

Sygn. akt VII P 710/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Grażyna Jagodzińska, Mirosław Siemieniuch
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 710/15

UZASADNIENIE

M. M. (1) wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w P., domagając się zapłaty odszkodowania z tytułu bezprawnego i bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 8.414,94 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a nadto zasądzenia od strony pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego. W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona w (...) Oddziale pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty do spraw ubezpieczeń od dnia 2 czerwca 2014 r., ostatnio za wynagrodzeniem 3.500,00 zł brutto, tj. 2.804,98 zł netto miesięcznie. W dniu 18 września 2015 r. pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: podejmowania czynności narażających Spółkę na szkodę, nieprzestrzegania obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, udostępniania danych klientów podmiotom konkurencyjnym, utraty zaufania pracodawcy, nieprzestrzegania dyscypliny i porządku pracy, podważania kompetencji i poleceń zarządu, nadużywania prawa do krytyki pracodawcy, nienależytego wykonywania obowiązków, wykorzystywania czasu pracy do załatwiania spraw prywatnych, bezprawnego wykorzystywania danych personalnych pracodawcy w celach prywatnych. Powódka stwierdziła, że podane przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie są prawdziwe, a ponadto

pozwana nie określiła w sposób precyzyjny i nie budzący wątpliwości zdarzeń, które miały być ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych. Podniosła, że nigdy jej nie przedstawiono zakresu obowiązków, a pomimo to pracowała z dużym zaangażowaniem, co miało wyraz w przyznawanych jej dodatkowych gratyfikacjach. Pozyskiwała nowych klientów dla pozwanej i cieszyła się uznaniem wśród klientów. Zarzuty strony pozwanej są bezpodstawne i oparte na nieprawdziwych danych. Ponadto w jej ocenie, nawet w przypadku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę po upływie jednego miesiąca od dnia powzięcia przez niego wiadomości o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za skutkiem natychmiastowym.

W odpowiedzi pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podano, że bezsporne jest, iż dnia 1 sierpnia 2014 r. strony zawarły umowę o pracę, która była następnie zmieniona aneksami z dnia 11 grudnia 2014 r. i 1 lipca 2015 r. Pozwana rozwiązała z powódką umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 k.p. Pozwana zwróciła uwagę, że powódka nie odniosła się w żaden sposób do zarzutów z wypowiedzenia, a więc tym samym potwierdziła je. Zarzuty w sposób precyzyjny i niebudzący wątpliwości wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, a są one konkretne, rzeczywiste i zasadne. Pozbawione znaczenia dla sprawy są twierdzenia powódki dotyczące rzekomego uznania klientów, jakim cieszyła się świadcząc pracę u pozwanej, gdyż nie ma to związku z rozwiązaniem umowy. Wbrew twierdzeniu powódki, jej praca nie była wykonywana rzetelnie. Wielokrotnie zdarzało się, że polisy, ubezpieczeniowe wyceniane przez powódkę zawierały błędy, czego konsekwencją było dopłacanie przez Spółkę do wysokości składki w taki sposób, aby klient nie dowiedział się o błędzie, za który odpowiedzialność finansową ponosiła Spółka. Powódka nie przestrzegała obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, obejmującego m.in. dane klientów, które stanowią bazę zapewniającą funkcjonowanie firmy. Bazy danych klientów i podmiotów gospodarczych stanowią bardzo cenne informacje, do których pozwana przywiązuje wielką wagę, czego świadomość miała powódka. Zapisy dotyczące tej kwestii znajdowały się również w umowie o pracę, pod rygorem dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy, zatem działania podejmowane przez powódkę, były działaniami podejmowanymi z pełną świadomością ich konsekwencji. Powódka w dniu 15 września 2015 r. przesłała dane klientów pracodawcy na swój prywatny adres poczty elektronicznej, mimo, że dane te stanowiły tajemnicę służbową. Zdawała sobie jednocześnie sprawę ze stwarzanego zagrożenia dla interesów pracodawcy. Naraziła tym samym pracodawcę na wykorzystanie danych przez osoby trzecie i pozbawiła je należytej ochrony. Pozwana podkreśliła, że pracuje w systemie transakcyjnym, przez co posiada niezwykle cenne dane, takie jak: imię, nazwisko, nr PESEL, nr i serię dowodu osobistego, adres zamieszkania, zakupione polisy, sposoby rozliczania i naliczania składki, skany dowodów rejestracyjnych pojazdów. Pozwana podała, że wielokrotnie zwracała powódcę uwagę na istotę programu i kategorycznie zabraniała pracownikom korzystania z systemu poza godzinami pracy oraz poza miejscem świadczenia pracy. Powódka pomimo ostrzeżeń, w dniu 26 maja 2015 r. przesłała na swój prywatny adres e-mail dane z loginami i hasłami do systemu operacyjnego pozwanej Spółki. Zakaz ujawniania danych klientów przez powódkę zarówno dla własnych potrzeb, jak i osobom trzecim, został określony w umowie o pracę – aneksie nr (...) z dnia 11 grudnia 2014 r. pod groźbą dyscyplinarnego ustania stosunku pracy i kary pieniężnej w wysokości 1/10 wynagrodzenia. Zachowanie powódki, polegające na całkowitym ignorowaniu skutków swojego działania dawało uzasadnioną podstawę do twierdzenia, że całkowicie utraciła ona zaufanie pracodawcy, jako pracownik ignorujący zasady poufności. Pozwana jako kolejny powód rozwiązania umowy podała fakt prowadzenia przez powódkę, pomimo kategorycznego zakazu, korespondencji z klientem firmy za pośrednictwem prywatnej skrzynki e-mail. Wielokrotnie uprzedzono, iż nie można korzystać z innej niż służbowej poczty, do której dostęp jest możliwy jedynie w miejscu świadczenia pracy. Podstawowym obowiązkiem pracowniczym na stanowisku zajmowanym przez powódkę, było przygotowywanie wyceny polisy, umowy i przedłożenie jej członkowi zarządu do podpisu. Pod tak przygotowaną polisą własnoręczny podpis musiał złożyć klient, jednak powódka, pomimo posiadanego wykształcenia, wbrew wszelkim regułom i zasadom prawa, zaproponowała i złożyła podpis na polisie ubezpieczeniowej za klienta. Pozwana wskazała, że działania powódki kwalifikują się jako przestępstwo fałszowania dokumentów, przez co powódka naraziła nie tylko siebie lecz również Spółkę, na odpowiedzialność karną i konsekwencje finansowe, jak również na utratę wizerunku. Dalej pozwana wskazała, że powódka udostępniła dane klientów podmiotom konkurencyjnym, co naraziło Spółkę na ryzyko powstania szkody. W dniu 21 sierpnia 2015 r. powódka przekazała dane klientów firmie (...), a konkretnie A. P.. Powódka udzielała informacji na

