

# WYROK

## **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 marca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie Wydział IV Pracy

w składzie:

**Przewodniczący:** SSR Elżbieta Kuryło – Maciejewska

**Ławnicy:** Maria Oleksiak , Maria Bensari

**Protokolant:** Edyta Szmigiel

po rozpoznaniu w dniu 11 marca 2015 roku w Dzierżoniowie

na rozprawie

sprawy z powództwa **G. K.**

przeciwko **(...) Spółce z o.o. z siedzibą w D.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w D. na rzecz powoda G. K. kwotę 20.400 zł ( dwadzieścia tysięcy czterysta złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 16 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w D. na rzecz powoda G. K. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Spółce z o.o. z siedzibą w D. uiścić na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie kwotę 1.020 zł tytułem opłaty sadowej, od której powód był zwolniony.

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6.800 zł.

Początek tekstu (...)\_01

[Przewodnicząca 00:04:00.000] Powód G. K. w pozwie z dnia 30 grudnia 2013 roku wystąpił do tutejszego Sądu o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 20.400 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w dniu 16 grudnia 2013 roku, a także o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D. przy ulicy (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 3 września 2003 roku zawartej na czas nieokreślony, w okresie od 8 września 2003 roku do 30 czerwca 2010 roku, powód wykonywał prace na stanowisku specjalisty do spraw technicznych, a następnie od 1 lipca 2010 roku do 16 grudnia 2013 roku na stanowisku zastępcy dyrektora technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za wynagrodzeniem 6.800 złotych brutto miesięcznie. W dniu 16 grudnia 2013 roku powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 3 września 2003 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie artykułu 52 Kodeksu pracy. W treści tego

oświadczenia pracodawca wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez G. K. podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nielegalnym zamontowaniu urządzenia podsłuchowego w gabinecie przełożonego, skutkujące narażeniem pracodawcy na szkodę poprzez możliwość ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszeniem dóbr osobistych przełożonego oraz podejrzeniem popełnienia przestępstwa z artykułu 267 paragraf 3 Kodeksu karnego. W ocenie powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę w dniu 16 grudnia 2013 roku w powyższy sposób, to jest bez zachowania okresu wypowiedzenia przez stronę pozwaną, było nieprawidłowe i bezzasadne, gdyż naruszyło obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa w szczególności artykuł 52 paragraf 1 oraz artykuł 30 paragraf 4 Kodeksu pracy, który nakazuje w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie, która to zgodnie z utrwaloną już doktryną i orzecznictwem musi być prawdziwa, rzeczywista, konkretna i poparta rzeczowymi argumentami oraz okolicznościami, które taki wniosek uzasadniają. Przede wszystkim zaś niezbędnym wymogiem jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika była jedną z okoliczności opisanych wyczerpująco w artykule 52 paragraf 1 Kodeksu pracy. I tak, stosownie do tego przepisu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem i po trzeciej zawinionej przez pracownika utracie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Powyższy przepis prawa wskazuje na 3 niezależne od siebie przesłanki natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę ze względu na wysoce naganne zawinione postępowanie pracownika, uniemożliwiające kontynuowanie istniejącego stosunku pracy. Aby zatem pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy w tym trybie, przepisy prawa przewidują konieczność istnienia winy pracownika, na które to pojęcie składa się zarówno element subiektywny wyrażający się przez użycie zwrotu "rażące naruszenie" jak i obiektywny "bezpprawność zachowania się pracownika". Takie stanowisko zostało potwierdzone w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 roku, sygnatura akt I PRN 111/76, zgodnie z którym w rozumieniu artykułu 52 paragraf 1 punkt 1 Kodeksu pracy ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, przy ocenie czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. Przekładając powyższe rozważania prawne na grunt okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, iż w przypadku powoda nie zaistniała żadna z przesłanek wymienionych enumeratywnie w dyspozycji przepisu artykułu 52 paragraf 1 Kodeksu pracy. W szczególności zaś G. K. nie dopuścił się jakiegokolwiek zachowania, które można byłoby zakwalifikować, jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, natomiast przyczyna podana przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym jest nieprawdziwa i nierzeczywista, gdyż powód nigdy nie zamontował urządzenia podsłuchowego w gabinecie swojej przełożonej J. P.. W związku z tym stwierdzić należy, iż rozwiązanie umowy o pracę w dniu 16 grudnia 2013 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia było nieuzasadnione i w stopniu rażącym naruszało obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa. Uzasadniając powyższe stanowisko wskazać należy, iż G. K. był zatrudniony w pozwanej spółce przez ponad 10 lat. Jako doświadczony, sumienny i zaufany pracownik powód był doceniany przez swoich przełożonych i nigdy nie było pod jego adresem żadnych uwag ani zastrzeżeń. Powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy za każdym razem, gdy była taka potrzeba, a często wykonywał prace także w godzinach nadliczbowych, wykraczających znacząco poza ustawowy wymiar czasu pracy. Przykładowo w przypadku, gdy zaistniała konieczność wykonywania inwentaryzacji powód pracował także popołudniami i w weekendy. Już z treści świadectwa pracy wystawionego przez pracodawcę w dniu 17 grudnia 2013 roku wyraźnie wynika, że powód w momencie rozwiązania z nim umowy o pracę miał jeszcze do wykorzystania urlop wypoczynkowy za rok 2013 oraz za lata ubiegłe w łącznym wymiarze 44 dni robocze. Nadto w ciągu całego okresu zatrudnienia w (...) Spółce z o.o. G. K. tylko jeden raz przebywał na zwolnieniu lekarskim, gdyż miał wówczas złamaną rękę i nie mógł wykonywać swoich obowiązków pracowniczych. We wrześniu 2012 roku w pozwanej spółce nastąpiły istotne zmiany kadrowe, w wyniku których kierownicze stanowiska w firmie objęły nowo zatrudnione osoby. Od tego czasu zaczęto zwalniać osoby z długoletnim stażem pracy i na ich miejsce zatrudniać inne, które znały nowych kierowników i członków zarządu jeszcze z okresu zatrudnienia w innych firmach. Wówczas też diametralnie zmieniła się atmosfera panująca w zakładzie pracy i nastawienie osób zajmujących kierownicze stanowiska w stosunku do podległych im pracowników,

