

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 13 października 2017r. E. W. (1) domagała się:

- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego pracodawcy (...) spółki akcyjnej w G.

a) kwoty 23 493,69 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

b) kwoty 23 493,69 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

- sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy poprzez wskazanie, że nastąpiło ono za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, nadto zaś kosztów procesu.

Powódka kwestionowała prawdziwość przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy w postaci ujawnienia osiągniętych u nowego pracodawcy zarobków byłego pracownika spółki podnosząc, iż w istocie pozwana kierowała się warunkowaną zamiarem obniżeniem kosztów zatrudnienia koordynatorów wolą wyeliminowania jej z zespołu bez konieczności płacenia odprawy i wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Wskazywała, iż rozmowa o zarobkach byłego członka zespołu miała miejsce w gronie osób posiadających tożsame uprawnienia w zakresie informacji niejawnych i mających styczność z jego odcinkami płac, a sama kwota znana jej z informacji tego właśnie współpracownika wskazana była przez nią w sposób szacunkowy. (k. 2 – 7)

Pozwana (...) spółka akcyjna w G. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na od powódki kosztów procesu wskazując, iż E. W. (1) określiła w dniu 15 września 2017r. w pokoju operatorów aktualne wynagrodzenie byłego pracownika nie szacunkowo, a bardzo dokładnie, a choć grono obecnych przy tym osób miało dostęp do danych przetwarzanych na zlecenie podmiotu zatrudniającego tego pracownika, to jednak dostęp ten zastrzeżony był na potrzeby wykonywania obowiązków tj. porównywania prawidłowości wydruków z plikiem wzorcowym (k. 47 – 53).

W toku postępowania powódka rozszerzyła powództwo domagając się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 9735,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu tytułem dodatkowego odszkodowania dochodzonego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. (k. 211 – 214)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w rozszerzonym zakresie. (k. 257, 269 – 271)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

(...) spółka akcyjna w G. prowadzi działalność gospodarczą związaną z korespondencją masową, polegającą na przyjmowaniu od podmiotów zewnętrznych zleceń na świadczenie usług takich jak drukowanie, pakowanie oraz wysyłka druków spersonalizowanych zawierających dane osobowe lub tajemnice ustawowo chronione, w szczególności faktur, wyciągów bankowych, bilingów telefonicznych, odcinków wynagrodzeń i deklaracji podatkowych. Usługi te realizowane są za pomocą wewnętrznej jednostki organizacyjnej spółki pod nazwą Pion (...) Masowej.

Niesporne

Pozwana świadczy wskazane usługi m.in. na rzecz Grupy (...) spółki akcyjnej w P. w zakresie drukowania i kopertowania odcinków wynagrodzeń pracowników tejże spółki.

Niesporne

E. W. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce (w tym u jej poprzedników prawnych) od 17 lutego 1997r., przy czym od 1 lipca 2017r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Od 1 maja 2011r. zajmowała stanowisko koordynatora zmiany.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 3 cz. C akt osobowych powódki (k. 13), umowy o pracę – k. 1, 8 cz. B akt osobowych powódki

Do jej obowiązków na tym stanowisku należało organizowanie i nadzorowanie pracy operatorów Pionu (...) Masowej.

Niesporne

Operatorzy, o jakich mowa, mają dostęp do dokumentów, które są przesyłane przez klientów pozwanej w formie elektronicznej, a potem drukowane i kopertowane. Obejmuje to również dane w odcinkach wynagrodzeń osób zatrudnionych w Grupie (...) S.A. w P..

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 297 – 300 w zw. z k. 130-131, 141, wydruki pdf k.253-256, zeznania świadków: M. J. k 262-264, J. D. k. 264-266

Jednym z operatorów pracujących u pozwanej był D. R., który od lipca 2017r. zmienił zatrudnienie podejmując pracę w Grupie (...) S.A. w P..

Jeszcze będąc pracownikiem pozwanej, D. R. powszechnie informował współpracowników (z różną dokładnością, także kwotowo) o wysokości wynagrodzenia, które będzie otrzymywał u nowego pracodawcy. Generalnie wskazywał, iż już na początku będzie miał zatrudnienie takie jak u pozwanej przy mniejszym zakresie obowiązków.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 297 – 300 w zw. z k. 130-131,k.141, zeznania świadków: P. M. k. 138-142, A. S. k. 180-183, P. K. k. 183-185, J. M. k. 183, K. K. (1) k. 185, H. J. k. 260-261, K. K. (2) k. 261-262, M. J. k 262-264