temat funkcjonowania Spółki i działań podejmowanych przez jej członków zarządu osobom trzecim, m.in. A. R., co doprowadziło do całkowitej utraty zaufania i poddało w wątpliwość jej kompetencje. Pozwana wskazała również na inne zachowania powódki, m.in. na rozmowę z dnia 10 września 2015 r., kiedy to powódka przekazała pracownikowi konkurencyjnej firmy dane dotyczące strategii firmy i angażowanie się pozwanej w pewien niszowy pion ubezpieczeń. Zachowanie powódki było przejawem braku lojalności, dezorganizowało pracę i uniemożliwiało normalne funkcjonowanie zakładu pracy, w tym realizację jego zadań. Powódka bez zgody pracodawcy wygenerowała u kontrahenta w systemie pozwanej zniżkę dla siebie przy zawarciu umowy ubezpieczenia, która pozbawiła firmę możliwości naliczenia prowizji od zawartej umowy. Tym samym, powódka pozbawiła pozwaną możliwości zysku, albo wykorzystania ewentualnie udzielonej zniżki w inny, dogodny dla niej sposób. Pracodawca wskazał także, że powódka pomimo treści umowy i wymiaru czas pracy w godzinach od 8:00 do 16:00 oraz pomimo wielu upomnień, nagminnie spóźniała się do pracy w okresie od 21 sierpnia do 18 września 2015 r. Pozwana wskazała, że z jej wycieńczenia wynika, że w przeciągu jednego miesiąca pracy w wyniku spóźnień, powódka nie pracowała przez ponad trzy godziny. Powódka prezentowała postawę odmowną co do podporządkowania się poleceniom pracodawcy w przedmiocie organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy i nie wykorzystywała czasu pracy na realizowanie powierzonych jej obowiązków, wynikających z zawartej umowy o pracę. Często zdarzało się, że bez usprawiedliwienia i bez uzyskania zgody członków Zarządu, bądź przełożonych, powódka opuszczała stanowisko pracy w zakresie czasowym przekraczającym dozwoloną przerwę w czasie pracy. Jako kolejny zarzut pozwana wskazała, że w trakcie świadczenia pracy przez powódkę wielokrotnie dochodziło do sytuacji, gdy w obecności innych pracowników powódka kwestionowała decyzje podejmowane przez Zarząd. W okresie od 21 sierpnia do 19 września 2015 r. prawie codziennie miały miejsce niewłaściwe komentarze w obecności pracownika P. B.. Pozwana podkreśliła, że tego typu zachowanie poddawało w wątpliwość kompetencje i autorytet członków Zarządu. Pozwana podała, że powódka kwestionowała również decyzje personalne, jak i biznesowe Zarządu, bezpodstawnie rozpowszechniała nieprawdziwe informacje naruszające dobre imię członków Zarządu. Powódka również w stosunku do członków Zarządu, którzy wydawali jej polecenia służbowe, kierowała niewłaściwymi komentarzami, często używając przy tym wulgaryzmów i nie potrafiła zastosować się do poleceń, postępując wbrew poleceniom służbowym. W czasie pracy załatwiała swoje prywatne sprawy, przekraczając przy tym czas przeznaczony na przerwę w pracy. Powódka nie wykazywała się w pracy należytym zaangażowaniem, jej częste przerwy w pracy doprowadziły do dezorganizacji pracy i powodowały obniżenie sprawności działania Spółki, a nadto wzbudzały wątpliwości co do rzetelności wykonywanych obowiązków. Powódka bezprawnie uzyskała i wykorzystywała dane personale prokurenta pozwanej, a także podawała się za B. K., celem uzyskania danych dotyczących usług u operatora sieci komórkowej. Efektem tego było złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Pozwana zaprzeczyła aby powódka wykonywała swoją pracę z zaangażowaniem i naleźycie. Pozwana zaprzeczyła też jakoby powódka nie znała swojego zakresu obowiązków, gdyż została o nim poinformowana, a żaden przepis prawa nie zobowiązuje pracodawcy do pisemnego podania pracownikowi zakresu obowiązków i czynności. Taki brak nie stanowi przesłanki, która uwalniałaby pracownika od wykonywania poleceń służbowych, a w przypadku jakichkolwiek wątpliwości pracownik powinien podjąć wszelkie możliwe starania prowadzące do zapoznania się z wykonaniem obowiązków.