mianowicie przełożeni przestali liczyć się ze zdaniem swoich podopiecznych i nie tolerowali sytuacji, gdy któryś z podległych im pracowników miał odmienne zdanie w jakiejś kwestii. W takim przypadku pracownik był karany naganą lub przeprowadzano z nim rozmowę dyscyplinującą, która była swoistego rodzaju ostrzeżeniem przed zgłaszaniem w przyszłości kolejnych zastrzeżeń pod adresem pracodawcy i w ocenie powoda nosiła znamiona mobbingu. Od tego czasu zaczęto także zwalniać pracowników z błahych powodów, przy czym podkreślenia wymaga fakt, że wszystkie decyzje w tym przedmiocie były podejmowane na najwyższym szczeblu, a powoda nie informowano nawet, tak jak odbywało to się wcześniej, o planowanym rozwiązywaniu umów o pracę z podległymi mu pracownikami. G. K. jawnie sprzeciwiał się takiemu traktowaniu osób zatrudnianych w pozwanej spółce, jednak wkrótce zauważył, że opisane zwolnienia nie były przypadkowe, gdyż zmierzały wprost do wyeliminowania z zakładu pracy wszystkich niewygodnych pracowników, którzy w wielu kwestiach mieli odmienne zdanie od swoich przełożonych. Jak się później okazało podejrzenia powoda okazały się uzasadnione, gdyż w tym samym dniu, w którym rozwiązano z nim umowę o pracę, to jest 16 grudnia 2013 roku został również zwolniony współpracownik G. K., A. C., zajmujący w firmie stanowisko głównego technologa, który wraz z powodem często zwracał uwagę przełożonym na fakt nagminnego łamania przepisów prawa w pozwanej spółce, w tym także przepisów BHP. Powód nie przypuszczał jednak, że w jego przypadku pozwany będzie aż tak zdeterminowany, że dopuści się szczegółowo zaplanowanej manipulacji i wykorzysta jego ciekawość, aby zdobyć dowody świadczące o rzekomym, celowym działaniu powoda na szkodę pracodawcy. Zgodnie jednak z rzeczywistym stanem rzeczy G. K. nie podjął żadnych czynności, które mogłyby zostać uznane za rażące, zawinione i bezprawne naruszenie jego obowiązków pracowniczych, a analizując dokładnie wszystkie okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy należy dojść do przekonania, że pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z całkowicie innej przyczyny niż ta ujawniona w treści oświadczenia woli z dnia 16 grudnia 2013 roku. Wskazać bowiem należy, iż G. K. z uwagi na swój ponad dziesięcioletni staż pracy w (...) Spółce z o.o. wiedział o wielu nieprawidłowościach w firmie, o naruszeniu przez pracodawcę przepisów prawa oraz znał dobrze dotychczasowe wewnętrzzakładowe układy personalne, które po zmianach kadrowych przeprowadzonych we wrześniu 2012 roku miały być istotnie zmodyfikowane. Z tego też powodu nie dziwi fakt, że G. K. stał się osobą niepożądaną w pozwanej spółce, a biorąc pod uwagę, iż był wzorowym i sumiennym pracownikiem, pracodawca zaczął planować, w jaki sposób doprowadzić do jego zwolnienia. Już w czerwcu 2013 roku powód został wezwany do gabinetu prezesa pozwanej spółki nie wiedząc, w jakim celu ma się stawić i dopiero na miejscu okazało się, że bezpośrednio przełożona powoda J. P., która w styczniu 2013 roku, to jest po zmianach personalnych, które miały miejsce na kierowniczych stanowiskach w pozwanej spółce, objęła stanowisko dyrektora organizacyjnego, w obecności prezesa spółki oraz tłumacza M. G.

zaczęła wymieniać błędy powoda popełnione przez niego w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, przy czym wszystkie przedstawione przez nią zarzuty były całkowicie bezzasadne. Dodać trzeba, iż przełożona G. K. była do tej rozmowy bardzo dobrze przygotowana, gdyż miała przy sobie liczne notatki, które rzekomo miały potwierdzać uchybienia popełniane przez powoda. Jako przykład wskazać można, iż powodowi zarzucono nieudzielenie pomocy firmie zewnętrznej w podłączeniu rozdzielniczy elektrycznej, chociaż powód nigdy nie otrzymał jakiegokolwiek polecenia w tym zakresie i nawet wskazana firma zewnętrzna nie czyniła żadnych ustaleń z pracodawcą powoda odnośnie zakresu prac koniecznych do wykonania w związku z podłączeniem wyżej wymienionego urządzenia. Podobnych bezzasadnych i absurdalnych zarzutów pod adresem G. K. było dużo więcej, a powód, mimo iż nie miał możliwości wcześniejszego przygotowania się do tej rozmowy i przedstawienia swojej przełożonej dowodów potwierdzających nieprawdziwość kierowanych do niego oskarżeń, odpierał merytorycznie wszystkie zarzuty, wskazując przy tym osoby winne zaistnienia wymienionych zaniedbań w firmie. W ocenie powoda jego postawa w trakcie opisywanego spotkania i odważne bronienie swoich racji dodatkowo utwierdziły pracodawcy w przekonaniu, że należy jak najszybciej rozwiązać z nim stosunek pracy. Powód w trakcie rozmów ze swoimi przełożonymi wielokrotnie podkreślał, że najważniejsze dla niego jest dobro zakładu pracy i podległych mu pracowników, w związku z czym nie zamierza tolerować dalszego naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa, gdyż może to w końcu doprowadzić do tragicznych skutków. Między innymi zaś powód zwracał uwagę na niezgodne z prawem korzystanie przez pozwaną spółkę z hali P. (...), która nie posiadała jeszcze stosownych odbiorów organów nadzoru budowlanego zezwalających na jej użytkowanie, a pomimo tego pracodawca nakazywał pracownikom wykonywanie pracy w tym obiekcie. Ponadto osoby zajmujące kierownicze stanowiska w firmie w żaden sposób nie reagowały na zgłaszane im przez powoda zastrzeżenia w zakresie oddawania do dyspozycji pracownikom sprzętu i urządzeń, które nie posiadały zezwoleń na ich

