

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 marca 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekr. sądowy Alicja Jesion

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

**sprawy z powództwa P. J.**

**przeciwko M. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w S.**

**o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych**

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powoda P. J. kosztami procesu w sprawie.**

**VP 7/19**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 kwietnia 2019 roku powód P. J. wniósł o zasądzenie od pozwanej M. N. – (...) w S. między innymi zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w kwocie 20.000 złotych. Na uzasadnienie roszczenia wskazał, że pracodawca naruszył jego dobre imię, używając w stosunku do niego słów uznanych powszechnie za obelżywe. Pozew wraz z innymi roszczeniami, to jest o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2019 roku do 12 lutego 2019 roku oraz sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy, powód skierował do Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa, za wyjątkiem roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Co do roszczenia o zadośćuczynienie podniósł, że pozwana kwestionuje, aby doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda, w szczególności zaprzecza, by do powoda kierowane były słowa uznane powszechnie za obelżywe.

Postanowieniem z dnia 11 czerwca 2019 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. przekazał sprawę w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Tryb.

W piśmie procesowym z dnia 5 lipca 2019 roku, złożonym w wykonaniu wezwania do uzupełnienia braków formalnych pozwu, powód na uzasadnienie żądania zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych wskazał, że mąż pozwanej Ł. N. w rozmowie telefonicznej z pozwaną w dniu 11 lutego 2019 roku wypowiadał się o nim w sposób obelżywy, a zapis tej rozmowy został utrwalony za pomocą wideorejestratora. Ponadto powód podniósł, że w tym samym dniu Ł. N. naruszył prywatność powoda, przeglądając jego rzeczy osobiste znajdujące się w samochodzie ciężarowym. Część z tych rzeczy pozwana zwróciła powodowi w dniu 12 lutego 2019 roku po interwencji funkcjonariuszy Policji, a część pod koniec lutego 2019 roku, również po interwencji funkcjonariusza Policji. Wreszcie powód wskazał, że w dniu 13 lutego 2019 roku otrzymał sms od męża pozwanej o treści: wszystko masz zwrócone,

jak coś ci brakuje, to zapraszam do mnie, a poza tym zginęło mi 5000 zł, które zostawiłem na paliwo i się z nich nie rozliczyłeś, co powód traktuje jako obrażanie i próbę wykreowania go na złodzieja.

Na rozprawie w dniu 19 września 2019 roku pełnomocnik pozwanej wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podnosząc, że nagrana przez powoda rozmowa była rozmową między małżonkami, nie była kierowana do powoda, a nadto powód nagranie tej rozmowy uzyskał nielegalnie. Nie poinformował bowiem pracodawcy o montażu kamery i nie uzyskał na to zgody. Ponadto w piśmie procesowym z dnia 18 listopada 2019 roku pełnomocnik pozwanej, odnosząc się do wysłanej wiadomości sms wskazał, że próby rozliczeń z pracownikiem nie naruszają dóbr osobistych pracownika, a dodatkowo to powód skierował wobec pozwanej zarzuty kradzieży, wzywając patrol Policji i twierdząc, że został okradziony przed sprawdzeniem, jakie rzeczy chce mu zwrócić pozwana.

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód został zatrudniony przez pozwaną M. N., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...), na podstawie umowy o pracę na czas określony od 7 stycznia 2019 roku do 7 kwietnia 2019 roku. Pracował na stanowisku kierowcy kategorii C+E w pełnym wymiarze czasu pracy. Oświadczeniem zawartym w piśmie z dnia 13 lutego 2019 roku powód rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując: naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących dobowy odpoczynek pracy kierowców, co naraża zdrowie powoda, jak i innych uczestników ruchu drogowego oraz wymaganie od powoda łamania przepisów o czasie pracy kierowcy, polegające na używaniu niedozwolonych urządzeń zakłócających pracę tachografu.

Pozwana w pierwszym wystawionym powodowi świadectwie pracy wskazała, że stosunek pracy powoda został rozwiązany przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia i ustał w dniu 12 lutego 2012 roku. Powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie dotyczącym podstawy prawnej oraz sposobu ustania stosunku pracy. W następstwie tego wniosku pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym podała, że stosunek pracy między stronami ustał w dniu 13 lutego 2019 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

(dowód: umowa o pracę k. 8, pismo powoda o rozwiązaniu umowy o pracę k. 11, świadectwo pracy k. 14, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy k. 15, świadectwo pracy k. 62)

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanej jeździł w trasy samochodem ciężarowym. Zamontował w nim kamerę samochodową w celu rejestrowania zdarzeń drogowych. W kamerze znajdowała się bateria podtrzymująca, w związku z tym była ona cały czas włączona.

