

Sygn. akt VI P 17/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Płocku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Hanna Parzybut- Dan

Protokolant : sekret. sąd. J. Z.

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2015 r. w Płocku

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko E. W.

o naruszenie dóbr osobistych i zadośćuczynienie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda H. M. na rzecz pozwanej E. W. kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

H. M. w dniu 09 maja 2014 r. wniósł do Sądu Rejonowego w Żyrardowie pozew przeciwko E. W. – właścicielowi Przedsiębiorstwa Usługi (...) w S., domagając się zasądzenia kwoty 7.800 złotych tytułem diet za podróże służbowe krajowe jako kierowca za okres 20 miesięcy oraz odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie tych diet w kwocie 1.400 złotych. W piśmie procesowym z dnia 17 listopada 2014 r. powód rozszerzył powództwo o wynagrodzenie za pracę za miesiąc czerwiec 2013 r. bez podania jego kwoty, zasądzenia zadośćuczynienia w kwocie oznaczonej jako „4.000 tys. złotych” i nakazania przeprosin w gazecie (...) w związku z posądzeniem o kradzież paliwa.

Postanowieniem z dnia 20 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy w Żyrardowie Wydział IV Pracy stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową i sprawę o zadośćuczynienie i roszczenia niemajątkowe wynikające z naruszenia dóbr osobistych przekazał Sądowi Okręgowemu w Płocku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych celem jej rozpoznania i rozstrzygnięcia jako rzeczowo właściwemu. W dniu 04.12.2014 r. Przewodniczący VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zobowiązał powoda do sprecyzowania, jakiej kwoty dochodzi z tytułu zadośćuczynienia - 4.000 zł czy 4.000.000 zł.

W piśmie procesowym z dnia 11.12.2014 r. powód sprecyzował, iż wnosi o zasądzenie kwoty czterech tysięcy złotych z tytułu naruszenia dóbr osobistych w procesie oraz przeprosin w prasie.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu od kwoty dochodzonego roszczenia w wysokości 4.000.000 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30.06.2013 r. pomiędzy powodem H. M. a E. W. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Usługi (...) ul. (...), (...)-(...) M. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powód został zatrudniony

na stanowisku kierowcy autobusu w pełnym wymiarze czasu pracy. Termin rozpoczęcia pracy został ustalony przez strony na 01.07.2013 r. Zgodnie z postanowieniem umowy powód miał wykonywać prace zgodnie ze zleceniami wyjazdów na terenie całego kraju. Strony dodatkowo ustaliły, iż obowiązkiem powoda jako kierowcy jest ściśle przestrzeganie otrzymanej instrukcji zlecenia oraz utrzymywanie autobusu w należytej czystości tj. mycie, sprzątanie, a także przestrzeganie czasu pracy według karty, tachografu z zachowaniem przerw i zastosowanie przerywanego czasu pracy. Umowa na czas nieokreślony była poprzedzona dwoma umowami na czas określony.

(dowód: umowy o pracę k. 24,27 i 28 akt sprawy) W początkowym okresie zatrudnienia praca powoda przebiegała bez zastrzeżeń, natomiast w późniejszym okresie zdarzały się drobne skargi. W okresie od 16.02.2014 r. do 20.02.2014 r. powód odbywał kurs z 15-osobową grupą dzieci ze Szkoły Podstawowej w M., która uczestniczyła w wypoczynku zimowym w B.. Podczas wykonywania pracy w ocenie kierownika zimowiska oraz wolontariuszy w osobach rodziców dzieci uczestniczących w wypoczynku dał się poznać jako osoba konfliktowa i roszczeniowa. Powód otrzymał upomnienie od pozwanej (dowód: pismo k. 53 akt sprawy).