Sąd ustalił, co następuje:

M. M. (1) była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w P. na podstawie umowy o pracę nr (...) z dnia 30 maja 2014 r. na okres próbny od 2 czerwca do 31 lipca 2014 r. na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.800,00 zł brutto. Miejszem wykonywania pracy powódki była B., ul. (...); obowiązywał czterdziestogodzinny tydzień i ośmiogodzinny dzień pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Powódka w oświadczeniu z dnia 2 czerwca 2014 r. potwierdziła, że została zapoznana z treścią obowiązującego w firmie regulaminu pracy i zobowiązała się do przestrzegania tajemnicy służbowej, porządku i dyscypliny pracy, nie ujawniania osobom trzecim wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników. W dniu 1 sierpnia 2014 r. pozwana Spółka zawarła z powódką kolejną umowę o pracę – na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2014 r. Powódka dalej miała zajmować stanowisko specjalisty ds. ubezpieczeń w B., za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.500,00 zł brutto. Aneksami z dnia 11 grudnia 2014 r. strony dodały nowe uzgodnienia do umowy o pracę, zgodnie z którymi powódka była zobowiązana do zachowania w tajemnicy wszystkich spraw, z którymi zetknęła się w związku z zatrudnieniem, w

szczególności tajemnicy handlowej i przedsiębiorstwa. Powódka przyjęła także do wiadomości, że jej praca może być kontrolowana przez pracodawcę za pomocą zainstalowanego systemu monitoringu lub innych środków zapisu, jak również to, że sprzęt firmowy, a w szczególności komputery, są pod stałym nadzorem administracyjnym. Nowe postanowienia przewidywały także m.in., iż pracownik po ustaniu stosunku pracy zwróci wszelkie dokumenty i inne materiały jakie zebrał, sporządził, opracował, włączając w to odpisy, kopie, zapisy na nośnikach danych w terminie do dnia ustania stosunku pracy, jak również oświadczenie, iż pracownik nie używa udostępnionych przez pracodawcę loginów i haseł do celów prywatnych, ani po godzinach pracy. W aneksie znalazły się także postanowienia dotyczące zakazu kopiowania i przesyłania na nośniki zewnętrzne danych firmowych do celów niezwiązanych z zadaniami powierzonymi przez pracodawcę, pod rygorem dyscyplinarnego ustania stosunku pracy, jak również zobowiązanie pracownika do nieujawniania danych osobowych przetwarzanych w celach zawarcia umów ubezpieczenia osobom trzecim, ani dla własnych potrzeb, pod rygorem dyscyplinarnego ustania stosunku pracy oraz kary pieniężnej w wysokości 1/10 otrzymywanego wynagrodzenia. W aneksie zobowiązano pracownika do przestrzegania czasu pracy – od godziny 8:00 do 16:00. W dniu 1 lipca 2015 r. strony zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, którym zmieniono miesięczne wynagrodzenie powódki, podnosząc je do kwoty 3.930,00 zł brutto. Powódka nigdy nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków, choć wiedziała co do nich należało z ustnych poleceń przełożonych. Dopuszczono ją do pracy bez zaświadczenia lekarskiego o zdolności do jej wykonywania. We wrześniu 2015 r. wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent na urlop wynosiło 4.378,32 zł brutto.

Dowód: umowa o pracę nr (...) z 30.05.2014 r. – k. 6, informacja dla pracownika z 2.06.2014 r. – k. 7, oświadczenie – k. 8, umowa o pracę nr (...) z 1.08.2014 r. – k. 10, aneks nr (...) do umowy o pracę z 11.12.2014 r. – k. 11, zeznania powódki – k. 142, oświadczenie pracodawcy – k. 37 akt sprawy; aneks do umowy o pracę nr (...) z 1.07.2015 r. – akta pracownicze.

Powódka pracowała w biurze przy ul. (...) w B., w którym swoje stanowisko pracy miała vis-à-vis druga pracownica pozwanej – P. B., także zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń. Przełożonymi pracowników pozwanej Spółki byli członkowie Zarządu A. i P. K.. Ich matka B. K. była odpowiedzialna za rozliczenie czasu pracy i to z nią pracownicy mieli konsultować wszelkie zwolnienia i wyjścia oraz spóźnienia. Obie zatrudnione pracownice miały zajmować się zadaniami biurowymi, przygotowaniem umów i polis, ofertowaniem ubezpieczeń na podstawie posiadanych informacji, czerpanych z poprzednich, ubiegłorocznych polis, albo podanych przez pracodawcę danych. Czasami pracownice miały klientów zdobytych wyłącznie poprzez własne starania. Pracownice miały świadomość, że pracodawca w sposób szczególny kładzie nacisk na to, aby z firmy w żadnej sposób nie wyprowadzać danych osobowych, dlatego też np. kontakt do kluczowych i najważniejszych klientów był znany tylko członkom Zarządu. Równie duży nacisk pracodawca kładł na korzystanie wyłącznie z poczty służbowej przez oprogramowanie zainstalowane na służbowych komputerach. Klucze do biura posiadali początkowo tylko A. i B. K., później dorobiono kolejny ich komplet, który otrzymała powódka. M. M. (1) jednakże z różnych powodów często spóźniała się do pracy oraz wychodziła wcześniej do domu. Sporadycznie przyczyną opóźnienia rozpoczęcia pracy było spóźnienie przełożonych, którzy czasami jako jedyni posiadali klucze do biura, czego przykładem był pierwszy dzień pracy powódki, kiedy czekała ok. 40 min. pod drzwiami biura na B. K.. Jedynie wyjątkowo pracownice musiały świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, np. w razie awarii sprzętu i raz, przez awarię skanera, gdy konieczne było zawarcie umowy ubezpieczeniowej tego konkretnego dnia, zostały po pracy 30 minut dłużej. Innym razem zdarzyła się sytuacja, gdy powódka musiała czekać na P. B., która z racji jej urlopu otrzymała na weekend klucze i spóźniła się do pracy. Powódka co do zasady sama ustalała harmonogram pracy, a gdy był natłok zadań i bliskie terminy umów, przesuwała niektóre zadania na kolejny dzień. W ramach wykonywanych obowiązków obie pracownice pozwanej dysponowały imionami, nazwiskami, adresami zamieszkania, numerami PESEL klientów, które miały za zadanie chronić. Pracownice w trakcie pracy często rozmawiały na różne tematy, także prywatne; zwykle były to krótkie rozmowy, jednak zdarzały się także dłuższe, dezorganizujące pracę, których inicjatorką była M. M. (1). Rozmowy te prowadziły siedząc przy swoich komputerach, rzadziej przesiadywały we dwie przy jednym stanowisku, wspólnie oglądając strony w internecie. Powódka często w godzinach pracy korzystała z internetu do celów prywatnych i rozrywkowych, m.in. szukała diety, rozmawiała z nim przez telefon, umawiała się na wizytę, planowała obiady i menu, przeglądała strony z serialami, co łącznie potrafiło jej zająć nawet godzinę dziennie. Powódce zdarzało się także