Odchodząc z pozwanej spółki (...) wyraził wolę okazjonalnego „dorabiania” u dotychczasowego pracodawcy, jeśli harmonogram obowiązków w nowym zakładzie mu na to pozwoli. We wrześniu 2017r. z uwagi na niedobór pracowników pozwana zaproponowała D. R. świadczenie na jej rzecz usług w weekend 8-9 września 2017r. Pomimo wstępnego wyrażenia zgody na tę propozycję, wymieniony w ustalonym czasie nie stawił się w spółce.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 297 – 300 w zw. z k. 130-131,141, zeznania świadka A. S. k. 180-183

Podczas rozmowy w pokoju operatorów we wrześniu 2017r. E. W. (1) w nawiązaniu do tej sytuacji wyraziła zdziwienie, że D. R. nie skorzystał z możliwości zarobienia dodatkowych pieniędzy. Podała wówczas kwoty jego wynagrodzenia u nowego pracodawcy dodając, że „zamienił stryjek siekierkę na kijek”. Rozmowa miała miejsce w czasie przekazywania zmiany, a w pomieszczeniu znajdowali się jedynie operatorzy oraz drugi koordynator - A. S..

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 297-300 w zw. z k. 130-131,, zeznania świadków: A. S. k. 180-183, P. K. k. 183-185

E. W. (1) zapoznała się z danymi co do zarobków D. R. w Grupie (...) S.A. w P. przeglądając jego odcinki płacowe.

Dowód: przesłuchanie powódki w charakterze strony k. 297-300 w zw. z k. 130-131,141,

Jednym z operatorów, który nie pozostawał obecny podczas całej rozmowy, ale znalazł się w pokoju w chwili wypowiedzi powódki był T. K..

Poinformował on o tej wypowiedzi za pośrednictwem komunikatora internetowego, D. R..

Dowód: zeznania świadków D. R. k. 132-135, T. K. k. 258-260

Ten z kolei poprzez sms poinformował P. M. – dyrektora pionu komunikacji masowej w pozwanej o podawaniu i komentowaniu przez powódkę jego aktualnych zarobków, o których ta ma wiedzę z „przechodzących” przez spółkę dokumentów płacowych. W wiadomości tej wyraził też oburzenie i zaniepokojenie sytuacją, podkreślając, że doszło do rozpowszechnienia informacji chronionych ustawą o ochronie danych osobowych i zwrócił się o wyciągnięcie odpowiednich konsekwencji wobec E. W. (1) oraz poinformowanie go o przyjętym rozwiązaniu sprawy. Wyraził też nadzieję, że sytuacja nie zostanie zbagatelizowana. Podał, że analogiczną wiadomość wysłał do P. P. - dyrektora oddziału produkcji.

W związku z informacją D. R. odbyło się w dniu 18 września 2017r. spotkanie, w którym uczestniczyli D. R., T. K., P. M. i P. P.. W trakcie spotkania T. K. potwierdził, że E. W. (1) wskazała dokładnie kwotowo dwa wynagrodzenia D. R.. Zarówno D. R. jaki i T. K. zaprzeczyli, jakoby pozostawali w konflikcie z powódką.

W notatce ze spotkania jako osoby obecne podczas zdarzenia w pokoju operatorów wskazano J. B. i K. L.. Wedle notatki zdarzenie miało zostać jeszcze zweryfikowane przez zapis monitoringu video w celu ustalenia jego daty, ponieważ T. K. jej nie podał.

Dowód: wydruk wiadomości sms - k. 78, notatka służbowa z dnia 18.09.2017r. k. 79, zeznania świadków: D. R. k. 132-135, P. P. k. 135-138, P. M. k. 138-142, T. K. k. 258-260

Na powyższej rozmowie zakończyło się postępowanie wyjaśniające prowadzone przez pracodawcę. Nie zweryfikowano uzyskanej od T. K. informacji ani przez rozmowę z powódką ani innymi operatorami i drugim koordynatorem.

Niesporne, nadto zeznania świadków: P. P. k. 135-138, P. M. k. 138-142

Zdarzenie z udziałem E. W. (2) zostało zgłoszone jako incydent w rozumieniu obowiązującej w spółce (...).

Dowód: zgłoszenie incydentu k. 80-81, zeznania świadka P. M. k. 138-142

Obowiązujący w tym czasie u pozwanej regulamin pracy wymieniał wśród podstawowych obowiązków pracownika zachowanie w tajemnicy i ochronę przed nieuprawnionym ujawnieniem informacji niejawnych, informacji chronionych oraz informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz niewykorzystywanie ich w innym celu niż do wykonania obowiązków wynikających z umowy o pracę, a nadto nieujawnianie i nieudostępnianie ich osobom nieupoważnionym w jakiegokolwiek formie, zarówno w czasie zatrudnienia jak i okresie 5 lat po jego ustaniu.