W dniu 24 kwietnia 2014 r. powód otrzymał zlecenie wykonania przeglądu technicznego pojazdu (...) Sprinter w warsztacie w Ż.. Odległość do stacji kontroli pojazdów wynosiła około 10 km. Pojazd, którym powód udał się na przegląd techniczny spala 10-11 litrów na 100 km. Przed wyjazdem pojazd był zatankowany do pełna. (...) ma pojemność baku na około 80-90 litrów paliwa. Powód wykonał przegląd pojazdu, po czym po powrocie oddał kluczyki i dokumenty pozwanej i zakończył dzień pracy. Na drugi dzień bus miał jechać w trasę. Przed każdą trasą pozwana dokonywała kontroli, czy w pojeździe jest posprzątane oraz czy jest zatankowany. Po powrocie pojazdu (...) Sprinter z przeglądu okazało się, że brakuje dwóch kresek paliwa. Wobec zaistniałej sytuacji pozwana dotankowała pojazd do pełna o 20 litrów paliwa. Wobec powzięcia podejrzeń o nadmiernym zużyciu paliwa, E. W. w dniu 28.04.2014 r. odbyła rozmowę z H. M., wskazując, że bus za dużo spalił i takie sytuacje nie mogą się powtarzać. Po tym oświadczeniu powód zdenerwował się i odpowiedział, że nie będzie pracował u pozwanej. E. W. nie miała zamiaru zwalniać powoda z pracy, a jedynie go upomnieć i wyjaśnić sprawę ubytku paliwa. W dniu 28 kwietnia 2014 r. powód wyjechał w trasę. Kolejny kurs, który miał odbyć powód, został zaplanowany na dzień 30 kwietnia 2014 r. W tym dniu H. M. nie stawiał się do pracy. W trakcie rozmowy z E. W. powód oznajmił, że nie zdąży dojechać. W związku z tym został przywieziony na polecenie pracodawcy przez innego pracownika R. P. i wyjechał w trasę. Po powrocie z kursu, który miał miejsce w dniu 30 kwietnia 2014 r. pozwana odbyła rozmowę z powodem na temat nie stawienia się w pracy. Powód oświadczył wówczas, że nie będzie pracował w przedsiębiorstwie pozwanej.

(dowód: zeznania pozwanej k. 74-75 i 56-58, zeznania świadka R. P. – w części k. 60, dokumenty zawarte w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Żyrardowie sygn.. akt IV P 99/14 w postaci protokołu rozprawy z dnia 10.09.2014 r. k. 67-70, pisma rozszerzającego pozew k. 107, wyroku k. 290-291 i uzasadnienia k. 297-306) W dniu 01.05.2014 r. powód wypowiedział umowę o pracę. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 maja 2014 r. (dowód: podanie k. 23 akt sprawy) (dowód: świadectwo pracy k. 22 akt sprawy) H. M. rozpowszechnił informacje, że został zwolniony przez pozwaną za kradzież paliwa. (dowód: zeznania pozwanej k. 74 i 58) Powód obecnie wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w G.. (dowód: pismo k. 68 akt sprawy)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie w/w dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach sprawy IV P 99/14 Sądu Rejonowego w Żyrardowie, a także na podstawie zeznań pozwanej oraz częściowo zeznań świadka R. P..

Sąd pominął w części zeznania świadka R. P., albowiem treść zeznań świadka wskazuje, iż świadek nie miał wiedzy na temat zdarzenia z dnia 24 kwietnia 2014. r., w tym również rozmowy powoda z pozwaną na temat braku paliwa w pojeździe bus Sprinter, poza dwoma okolicznościami. Pierwszą z nich był kurs po powoda na zlecenie pozwanej, aby przewieźć powoda do pracy, który nie stawiał się w dniu 30.04.2014 r. oraz drugą dotyczącą rozmowy powoda ze świadkiem na temat możliwości spuszczenia paliwa z baku busa. Natomiast te okoliczności nie mają wpływu na treść rozstrzygnięcia, bowiem niesporne jest, że miały miejsce i nie były kwestionowane przez powoda i pozwaną. Świadek dowiedział się od H. M. o rozmowie z pozwaną na temat rzekomej kradzieży paliwa, i jak stwierdził, nie chciał

tego komentować i nie angażował się w spór po żadnej ze stron. Zatem nie posiadał on wiedzy na temat pomówienia powoda o kradzież paliwa.