eksploatację, a przez to nie spełniały minimalnych wymogów bezpieczeństwa i stanowiły realne zagrożenie dla osób z nich korzystających. G. K. sprzeciwiał się także pojawiającym się coraz częściej w zakładzie pracy pozwanej spółki praktykom zlecenia pracownikom prac, do których nie posiadali odpowiednich uprawnień. Skutkiem tego w dniu 10 października 2013 roku pozwany zawarł z powodem umowę o szkolenie, na mocy której pracodawca zorganizował mu kurs

(...), energetyczny w zakresie eksploatacji dozoru urządzeń instalacji i sieci elektroenergetycznych wytwarzających, przetwarzających i zużywających energię elektryczną, powód zwracał także uwagę swoim przełożonym na fakt zlecenia pracownikom magazynu prac w zakresie odśnieżania terenu wokół budynku będącego siedzibą pozwanego przy pomocy wózka widłowego, który był przystosowany wyłącznie do użytku wewnątrz budynku i niedozwolone było poruszanie się nim po drogach publicznych. Przełożeni powoda nie reagowali jednak na zgłaszane przez niego zastrzeżenia i nadal nakazywali pracownikom odśnieżanie terenów zewnętrznych przy pomocy wyżej wymienionego wózka widłowego, pomimo iż działanie takie naruszało przepisy BHP. W dniu 26 listopada 2013 roku rano, powód jak zawsze udał się do zaparkowanego przed swoim blokiem samochodu służbowego, aby pojechać nim do pracy, wtedy też za wycieraczką przedniej szyby znalazł kartkę papieru, która była złożona na pół i umieszczona w osłonie foliowej. Na kartce tej znajdowała się następująca informacja: " W pokoju J. pod blatem biurka na wprost wejścia jest przyklejony dyktafon, są na nim dowody, że jest planowane twoje zwolnienie. Jak zdobędziesz dyktafon, to masz dowody". Pod spodem znajdował się natomiast rysunek przedstawiający plan pomieszczenia z wyszczególnionym wejściem do niego i dokładnym położeniem biurka oraz dyktafonu. Powód nie wiedział, kto mógł przekazać mu taką wiadomość, jednak biorąc pod uwagę, iż jego samochód służbowy był zaparkowany pod blokiem, w którym G. K. od dawna mieszkał, to jest w B. przy ulicy (...), a adres ten był ogólnie znany wielu pracownikom (...) Spółki z o.o., gdyż wielokrotnie zdarzało się, że powód był przez nich przywożony lub odbierany właśnie z tego miejsca, krąg osób, które mogły zostawić mu wyżej wymienioną wiadomość był bardzo szeroki. Kiedy powód dotarł do pracy i wykonał wszystkie swoje poranne obowiązki, to jest około godziny 10:00 udał się do gabinetu swojej przełożonej J. P., aby sprawdzić czy informacje zawarte na kartce znalezionej za wycieraczką samochodu były prawdziwe. G. K. zdawał sobie przy tym sprawę, że od dłuższego czasu w pozwanej spółce zwalniano pracowników pod byle pretekstem, nawet tych z wieloletnim stażem, w związku z czym podejrzewał, że również i on może być zwolniony, dlatego też oczywistym jest, że powód był bardzo ciekawy...

(...)

[Przewodnicząca 00:20:08.078] ...

czy rzeczywiście na wyżej wymienionym dyktafonie znajdują się jakieś informacje dotyczące planowanego rozwiązania z nim umowy o pracę, w związku z czym, odnalazł miejsce pod biurkiem, w którym był przymocowany dyktafon, odkleił i zabrał urządzenie ze sobą. Po sprawdzeniu zawartości dyktafonu okazało się jednak, że jest na nim tylko jedno nagranie trwające około siedmiu sekund, na którym słychać głos J. P., która mówi: „ Jak będzie chciał sięgnąć po to, tak, nie wystarczy?”. Powód uświadomił sobie wówczas, że cała opisana powyżej sytuacja została celowo zaaranżowana przez jego przełożonych na potrzeby rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, gdyż moment, w którym powód odklejał dyktafon spod biurka został prawdopodobnie zarejestrowany ukrytą kamerą zamontowaną w gabinecie J. P., specjalnie po to, by nagrać działanie powoda i wykorzystać je następnie, jako podstawę do zwolnienia go z pracy, zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, którego G. K. nigdy się nie dopuścił. Mając jednak do dyspozycji przedmiotowe nagranie, na którym widać, jak powód ściąga dyktafon spod biurka, pozwany będzie próbował wykazać w toku niniejszego postępowania, że to właśnie G. K. zamontował wcześniej wyżej wymienione urządzenie w gabinecie J. P., przez co naraził pracodawcę na szkodę, pomimo iż w rzeczywistości powód takich czynności nigdy nie wykonał. Wskazać przy tym trzeba, iż powód tylko domyśla się, że fakt odklejenia przez niego dyktafonu spod biurka przełożonej został zarejestrowany przez pozwanego przy pomocy ukrytej kamery, gdyż w momencie ściągnięcia przez niego tego urządzenia powód był w pomieszczeniu sam, w związku z czym jego działanie mogło zostać ujawnione wyłącznie przy pomocy nagrania pochodzącego z ukrytej kamery. W świetle opisanych powyżej okoliczności faktycznych sprawy, nie ulega żadnym wątpliwości... nie ulega żadnym wątpliwościom, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w dniu 16 grudnia