(dowód: zeznania powoda od min. 4:17 do 7:55 w zw. z min. 38:11 k. 32 – 32 odwrót, 33 odwrót, 34)

Na montaż tej kamery powód nie posiadał zezwolenia pozwanej.

(dowód: zeznania pozwanej od min. 18:08 do 21:05 w zw. z min. 40:35 k. 32 odwrót, 33 odwrót, 35)

W dniu 11 lutego 2019 roku powód poinformował telefonicznie pozwaną, że zakończył się jego dobowy czas pracy jako kierowcy i odmówił świadczenia pracy. W związku z tym samochód na stacji benzynowej w W. przejął mąż pozwanej celem kontynuowania transportu i dokonania rozładunku w magazynie w S.. Powód przesiadł się do auta osobowego, którym przyjechał mąż pozwanej i również pojechał do S.. Tam czekał pod magazynem na wyładowanie samochodu ciężarowego. Po około 2,3 godzinach stwierdził, że z uwagi na zmęczenie wraca do domu.

(dowód: zeznania powoda od min. 4:17 do 10:21 w zw. z min. 38:11 k. 32-32 odwrót, 33 i 35, zeznania pozwanej od min. 18:08 do 21:05 w zw. z min. 40:35 k. 32 odwrót – 33, 33 odwrót, 35)

W nocy pozwana pojechała do męża, ponieważ miał on wyruszyć w trasę z załadunkiem. Pozwana nie mogła wejść na teren magazynu, więc mąż przyniósł jej rzeczy powoda z kabiny samochodu ciężarowego. Pozwana spakowała je do bagażnika swojego samochodu.

(dowód: zeznania pozwanej od min. 21:05 do 23:45 w zw. z min. 40:35 k. 33, 33 odwrót, 35)

Następnego dnia pozwana, z uwagi na konflikt, zwróciła powodowi rzeczy z kabiny w obecności funkcjonariuszy Policji.

(dowód: zeznania powoda min. 10:21 w zw. z min. 38:11 k. 32 odwrót, 33 odwrót, 35, zeznania pozwanej od min. 23:45 do 25:51 w zw. z min. 40:35 k. 33, 33 odwrót, 35)

Po zwrocie przez pozwaną rzeczy z kabiny samochodu ciężarowego, w tym kamery, powód odtworzył nagranie z karty USB znajdującej się w kamerze. Nagranie obejmowało zachowania męża pozwanej w kabinie po odebraniu przez niego samochodu.

(dowód: zeznania powoda min. 10:21 w zw. z min. 38:11 k. 32 odwrót, 33 odwrót, 35)

W dniu 13 lutego 2019 roku mąż pozwanej w odpowiedzi na sms powoda o zwrot rzeczy prywatnych i rozliczenie wynagrodzenia, napisał do powoda sms o treści: wszystko masz zwrócone, jak coś ci brakuje, to zapraszam do mnie, a poza tym zginęło ze scanii 5000 zł, które zostawiłem na paliwo i się z nich nie rozliczyłeś.

(dowód: wydruk wiadomości k. 39)

**Sąd Okręgowy zważył i ocenił, co następuje:**

***Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.***

W myśl art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Przepis ten nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., który zawiera przykładowy katalog dóbr osobistych. Stanowi on, że 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.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 roku, 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. 11<sup>1</sup> k.p. nie definiuje bowiem w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne pojęcia "dobro osobiste" stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się więc również do "dóbr osobistych osoby zatrudnionej".

W cytowanym wyżej art. 11<sup>1</sup> k.p. ustawodawca wskazał, że pracodawca ma szanować godność pracownika (i inne jego dobra osobiste). Kodeks pracy nie ogranicza zatem obowiązku pracodawcy do poszanowania godności zawodowej pracownika. Należy przez to rozumieć, że ustawodawca nakazuje pracodawcy postępować wobec pracowników w sposób, który świadczy o szacunku tak dla ich umiejętności zawodowych, jak i pozycji społecznej, przynależności do grupy narodowościowej, wyznaniowej, rasowej, przekonań politycznych (tak A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2018). Natomiast pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem rozumianej w ten sposób godności pracowniczej są więc na przykład zachowania pracodawcy polegające na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, czy krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych.