wychodzić z biura do sklepu, o czym nie informował przełożonych, a P. B. wprowadzała wówczas w błąd przełożonych mówiąc, że powódka wyszła do toalety.

Dowód: zeznania P. B. – k. 94-96, zeznania powódki – k. 139-143, zeznania A. W. (1) – k. 185-186, zeznania B. K. – k. 190, zeznania P. K. – k. 275-276, zeznania A. K. – k. 279 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

Powódka w godzinach pracy bardzo często rozmawiała przez telefon ze znajomymi, prowadząc konwersacje trwające po 30-40 minut, których tematami były w większości sprawy towarzyskie i prywatne, rzadko dotyczące ubezpieczeń. Zazwyczaj rozmowy te zaczynały się od załatwienia spraw służbowych – kwestii ubezpieczeń, a następnie przechodzono do tematów prywatnych, niezwiązanych z pracą. Powódka prowadziła rozmowy telefoniczne z członkami rodziny (mężem, siostrą) i znajomymi. Ponadto prowadziła także rozmowy z koleżankami przez komunikator Gadu-Gadu, zainstalowany na służbowym komputerze. W czasie tych rozmów poruszała sprawy firmy oraz zachowanie pracodawców. Z uwagi na temperament, często głośno wypowiadała swoje zdanie i opinię na różne tematy, także o swoich przełożonych, o których wypowiadała się w obecności drugiej pracownicy w sposób niepocholebny, a nawet wulgarny. Używała w biurze przekleństw i wulgaryzmów także w czasie rozmów na inne tematy, głównie jednak, gdy komentowała polecenia służbowe z którymi się nie zgadzała. Powódka oraz druga pracownica często prowadziły rozmowy na temat swoich przełożonych; nazywały A. K. „ciapą”, P. K. „cwaniakiem” a także niepocholebnie wypowiadały się na temat B. K.. Na skutek różnych niewłaściwych zachowania Zarząd Spółki zdecydował o poddaniu kontroli pracy i zachowania powódki z wykorzystaniem monitoringu i programu śledzącego pracę na komputerze. Szczegółową kontrolę monitoringu przeprowadziła A. W. (1), która zajęła się tym od dnia 21 sierpnia 2015 r. W efekcie przeprowadzonej kontroli Zarząd Spółki powziął wiadomości o zachowaniu powódki oraz jej nastawieniu w stosunku do przełożonych, jak również m.in. o przesyłaniu i przekazywaniu danych klientów, spóźnieniach do pracy, częstych przerwach i długich rozmowach telefonicznych.

Dowód: zeznania N. K. – k. 93, zeznania P. B. – k. 95-96, zeznania A. K. – k. 278, zeznania A. W. (1) – k. 185-187 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

Powódka pracując w pozwanej odpowiadała za przygotowanie umów i polis z klientami oraz pozyskiwanie nowych klientów, dlatego też reklamowała i zachęcała znajomych oraz rodzinę do wykupowania polis ubezpieczeniowych w Spółce. Tym sposobem powódka przyczyniła się do ubezpieczenia u pracodawcy swojej siostry M. J. (1) oraz jej męża M. J. (2), którzy ubezpieczyli samochód oraz wykupili OC. Ubezpieczyła w pozwanej także dom i firmę swojej przyjaciółki N. K., samochód i mieszkanie M. S. i jej siostry A. F.. Powódka była do ich dyspozycji – udzielała im rad oraz odpowiedzi zawsze, gdy zwracali się do niej o pomoc w kwestii ubezpieczenia, ponadto pilnowała terminów końca umowy i składała im nowe propozycje. Często ze znajomymi i rodziną załatwiała sprawy formalne związane z polisami po godzinach pracy, wieczorami, w trakcie odwiedzin. W ten sposób osoby te nie musiały odwiedzać siedziby firmy, nawet w celu zawarcia umowy lub polisy. Powódka, w kręgu znajomych i rodziny, cieszyła się zaufaniem i miała opinię fachowca, profesjonalisty w dziedzinie ubezpieczeń. Także w pracy powódka cieszyła się dobrą opinią ze strony drugiego pracownika – P. B., którą powódka przyuczyła i wprowadziła do pracy, nauczyła m.in. wystawiać ubezpieczenia flotowe, nigdy też nie odmawiała jej pomocy. Powódka zajmowała się sporządzaniem, zawieraniem i doręczaniem umów osobom, które namówiła na ubezpieczenie z kręgu rodziny i przyjaciół. Doręczała te umowy także po godzinach pracy oraz w weekendy, tak aby było to najbardziej optymalne dla klientów. W kontaktach z klientami z jej kręgów towarzysko-rodzinnych zawsze posługiwała się prywatnym numerem telefonu oraz adresem e-mail, który zostawiała wraz z umową, gdyż tak było obu stronom wygodnie. Pomimo tego klienci mieli także do dyspozycji kontakt firmowy. Powódka udostępniała klientom swój prywatny numer telefonu oraz adres e-mail na ich życzenie, chociaż w godzinach pracy, w pracy w biurze na komputerze służbowym, posługiwała się głównie służbowym e-mailem. Ponadto każda polisa i umowa była opatrzona pieczętką oraz nagłówkiem na których znajdowały się dane kontaktowe do firmy. Analogicznymi obowiązkami była obciążona P. B., jednakże rozwożeniem polis i umów zajmował się w Spółce (...), co należało do jego obowiązków, jednak ani A. ani P. K. nie obsługiwali faktycznie klientów, którymi zajmowała się powódka, na żadnej płaszczyźnie. Powyższe wynikało z faktu, iż w firmie utarł się zwyczaj, że M. M. (1) oraz P. B. same dostarczały polisy dla znajomych (tak postępowała powódka w przypadku swoich znajomych i rodziny a P. B.