2013 roku, w stopniu rażąco naruszyło obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa, gdyż w przypadku G. K. nie zaistniała żadna z przesłanek pozwalających na jego dyscyplinarne zwolnienie, o których mowa w art. 52 paragraf 1 Kodeksu pracy. W szczególności zaś powód nigdy nie zamontował, wbrew odmiennym twierdzeniom pozwanego, urządzenia podsłuchowego w gabinecie swojego przełożonego, co miałoby w konsekwencji narazić pracodawcę na szkodę poprzez ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa i naruszenie dóbr osobistych przełożonego. Powyższe twierdzenia pozwanego są jedynie gołosłownymi zarzutami, nie popartymi żadnymi zarzutami, podnoszonymi wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania, w celu wykazania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 paragraf 1 Kodeksu pracy było uzasadnione i zgodne z prawem. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu przyznała, iż łączyła ją z powodem umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 3 września 2003 roku, która została rozwiązana w dniu 16 grudnia 2013 roku w skutek oświadczenia pracodawcy, bez wypowiedzenia. Pozwany kategorycznie zaprzeczył twierdzeniom powoda, jakoby osoby sprawujące funkcje kierownicze w (...) Spółce z o.o. dopuściłyby się szczegółowo zaplanowanej manipulacji, w celu usunięcia z firmy rzekomo niewygodnego pracownika, jakim miał być powód. Powyższe twierdzenia nie zostały w żaden sposób udowodnione, a ponadto naruszają dobra osobiste pozwanego podobnie jak sugestie, że pozwany pracodawca nagminnie naruszał przepisy BHP oraz prawa pracowników, a osoby zarządzające spółką dopuszczały się przestępstw na szkodę spółki. Ponadto należy podkreślić, iż jest znamienne, że powód posiadający rzekomo wiedzę na temat nieprawidłowości zachodzących w spółce, nie podjął żadnych działań w postaci zawiadomienia organów ścigania albo Państwowej Inspekcji Pracy. Niezależnie od powyższego pełnomocnik pozwanego podniósł, że powyższe twierdzenia nie mają absolutnie żadnego związku z przedmiotem niniejszej sprawy, która dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanego wersja zdarzeń dotycząca zamontowania dyktafonu przedstawiona przez powoda jest zupełnie niewiarygodna, z uwagi na fakt, że pismo nieznanego autorstwa nie zostało sporządzone pismem ręcznym, lecz komputerowym, nie ma żadnej możliwości weryfikacji, kto i w jakich okolicznościach sporządził przedmiotowe pismo, a zatem wartość dowodowa tego pisma jest praktycznie żadna. Zarzucono, iż powyższa kartka również nie spełnia definicji dokumentu w rozumieniu przepisu art. 245 Kodeksu postępowania cywilnego. Jednakowoż, nawet gdyby przyjąć twierdzenia o znalezieniu pisma uznać za prawdziwe, to zachowanie powoda, który poszedł do gabinetu dyrektora organizacyjnego J. P. i zdemontował dyktafon należy uznać za sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, zwłaszcza w sytuacji, w której powód -jak twierdzi- spodziewał się rozwiązania umowy o pracę. Zachowanie powoda było ponadto oczywiście sprzeczne z zasadami podległości służbowej w przedsiębiorstwie. Powód, który powziął informację, jakoby nieznana osoba zainstalowała w gabinecie jego przełożonego J. P. dyktafon, powinien o tym fakcie zawiadomić niezwłocznie przełożoną albo prezesa zarządu C. S., względnie policję, jeżeli jak twierdzi, nie miał zaufania do przełożonych, a nie prowadzić na własną rękę dochodzenie w tym zakresie. Powód przyznaje przy tym, wprost, że to on zdemontował dyktafon, co w ocenie pełnomocnika pozwanego, winno być traktowane na równi z jego zamontowaniem, jako działanie narażające na szkodę pracodawcę oraz dobra osobiste przełożonego. Pozwany wyjaśnił również, że w dniu 4 grudnia 2013 roku, w trakcie służbowego spotkania z K. S., J. P. wykryła w swoim gabinecie dyktafon zainstalowany pod biurkiem, w związku z powyższym, tego samego dnia w godzinach wieczornych poleciła zamontować dwie kamery, aby zarejestrować sprawcę takiego działania z obawy przed ujawnieniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Wymaga podkreślenia, że J. P. z racji zajmowanego stanowiska dyrektora organizacyjnego spółki ma dostęp do wielu ważnych informacji na temat przedsiębiorstwa oraz jego kontrahentów, a ujawnienie takich danych na przykład przedsiębiorstwom konkurencyjnym może wyrządzić pozwanej spółce trudne do oszacowania szkody. Zatem nie może dziwić fakt, że postanowiła ona przedsięwziąć wszelkie środki zmierzające do zapobiegania stratom. Niezależnie od możliwości naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, zamontowanie urządzenia podsłuchowego w sposób oczywisty naruszyło dobra osobiste przełożonej powoda J. P. w postaci prawa do prywatności, która w swoim gabinecie, oprócz wykonywania obowiązków służbowych, wykonywała również prywatne rozmowy telefoniczne oraz mogły narazić dobra osobiste osób trzecich, na przykład K. S., w którego obecności J. P. wykryła zainstalowany dyktafon w trakcie służbowego spotkania. W dniu 5 grudnia 2013 roku około godziny 8:51 rano kamery zarejestrowały fakt demontażu przez powoda dyktafonu, zatem dla pozwanego było oczywiste, że to właśnie G. K. zamontował to urządzenie w gabinecie dyrektora organizacyjnego spółki. W konsekwencji powyższego zachowania powoda, pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a następnie złożył stosowne

