

Sygn. akt VII P 616/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odprawę pieniężną i zadośćuczynienie

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda P. M. kwotę 2.500 zł (dwa tysiące pięćset złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 marca 2014r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;
2. oddala powództwo pozostałej części;
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 225 zł (dwieście dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy) kwotę 125 zł (sto dwadzieścia pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
5. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.051,01 zł (trzy tysiące pięćdziesiąt jeden złotych jeden grosz).

Sygn. akt VII P 616/14

UZASADNIENIE

Powód P. M. wystąpił z pozwem przeciwko (...) S.A. w W. o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 2.500 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 24 marca 2014r. tytułem odprawy pieniężnej – stosownie do postanowień ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W uzasadnieniu wskazał, że łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas określony, która została rozwiązana bez wskazania przyczyn, zaś powód wykonywał swoje obowiązki sumiennie i nienagannie.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że nie zachodzą przesłanki do przyznania powodowi odprawy, gdyż powód dopuścił się naruszenie obowiązków pracowniczych polegającego na dokonywaniu kradzieży zawartości bagaży pasażerów i decyzją (...) utracił kartę identyfikacyjną (...), co skutecznie uniemożliwiło mu wykonywanie obowiązków służbowych.

Pismem z dnia 28 lipca 2014r. pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo o kwotę 7500 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pisma tytułem zadośćuczynienia za bezprawne naruszenie przez pozwanego

dóbr osobistych powoda w postaci godności i dobrego imienia poprzez bezprawne pomówienia go kradzież i rozpowszechnianie tych pomówień w gronie pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Pełnomocnik powoda wnosił także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powód P. M. był zatrudniony u pozwanego (...) S.A. od dnia 1 września 2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku operatora (...) Oddział M.. Jako miejsce pracy w umowie wskazano N. i/lub W. (umowa o pracę – k 5, akta osobowe).

Powód wykonywał pracę w strefie zastrzeżonej na płycie lotniska W.- M.. Zajmował się załadunkiem i rozładunkiem bagażu, sortowaniem bagażu podstawianiem równych urządzeń. Do wykonywania tej pracy niezbędne była karta identyfikacyjna (...) i przepustka (...). (zeznania świadka R. J.- k 136-137, zeznania świadka S. J.- k 146-147, zeznania świadka B. W.- k 147-148, zeznania świadka Ł. Ś.- k 149-150, zeznania świadka K. K.- k 150-151, protokół elektroniczny- k 153)

U pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy ((...) k 54-91).

W lutym 2014r. (...) zablokował czasowe karty identyfikacyjne kilku pracownikom pozwanego po tym, jak pasażerowie zaczęli się skarżyć, że giną im z bagażu papierosy (zeznania świadka R. J.- k 136-137, zeznania świadka K. K.- k 150-151, protokół elektroniczny- k 153).

Pozwany prowadził postępowanie wyjaśniające w tej sprawie. Dwóch pracowników: M. K. i K. C. przyznało się do popełniania kradzieży papierosów z bagażu podróży. Osoby te zostały zwolnione dyscyplinarnie. Pan C. w swoim oświadczeniu wskazał, że „z tego co wiem, wyciąganiem papierosów zajmowali się również M. K., P. M., Ł. Ś. i B. W.” (zeznania świadka S. J.- k 146-147, zeznania świadka R. J.- k 136-137, zeznania członka zarządu pozwanego A. R.- k 172-174, protokół elektroniczny- k 176, oświadczenia- k 32-34).

W dniu 14 lutego 2014r. powód został zabrany na przesłuchanie przez ochronę lotniska. Zabrano mu kartę identyfikacyjną i kazano napisać oświadczenie czy brał udział w kradzieżach. Powód napisał oświadczenie w którym zaprzeczył, aby brał udział w takich zdarzeniach (zeznania powoda- k 171-172, protokół elektroniczny- k 176).

