że w trakcie całego zatrudnienia u pozwanego, jej praca nie była deprecjonowana, a ona sama nie czuła się niedoceniana, co najwyżej czuła, że nie może pokazać, na co ją stać. Powódce przeszkadzało to, że jest niesamodzielną i zmuszoną pracować jak szeregowy pracownik dla banku.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. O. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu.

Na wstępie rozważań należy przytoczyć przepisy prawa materialnego, które w ocenie powódki zostały przez pozwanego względem niej naruszone.

Podstawowym przepisem dotyczącym ochrony dóbr osobistych jest art. 30 Konstytucji RP. Według tego przepisu przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło praw i wolności człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona są obowiązkiem władz publicznych.

W myśl przepisu art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 t.j.), dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Dobra osobiste, ujęte przykładowo przez ustawodawcę w powyższym przepisie, nie stanowią katalogu zamkniętego, są wartościami o charakterze niemajątkowym, wiążącymi się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie. Dla istnienia dobra osobistego i uznania, że doszło do jego naruszenia, znaczenie mają oceny społeczne, analiza z punktu widzenia rozsądnego człowieka; nie ma tu znaczenia subiektywne przekonanie zainteresowanego (P. Księżak [w:] Kodeks cywilny..., red. M. Pyziak-Szafnicka, kom. do art. 23, nt 1).

Nadto, naruszenie dobra osobistego nie występuje wtedy, gdy wyrządzona drugiemu przykrość jest – wedle przeciętnych ocen przyjmowanych w społeczeństwie – przykrością (dolegliwością) małej wagi, nie przekracza więc progu, od którego liczyć się już będzie naruszenie dobra osobistego. Stopień przeżywanego przykrości przez dotkniętego naruszeniem może mieć znaczenie dopiero wtedy, gdy próg ten został przekroczony; może on być uwzględniony przez sąd w ostatecznym rozstrzygnięciu sprawy, np. przy określaniu sposobu usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego (M. Pazdan [w:] System Prawa Prywatnego, t. 1, 2012, s. 1234).

Stosownie do przepisu art. 24 § 1 i § 2 k.c. 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. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Jak zważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 15 marca 2019 r. sygn. akt V ACa 656/18, „odpowiedzialność niemajątkowa za naruszenie lub zagrożenie dóbr osobistych oparta jest na zasadzie bezprawności, która jest konieczną przesłanką udzielenia ochrony. Bezprawne jest zaś zachowanie sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), osoba żądająca udzielenia ochrony musi udowodnić, że naruszone bądź zagrożone zostały jej dobra osobiste. Ze względu jednak na domniemanie

bezprawności pokrzywdzony nie musi udowadniać, że naruszenie bądź zagrożenie było bezprawne - wzruszenie domniemania bezprawności celem zwolnienia się z odpowiedzialności pozostaje obowiązkiem pozwanego.”

Stosownie do przepisu art. 448 k.c., w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

W myśl przepisu art. 11¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 j.t.), pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. art. 300 Kodeksu pracy).

Obowiązek szanowania godności pracownika jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, gdyż stanowi on podstawową zasadę prawa pracy. Jeżeli pracodawca narusza ten obowiązek w sposób ciężki, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r. sygn. II PK 207/14, dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Kodeks pracy w art. 11¹ k.p. nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia „dobra osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej”. K. elementem wyłączenia bezprawności działania naruszającego dobra osobiste jest prawdziwość twierdzeń co do faktów. Jego bezprawności nie uchyla nawet dochowanie należytej staranności i rzetelności w sprawdzaniu i wykorzystaniu danych, na których zarzut się opiera.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że pozwany Bank funkcjonuje na zasadach korporacyjnych, co nie jest bez znaczenia dla materii sporu. Sądowi orzekającemu w sprawie z urzędu znana jest specyfika tej branży. Praca w korporacji bywa absorbująca, wymagająca ponadnormatywnego zaangażowania, jednakże pracownicy tej struktury dostrzegają też jej atuty: możliwość rozwoju, realizacja ciekawych, często międzynarodowych projektów, bycie częścią złożonej struktury, ścieżka awansu, praca nad atrakcyjnym życiorysem, możliwość posługiwania się na co dzień językiem obcym, atrakcyjne wynagrodzenie, połączone z dodatkowymi benefitami. Z uwagi na specyfikę korporacji, nie każdy się w niej jednakże odnajduje. Pracownik korporacyjny musi być pracowity, efektywny i legitymować się wieloma umiejętnościami, w tym pomysłowością i szybkością podejmowania trafnych decyzji. (...) wymaga od swojego pracownika rzutkości, umiejętności natychmiastowego „przerzucania się” z projektu na projekt, a przy tym odporności na stres. Wadą korporacji bywa nieustanna rywalizacja wśród pracowników, która przekłada się na oczekiwania zwierzchników i nie zawsze przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Jednakże, stosunek pracy z pracodawcą korporacyjnym, to nadal wolny i świadomy wybór oraz wyłącznie zgodny zamiar współpracy obu stron.