w przypadku swojej matki) co upraszczało i przyspieszało formalności. Pod koniec lipca 2015 r. powódka podpisała wniosek o ubezpieczenie nazwiskiem swojej bratowej M. G..

Dowód: zeznania M. J. (1) – k. 92, zeznania N. K. – k. 93-94, zeznania P. B. – k. 96-97, zeznania M. S. – k. 138, zeznania powódki – k. 140, 142, 274, 280 zeznania A. K. – k. 279 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90, oświadczenie powódki w toku rozprawy w dniu 8 grudnia 2015 r. – k. 97.

Pracownicy pozwanej mieli do dyspozycji komputery z dostępem do internetu, sprzęt biurowy oraz potrzebne do wykonywania zadań i pozyskiwania informacji o klientach i potencjalnych klientach systemy. Jednym z tych systemów był system Agent, który zawierał dane klientów, takie jak: imię, nazwisko, PESEL, numer telefonu, ponadto zawierał skany polis, była także możliwość wpisania oraz uzyskania z niego numeru dowodu osobistego. System Agent był zainstalowany na służbowym komputerze i zabezpieczony hasłem, które znali wszyscy pracownicy firmy, jednak nie można było z niego korzystać po godzinach pracy. Pomimo zakazu i zwracanych uwag powódka przysyłała dane klientów na prywatny adres e-mailowy, używała służbowej skrzynki pocztowej po godzinach pracy z domowego komputera, a wcześniej prowadziła także segregator zatytułowany: „M. – klienci”, w którym gromadziła dane klientów pozyskanych dla spółki. Powyższe stanowiło naruszenie zasad bezpieczeństwa i przechowywania danych jakie ustaliła Spółka, dlatego przełożeni apelowali do powódki o zaprzestanie tych działań. Na żądanie B. K. powódka w czerwcu 2014 r. zlikwidowała segregator, przepisując dane do komputera służbowego w tabelce Excel, gdzie wyszczególnione były: imię, nazwisko, okres ubezpieczenia, przedmiot ubezpieczenia i składka klienta. Ze sporządzonego spisu powódka uczyniła plik, który zapisała dla prywatnych celów na komputerze, a pod koniec stosunku pracy przesyłała go na swój prywatny mail, w taki sposób, aby pracodawca nie miał dostępu do danych tych klientów. Powódka, klientom których obsługiwała, podawała często swój prywatny numer telefonu oraz e-mail, mimo, że w godzinach pracy, w biurze pracowała głównie na e-mailu i telefonie służbowym. Ponadto korespondowała także z prywatnych e-maili z pracownikami M.-Życie – firmą współpracującą.

Dowód: zeznania P. B. – k. 96, zeznania powódki – k. 139-140, zeznania B. K. – k. 188-189, wydruk z programu Oko Szefa – k. 59, wydruk tabelki zawierającej dane klientów – k. 60-67, wydruk korespondencji e-mailowej – k. 68-69 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

W celu pozyskiwania dodatkowych danych o klientach, w szczególności z bazy danych UFG H. (...), powódka wykorzystwała znajomość z A. P., pracownicą Hestii, do pozyskiwania informacji o szkodowości klientów. Dzięki znajomości powódki, Spółka pozyskała informacje o wysokościach wypłaconych odszkodowań, musiała jednak dla pozyskania informacji podawać dane klientów – imię, nazwisko, PESEL. Powódka zwykle po uzyskaniu potrzebnych jej informacji przechodziła w rozmowie na tematy prywatne dotyczące domu, rodziny, dzieci. Konieczność pozyskiwania dodatkowych danych o szkodowości klientów wynikała z faktu, iż baza danych TU C., do którego pozwana miała dostęp nie zawsze miała informację o wszystkich klientach, jednakże dane te można było pozyskać w sposób prawidłowy, wymagający jednakże większego nakładu pracy.

Dowód: zeznania powódki – k. 141, 143, 274, zeznania A. W. (1) – k. 186, 189, zeznania B. K. – k. 191, zeznania P. K. – k. 276 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

W czasie pracy powódki w Spółce dochodziło czasami do kłótni i nieporozumień, wynikających z niejasnego podziału ról i zadań między przełożonymi pracownikami. Powódka swoje nieobecności oraz wyjścia i zwolnienia przekazywała B. K. jednak, zdarzało się, że P. K. nie otrzymywał wiadomości na ten temat. Przez podobne nieporozumienia powódka w dniu 11 i 12 grudnia 2014 r. popadła w konflikt z przełożonym P. K., który odmówił jej urlopu na żądanie oraz żądał wyjaśnienia nieobecności w pracy wraz z propozycją odrobienia 4 godzin nieobecności związanych z wyjściem z dzieckiem do lekarza. Strony w czasie korespondencji e-mailowej poddały się emocjom, a powódka zwróciła się do przełożonego słowami: „[...] nie mam czasu na debatowanie przez maile o takich sprawach [...]”, które on uznał za pozbawione szacunku. Z czasem powódka zaczęła nabierać coraz więcej niechęci do pracy, odczuwać niechęć do przełożonych i traciła szacunek do nich, dając temu wyraz w swych prywatnych rozmowach odbywanych w czasie pracy i podczas jej świadczenia.