Z kolei cześć człowieka, o której mowa w art. 23 k.c., przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (tak A. Szpunar, Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). A zatem dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet - by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas, gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2005 roku, IV CK 213/05).

W sytuacji, gdy dochodzi do zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego pracownika i następuje to w związku z działaniem pracodawcy, pracownikowi przysługują wobec pracodawcy roszczenia wywiedzione z przepisów Kodeksu cywilnego, stosowanych w związku z art. 300 k.p. I tak, w myśl art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro 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 skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 24 § 2 k.c.). Z kolei w myśl 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.

Z unormowań powyższych wynika, że rozpoznając sprawę o ochronę dóbr osobistych, sąd powinien w pierwszej kolejności ustalić, czy doszło do naruszenia konkretnego dobra osobistego przez pozwanego. W przypadku zaś pozytywnej odpowiedzi ma ustalić, czy działanie to było bezprawne.

Dowód, że dobro osobiste zostało naruszone lub zagrożone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej, czyli na powodzie. Dodać należy, że w orzecznictwie przeważa pogląd, że przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, także takiego jakim jest godność człowieka, przyjmować należy koncepcję obiektywną naruszenia dobra osobistego, ustaloną w płaszczyźnie konkretnego stanu faktycznego, po przeanalizowaniu, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie pokrzywdzonego. Nie można jednocześnie całkowicie wykluczyć subiektywnego odczucia osoby żądającej ochrony prawnej, zależy to jednak od istoty zdarzenia, na które powołuje się osoba uważająca, że jej dobra osobiste zostały naruszone. Jeżeli taka ocena - w okolicznościach faktycznych danej sprawy - doprowadzi do wniosku, że obiektywnie doszło do naruszenia dobra osobistego powoda, to w dalszej kolejności rozważaniom powinna być poddana kwestia bezprawności działania strony pozwanej, przy czym art. 24 § 1 k.c. wprowadza zasadę domniemania bezprawności. A zatem to pozwany ma obowiązek wykazania istnienia okoliczności usprawiedliwiających swoje działanie. Tylko wtedy uwolni się on od odpowiedzialności. Do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dóbr osobistych z zasady zalicza się: działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, wykonywanie prawa podmiotowego, zgodę pokrzywdzonego oraz działanie w obronie uzasadnionego interesu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1989 roku, II CR 419/89).

Dodatkowo wskazać należy, że do zasądzenia zarówno zadośćuczynienia, jak i świadczenia na cel społeczny nie wystarczy ustalenie bezprawności naruszenia (zagrożenia) dobra osobistego, ale konieczne jest ustalenie działania zawinionego, chociażby winy nieumyślnej w najlżejszej postaci (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2008 roku, III CZP 31/08). Jak podniósł bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia

2007 roku, III CSK 358/06 gdyby ustawodawca chciał, aby przesłanką roszczeń przewidzianych w art. 448 k.c. była wyłącznie bezprawność naruszenia dobra osobistego, to umieściłby ten przepis w części ogólnej prawa cywilnego, tymczasem w art. 24 k.c. znajduje się odesłanie do "zasad przewidzianych w kodeksie". W konsekwencji zatem przesłanką odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 k.c. jest nie tylko bezprawne, ale i zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego.

Reasumując, przesłankami roszczeń przewidzianych w art. 448 k.c., a takiego dochodzi powód, są: naruszenie dobra osobistego powodujące szkodę niemajątkową, czyn sprawcy noszący znamiona winy w każdej postaci oraz związek przyczynowy między tym czynem, a szkodą.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, co następuje. Powód, jako pracownik wystąpił z roszczeniem o zadośćuczynienie wobec pozwanej, będącej jego pracodawcą. Na uzasadnienie swego roszczenia wskazał w pozwie jedynie to, że pracodawca naruszył jego dobre imię, używając w stosunku do niego słów uznanych powszechnie za obelżywe.