Niesporne, nadto regulamin pracy – k. 18 – 26

Wprowadzony w spółce (...) ochrony i klasyfikacji informacji zobowiązywał w tym czasie pracowników do nieujawniania informacji stanowiących tajemnicę spółki czyli nieujawnionych do wiadomości publicznej informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych spółki lub innych informacji posiadających wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności, w tym m.in.: danych klientów spółki oraz do ochrony informacji chronionych w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów. Te ostatnie mogą być udostępniane pracownikowi spółki w okresie zatrudnienia wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania przez niego pracy na danym stanowisku.

Dowód: Regulamin ochrony i klasyfikacji informacji k. 69-77

E. W. (1) w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce zobowiązała się do zachowania w tajemnicy danych osobowych, do których będzie miała dostęp w związku z wykonywaniem obowiązków umownych oraz sposobów zabezpieczeń tych danych, zarówno w trakcie trwania umowy jak i po jej zakończeniu. Została zapoznana z funkcjonującą w spółce polityką bezpieczeństwa i Instrukcją zarządzania systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych oraz odbycie przeszkolenia z zakresu przepisów ochrony danych osobowych.

Dowód: potwierdzenie odbycia szkoleń – załącznik do oświadczenia o rozwiązaniu umowy – karta następną po k. 2 w cz. C akt osobowych (k. 12)

W dniu 22 września 2017r. rozwiązano z E. W. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W doręczonym wówczas pracownicy pisemnym oświadczeniu pracodawcy jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku przestrzegania Regulaminu Pracy – zapisów rozdziału III paragraf 2 pkt 3 dotyczących zachowania w tajemnicy informacji niejawnych oraz chronionych poprzez ujawnienie publicznie (w pokoju operatorów) informacji o zarobkach byłego pracownika spółki (...), otrzymywanych u obecnego pracodawcy Zakładów (...) ustalone na podstawie informacji od wymienionego oraz pisemnie potwierdzone przez jednego z pracowników. Jak zaznaczono działanie adresatki oświadczenia naraziło spółkę na możliwość wystąpienia szkody w postaci: naliczenia przez zleceniodawcę kary za naruszenie warunków umowy tj. ujawnienie danych osobowych, utraty przez niego zaufania do spółki, utraty zlecenia od klienta polegającego na usłudze wydruku masowego odcinków płacowych dla około 2,5 tysiąca pracowników.

Oświadczenie, o jakim mowa wręczone zostało E. W. (1) przez P. M. w obecności P. P. i pracownika działu HR M. M.. E. W. (1) potwierdziła wówczas, że miała dostęp do danych obejmujących wysokość aktualnego wynagrodzenia D. R..

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy k. 2 cz. C akt osobowych powódki (k. 11), przesłuchanie powódki - k. 297 – 300 w zw. z k. 130-131,141, zeznania świadków: P. M. k. 138-142, P. P. k. 135-138, M. M. k. 177-179

Już po rozwiązaniu umowy o pracę prowadzone było przez członków związku zawodowego postępowanie mediacyjne pomiędzy E. W. (1) a byłym pracodawcą. Podczas spotkania w dniu 23 października 2017r. w obecności J. W. i M. M. powódka przyznała, iż opisana w notatce z dnia 18 września 2017r. sytuacja miała miejsce, ale przy innym składzie osobowym obecnych, nadto zaś nie doszło do wskazania dokładnej kwoty zarobków D. R..

Ostatecznie pracodawca zaproponował zmianę sposobu rozwiązania umowy na porozumienie stron i wypłatę 6000 zł, na co powódka nie przystała.

Dowód: e - mail z dnia 06.10.2017r. k. 82, pismo z dnia 05.10.2017r. k. 83, e – mail z dnia 13.10.2017r. k. 84, pismo z dnia 11.10.2017r. k. 85, notatka ze spotkania z dnia 23.10.2017r. k. 86-87, e - mail k. 88, pismo z dnia 27.10.2017r. k. 89, e - mail z dnia 30.10.2017r. k. 90, pismo z dnia 30.10.2017r. k. 91, zeznania świadka M. M. k. 177-180

W spółce zdarzały się w przeszłości incydenty ujawnienia danych chronionych, jednak nie skutkowały one zwolnieniami pracowników.