Z drugiej zaś strony, radca prawny to zawód zaufania publicznego, wykonywany ze starannością, wynikającą z wiedzy prawniczej oraz zasad etyki. Pomoc prawna, świadczona przez radcę prawnego, ma na celu ochronę prawną interesów podmiotów, na których rzecz jest wykonywana. Radca prawny może wykonywać swój zawód w ramach stosunku pracy, na umowie cywilnoprawnej, w kancelarii radcy prawnego oraz w spółce.

Kwestia, na którą Sąd zwrócił szczególną uwagę na kanwie przedmiotowej sprawy, to postrzeganie powódki M. O. (1) jako eksperta w swojej dziedzinie – w prawie, niezależnie od strony sporu. Jak wynika ze zgodnych zeznań wszystkich świadków, na przestrzeni zatrudnienia powódki, nie było wobec M. O. (1) żadnych zarzutów pod kątem merytorycznym, terminowości, trafności proponowanych rozwiązań, stopnia realizacji przedstawionych zagadnień prawnych. Jedyne zastrzeżenia, jakie zaczęły pojawiać się względem powódki, głównie ze strony kadry kierowniczej, dotyczyły sfery relacji osobistych i zawodowych.

Jak wynika z okoliczności sprawy, powódka przez pryzmat wykonywanego zawodu radcy prawnego, charakteryzuje się obowiązkowością, prawością, poczuciem swoistej misji w oparciu o nieznoszące sprzeciwu zasady, wynikające z Kodeksu etyki radcy prawnego. Jakkolwiek są to cechy godne podziwu, to na gruncie zasad korporacyjnych i celu, jakiemu przyświeca struktura korporacyjna, nie zawsze znajdują zrozumienie.

M. O. (1) zarzucała pozwanemu (...) Bank (...) S.A. naruszenie dóbr osobistych w postaci godności, dobrego imienia, naruszenie prawa do wykonywania zawodu radcy prawnego. Powódka podnosiła, że pracodawca nie przestrzegał zasad, wynikających z ustawy o radcach prawnych i przepisów wewnętrznych, dotyczących obsługi prawnej. Podane w toku postępowania przykłady naruszeń ww. sfer przez pozwanego, nie dowiodły jednakże zasadności powództwa.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że to na powódce jako na radcy prawnym, spoczywa obowiązek respektowania przepisów ustawy o radcach prawnych i postanowień, wynikających z Kodeksu etyki radcy prawnego. M. O. (1), podejmując zatrudnienie w pozwanym banku, miała pełną świadomość obowiązujących u pozwanego reguł postępowania i wewnętrznych zasad, i w pełni je akceptowała. Odnosząc się do poszczególnych przykładów, od początku zatrudnienia powódki u pozwanego istniała reguła, że dział prawny przygotowywał pisma procesowe i do klientów, po czym pracownicy merytoryczni lub kierownictwo jednostek Banku, podpisywali się imiennie pod treścią tych pism. Powódka wskazała, że zjawisko to przybrało na sile wraz z likwidacją instytucji bankowych tytułów egzekucyjnych i przekazaniem spraw egzekucyjnych sądom. Powódka wówczas uznała, że Bank powierzając wybiórczo prowadzenie spraw zatrudnionym prawnikom, szuka oszczędności w wypłacie kosztów zastępstwa procesowego. Powódka nie wykazała dostatecznie w przedmiotowym postępowaniu nagminności tej praktyki, jednakże gdyby nawet tak było, to należy zaznaczyć, że Bank był pracodawcą powódki, wypłacającym M. O. (1) co miesiąc stałe wynagrodzenie, którego wysokości powódka nie kwestionowała i zapewniającym dodatkowe benefity (np. dofinansowanie nauki języka obcego), a prowadząc działalność gospodarczą usługową, jak każdy podmiot poszukiwał oszczędności i redukcji kosztów tej działalności. Inną rzeczą jest, że dzięki staraniom powódki i jej zdolnościom negocjacyjnym, pracodawca wyraził zgodę na nowe uregulowanie kwestii sygnowania pism przez rzeczywistych ich autorów (i pośrednio tym samym – kosztów zastępstwa procesowego) w listopadzie 2016 r. Trudno więc uznać, że pozwany naruszał dobra osobiste powódki, uginając się pod naporem jej argumentacji w jednej z konfliktowych kwestii.