Pismem z dnia 17 lutego 2014r. (...) sp. z o.o. poinformował R. J., że powodowi zostało cofnięte uprawnienie do posiadania czasowej karty identyfikacyjnej (...) /M. o numerze (...) (pismo- k 37).

Pismem z dnia 25 lutego 2014r. pan J. został poinformowany, że karta identyfikacyjna została powodowi odebrana zgodnie z punktem 1.2.3.5 lit a rozporządzenia Komisji UE nr (...) z dnia 4 marca 2010r. ustanawiającym szczególne środki w celu wprowadzenia w życie wspólnych podstawowych norm ochrony lotnictwa cywilnego (pismo- k 38).

Po cofnięciu karty identyfikacyjnej powód stawał się do pracy, lecz nie został do niej dopuszczony (zeznania świadka R. J.- k 136-137, oświadczenia- k 110-119).

(...) nie poinformował pozwanego z jakich dokładnie przyczyn odebrał powodowi kartę identyfikacyjną (zeznania świadka J. W.- k 136, zeznania członka zarządu pozwanego A. R.- k 172-174, protokół elektroniczny- k 176).

26 lutego 2014r. pani J. W. w notatce ze spotkania Dyrektora z (...) poinformowała e-mailem pracowników, że pracownicy, którzy dopuścili się kradzieży zostali dyscyplinarnie zwolnieni z pracy (notatka- k 106-107).

1 marca 2014r. w kolejnej notatce pani W. poinformowała, że zwolniono dotychczas 5 osób, które dopuściły się kradzieży. (notatka- k 108)

W żadnej z tych notatek nie podano nazwisk tych pracowników (notatki- k 106-108, zeznania świadka B. W.- k 148-149).

Oświadczeniem z dnia 4 marca 2014r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym stosunek pracy na dzień 22 marca 2014r. W oświadczeniu tym nie wskazał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. (wypowiedzenie- k 7, akta osobowe).

Podczas wręczania wypowiedzenia pracodawca nie informował powoda, że przyczyną zwolnienia go z pracy jest dopuszczenie się przez niego kradzieży (zeznania świadka J. W.- k 136).

Pracodawca nie informował pracowników, że powód jest podejrzany o popełnienie kradzieży (zeznania świadka S. J.- k 146-147, zeznania świadka R. J.- k 136-137).

Pismem z dnia 24 marca 2014r. powód został poinformowany przez (...) sp. z o.o., że czasowa karta identyfikacyjna (...)/M. o numerze (...) została mu odebrana zgodnie z punktem 1.2.3.5 lit a rozporządzenia Komisji UE nr (...) z dnia 4 marca 2010r. ustanawiającym szczególne środki w celu wprowadzenia w życie wspólnych podstawowych norm ochrony lotnictwa cywilne. Jednocześnie powód został poinformowany, że stroną wnioskującą o wydanie czasowej karty identyfikacyjnej jest podmiot (...) i że do dnia pisma pozwany nie wystąpił o wydanie czasowej karty identyfikacyjnej (pismo- k 104).

W podobnych okolicznościach jak powód zostali zwolnieni pana B. W. i Ł. Ś., którzy również mieli umowy na czas określony, które zostały przez pozwanego wypowiedziane bez podania przyczyn. Pracodawca zarzucił im udział w kradzieży, czemu obaj zaprzeczyli. Pan W. nie był informowany przez pracodawcę o przyczynach zwolnienia powoda (zeznania świadka B. W.- k 147-148, zeznania świadka Ł. Ś.- k 149-150, protokół elektroniczny- k 153).

Pozwany jest dużą firmą, zatrudniał kilkuset pracowników w Oddziale M. w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a w całym zakładzie pracy ponad tysiąc osób (zeznania świadka J. W.- k 136, zeznania członka zarządu pozwanego A. R.-k 172-174, protokół elektroniczny- k 176).

Pismem z dnia 24 lutego 2014r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 2500 złotych tytułem należnej odprawy (wezwanie do zapłaty- k 6).