Dowód: zeznania świadków: P. P. k. 135-138, P. M. k. 138-142, A. S. k. 180-183, M. J. k. 262-264, J. D. k. 264-266, przesłuchanie powódki k. 297-300

Od 25 września 2017r. E. W. (1) była niezdolna do pracy z uwagi na stan zdrowia psychicznego – zaburzenia adaptacyjne, które wiązała ze zwolnieniem z pracy. Aktywnie jednak poszukiwała nowego zatrudnienia składając aplikację i przysyłając cv oraz biorąc udział w kilku rozmowach kwalifikacyjnych.

Zatrudnienie podjęła ostatecznie w dniu 30 stycznia 2018r. na podstawie umowy zlecenia. Do dnia poprzedzającego podjęcie pracy otrzymywała zwolnienia lekarskie.

Dowód: druki (...) k. 108-110, 216 – 218, dokumentacja medyczna k. 111, 215, pismo ZUS/O z dnia 27.10.2017r. k. 219, korespondencja e – mail - k.220-226, 228-229, 238-240, cv k.227-227v., wydruki stron internetowych k. 230-235, umowa zlecenia k. 236-237, zeznania świadka I. W. k. 295-296, przesłuchanie powódki k. 297-300

Wynagrodzenie E. W. (1), liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wynosi 7850,60 zł.

Niesporne - wyliczenie pozwanej k. 68

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się częściowo uzasadnione.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Za takie naruszenie pozwana uznała ujawnienie przez powódkę w pokoju operatorów wysokości aktualnych zarobków byłego pracownika, zatrudnionego obecnie u pracodawcy będącego jej zleceniodawcą w zakresie druków i kopertowania dokumentów płacowych.

Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym stanowi najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób ustania stosunku pracy. Jego zastosowanie uzasadnia wyłącznie takie przewinienie, które ma charakter poważny, dokonane zostało z winy pracownika i godzi w jego podstawowe obowiązki pracownicze. Zarówno w literaturze przedmiotu jak i orzecznictwie sądowym panuje powszechny pogląd, iż z uwagi na charakter i skutki rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać jedynie takie zachowanie, które cechuje znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia wyboru tej formy rozwiązania umowy (m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 456/98, OSNP 2000/1/25 oraz z dnia 9 grudnia 1976r., I PRN 111/76, niepubl.).

Powódka nie kwestionowała tego, iż w istocie uczestniczyła w rozmowie w pokoju operatorów, podczas której to rozmowy podała wysokość zarobków D. R. opatrując ją komentarzem „zamienił stryjek siekierkę na kijek”. Zaprzeczała jedynie dokładnemu określeniu kwoty oraz jej odczytywaniu w chwili rozmowy z dokumentów płacowych. W oświadczeniu pracodawcy nie ma jednak mowy o szczegółach sytuacji, które zostały E. W. (1) przybliżone dopiero w postępowaniu mediacyjnym. Powyższe prowadzi do uznania, iż wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny nie sposób uznać, jak chciałaby powódka, za nieprawdziwą. O nieprawdziwej przyczynie rozwiązania umowy można byłoby mówić wówczas, gdyby pracodawca wskazał na zdarzenie nie mające miejsca w rzeczywistości.

Ujawnienie aktualnych zarobków byłego pracownika w sytuacji dostępu powódki w ramach obowiązków zawodowych do bieżącej dokumentacji płacowej wymienionego co do zasady mogło być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków zawodowych. Pracownik jest obowiązany przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie (art. 100 § 2 k.p.), obowiązek zachowania w tajemnicy danych wynika zaś w sposób wyraźny z aktów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej warunkowanych obowiązującym powszechnie w tym zakresie prawem. Zachowanie w tajemnicy danych zawartych w przetwarzanej dokumentacji było (i jest) podstawowym obowiązkiem operatorów i koordynatorów, a ujawnienia takich danych naraża spółkę na utratę zaufania kontrahentów, a nawet rezygnację przez nich z dalszej współpracy. Stanowi zatem zagrożenie interesów pracodawcy, zwłaszcza w sytuacji, gdy informacja o ujawnieniu danych dotrze, co miało miejsce w tej sprawie, do osoby, o której dane chodzi.