Dowód: wydruk e-mail – k. 74-76, zeznania A. W. (1) – k. 186, zeznania powódki – k. 142, wydruk korespondencji e-mailowej z 12.12.2014 r. – k. 74-76 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

M. M. (1) nie lubiła swoich przełożonych, szczególnie w przypadku różnicy zdań nabierała do nich niechęci. Powódka stres i niechęć do przełożonych odrażała komentowaniem ich zachowania, życia prywatnego, a w przyływie emocji także przeklinała, chociaż obecność P. B. wpływała na nią pozytywnie, bowiem miała możliwość porozmawiania z kimś o pracy. Eskalacja konfliktu miała miejsce w dniu 26 maja 2015 r. kiedy powódka poprosiła B. K., aby ją zwolniła, gdyż posiadała ubezpieczony kredyt hipoteczny, co zapewniłoby jej ciągłość dochodu, zanim znalazłaby nową pracę. W czerwcu 2015 r. powódka ponownie chciała odejść z pracy, jednak przełożeni przekonali ją do pozostania i dali podwyżkę w wysokości 300,00 zł netto. Powódka odczuwała żal do pracodawcy, m.in. z racji problemów z opieką na dziecko, ponadto została źle potraktowana przez B. K. po tym jak poroniła i trafiła do szpitala, gdyż pracodawca zarzuciła jej, że nie było jej w pracy. Powódka odczuwała dodatkową niechęć do B. K., z uwagi na to, iż to ona faktycznie podejmowała wszystkie ważne decyzje za synów – A. i P. K., a w pozostałych przypadkach wszystkie decyzje w firmie musiały być z nią konsultowane. Ponadto B. K. z racji, iż była matką członków Zarządu, była faktyczną szefową w firmie. Powódka z powodu niechęci do przełożonych, a w szczególności do B. i A. K. źle im życzyła, czego nie ukrywała i mówiła o tym wprost w obecności P. B.. Powódka w złości potrafiła rozliczać w obecności drugiej pracownicy postępowanie, zachowanie przełożonych, a nawet koszty jakie ponoszą przy prowadzeniu Spółki i sposób zarządzania firmą. Powódka zarzucała P. K., że jest Prezesem Spółki a nic nie robi, nie pracuje, stoi na jej czele wyłącznie formalnie, gdy w rzeczywistości wszystkim zarządza jego matka. Ponadto powódka w godzinach pracy potrafiła nie odbierać telefonów od przełożonych, negowała ich decyzje, krytykowała je, jak i samych przełożonych.

Dowód: zeznania powódki – k. 142, zeznania A. W. (1) – k. 185, 186 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

Powódka, korzystając z przywilejów pracownika Spółki ubezpieczyła dwa swoje prywatne samochody osobowe ze zniżką pracowniczą w wysokości 40%. W dniu 26 maja 2015 r. powódka ubezpieczyła swój drugi samochód – R. (...), o czym poinformowany był A. K.. Jednocześnie, w tym samym dniu powódka przesłała sobie na prywatnego e-maila wszystkie loginy i hasła do piętnastu portali towarzystw ubezpieczeniowych (systemów transakcyjnych), na których był dostęp do bazy klientów, zawierających imię, nazwisko, PESEL i mienie ubezpieczone, co budziło podejrzenie i realne, iż powódka może listę klientów wydrukować i sprzedawać, nadto powodowało zagrożenie wycieku poufnych danych i informacji. Na początku lipca 2015 r. po powrocie powódki z urlopu, Spółka podpisała umowę agencyjną z nowym towarzystwem – (...). Powódce jako pierwszej udało się wynegocjować umowę ubezpieczenia na życie, którą zawarła jej bratowa M. G.. Z uwagi jednak na chorobę bratowej i posiadaną grupę inwalidzką, do zawarcie umowy była potrzebna akceptacja ze strony lekarza ubezpieczyciela, który był dostępny tylko raz w tygodniu. Przy zawieraniu umowy powódka w obecności przybyłego menadżera MetLife – A. J. oraz P. B., podpisała się za swoją bratową nazwiskiem (...) na wniosku o polisę ubezpieczeniową. W dniu 24 lipca 2015 r., miała też miejsce sytuacja gdy powódka podpisała się na polisie za A. F., bez żadnego upoważnienia.

Dowód: zeznania powódki – k. 141-142, 274 zeznania A. W. (1) – k. 186, zeznania B. K. – k. 189-191, zeznania P. K. – k. 276, 278, zeznania P. B. – k. 95, wydruk e-maila z 24.07.2015 r. – k. 71, wydruk polisy A. – k. 77-84, polisa nr (...) – k. 134-136 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

W dniu 27 sierpnia 2015 r. B. K. poleciła swojemu operatorowi sieci, aby wyłączył dostęp do internetu w telefonie służbowym powódki, w związku z powzięciem wiedzy, że dużą część czasu pracy wykorzystuje ona na serfowanie po sieci w celach prywatnych. W celu wyjaśnienia sprawy powódka udała się dnia 1 września 2015 r. na rozmowę z B. K., gdyż to na nią były zawarte umowy z operatorem telekomunikacyjnym P. a nadto uchodziła ona w firmie za osobę decyzyjną, z uwagi na relacje rodzinne łączące ją z członkami Zarządu Spółki. W trakcie rozmowy B. K. przekazała powódce, że zdecydowano się odłączyć jej dostęp do Internetu, gdyż od czerwca 2015 r., przekraczając limit transferu danych naraziła firmę na dodatkowe koszty, a internet był wykorzystywany także w godzinach nocnych, wyłącznie do celów prywatnych. Powódka była rozżłoszczona po tej rozmowie i po powrocie do swojego pokoju spisała z systemu