Pismem z dnia 9 kwietnia 2014r. pozwany odmówił wypłaty powodowi odprawy wskazując, że przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania w związku ze stawianym powodowi zarzutami przez (...), a w konsekwencji odebranie powodowi karty identyfikacyjnej (pismo- k 39-40).

Decyzją z dnia 2 kwietnia 2014r. powód został uznany za osobę bezrobotną z prawem do zasiłku (decyzja- k 109).

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.051,01 złotych brutto miesięcznie. (zaświadczenie o zarobkach- k 41).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów i akt osobowych powoda, którym dał wiarę w pełni wobec braku podstaw do kwestionowania ich wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków J. W., R. J., S. J., B. W., Ł. Ś., K. K., którym dał wiarę w pełni wobec uznania ich za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające i znajdujące potwierdzenie w zebranych w sprawie pozostałym materiale dowodowym.

Sąd oparł się także na zeznaniach powoda i członka zarządu pozwanego A. R., którym dał wiarę w części.

Sąd odmówił wiary powodowi w tym zakresie, w jakim wskazywał, że pan J. oskarżył go o kradzieże, że straszył go prokuratorem i policją wobec braku dowodów potwierdzających te okoliczności. Zeznania powoda nie zostały potwierdzone przez żadnego ze świadków, zaś pana J. zaprzeczył, aby stawiał powodowi takie zarzuty.

Sąd odmówił wiary pani R. w tej części, w jakiej wskazywała, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło na skutek przyczyn leżących po stronie pracownika, wobec odmiennych wniosków płynących z postępowania dowodowego. Wskazać bowiem należy, że żaden ze świadków nie wskazywał co było przyczyną odebrania powodowi karty identyfikacyjnej, pani R. również zeznała, że nie wie dlaczego powód utracił kartę identyfikacyjną i że (...) lotniczy nie tłumaczył przyczyn swojej decyzji. W zebranych materiale dowodowym brak jest dowodów potwierdzających przekonanie pani R., że odebranie powodowi karty identyfikacyjnej nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Zgodnie z regulacją przyjętą w art. 1 u.z.g. zwolnienia pracowników mają przymiot zwolnień grupowych, jeżeli następują okresie 30 dni. Początek tego okresu, zgodnie z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie stanowiskiem, wyznacza data złożenia oświadczenia woli pierwszemu pracownikowi. Jeżeli natomiast rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie porozumienia, jego podpisanie również zalicza się do owego 30-dniowego okresu, i to nawet wówczas, gdy miało miejsce jako pierwsze w sekwencji zwolnień, pod warunkiem, że dotyczy co najmniej pięciu pracowników. W efekcie dla ustalenia liczby pracowników objętych grupowym zwolnieniem normatywnie istotna jest liczba złożonych przez pracodawcę oświadczeń woli, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy. Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie budzi wątpliwości, że przepisy tej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Przy spełnieniu pozostałych przesłanek z art. 1 ust. 1 ustawy do liczby pracowników zwalnianych grupowo wlicza się także pracowników, których stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli spełnione są dwa warunki: nastąpiło to z inicjatywy pracodawcy i dotyczy co najmniej 5 pracowników. Ciężar dowodu, iż w rzeczywistości zawarcie porozumienia nastąpiło z inicjatywy pracodawcy spoczywa na pracowniku.

Prawo do odprawy reguluje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 10 tej ustawy prawo do odprawy przysługuje także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy.

W świetle ustalonego stanu faktycznego nie budzi wątpliwości, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie doszło w ramach zwolnień grupowych zdefiniowanych w art. 1 przedmiotowej ustawy.

Postępowanie dowodowe potwierdziło jednak, że istnieją przesłanki do zasądzenia na rzecz powoda odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z zw. z art. 5 ust. 3-7 i art. 8.