Wystąpienie zdarzenia wskazanego w oświadczeniu pracodawcy i możliwość zakwalifikowania tego typu zdarzenia jako ciężkiego naruszenie obowiązków pracowniczych nie przesądza jednak jeszcze o prawidłowości rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

W niniejszej sprawie pracodawca wskazywał na podanie przez powódkę bardzo dokładnej wysokości zarobków D. R. z dwóch miesięcy. Przyjmując, iż w istocie w ten sposób powódka określiła wynagrodzenie byłego współpracownika w obecności innych osób, uznać należałoby raczej rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie za prawidłowe. Takiej oceny nie mogłaby zmieniać potencjalna możliwość wglądu uczestniczących w rozmowie osób w dokumenty płacowe D. R.. Dokumenty takie nie powinny być bowiem przeglądane dowolnie, a tylko w ramach kontroli wydruków, co do zasady zatem w pojedyncze odcinki wgląd miał tylko operator, który w danej chwili nadzorował ich wydruk i kopertowanie. Nadto kontrola nie dotyczyła sprawdzania zapisów każdego wydruku (poszczególnych danych), a raczej tego, czy jest czytelny, czy nie dochodzi do przesunięć – druku różnych dokumentów na tej samej karcie itp. Pozwana spółka, na której ciążył tu ciężar dowodu, nie wykazała jednak w sposób dostateczny, iż powódka podała innym

operatorom określone co do stu lub dziesięciu złotych, złotówki czy nawet grosza kwoty wynagrodzenia D. R.. Powódka zaprzeczała podaniu dokładnej kwoty zarobków byłego współpracownika. Choć oczywiście do jej zeznań należy podchodzić z ostrożnością z uwagi na wydatne zainteresowanie występującej z pozwem wynikiem tego postępowania, to jednak nie sposób ustalić w oparciu o zaprezentowane przez pozwaną dowody, jakie dokładnie informacje padły z ust pracownicy w pokoju operatorów. Z zaprezentowanych przez spółkę na okoliczność ujawnienia danych źródeł osobowych tylko jedna osoba - T. K. - uczestniczyła w zdarzeniu, pozostałe zaś, a to P. M., P. P. i D. R. czerpały o nich wiedzę od wymienionego. Zeznający w charakterze świadka T. K. wskazał jedynie, iż z ust powódki padły dwie kwoty, nie określił natomiast, w jakim stopniu były one dokładne. Świadek nie podał również, by kwoty te zapamiętał i przybliżył uczestnikom spotkania. W ocenie sądu nieprzekonujące są więc zeznania P. P. i P. M. w części dotyczącej podania przez T. K. na spotkaniu w dniu 18 września 2017r. wysokości tych kwot, tym bardziej, iż sumy nie zostały one odnotowane w notatce ze spotkania, a wymieniony nie potrafił wówczas precyzyjnie wskazać ani osób obecnych przy zdarzeniu ani daty zdarzenia. Nie wydaje się prawdopodobne, by bez wglądu w dokumenty świadek zapamiętał wysokość kwot, jakie padły, a nie zapamiętał innych łatwiejszych do zapamiętania, a wyżej wskazanych okoliczności. Wymieniona w notatce ze spotkania okoliczność podania przez powódkę bardzo dokładnych kwot zarobków D. R. nie znalazła potwierdzenia w zeznaniach innych osób obecnych w pokoju operatorów podczas wypowiedzi powódki, a to A. S. i P. K.. Pierwszy z tych świadków, choć wskazał, że jakaś kwota z ust powódki padła, to jednocześnie zaznaczył, iż nie towarzyszyło jej przeglądanie dokumentów w wersji papierowej ani elektronicznej. Tę ostatnią okoliczność potwierdził także P. K., który w ogóle nie wskazywał na wypowiedź powódki, a tylko rozmowę obecnych o zarobkach kolegi. W ocenie sądu nie wydaje się prawdopodobne, by powódka potrafiła z pamięci podać dokładną wysokość zarobków innej osoby, nawet jeśli miałyby do nich dostęp kilkanaście czy kilkadziesiąt minut wcześniej, o ile specjalnie ich się nie nauczyła, trudno zaś byłoby znaleźć racjonalny powód czy cel takiej nauki. Nie zostało zatem wykazane przez pozwaną, by ze strony E. W. (1) padły w istocie dokładne kwoty. Tymczasem akurat w realiach niniejszej sprawy dokładność oznaczenia zarobków D. R. nie pozostaje bez znaczenia.