Powódka zarzucała Bankowi nierespektowanie wewnętrznych zasad obsługi prawnej poprzez m.in. skracanie terminów na wydanie opinii prawnych, powierzanie do opracowywania zagadnień z prawa obcego. Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, zatrudnieni w Banku prawnicy mieli regulaminowo do 5 dni roboczych na wydanie opinii prawnej w powierzonych sprawach, jednakże tak naprawdę czas na wydanie tej opinii regulowała aktualna potrzeba biznesowa Banku, czego powódka musiała być świadoma, bowiem z autopsji знаła czasami trudny do przewidzenia rozwój wypadków w danej sprawie. Rolą departamentu prawnego powódki było świadczenie usług doradczych, bieżące wsparcie prawne jednostek Banku (...), które oczekiwało od wspomagających ich prawników sprawnego, szybkiego działania i opiniowania w zależności od potrzeby biznesowej i sytuacji z klientem. Pod tym kątem, względem prawników Banku (powódki, M. K. i B. K. (1)) były kierowane zarzuty braku elastyczności i dyspozycyjności, ergo – niespełniania oczekiwań obsługiwanej jednostki pod względem czasu i dostępności wsparcia. Powódka zarzucała przy tym tej jednostce, że zwracając się do niej o wydanie opinii, przekazywała szcątkowe informacje o faktach w sprawie, czyniąc opinię niemożliwą do wydania bez konieczności uzupełnienia materiału sprawy. Jak przekonująco wyjaśnili to świadkowie H. R. (tj. były pracownik (...)) i K. K. (koordynator pionu prawnego pozwanego, również obsługujący jednostki Banku), nie było to złośliwe postępowanie (...), jednostka ta przekazywała tyle informacji, ile w jej subiektywnej ocenie wystarczyło do udzielenia odpowiedzi na wskazane zagadnienie, a w razie potrzeby, udzielała informacji dodatkowych. Co do prawa obcego, zarówno powódka jak i świadkowie w sprawie wskazali, że co do zasady Bank korzystał w tym zakresie z usług wyspecjalizowanych w danym prawie obcym, zewnętrznych kancelarii prawniczych. Przekazanie powódce do zaopiniowania zagadnienie z elementami prawa obcego, było incydentalne, odosobnione i jak wskazał J. G. – pracodawcy zależało w tym wypadku na konsultacji a nie wiążącej opinii prawnej, czego dowodem był post factum absolutny brak konsekwencji pracowniczych względem powódki.