Co do zasady ciężar dowodu w sprawie o odprawę spoczywa na pracowniku, który winien wykazać istnienie przesłanek uzasadniających przyznanie mu odprawy. Zgodnie jednak w utrwalonym w orzecznictwie poglądem, w przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny odwołania pracownika równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, a z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle o jakie przyczyny chodzi, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przyczyna ta dotyczy osoby pracownika lub nie dotyczy pracodawcy. Sam fakt, iż pracodawca nie miał obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie pozwala bowiem pracodawcy na uwolnienie się z obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do rozwiązania umowy doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. sygn. akt II PK 30/09).

Powyższy pogląd Sąd orzekający w niniejszym składzie podziela.

Przyjęcie odmiennej koncepcji rozkładu ciężaru dowodu doprowadziłoby do sytuacji faktycznej niemożliwości dochodzenia odpraw przez pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę na czas określony.

W niniejszym postępowaniu, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, podobnie jak dwóm innym pracownikom zatrudnionym na tych samych stanowiskach był fakt odebrania tym pracownikom karty identyfikacyjnej.

Jak wynika z rozporządzenia Komisji UE nr (...) z dnia 4 marca 2010 r. ustanawiającego szczegółowe środki w celu wprowadzenia w życie wspólnych podstawowych norm ochrony lotnictwa cywilnego z dnia 4 marca 2010 r. na dostęp do stref zastrzeżonych lotniska można zezwolić jedynie wówczas jeżeli istnieje uzasadniony powód przebywania w tej strefie osób lub pojazdów. W tym celu osoba musi posiadać ważną kartę pokładową, ważną kartę identyfikacyjną członka załogi, ważną kartę identyfikacyjną portu lotniczego lub ważną kartę identyfikacyjną właściwego organu krajowego lub organu regulującego uznawaną przez właściwy organ krajowy.

Zgodnie z pkt 1.2.3.5 rozporządzenia kartę zwraca się niezwłocznie podmiotowi wydającemu:

- a) na żądanie podmiotu wydającego, lub
- b) w momencie rozwiązania stosunku pracy, lub
- c) w momencie zmiany pracodawcy, lub

d) w razie zmiany potrzeb dostępu do stref w odniesieniu do których udzielono upoważnienia, lub

e) w momencie wygaśnięcia ważności karty, lub

f) w momencie unieważnienia karty.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego zarówno przyznanie takiej karty jak i jej odebranie jest suwerennym prawem portu lotniczego, od którego nie ma odwołania. Z ustalonego materiału dowodowego wynika, że (...) odebrał powodowi kartę identyfikacyjną nie informując ani powoda ani pracodawcy o przyczynach takiej decyzji, a przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był fakt odebrania mu tej karty, która była niezbędna do wykonywania pracy. Z okoliczności stanu faktycznego wynika, że pracodawca nie wnikał jakie były przyczyny odbierania powodowi karty, zaś prowadzone przez niego postępowanie wyjaśniające w sprawie kradzieży papierosów nie potwierdził udziału powoda w tym procederze. Zarzut udziału powoda w kradzieżach postawiony przez pana K. C. w jego oświadczeniu nie został w toku postępowania potwierdzony. Pozwany nie postawił powodowi zarzutu kradzieży w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę, nie zdecydował się na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kp, nie skierował także w stosunku do powoda zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa do organów ścigania, a toku postępowania odstąpił od prezentowanej w treści odpowiedzi na pozew argumentacji, że była to przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Brak jest dowodów nie tylko na to, by powód dopuścił kradzieży, ale także na to, czy w jakikolwiek sposób przyczynił się do odebrania mu karty identyfikacyjnej przez port lotniczy. Podana przez (...) podstawa prawa odebrania kartu identyfikacyjnej odsyła do pkt 1.2.3.5 lit a rozporządzenia Komisji EU nr (...) z dnia 4 marca 2010r., który wskazuje jedynie, że jest to odebranie na żądanie wydającego, nie precyzując w żaden sposób okoliczności ani przyczyn takiej decyzji.