Wiedzę o wysokości aktualnych zarobków byłego współpracownika powódka czerpała nie, a przynajmniej nie tylko z informacji D. R., ale i z jego odcinków placowych, których przeglądanie przyznała. Wypowiadając się w ich temacie E. W. (1) naruszyła zatem obowiązek zachowania w tajemnicy danych chronionych. Pamiętać jednak należy, iż D. R. jeszcze przed zmianą zatrudnienia nie czynił tajemnicy z przyszłych zarobków, a informował o nich współpracowników podając je także kwotowo. W istocie zatem jego przybliżone wynagrodzenie nie było tajemnicą dla operatorów i koordynatorów. W ocenie sądu nieprzekonujące są zeznania T. K. o nieposiadaniu wcześniej wiedzy o przybliżonej wysokości zarobków kolegi, skoro na informowanie o takich zarobkach wskazywali inni przesłuchani w sprawie operatorzy, a także koordynatorzy, w tym osoby będące nadal pracownikami pozwanej. Nie ma żadnych podstaw do uznania, by któraś z tych osób zainteresowana była rozstrzygnięciem niniejszego procesu na korzyść powódki kreując swoje zeznania w sposób niekorzystny dla pozwanej. Oczywiście istnieje możliwość, iż D. R. nie poinformował o zarobkach akurat T. K., jest ona jednak mało prawdopodobna w sytuacji, gdy już po ustaniu zatrudnienia tego pierwszego obaj panowie utrzymywali ze sobą kontakt, o czym świadczy przekazanie informacji o zdarzeniu. W związku z treścią zeznań H. J., K. K. (2), M. J., A. S., P. K., K. K. (1) uznać należało, iż D. R. udostępniał w zakładzie informację o przyszłych zarobkach, przy czym czynił to z różną dokładnością, czasem odwołując się do obecnego wynagrodzenia, a czasem wskazując je kwotowo. Sąd nie dał wiary D. R., iż kwot przyszłych zarobków kolegom z pracy nie podawał. W przeciwieństwie do A. S. czy P. K., wskazany świadek był zainteresowany określonym wynikiem sprawy. To bowiem on zainicjował postępowanie kontrolne, które zakończyło się zwolnieniem powódki. D. R. miał podstawy do niezadowolenia z zachowania powódki, komentowania jego wynagrodzenia niezależnie od wcześniejszych relacji, jakie go z E. W. (1) łączyły.

Wskazanie przez powódkę w przybliżeniu (bo dokładnego ich podania pozwana nie wykazała) wysokości aktualnych zarobków byłego współpracownika nie stanowiło w ocenie sądu dostatecznej podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym w sytuacji, gdy miało miejsce w obecności nie osób z zewnątrz, a pracowników zobligowanych do zachowania w tajemnicy danych chronionych mających wiedzę o przybliżonym poziomie tych zarobków. Wypowiedź powódki była wysoce niefortunna i nie powinna w ogóle paść, jednakże E. W. (1) nie działała z zamiarem ujawnienia chronionych danych, a tym bardziej nie liczyła się z możliwością wyrządzenia szkody

pracodawcy nie przewidując, iż treść rozmowy zostanie przez kogokolwiek ujawniona. Powódce trudno przypisać winę umyślną co do naruszenia obowiązku chronienia tajemnicy. Raczej za lekkomyślność uznać należy przybliżone odwołanie się do danych chronionych znanych w zbliżonym kształcie adresatom wypowiedzi. Powódka wypowiadając się co do wynagrodzenia D. R. miała podstawy pozostawać w przekonaniu, że odnosi się do okoliczności znanej obecnym od osoby, której dotyczy. Powódce można przypisać naruszenie obowiązków pracowniczych, jednak nie sposób uznać, by miało ono charakter ciężki i spowodowane było z winy umyślnej. W ocenie sądu dokonane przez D. R. zawiadomienie o zdarzeniu byłego pracodawcy warunkowało przede wszystkim niezadowolone z „obgadywania” go przez powódkę za jego plecami, nie zaś samo pozyskanie informacji o jego zarobkach przez byłych współpracowników, skoro sam zarobki takie ujawniał i skoro miał świadomość, że operatorzy mogą w ramach wykonywania obowiązków mieć wgląd do jego dokumentacji płacowej.

Zdaniem sądu zaistniała sytuacja (w wykazanym kształcie) dawała podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę, jednak nie w zastosowanym trybie. Gdyby pozwana nie przeprowadziła dość pobieżnie postępowania wyjaśniającego tj. nie poprzestała na informacji od jednej tylko osoby, a ustaliła i przesłuchała uczestników rozmowy, której datę T. K. mógł chyba przybliżyć, mogłaby rzetelnie stwierdzić co w istocie miało miejsce i jak powinno być ocenione. Wysłuchanie koordynatora czy innych operatorów nie musiało być prowadzone w taki sposób, by przybliżyć im szczegóły zdarzenia, o którym mogli nie wiedzieć, zresztą każda z tych osób zobligowana była w świetle regulacji zakładowych do zachowania informacji pozyskanych w ramach takiego wysłuchania w tajemnicy. Spółka wskazywała na wolę uniknięcia nagłośnienia zdarzenia (tak tłumaczyli zakres postępowania P. P. i P. M.), w efekcie jednak pozbawiła pracownicę możliwości jakiegokolwiek obrony przed najpoważniejszą w prawie pracy sankcją natychmiastowego zakończenia stosunku pracy.