dane B. K., a następnie zadzwoniła do operatora P. podając dane – imię, nazwisko, oraz numer identyfikacyjny NIP B. K.. W rozmowie z operatorem powódka zażądała wyjaśnienia przyczyn odłączenia dostępu do internetu, jednak w odpowiedzi usłyszała tylko, że blokadę wprowadzono na polecenie B. K.. Po zakończeniu rozmowy powódka spisane na kartce dane przełożonej wrzuciła do niszczarki. W dniu 10 września 2015 r. powódka około godziny 8 rano rozmawiała w biurze ze swoją siostrą na temat ubezpieczenia na życie. Również we wrześniu 2015 r. B. K. dowiedziała się od A. W. (2), menadżera z I., iż powódka poinformowała go, że nie jest ona zainteresowana szkoleniami z produktów I. ani ich sprzedażą i woli ubezpieczenia C.. W dniu 15 września 2015 r. powódka bezprawnie przesłała na swój prywatny e-mail pliki zawierające dane oraz informacje o ubezpieczeniach klientów Spółki.

Dowód: zeznania powódki – k. 139-140, zeznania B. K. – k. 188-189, wydruk z programu Oko Szefa – k. 59, wydruk tabelki zawierającej dane klientów – k. 60-67 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

Ponadto wzmożona kontrola pracy powódki od 21 sierpnia 2015 r. wykazała i potwierdziła, że powódka spóźnia się do pracy, przekazuje dane o klientach A. P. z firmy (...), prowadzi długie rozmowy telefoniczne na tematy prywatne i służbowe z A. R., przekazując przy okazji informacje o klientach i prowadzonych działaniach firmy, nie loguje się na komputerze na czas, pod adresem przełożonych wypowiada niewłaściwe komentarze, przekraczającą dozwoloną krytykę, prowadzi długie rozmowy telefoniczne niezwiązane z pracą, które sięgają nawet 40 min., opuszcza stanowisko pracy bez zgłoszenia tego faktu przełożonym, przegląda strony internetowe o charakterze rozrywkowym i hobbystycznym, kwestionuje fachowość i autorytet członków Zarządu, podważając ich kompetencje i decyzje.

Dowód: zeznania N. K. – k. 93, zeznania P. B. – k. 94-97, wydruk połączeń – k. 133, zeznania powódki – k. 141, 143, 274 zeznania A. W. (1) – k. 185-187, zeznania B. K. – k. 190-193, zeznania P. K. – k. 276-277 akt sprawy, nagrania sposobu świadczenia pracy i zachowań powódki – płyty CD na k. 35, 90.

W dniu 18 września 2015 r. pracodawca rozwiązał z M. M. (1) umowę pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną Prezes pozwanej wskazał art. 52 § 1 k.p. stwierdzając, iż powódka podejmowała czynności narażające Spółkę na szkodę, nie przestrzegała obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, udostępniała dane klientów podmiotom konkurencyjnym, utraciła zaufanie pracodawcy, nie przestrzegała dyscypliny i porządku pracy, podważała kompetencje i polecenia Zarządu Spółki, nadużyła prawa do krytyki pracodawcy, w sposób nienależyty wykonywała obowiązki, wykorzystywała czas pracy do załatwienia spraw prywatnych, bezprawnie wykorzystywała dane personalne pracodawcy w celach prywatnych. W uzasadnieniu pracodawca podał, że powódka nie przestrzegała obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, obejmującego m.in. dane klientów. W dniu 15 września 2015 r. przesłała dane klientów na swój prywatny e-mail, co naraziło Spółkę na ryzyko powstania szkody, ponadto wpisała na portalu agencyjnym A. swój prywatny adres poczty elektronicznej oraz udzielała informacji na temat funkcjonowania Spółki i działań podejmowanych przez jej członków Zarządu osobom trzecim, co doprowadziło do całkowitej utraty zaufania pracodawcy i poddało w wątpliwość jej kompetencje. W okresie od 21 sierpnia 2015 r. powódka nagminnie spóźniała się do pracy, a samego czasu pracy nie wykorzystywała na realizowanie powierzonych jej obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę. Często zdarzało się powódce, bez usprawiedliwienia i bez uzyskiwania zgody członków zarządu, bądź przełożonych opuszczać stanowisko pracy w zakresie czasowym przekraczającym dozwoloną przerwę. W trakcie świadczenia pracy wielokrotnie dochodziło do sytuacji, w których w obecności innych pracowników, kwestionowała decyzje, zarówno personalne jak i biznesowe, podejmowane przez Zarząd. Ponadto w okresie od 21 sierpnia 2015 r. prawie codziennie miały miejsce niewyszukane komentarze w obecności pracownika P. B., co poddawało w wątpliwość kompetencje oraz autorytet Zarządu. Ponadto powódka bezpodstawnie rozpowszechniała wśród pracowników i osób trzecich nieprawdziwe informacje naruszające dobre imię członków Zarządu, co także podważyło zaufanie i ich kompetencje. W ocenie pracodawcy zachowanie powódki było przejawem braku lojalności, dezorganizowało pracę, uniemożliwiało normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań. Pracodawca wskazał, iż powódka niejednokrotnie czas przeznaczony na wykonywanie obowiązków pracowniczych poświęcała na załatwianie spraw osobistych, prywatnych, co wpływało negatywnie na postawę innych pracowników. Powódka nie wykazała się w pracy niezbędnym zaangażowaniem, a częste przerwy, jakie sobie robiła doprowadziły do dezorganizacji pracy i powodowały obniżenie sprawności działania Spółki, a

nadto jej zachowanie wzbudziło wątpliwości co do rzetelności wykonywanych przez nią obowiązków. Pracodawca wskazał także, iż powódka bezprawnie uzyskała i wykorzystała dane personalne pracodawcy, a także podawała się za pracodawcę celem uzyskania danych dotyczących usług u operatora sieci komórkowej P.. Podsumowując pracodawca stwierdził, że wobec utraty zaufania do powódki i podejmowanych przez nią czynności narażających Spółkę na szkodę, rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest konieczne i uzasadnione.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 18.09.2015 r. – k. 12-15, zeznania P. K. – k. 276 akt sprawy.