Świadkowie pozwanego wskazywali, że nie znają przyczyny utraty tej karty przez powoda, gdyż (...) ich o tych przyczynach nie informował. Nie zostało też wykazane, czy wątpliwości jakie powziął port lotniczy wobec powoda były w ogóle uzasadnione. Z materiału dowodowego wynika, że przyczyną wypowiedzenia było odebranie powodowi karty identyfikacyjnej, lecz pozwany nie wykazał, aby utrata tej karty nastąpiła z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Nie ulega wątpliwości, w tak ustalonym stanie faktycznym, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie leżały po stronie powoda, co uzasadnia przyznanie mu odprawy.

Powód był zatrudniony u pozwanego przez okres krótszy niż dwa lata, a zatem wysokość należnej mu odprawy określa art.8 ust.1 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Sąd uwzględnił żądanie pozwu w żądanej wysokości wobec uznania, że nie przekracza ono wartości określonej treścią tego przepisu.

O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 kc w związku z art. 300 kp, zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 24 marca 2014r. uznając, że żądanie to nie pozostaje w sprzeczności z utrwalonym w tym zakresie poglądem w orzecznictwie (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r. (I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 806).

W pozostałym zakresie obejmującym żądanie zapłaty kwoty 7500 zł tytułem zadośćuczynienia Sąd oddalił jako niewykazane.

Zgodnie z art. 23 kc 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 wynika z art. 24. § 1 kc 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.

Przepis art. 23 k.c. definiuje dobra osobiste poprzez wskazanie otwartego katalogu desygnatów, pozostawiając doktrynie oraz orzecznictwu ściślejsze określenie charakteru tych dóbr oraz metody ich ochrony.

Zgodnie osobistych utrwalonym w doktrynie poglądem naruszenie dóbr osobistych ujmuje się w kategoriach zobiektywizowanych, ponieważ polega ono na naruszeniu obiektywnych, chronionych prawem stanów rzeczy (Z. Radwański, Glosa do postanowienia SN z dnia 18 października 1967 r., II CZ 94/67, OSPiKA 1968, poz. 208). Opowiadając się za koniecznością obiektywizacji dóbr osobistych, wskazywano, że poszukiwanymi obiektywnymi kryteriami są oceny społeczne, wynikające z istniejącej świadomości prawnej, zasad współżycia społecznego i zasad moralnych, a także element pewnej typowej, przeciętnej reakcji, co uzasadnia ochronę tylko typowego interesu, a nie interesu ujętego indywidualistycznie (A. Kopff, Glosa do wyroku SN z dnia 19 września 1968 r., II CR 292/68, NP 1970, nr 7-8, s. 1186; por. także A. Kopff, „Ochrona sfery życia prywatnego w świetle doktryny i orzecznictwa”, ZNUJ, Prace Prawnicze 1982, z. 100 s. 39 i n.).

Jak wynika z art. 448 kc 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.

Przesłanką odpowiedzialności za naruszenie cudzego dobra osobistego jest bezprawność działania, przez którą rozumie się działanie (zaniechanie) sprzeczne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego. Przepis art. 24 k.c. przewiduje domniemanie bezprawności działania naruszającego dobra osobiste, co powoduje, że na nim spoczywa ciężar wykazania, iż jego działanie było zgodne z prawem.

Powód reprezentowany przez fachowego pełnomocnika powinien wykazać, że doszło do naruszenia jego dobra osobistego, a wówczas pozwany zobowiązany byłby do wykazania, że jego działanie nie było bezprawne.