W sprawie prezentowane były przez strony dwie odmienne wersje zdarzenia, które stało się przedmiotem sporu oraz dochodzonych roszczeń. Pierwsza z nich została przedstawiona przez powoda, który twierdził, iż pozwana w rozmowie, która miała miejsce w dniu 28.04.2014 r. i dotyczyła ubytku paliwa w busie Sprinter pomówiła powoda, że ukradł 20 litrów paliwa, a także użyła słów, że jest nierzetelny i nieszczerzy wobec pozwanej. Druga z nich została przedstawiona przez pozwaną, która zeznała, iż w dniu 28.04.2014 r. oznajmiła powodowi, że bus za dużo spalił i takie sytuacje nie mogą się powtarzać, natomiast nie oskarżała powoda o kradzież paliwa oraz nie użyła w stosunku do powoda słów, że nie jest rzetelny i nie jest szczerzy wobec pozwanej. Sąd odmówił wiary zeznaniom powoda, bowiem zeznania te nie zostały potwierdzone przez E. W. - jedyną osobę uczestniczącą w tej rozmowie. Brak jest też innych świadków na okoliczność przebiegu spornego zdarzenia. Powód nie zaoferował innych wiarygodnych dowodów uzasadniających roszczenie za posądzenie go o kradzież paliwa. Nie są nimi zeznania świadka R. P., który powziął wiedzę o zdarzeniu z rozmowy z powodem. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie niemożliwe było jednoznaczne ustalenie, czy rzeczywiście powód dokonał zaboru paliwa z busa. W tym zakresie można snuć jedynie przypuszczenia, jednakże przedmiotem sporu była okoliczność, czy pozwana faktycznie oskarżyła powoda o kradzież paliwa.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w postaci zeznań stron wynika, że E. W. w dniu 28.04.2014 r. oznajmiła powodowi, że w bus zużył za dużo paliwa i takie sytuacje nie mogą się powtarzać. Pozwana nie oskarżała również powoda przed Sądem Rejonowym w Żyrardowie w sprawie sygn. akt IV P 99/14 o kradzież paliwa, co podkreślał powód w niniejszej sprawie. Henry M. w reakcji na zwrócenie uwagi, że bus spalił za dużo paliwa, od razu oświadczył pozwanej, że złoży wypowiedzenie umowy o pracę. Taka wersja wydarzeń jest w ocenie sądu wiarygodna, biorąc pod uwagę zeznania stron zaprezentowane przed sądem.

Sąd dał wiarę dokumentom prywatnym z akt sprawy. Strony nie kwestionowały ich autentyczności i stanowią one dowód tego, iż osoby, które je sporządziły i podpisały złożyły zawarte w nich oświadczenia – art. 245 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo wytoczone przez H. M. okazało się bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu.

Podstawą rozważań w sprawie niniejszej jest art. 11¹ kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste oraz art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 24 § 1 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. Przez zasady przewidziane w kodeksie należy rozumieć odesłanie do art. 448 k.c., zgodnie, z którym 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.

Na podstawie art. 300 Kodeksu pracy w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kwestie dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika nie zostały uregulowane w kodeksie pracy, zatem odpowiednie zastosowanie znajduje art. 24 § 1 i art. 448 kodeksu cywilnego. Przepis tego artykułu nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Z tego też względu możliwa jest ochrona cywilnoprawna w przypadku pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 września 2014 r. w sprawie sygn. akt III APa 11/14 LEX nr 1537396. Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa

pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie sądowym funkcjonuje pojęcie godności pracowniczej, utożsamianej jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych. (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 marca 2013 r. w sprawie sygn. akt III APa 52/12 LEX nr 1313276) Przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11¹ k.p.), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie sygn. akt II PK 157/14 LEX nr 1723774).