Uznanie rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym z przyczyn wyżej opisanych za niezgodne z prawem czyniło zbyt dużym uwzględnienie szeregu wniosków dowodowych pozwanej, a to co do pozyskania wiadomości przesyłanych sobie przez D. R. i T. K., dokumentów dotyczących obecności pracowników w zakładzie we wrześniu 2017r. , dodatkowych dokumentów z postępowania mediacyjnego czy dokumentów dotyczących konsekwencji naruszeń bezpieczeństwa danych przez inne osoby w przeszłości. Zresztą ewentualne odmienne (łagodniejsze) potraktowanie takich naruszeń nie miałyby wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Pracodawca ma bowiem prawo do indywidualnej oceny zdarzenia oraz zastosowania właściwych w jego ocenie sankcji. Rolą sądu pozostaje jedynie ocena, czy w konkretnym przypadku sankcja taka była prawidłowa.

Konsekwencją przyjęcia, iż nie zachodziły podstawy do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania we wnioskowanej kwocie nieznacznie niższej niż trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Tak liczone wynagrodzenie stanowi bowiem podstawę do ustalania odszkodowania zgodnie z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U.2017.927).

Żądanie zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie od odszkodowania znajdujące oparcie w art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. podlegało uwzględnieniu jedynie częściowo. Pozwana pozostawała bowiem w opóźnieniu dopiero od dnia następnego po dniu doręczenia jej odpisu pozwu odpowiadającego wezwaniu do zapłaty. Do innego przyjęcia nie może prowadzić prowadzenie mediacji między stronami. Choć bowiem powódka domagała się wówczas od pracodawcy sześciokrotności wynagrodzenia, to nie zostało wykazane, by wskazywała odszkodowanie kwotowo. Tym samym oddalić należało żądanie odsetek za okres do dnia doręczenia pozwu.

Oddaleniu podlegały również pozostałe żądania pozwu.

E. W. (1) poza wynikającym z kodeksu pracy zryczałtowanym odszkodowaniem dochodziła także dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Możliwość zgłoszenia przez pracownika takiego żądania w przypadku rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia

27 listopada 2007r., SK 18/05. Jednak, o ile ciężar dowodu przy dochodzeniu przez pracownika odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. leży po stronie pracodawcy, o tyle zgłaszając dalsze żądanie odszkodowawcze na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego to pracownik ma obowiązek wykazać winę pracodawcy i bezprawność jego działania, jak również wysokość szkody, którą poniósł oraz związek przyczynowy między tą szkodą a niezgodnym z przepisami prawa rozwiązaniem umowy o pracę (art. 415 k.c., art. 471 k.c.).

Powódka powyższemu ciężarowi nie sprostowała. Po pierwsze, nie sposób zarzucić pracodawcy bezprawności działania, którą należy odróżnić od niezgodności rozwiązania umowy z prawem wskazanej w art. 56 k.p. W cywilistycznym ujęciu bezprawność polega na szczególnie kwalifikowanym zachowaniu pracodawcy, polegającym na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie pracodawca uzyskał informację o zdarzeniu, który co do zasady stanowić mogło podstawę do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Skorzystanie z takiego trybu zakończenia stosunku pracy, choć ostatecznie uznane przez sąd za nieprawidłowe, nie było w tych warunkach dowolne czy w sposób oczywisty nie znajdujące oparcia w obowiązujących regulacjach prawnych. Nie doszło do celowego, nieuzasadnionego oskarżenia pracownicy o zachowanie, które w ogóle nie miało miejsca. Po drugie powódka nie wykazała w sposób należyty wysokości poniesionej szkody. Tej bowiem nie można utożsamiać z wysokością utraconego wynagrodzenia w sytuacji, gdy powódka przez okres pozostawania bez pracy otrzymywała świadczenia z ubezpieczenia chorobowego (których wysokości nie udokumentowała). Świadczenia te częściowo rekompensowały powódce brak zarobków. Strata zaś wyraża się w rzeczywistej zmianie stanu majątkowego poszkodowanego i polega albo na zmniejszeniu się jego aktywów, albo na zwiększeniu pasywów. Zauważenia wymaga nadto, iż w ocenie sądu, co już nadmieniono, zachowanie powódki dawało podstawy do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy, a wypowiedź powódki, w związku z którą rozwiązano umowę nie powinna w ogóle paść. Komentowanie aktualnego wynagrodzenia byłego pracownika i ocena jego decyzji co do zatrudnienia dokonane przez przełożonego wobec podwładnych, ostatecznie ujawnione osobie, której dotyczyły, co wiązało się z ryzykiem nagłośnienia incydentu i utraty zaufania przez kontrahenta, pozwalały pracodawcy na rozwiązanie umowy w zwykłym trybie. Powódka w tej sytuacji i tak pozostałaby bez wynagrodzenia po 31 grudnia 2017r.