Powód skutecznie jednak nie udowodnił, aby w ogóle doszło do naruszenia jego dobra osobistego. W toku postępowania strona powodowa powoływała się na to, że pracodawca naruszył dobra osobiste powoda w postaci godności i dobrego imienia poprzez bezprawne pomówienia go kradzież i rozpowszechnianie tych pomówień w gronie pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Okoliczność ta jednak nie została przez powoda wykazana. Z e-maili, na które powołuje się strona powodowa, nie wynika bowiem, aby powodowi postawiono zarzut popełnienia kradzieży. W treści tych wiadomości pozwany w ogóle nie wymieniał nazwisk tych pracowników, jedynie poinformował, że zostali oni zwolnieni dyscyplinarnie, podczas go powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Powód nie wykazał także, aby pan J. w rozmowie bezpośredniej stawiał mu takie zarzuty, ani aby mu groził postępowaniem karnym. Z zeznań świadków przesłuchanych w toku postępowania wynika, że nie znali przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i nie byli o nich informowani. Trudno natomiast uznać za naruszenia dóbr osobistych powoda fakt podjęcia przez pozwanego prób wyjaśnienia sytuacji kradzieży mających miejsce na terenie lotniska, zaś powód nie wykazał, aby postępowanie wyjaśniające miało taki przebieg, by naruszyło jego dobra osobiste. Brak jest także dowodów na to, by pozwany celowo izolował powoda czy rozpowszechniał na jego temat nieprawdziwe informacje. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód utracił kartę identyfikacyjną, niezbędną do wykonywania przez niego pracy w dniu 14 lutego 2014r i po tej dacie nie mógł świadczyć pracy. Za logiczne i uzasadnione należy zatem uznać zachowanie pracodawcy, który w takiej sytuacji nie dopuścił go do pracy i zachowanie takie nie nosiło znamion naruszenia dóbr osobistych. Powód nie wykazał natomiast, aby pracodawca rozpowszechniał na jego temat i na temat przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę jakiegokolwiek informacje.

Strona powodowa nie wykazał także, aby na skutek komunikatów e-mailowych z dnia 26 lutego i 1 marca 2014r doszło do jednoznacznego zidentyfikowania przez pozostałych pracowników powoda jako osoby biorącej udział w kradzieżach. Ogólnikowe stwierdzenia świadków, że zespół pracowniczy był mały i wszyscy się znali, są w zakresie

niewystarczające, tym bardziej, że jak wynika ustalonego materiału dowodowego w tamtym czasie na terenie oddziału M. zatrudnionych było ponad 120 osób, zaś w całym zakładzie pracy ponad tysiąc pracowników.

Konsekwencją rozstrzygnięcia jest orzeczenie o kosztach, którymi Sąd na mocy art. 100 kpc rozliczył proporcjonalnie do wygranej i przegranej obu stron. Powód dochodził łącznie kwoty 10.000 złotych, z której wygrał 2.500 złotych. Powód zatem przegrał proces w 75%. Na wysokość kosztów procesu składało się wynagrodzenie pełnomocników obu stron wynoszące po 450 zł zgodnie z pierwotną wartością sporu. Zgodnie z § 4 rozporządzenia wysokość stawki minimalnej zależy od wartości przedmiotu sprawy lub jej rodzaju, a w postępowaniu egzekucyjnym — od wartości egzekwowanego roszczenia. W razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji (§ 4 ust. 2 rozporządzenia). Z tego względu Sąd przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pełnomocników nie brał pod uwagę wartości rozszerzonego powództwa. Biorąc pod uwagę zatem procent przegranej powoda Sąd obciążył go kosztami postępowania w tej proporcji tj. kwotę 225 złotych, przyjmując, że całość kosztów postępowania wynosiła 900 zł (2x450 zł), z czego powód powinien ponieść 75 % (675 zł). Biorąc pod uwagę koszty poniesione przez każdą ze stron i procent wygranej i przegranej obu stron dokonując proporcjonalnego rozliczenia kosztów, Sąd obciążył powoda kwotą 225 zł na rzecz pozwanego (675 – 450 = 225 zł).

Jednocześnie w oparciu o art. 113 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać ją od pozwanego kwotę 125 złotych tytułem części opłaty od pozwu odpowiadającej wartości 5% od zasądzonego roszczenia, dzieląc pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uchwale z dnia 5 marca 2007r. PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269.

Na mocy (...) kodeksu postępowania cywilnego Sąd nadał z urzędu wyrokowi punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3051,01 zł tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.