zawiadomienie na policji. Pozwany podkreśla przy tym z całą stanowczością, że nigdy nie planował rozwiązania umowy o pracę z powodem i nie podejmował żadnych działań w tym kierunku, a jedyną i rzeczywistą przyczyną powzięcia takiej decyzji było zachowanie powoda. W ocenie pozwanego, zdania wypowiedziane przez J. P.: „Jak będzie chciał sięgnąć po to, tak? nie wystarczy?” nie stanowią dowodu, że miała ona na myśli powoda, chociażby z prostego powodu, że nie pada w nich, ani imię, ani nazwisko powoda. Poza tym nie sposób podzielić argumentację powoda w tym zakresie, gdyż jest ona nieracjonalna, skoro powód twierdzi, że nie zamontował dyktafonu w gabinecie J. P., a dyktafon zarejestrował słowa J. P. przed jego zdementowaniem przez powoda, to zasadnym wydaje się zadanie pytania, w jaki sposób J. P. mogła przewidzieć, że to właśnie powód zechce zdemontować przedmiotowe urządzenie. Jest, zatem rzeczą oczywistą, że słowa J. P. musiały się odnosić do nieznanego w chwili ich wypowiedziania sprawcy zainstalowania dyktafonu. Ponadto jest zastawiające, że powód, który rzekomo był bardzo zainteresowany pozyskaniem dowodów świadczących o rzekomo planowanym przez pozwaną spółkę rozwiązaniu z nim umowy o pracę, czekał aż 9 dni ze zdementowaniem urządzenia. Powód twierdzi, że znalazł za wycieraczką kartkę z informacją o dyktafonie w dniu 26 listopada 2013 roku, zaś z nagrania z kamery wynika, że zdemontował urządzenie w dniu 5 grudnia 2013 roku. Analiza przedmiotowego nagrania w sposób oczywisty wykazuje, że powód wszedł do gabinetu J. P. i jednym zdecydowanym ruchem zdemontował dyktafon, nawet go nie szukając, co wskazuje, że musiał znać jego dokładne położenie. Gdyby bowiem powód kierował się wskazówkami pozostawionymi przez nieznaną osobę na kartce za szybą samochodu, straciłby chociaż ułamek sekundy na poszukiwanie urządzenia. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w niniejszej sprawie Sąd ustalił następujący stan faktyczny: powód G. K. zatrudniony był w (...) (...) Spółce z o.o. w D. od dnia 8 kwietnia 2002 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a począwszy od 7 października 2002 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 lipca 2010 roku powód zajmował stanowisko zastępcy dyrektora technicznego, co wiązało się z jego dostępem do poufnych informacji w firmie. W ostatnim okresie uzyskiwał wynagrodzenie w kwocie 6.800 złotych brutto i te ustalenia Sąd poczynił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda, a w szczególności umowy o pracę z dnia 5 kwietnia 2002 roku, 7 października 2002 roku oraz aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2010 roku, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda, w części z zeznań świadka J. P. oraz przesłuchania samego powoda. Począwszy od roku 2006, 2007 powód był jedyną osobą w firmie zajmującą się zamawianiem komponentów do produkcji. W tym czasie także wysuwano oskarżenia pod adresem powoda, zarządzając... zarzucając mu wyprowadzenie środków finansowych z firmy. Pojawiały się bowiem sytuacje, iż faktycznie brakowało komponentów, które według systemu komputerowego miały się w firmie znajdować. Powód przeprowadził wówczas we własnym zakresie dochodzenie, w którym ustalił, iż wprowadzane są do systemu komputerowego fikcyjne dokumenty przyjęcia i rozchodu towaru, który fizycznie nigdy do firmy strony pozwanej nie trafił. Przygotował stosowną dokumentację i w czerwcu 2011 roku spotkał się z prezesem firmy C. S. w celu omówienia dokonanych przez siebie ustaleń. Prezes jednak stwierdził, iż powód nie powinien się tym zajmować. G. K., po niezadowolającym przebiegu spotkania poczuł się osobą niepożądaną w firmie, obawiał się, że zostanie zwolniony z pracy, jeżeli się nadarzy odpowiednia okazja. Takie okoliczności wynikają z przesłuchania powoda. G. K. dążył także do zapewnienia przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy u strony pozwanej, monitując zarząd firmy o przeprowadzenie kursu dla pracowników niezbędnych do uzyskania uprawnień potrzebnych zwłaszcza w zakresie prac wykonywanych przy urządzeniach pod napięciem. Powód miał wrażenie, iż jest odbierany w firmie, jako osoba stwarzająca niepotrzebne problemy. Wynika to z zeznań świadka A. C., po części z zeznań świadka J. P. i z przesłuchania samego powoda. G. K. nie miał także dobrych relacji z dyrektorem organizacyjnym strony pozwanej J. P. ze względu na zastrzeżenia powoda, co do zasadności współpracy strony pozwanej z firmą (...), czego efektem było spotkanie z prezesem firmy w towarzystwie tłumacza języka niemieckiego, podczas którego przedstawiono powodowi zastrzeżenia, co do jego współpracy z dyrektorem organizacyjnym, a które to spotkanie (ostatecznie zakończone pomyślnie dla G. K.) powód potraktował, jako próbę zwolnienia go z pracy z jego winy. Te okoliczności Sąd ustalił po części na podstawie zeznań świadka J. P. oraz przesłuchania powoda. W dniu 5 grudnia 2013 roku rano udając się do pracy, powód znalazł umieszczoną w folii i wetkniętą za wycieraczkę służbowego auta, informację o swoim planowanym zwolnieniu i dowodach na to znajdujących się na urządzeniu podsłuchowym zamontowanym w gabinecie J. P.. Anonimowa wiadomość sporządzona była na kartce papieru na komputerze, zawierała także mapkę sytuacyjną. Samochód służbowy zaparkowany był pod jego domem. Miejsce jego zamieszkania było znane wielu osobom w firmie, podobnie jak to, iż jeździ opisanym znakami firmowymi służbowym autem. Po przyjeździe do firmy G. K. powodowany ciekawością udał się do przedmiotowego niewielkich