W związku z powyższym powód został wezwany do uzupełnienia braków pozwu poprzez uzasadnienie żądania i w piśmie procesowym z dnia 5 lipca 2019 roku, złożonym w wykonaniu tego wezwania powód wskazał, że to mąż pozwanej Ł. N. w rozmowie telefonicznej z pozwaną w dniu 11 lutego 2019 roku wypowiadał się o nim w sposób obelżywy, a zapis tej rozmowy został utrwalony za pomocą wideorejestratora. Ponadto podał, że w tym samym dniu Ł. N. naruszył prywatność powoda, przeglądając jego rzeczy osobiste znajdujące się w samochodzie ciężarowym. Wreszcie powód podniósł, że w dniu 13 lutego 2019 roku otrzymał sms od męża pozwanej o treści, którą powód traktuje jako obrażanie i próbę wykreowania go na złodzieja. W sms mąż pozwanej stwierdził bowiem, że zginęło mu 5000 zł, które zostawił w samochodzie na paliwo i powód się z nich nie rozliczył. Także na rozprawie w dniu 19 września 2019 roku powód podnosił, że to, że mąż pozwanej przejrzał rzeczy pozostawione przez powoda w samochodzie ciężarowym, co wynika z zapisu zarejestrowanego na urządzeniu zamontowanym w samochodzie ciężarowym pozwanej.

A zatem wskazywane przez powoda okoliczności faktyczne, a dotyczące wyrażania się o powodzie w sposób obraźliwy, posądzenie go w sms o nie rozliczenie się z gotówki, wreszcie przejrzenie rzeczy powoda w kabinie samochodu ciężarowego odnosiły się do działań męża pozwanej.

Nie ulega wątpliwości, że obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez podległych mu pracowników. Za nich bowiem pracodawca ponosi odpowiedzialność. W związku z tym, jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi się liczyć z odpowiedzialnością odszkodowawczą (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2011 roku, II PK 189/10). Mąż pozwanej nie jest jednak jej pracownikiem. A zatem wykluczona jest odpowiedzialność pozwanej za ewentualne naruszenia dóbr osobistych, których dopuścił się Ł. N..

Mając na uwadze przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne na uzasadnienie żądania pozwu, brak było więc potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego z przedstawionego przez powoda nagrania w kierunku, czy Ł. N. naruszył dobra osobiste powoda. Nie miało to bowiem znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w której roszczenie o zadośćuczynienie skierowane zostało wobec M. N..

Na marginesie jedynie, odnosząc się do stanowiska pełnomocnika pozwanej, że nagranie powyższe nie może być wykorzystane w niniejszym procesie jako dowód, wskazać trzeba, że niewątpliwie w postępowaniu cywilnym niedopuszczalne jest prowadzenie dowodu z nagrań uzyskanych w sposób przestępczy, z naruszeniem art. 267 k.k. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 kwietnia 2016 roku, II CSK 478/15, nie jest natomiast wyłączone wykorzystanie dowodu z niebędącego wynikiem przestępstwa nagrania utrwalającego rozmowę, w której uczestniczy nagrywający. Dowód z nagrania bez zgody jednego z uczestników rozmowy mogą dyskwalifikować okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, jeżeli wskazują one jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona. Wyrażenie przez osoby nagrane zgody na wykorzystanie nagrania w celach dowodowych przed sądem cywilnym usuwa zazwyczaj przeszkodę, jaką stanowi nielegalne pozyskanie nagrania. Brak takiej

zgody wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód - ze względu na swoją treść i sposób uzyskania - nie narusza konstytucyjnie gwarantowanego (art. 47 Konstytucji) prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (art. 45 Konstytucji). Powód nie wykazał, by pozwana wyraziła zgodę na zamontowanie urządzenia nagrywającego w kabinie samochodu pozwanej. Co więcej, powód nie uczestniczył w rozmowie prowadzonej w tej kabinie. Prowadzona ona była przez pozwaną i jej męża, a więc jednoznacznie z tego wynika, że słowa w niej wypowiedzane nie były kierowane do powoda. Była to rozmowa prywatna pomiędzy pozwaną i jej mężem. Także rozmowy tej pozwana nie upubliczniła, nie posiadała do nagrania dostępu. Nie sposób zatem nie podzielić stanowiska pełnomocnika pozwanej, wyrażonego na rozprawie w dniu 19 września 2019 roku.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 448 k.c. oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie to, że powód był przekonany o zasadności swego powództwa, skierowanego przeciwko pracodawcy, a nadto okoliczność ustania zatrudnienia powoda u pozwanej, a zatem utratę stałych, bieżących dochodów uzyskiwanych przez powoda z tytułu tego zatrudnienia.