Kolejnym naruszeniem dóbr osobistych w ocenie powódki, było godzenie w zasady etyczne, obowiązujące radców prawnych. W relacji M. O. (1), pozwany Bank oczekiwał od niej opiniowania pracy innych prawników, pracujących na jego rzecz oraz efektów tej pracy, np. oceny treści pism procesowych i obranej taktyki procesowej. Jak wynika to z zeznań powołanych w sprawie świadków, jest to nadinterpretacja powódki. Centrum Kredytów Zwiększonego Ryzyka obsługiwało wielomilionowych klientów banku, mających trudności w spłacie swoich zobowiązań. Siłą rzeczy zatem, odpowiedzialność pracowników tej jednostki była ogromna. Sądu nie dziwi zatem fakt, że – jak to zeznała choćby H. R., pozwany w toku prowadzonych spraw restrukturyzacyjnych i windykacyjnych, a już szczególnie na etapie ich finalizacji, oczekiwał zastępowalności i dualizmu prawniczego. Była to strategia Banku, zmierzająca do minimalizacji ryzyka, aby konsultować jedną sprawę przez wielu prawników, zarówno z kancelarii zewnętrznych jak i etatowych na zasadzie „burzy mózgow”. Opracowywanie i monitorowanie sprawy przez zespół niezależnych od siebie, obiektywnych prawników, redukowało poziom ewentualnych błędów, które mogły zaistnieć, a przez to generować straty dla Banku.

Wreszcie, Sąd nie dopatrzył się także naruszenia dobrego imienia i godności powódki na etapie rozwiązania z M. O. (1) umowy o pracę. Ponownie wskazać należy, że z uwagi na profil działalności Banku (obracanie wrażliwymi danymi i dużymi sumami pieniędzy), bez pryzmat zaufania klientów, decydujących o bycie pozwanego, Bank wypracował szczególnie restrykcyjne zasady bezpieczeństwa. Sąd nie odmawia powódce żalu z powodu zastosowanych wobec niej przez Bank procedur przy rozwiązaniu umowy o pracę, albowiem mogą się one wydawać nazbyt stanowcze wobec wieloletniego pracownika Banku, który przez lata zatrudnienia cieszył się zaufaniem pracodawcy. Procedury te m.in. blokada haseł dostępu, utrata pełnomocnictw, zwolnienie z dalszego świadczenia pracy, są jednakże standardowym działaniem banków wobec pracowników w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie tylko u pozwanego i jak to wynika z zeznań B. K. (1), miały zastosowanie także wobec tego świadka, wcześniej niż wobec powódki. Tym samym, nie powinny stanowić dla powódki novum i nadmiernego zaskoczenia.

Reasumując, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, iż ze strony pozwanego Banku nie doszło wobec powódki do naruszenia dóbr osobistych ani w sferze dobrego imienia, godności (powódka nie była przez nikogo pomawiana, oczerniana, dyskredytowana), czy wolności do wykonywania pracy. Zdarzenia, podnoszone przez powódkę w pozwie, mające dowodzić przeciwnych wniosków, stanowią w ocenie Sądu nadinterpretację powódki zasad, reguł, sposobów postępowania i procedur, charakterystycznych dla struktury korporacyjnej. Powódka, wykonując pracę radcy prawnego w pozwanym Banku, zdawała się zapominać o funkcji i roli jej departamentu względem innych jednostek banku, a tym samym własnej usługowej roli wobec pracodawcy i stawianych przez niego potrzeb. Stwierdzenie powódki w zakresie braku samodzielności u pozwanego jest faktem, jednakże nie ma on znaczenia pejoratywnego. Zakres, tempo, skuteczność, elastyczność pracy powódki w tym wypadku, jako pracownika etatowego banku a nie radcy prawnego, wykonującego praktykę indywidualną, wyznaczała potrzeba i strategia biznesowa pozwanego Banku. Profilem działalności pozwanego należy mierzyć jego oczekiwania względem powódki, które o ile w jej subiektywnej ocenie, pozostawały w sprzeczności z wyznawanymi przez M. O. (2) zasadami, mogły leć u podstaw wcześniejszemu rozwiązaniu umowy o pracę z jej inicjatywy, co jednakże nie nastąpiło.

Mając na uwadze powyższe, powództwo o ochronę dóbr osobistych M. O. (1) jako niezasadne, podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym sentencji.

W punkcie drugim orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego, zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w przepisie art. 98§1-4 k.p.c. w zw. z art. 108 §1 k.p.c.

M. P.