rozmiarów gabinetu, który nie był zamykany na klucz i do którego mógł wejść każdy z firmy, a po sprawdzeniu z progu drzwi okoliczności, iż pod biurkiem faktycznie jest jakieś urządzenie, wszedł i odkleił istotny przedmiot, po czym zabrał go ze sobą w celu sprawdzenia zawartości. Próbował odsłuchać jego zawartość, ale początkowo bez rezultatu. W końcu udało mu się odtworzyć to, co zostało nagrane, a były to słowa J. P.: „Jak będzie chciał sięgnąć po to, tak? Nie wystarczy?” Powód nie wiedział, co o tym myśleć, rozważał, czy nie jest to także jakiś żart. Dowodami na takie ustalenia jest załączona, jako dowód w sprawie kartka z anonimową informacją, dyktafon wraz z nagraniem, zapis na płycie CD, a także przesłuchanie powoda. W dniu 16 grudnia 2013 roku pracodawca, w osobie prezesa pozwanej spółki, wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy, w którym wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nielegalnym zamontowaniu urządzenia podsłuchowego w gabinecie przełożonego, skutkującym narażeniem pracodawcy na szkodę poprzez możliwość ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszeniem dóbr osobistych przełożonego oraz podejrzeniem popełnienia przestępstwa z art. 267 paragraf 3 Kodeksu karnego. Na spotkaniu, w którym uczestniczyła J. P., nie pokazano powodowi nagrania zarejestrowanego w dniu 5 grudnia 2013 roku, okoliczności te wynikają...

[koniec części 00:36:15.968] (...)\_03

[Przewodnicząca 00:36:16.279] ... z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 16 grudnia 2013 roku, z zeznań świadka J. P. oraz przesłuchania powoda. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy u strony pozwanej wynosiło 6.800 złotych brutto. Wynika to wprost z załączonego przez stronę zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z dnia 23 stycznia 2014 roku. W dniu 20 czerwca 2014 roku umorzono dochodzenie prowadzone pod nadzorem prokuratora Prokuratury Rejonowej w D., w sprawie sygnatura 163/14, które wszczęto przeciwko G. K. o czyn z art. 267 paragraf 3 Kodeksu karnego. Tą okoliczność Sąd ustalił na podstawie kserokopii postanowienia w sprawie sygnatura RSD 163/14 z dnia 20 czerwca 2014 roku. Po ustaleniu takiego stanu faktycznego Sąd zważył, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim wyraźnego podkreślenia wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy jest to nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy i powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Przepis art. 52 paragraf 1 punkt 1 Kodeksu pracy dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym nie zawiera on katalogu określającego, ani podstawowych obowiązków pracowniczych, ani określenia, co należy rozumieć przez ich ciężkie naruszenie. Przy czym zgodzić należy się, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych można zakwalifikować, jako ciężkie ich naruszenie. Z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy jest to świadome naruszenie podstawowych obowiązków w sposób przez pracownika zawiniony, które stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy, przy czym przy ocenie stopnia ciężkości tego naruszenia należy odwołać się do umyślności zachowania lub rażącego niedbalstwa połączonego z zagrożeniem interesu pracodawcy. Zgodnie z przyjętą praktyką i orzecznictwem, w razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn, wynika to z art. 30 paragraf 4 Kodeksu pracy, natomiast okoliczności dotyczące przeszłości pracownika mogą mieć wpływ na rozstrzygnięcie Sądu Pracy o słuszności roszczenia wybranego przez pracownika, przywrócenia do pracy, czy też odszkodowania. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2002 roku w sprawie I PKM 833/00. Wedle podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 30 paragraf 3, 4 i 5 Kodeksu Pracy, rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazać przyczynę wypowiedzenia, zawierać pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy rozwiązania umowy o pracę, obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny rozwiązania umowy w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywację leżącą u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 paragraf 4 Kodeksu Pracy polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W piśmie z dnia 16 grudnia 2013 roku, pracodawca wskazał na konkretne zachowania, których jego zdaniem dopuścił się powód i które miałyby uzasadniać zastosowanie nadzwyczajnego trybu rozwiązania z nim umowy o pracę, a