Zgodnie z poglądami doktryny godność człowieka stanowi wewnętrzny aspekt czci rozumiany jako poczucie własnej wartości jako człowieka i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi. Cześć, dobre imię i dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny życia osobistego, zawodowego i społecznego. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak też przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności (por. wyr. SN z 9.9.2002 r., IV CKN 1402/00, L.). Cześć człowieka przejawia się w aspekcie zewnętrznym (dobre imię) i wewnętrznym (godność osobista). Naruszenie dobrego imienia łączyć należy z pomawianiem innej osoby o takie postępowanie lub właściwości, które mogą ją poniżyć w opinii publicznej, narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu, rodzaju działalności. Naruszenie godności osobistej stanowi zniewagę (obrazę). W każdym z tych przypadków, badając czy doszło do naruszenia dobra osobistego należy mieć na uwadze kryteria obiektywne, nie zaś subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony prawnej. (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 10 grudnia 2010 r. sygn. akt I ACa 376/09, L. nr numer (...)). Prawo chroni jedynie przed bezprawnym naruszeniem lub zagrożeniem dóbr osobistych. Za bezprawne należy uznać działanie sprzeczne zarówno z przepisami prawa, jak i zasadami współżycia społecznego. Wobec wynikającego z art. 24 § 1 KC domniemania bezprawności ciężar udowodnienia przesłanek uchylających bezprawność spoczywa na osobie, która naruszyła dobra osobiste (art. 6 KC), a więc na pracodawcy. Tak więc nawet w przypadku stwierdzenia faktu, iż do naruszenia dobra osobistego doszło, nie jest oczywiste, że pracodawca poniesie odpowiedzialność za to naruszenie. W orzecznictwie SN utrzymuje się rozbudowany katalog przyczyn wyłączających bezprawność. Sąd Najwyższy stwierdził, iż bezprawność działania jest wyłączona w następujących przypadkach: działanie to mieści się w ramach porządku prawnego, jest ono wykonywaniem prawa podmiotowego, zostaje podjęte w celu ochrony interesu zasługującego na obronę, uprawniony zezwala na dane działanie, przepisy szczególne wyłączają lub ograniczają ochronę dóbr osobistych albo też żądanie ochrony sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego (por. wyr. SN z 4.6.2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2004, Nr 7, poz. 118).

Dokonując oceny zachowania pozwanej w stosunku do powoda Sąd badał w pierwszej kolejności na czym polegało naruszenie dóbr osobistych powoda i jaką miało rzeczywistą treść i czy zgodnie z twierdzeniami powoda został on pomówiony przez pozwaną o kradzież paliwa. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło na jednoznaczne ustalenie, iż pozwana w żaden sposób nie pomówiła powoda o kradzież paliwa. Sąd ustalił, iż pozwana, odkrywając znaczną ilość ubytku paliwa w dniu 24.04.2014 r., przeprowadziła z powodem rozmowę, w której oznajmiła, że bus Sprinter spalił za dużo paliwa i taka sytuacja nie może się powtórzyć. Tego rodzaju zachowanie pozwanej nie nosi znamion bezprawnych oskarżeń powoda o kradzież paliwa, bowiem ze sposobu przeprowadzonej rozmowy wynika, iż odbyła się ona w sposób kulturalny, bez naruszania godności osobistej i dobrego imienia pracownika. Pozwana jako pracodawca miała prawo przeprowadzić rozmowę z powodem, bowiem wykryła

znaczące ubytki paliwa w samochodzie, którego kierowcą był powód jako pracownik. Działała więc w granicach swoich uprawnień. Stosownie do treści art. 22 § 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Przepis ten zawiera cechy charakterystyczne stosunku pracy. Jedną z nich jest pracownicze podporządkowanie, natomiast kontrola wykonywanej pracy jest przejawem pracowniczego podporządkowania. Mając powyższe na względzie rozmowa, którą przeprowadziła pozwana z powodem była zasadna i prawnie uzasadniona. Uprawnienie do kontroli i upomnienie pracownika, bowiem taki charakter miała przedmiotowa rozmowa wynika z uprawnień pracodawcy. Z kolei brak paliwa, który zaobserwowała pozwana, stanowił uzasadnioną podstawę do przeprowadzenia rozmowy z powodem jako pracownikiem.

Z tych względów Sąd powództwo oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461). Powód przegrał sprawę w całości zatem na podstawie powyżej powołanego przepisu jest zobowiązany do zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanej. Na koszty procesu w sprawie niniejszej złożyły się koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika pozwanej w łącznej wysokości 960 zł. Wartością przedmiotu sporu w sprawie była kwota 4.000 zł zatem od tej kwoty Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego w zakresie zadośćuczynienia. Stosownie do § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461) stawka minimalna przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 1500 zł do 5000 zł wynosi 600 zł. Z kolei zgodnie z § 11 ust. 1 pkt. 2 powyższego rozporządzenia stawka minimalna w sprawie o ochronę dóbr osobistych i ochronę praw autorskich wynosi 360 zł. W tej sytuacji łączny koszt zastępstwa procesowego w sprawie o ochronę dóbr osobistych, która obejmowała zarówno roszczenie niemajątkowe, jak i roszczenie majątkowe wyniósł 960 zł.