Niezasadnym było również żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie odmiennego od zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę. Świadectwo pracy winno potwierdzać rzeczywisty sposób rozwiązania umowy, nawet jeśli nie zachodziły podstawy do zastosowania tego sposobu. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za jego wypowiedzeniem. Na wydanie nowego świadectwa obejmującego takie wskazanie pracodawca ma 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu, co wynika z § 7 ust. 4 w zw. z § 7 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz. U 2018. 1289). Dopiero po upływie tego terminu pracownik może skutecznie domagać się wydania nowego świadectwa (nie sprostowania dotychczasowego).

Nie było wreszcie podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odprawy.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U.2018.1969) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy powyżej 8 lat. Wskazany przepis znajduje odpowiednie zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeśli u ich podstaw legły przyczyny nie dotyczące pracowników, stanowiące wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (art. 10 ust. 1 ustawy). Przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu ustawy, o jakiej mowa, mają najczęściej wymiar ekonomiczny, strukturalny, bądź technologiczny. Nie dotyczą one osoby pracownika, sposobu świadczenia przez niego obowiązków czy zachowania w zakładzie pracy. Nie wdając się w rozważania, czy ustawa może w ogóle znaleźć zastosowanie w przypadku rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, który okazał się niezgodny z prawem, wskazać należy, iż

zaistniały związane z zachowaniem powódki przesłanki warunkujące rozwiązanie umowy. Zakładając, iż decydując się na zwolnienie powódki pracodawca brał pod uwagę też potencjalne oszczędności, to nie można tych ostatnich uznać za czynnik jedyny. Rozwiązanie umowy nastąpiło bezpośrednio po powzięciu przez pozwanego wiadomości o zdarzeniu w pokoju operatorów, które to zdarzenie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych. Zaistniała zatem związana z osobą pracownicy przyczyna, która prowadziła pracodawcę (niezależnie od ewentualnych innych czynników) do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy. W tych warunkach zbytecznym było prowadzenie dowodów na okoliczności związane z premiowaniem w spółce. Należy raz jeszcze podkreślić, iż pracodawca nie wskazał przyczyny pozornej (nie mającej miejsca). Opisana w dyscyplinarce sytuacja z udziałem powódki zaistniała i była wystarczająca dla wypowiedzenia, co już przybliżono.

Zniesienie kosztów procesu nastąpiło na podstawie art. 100 k.p.c. Choć powódka przegrała proces w zakresie trzech z czterech zgłoszonych żądań za takim rozstrzygnięciem przemawiała okoliczność, iż w istocie nakład pracy pełnomocników pozostawał zbliżony do tego, który wystąpiłby przy dochodzeniu wyłącznie odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. Wskazać przy tym należy, iż wysokość stawek w sprawach zainicjowanych odwołaniami od oświadczeń o rozwiązanie stosunku pracy jest istotnie niższa niż w sprawach o odprawę czy odszkodowanie dochodzone na podstawie kodeksu cywilnego. To, przy uwzględnieniu, iż wszystkie żądania warunkowało rozwiązanie stosunku pracy w trybie ocenionym przez sąd za nieprawidłowy przemawiało za takim rozstrzygnięciem w przedmiocie kosztów.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2018.300.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, a koszty nieobciążające przeciwnika nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, która spowodowała ich powstanie. Obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu powstał po stronie powódki dopiero po rozszerzeniu żądania w związku z faktem, iż wartość przedmiotu sporu przekroczyła 50.000 zł. Powódka, wezwana do opłaty pod rygorem obciążenia nią w orzeczeniu kończącym sprawę, opłaty nie uiściła. Opłata sądowa od pozwu odpowiadająca kwocie 2837 zł (5% wartości przedmiotu sporu) została rozłożona na strony zgodnie z wynikiem postępowania (stopniem uwzględnienia żądania zapłaty).

Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c.

Stan faktyczny ustalono na podstawie powołanych przy konkretnych ustaleniach dowodów. Część z nich już omówiono. Przedstawione dokumenty, podobnie jak nieomówione zeznania części świadków korespondowały ze sobą i nie nasuwały wątpliwości.