dokładna ich analiza przeprowadzona w oparciu o wszystkie dowody zgromadzone w sprawie doprowadziła do przyjęcia przez Sąd, iż powód w żadnym zakresie nie naruszył żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych, które ustalono w oparciu o katalog obowiązków zawartych w przepisie art. 100 Kodeksu Pracy i umowy o pracę, a w szczególności nie dopuścił się czynu polegającego na nielegalnym zamontowaniu urządzenia podsłuchowego w gabinecie przełożonego, skutkującym narażaniem pracodawcy na szkodę przez możliwość ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszeniem dóbr osobistych przełożonego oraz podejrzeniem popełnienia przestępstwa z art. 267 paragraf 3 Kodeksu karnego. Na podstawie dowodów zaferowanych przez stronę pozwaną, nie sposób przypisać powodowi czynu, który był podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy. W szczególności w oparciu o zeznania świadków J. P. i K. S. ustalono, iż to właśnie oni, posługując się dwustronną taśmą klejącą, zamontowali w gabinecie dyrektora organizacyjnego strony pozwanej dyktafon, który następnego dnia zdementował powód, co zostało uwidocznione na nagraniu pochodzącym z kamer zainstalowanych dzień wcześniej w przedmiotowym gabinecie na polecenie J. P.. Istotą przedmiotowego sporu stało się zatem ustalenie, czy dyktafon ten został zamontowany przez wymienione osoby po to, by jak- twierdzi powód, zaaranżować sytuację, która umożliwiła zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym, czy też -jak twierdzi J. P.- po to, by dowiedzieć się, kto ją podsłuchiwał lub zamierzał podsłuchiwać. Rozstrzygnięcie powyższego zagadnienia wymagało przeanalizowania wielu kwestii, które pojawiły się w niniejszym postępowaniu, gdyż strona pozwana nie przedstawiła żadnego jednoznacznego i nie budzącego wątpliwości dowodu w celu sprostania regule określonej w przepisie art. 6 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W szczególności Sąd rozważając obydwie przedstawione przez strony postępowania wersje zdarzeń, wziął pod rozwagę, iż naturalną reakcją na odkrycie urządzenia podsłuchowego w gabinecie osoby decyzyjnej w firmie, powinno być zawiadomienie policji, w celu umożliwienia wyspecjalizowanym służbom dokonania profesjonalnych czynności przy użyciu odpowiedniego sprzętu, zmierzających do zabezpieczenia urządzenia i ustalenia sprawcy. Tymczasem w niniejszej sprawie dyrektor firmy, która takie urządzenie miała odkryć w swoim gabinecie, bez zastanowienia zrywa je lub pozwala to zrobić osobie trzeciej, niszcząc wszystkie ewentualne ślady. Godzi się na sprawdzanie i demontowanie tego urządzenia osobie z poza firmy- K. S., akceptując tym samym ewentualność usunięcia powstałego nagrania. Nie powiadamia od razu policji i na własną rękę organizuje instalowanie amatorskich kamer, w celu ujawnienia osoby, która by miała to urządzenie w jej gabinecie zamontować. Do zawiadomienia policji dochodzi dopiero po kilku tygodniach i to tylko dlatego, że powód wniósł pozew w niniejszej sprawie. Wątpliwości Sądu budzi również okoliczność, iż na przedmiotowym urządzeniu podsłuchowym nie ujawniono absolutnie żadnych zapisów, także w prowadzonym postępowaniu karnym, które mogłyby świadczyć o tym, iż J. P. faktycznie w swoim gabinecie była podsłuchiwana. Nieprawdopodobnym zbiegiem okoliczności byłoby to, że oględziny tego urządzenia dokonane przez świadka S. doprowadziły do wymazania wszelkich ewentualnych, wcześniejszych zapisów, a pozostały jedynie słowa J. P.: "Jak będzie chciał sięgnąć po to, tak? nie wystarczy?", jednoznacznie dowodzące tego, że montaż urządzenia była spowodowana zaplanowanym działaniem osoby wypowiadającej te słowa. Przy czym zamontowano je za pomocą taśmy, którą J. P., jak twierdzi powód, miała nieco wcześniej posłużyć się do przyklejenia instrukcji stanowiskowych przygotowanych i przekazanych jej przez powoda. Nie bez znaczenia jest również i to, że pomimo istniejącego u strony pozwanej systemu monitoringu, strona pozwana w tym postępowaniu nie zaferowała dowodu z jego zapisu, z którego wynikałoby przecież, czy powód w krótkim czasie przed ujawnieniem podsłuchu, kierował się w stronę gabinetu J. P.. Można było pokazać obraz z korytarza, schodów. Z zeznań K. S. wynika bowiem, że w dniu 2 grudnia 2013 roku miał dokładnie oglądać przedmiotowe biurko i z całą pewnością nie było tam żadnego podsłuchu. Nie zaproponowano także dowodu z zeznań sekretarki zatrudnionej w firmie, która zgodnie ze stwierdzeniami J. P. i powoda, bez wątpienia ze swojego stanowiska pracy widzi każdą osobę, która zmierza do gabinetu dyrektora organizacyjnego. Jedynie z zeznań świadka K. S. wynika, że w dniu 3 grudnia 2013 roku, widział obok gabinetu J. P., powoda, który miał się z nim przywitać i następnie prowadzić jakąś rozmowę telefoniczną w sąsiednim pokoju. Przy czym bez względu na niebywały udział też świadka, będącego przecież osobą z poza firmy, w organizowaniu montażu kamer i dyktafonu po jego szczegółowym zbadaniu, w celu zdemaskowania sprawcy podsłuchu, jego zeznań nie można przyjąć za miarodajne. Niespójne są również zeznania wymienionego świadka z treścią wystąpienia J. P. w zakresie tego, które z nich miało strącić dokumenty z biurka, dzięki czemu odkryto zainstalowane urządzenie nagrywające. Świadek P. zeznała bowiem, iż to ona strąciła dokumenty ze swojego biurka, zaś K. S. wywodził, że to za jego przyczyną dokumenty te znalazły się na podłodze. Wreszcie nie wykazano w niniejszym postępowaniu, w jakim celu to akurat powód miał zakładać



podsluch w gabinecie dyrektora organizacyjnego skoro, jak wszystkie przesłuchane w sprawie osoby zgodnie zeznają, był on, jako zastępca dyrektora technicznego jedną z najważniejszych osób w firmie, miał dostęp do najważniejszych danych przechowywanych przez pracodawcę i gdyby chciał ujawnić tajemnicę przedsiębiorstwa, w istocie nie musiałby korzystać z urządzeń podsłuchowych. W świetle powyższych ustaleń Sąd przyjął za prawdziwe twierdzenia powoda, zgodnie z którymi miał on powziąć informację o swoim planowanym zwolnieniu i dowodach na to znajdujących się na urządzeniu podsłuchowym zamontowanym w gabinecie J. P., z anonimowej informacji sporządzonej na kartce papieru na komputerze umieszczonej w folii i wetkniętej za wycieraczkę służbowego auta, z którego korzystał, a zaparkowanego pod jego domem. Miejsce jego zamieszkania było, bowiem faktem znanym wielu osobom w firmie, podobnie, jak to, iż jeździ opisanym znakami firmowymi samochodem służbowym. Wiaryg... wiarygodne wydaje się, zatem, iż powodowany ciekawością udał się do przedmiotowego, niewielkich rozmiarów gabinetu, który nie był zamykany na klucz i do którego mógł wejść każdy z firmy, a po sprawdzeniu z progu drzwi okoliczności, iż pod biurkiem faktycznie jest jakieś urządzenie, wszedł i odkleił istotny przedmiot, po czym zabrał go ze sobą w celu sprawdzenia zawartości. Bez większego znaczenia zdaniem Sądu jest początkowa rozbieżność pomiędzy datą wskazywaną przez powoda, jako moment znalezienia kartki z informacją, a datą widoczną, na zaję... na zarejestrowanym nagraniu. Istotnie powód mógł nie pamiętać dokładnie, kiedy to miało miejsce, skoro na początku nawet nie był pewien, czy ktoś nie zażartował sobie z niego w ten sposób. Ważne jest to, że z całą stanowczością powód twierdzi, iż do gabinetu J. P. udał się w tym samym dniu, w którym przed udaniem się do pracy znalazł przedmiotową informację wraz z mapką sytuacyjną. Sąd dał wiarę również twierdzeniom powoda, iż czuł się i był osobą niewygodną dla zarządzających firmą, nie tylko ze względu na swoją nieustępliwość w zabieganiu o przestrzeganie przepisów BHP u strony pozwanej, co potwierdził w swoich zeznaniach także świadek A. C., ale przede wszystkim ze względu na ujawnienie nieprawidłowości w zarządzaniu firmą, co było przedmiotem jego spotkania z prezesem strony pozwanej C. S. w czerwcu 2011 roku, której to okoliczności strona pozwana nie zaprzeczyła. Nie bez znaczenia wydaje się również brak dobrych relacji powoda z J. P., ze względu na zastrzeżenia powoda, co do zasadności współpracy strony pozwanej z firmą (...), którego efektem było spotkanie tych osób z prezesem firmy w towarzystwie tłumacza języka niemieckiego, podczas którego przedstawiono powodowi zastrzeżenia, co do jego współpracy z dyrektorem organizacyjnym, a które to spotkanie (ostatecznie zakończone pomyślnie dla G. K.), powód potraktował, jako próbę zwolnienia go z pracy z jego winy. Nie bez znaczenia jest również i to, że- jak zeznała świadek P.- podczas wręczania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie pokazano mu zarejestrowanego nagrania z dnia 5 grudnia 2013 roku. Powód nie wiedział, zatem, co tak naprawdę zostało nagrane i kiedy kamery zostały zamontowane. Gdyby to powód zainstalował przedmiotowe urządzenie prawdopodobnie nie wniósłby pozwu w niniejszej sprawie, nie mając kompletnej wiedzy o tym, czy kamery nie zarejestrowały także momentu montażu dyktafonu. Rozważając powyższe Sąd uznał, iż strona pozwana nie wykazała, by to powód nielegalnie zamontował urządzenie podsłuchowe w gabinecie przełożonego, narażając pracodawcę na szkodę poprzez możliwość ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszeniem dóbr osobistych przełożonego oraz podejrzeniem popełnienia przestępstwa z art. 267 paragraf 3 Kodeksu karnego, która to okoliczność nie została potwierdzona także w postępowaniu prowadzonym pod nadzorem Prokuratora Rejonowego w D. w sprawie sygnatura RSD 163/14, a tym samym, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, dlatego też brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 paragraf 1 punkt 1 Kodeksu pracy. Uwzględniając powyższe rozważania Sąd uznał roszczenie powoda za uzasadnione i na podstawie przepisu art. 56 paragraf 1 Kodeksu pracy zasądził mu należne odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami stosownie do przepisu art. 481 paragraf 1 Kodeksu cywilnego, przyjmując jednak, jako dzień wymagalności roszczenia następnego dzień po wezwaniu do zapłaty, to jest po doręczeniu pozwu, co wiązało się z koniecznością oddalenia roszczenia o odsetki w pozostałym zakresie. Na podstawie art. 113 ustęp 1 Ustawy z dnia 28 lipca z 2005 roku, o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, stronę pozwaną obciążano kosztami opłaty sądowej w kwocie 1.020 złotych, od której powód, jako pracownik, był zwolniony. Zgodnie z przepisem art. 98 paragraf 3 kpc, w związku z art. 99 kpc do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazane przez Sąd osobistego stawiennictwa. Wedle przepisu art. 98 paragraf 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, koszty procesu. W związku z tym, że strona pozwana przegrała w całości proces, należało ją obciążyć obowiązkiem zwrotu na rzecz powoda kosztów procesu, na które składa się wynagrodzenie zawodowego

pełnomocnika procesowego w kwocie 60 złotych. Na mocy przepisu art. 477(2) paragraf 1 kpc, Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia. (...)

[koniec części 00:52:23.777]