B. K. dopiero w dniu 23 września 2015 r. została wpisana do KRS pozwanej jako prokurent Spółki.

Dowód: wypis z KRS na dzień 18.09.2015 r. – k. 127-129, wydruk z KRS – Monitor Sądowy i Gospodarczy nr (...), poz. 276861 – k. 130-132, wypis z KRS na dzień 19.11.2015 r. – k. 52-57 akt sprawy.

Pismem z 30 października 2015 r. członek Zarządu (...) Sp. z o.o. w P. P. K. zawiadomił Prokuraturę Rejonową P.- (...) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z wnioskiem o wszczęcie postępowania. We wniosku wskazano, iż M. M. (1) bez zgody Spółki i (...) w sposób bezprawny uzyskała jej dane osobowe i podając się za nią skontaktowała się z przedstawicielem operatora sieci komórkowej P., celem uzyskania informacji dotyczących usług i taryfy B. K., na którą numer telefonu był zarejestrowany. Wszczęte postępowanie (dochodzenie), po przesłuchaniu świadków, w tym powódki, umorzono postanowieniem z dnia 19 stycznia 2016 r. na podstawie 17 § 1 pkt 2 k.p.k. wobec ustalenia, iż czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego.

Dowód: zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z 30.10.2015 r. – k. 160-161, protokół przesłuchania P. K. – k. 162-164, postanowienie o wszczęciu dochodzenia z 17.12.2015 r. – k. 165, notatka urzędowa z 17.12.2015 r. – k. 166, protokół przesłuchania P. B. – k. 167-168, protokół przesłuchania B. K. – k. 169-170, protokół przesłuchania M. M. (2) – k. 171-172, postanowienie o umorzeniu dochodzenia z 19.01.2016 r. – 173 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sprawy, ustalono na podstawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie zeznań świadków P. B., A. W. (1), B. K., N. K., M. J. (1), M. S. oraz samej powódki i przedstawicieli pozwanej spółki – (...) i A. K., które były spójne, konsekwentne, rzeczowe i korelowały ze sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w zakresie koniecznym do jej rozstrzygnięcia. Jedynie w nieznacznej części Sąd uznał za nieprzydatne dla sprawy lub odmówił wiary częściom zeznań, co zostanie omówione w dalszej części uzasadnienia. Należy zaznaczyć, iż stan faktyczny sprawy pozostawał w części bezsporny pomiędzy stronami i wynikał z przedłożonej dokumentacji pracowniczej oraz zgodnych zeznań, natomiast w znacznej mierze zarzuty pozwanej Spółki stanowiące podstawę rozwiązania umów o pracę zostały przez powódkę przyznane w toku przesłuchania (w tym zwłaszcza fakt podpisania się na wniosku ubezpieczeniowy nazwiskiem innej osoby). Powódka pomimo to kwestionowała fakty, na które powołała się w swym oświadczeniu pozwana Spółka, jak również zasadność takiego sposobu rozwiązania z nią umów o pracę w kontekście zgodność z prawem wypowiedzenia oraz zachowania kodeksowych terminów.

W toku rozprawy w dniu 10 marca 2016 r. (k. 184) Sąd oddalił wnioski strony pozwanej o dopuszczenie dalszych dowodów, albowiem były one spóźnione w kontekście art. 207 § 6 k.p.c. W sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania i udowodnienia zasadności i zgodności z prawem złożonego w tym zakresie oświadczenia, stąd pracodawca już na etapie wcześniejszym mógł i winien był zgłosić wszelkie dowody w sprawie, do czego był zresztą zobowiązany. Ponadto Sąd oddalił wniosek Spółki o odtworzenie płyt załączonych do akt sprawy, w toku rozprawy, uznając, że dowód ten jest nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy. Istotne, iż Sąd dopuścił następnie dowód z samych nagrań, oddalając jedynie wniosek o ich odtworzenie w toku rozprawy, z uwagi przede wszystkim na ich obszerność. Profesjonalny pełnomocnik powódki oświadczył przy tym, iż nagrania złożone przez pozwaną są stronie znane, stąd w ocenie Sądu nie było konieczności ich odtwarzania na samej rozprawie. Nadto należy zauważyć, że członkowie Zarządu ani prokurent spółki sami we

własnym zakresie nie przesłuchali płyt, oglądając jedynie urywki wybranych fragmentów, gdyż, jak sami stwierdzili: z uwagi na czas trwania nagrań nie mogli poświęcić na to tyle czasu (k. 189, 275, 278). Przepis art. 207 § 6 k.p.c. nakazuje sądowi pominąć zgłoszone przez stronę spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Trafnie stwierdził Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 11 czerwca 2014 r. (I ACa 269/14, Lex nr 1483836), iż „W świetle zasady kontrydiktoryjności procesu cywilnego, jak również postulatu szybkości postępowania, nieprawdziwa jest teza, że obowiązkiem sądu jest instruowanie czy wydawanie poleceń stronom, co do wykonania obowiązku przedstawienia przez nie dowodów na poparcie swoich twierdzeń, szczególnie, gdy strony te działają przez profesjonalnych pełnomocników. Nawet jeśli przyjąć, że oddalenie przez sąd wniosku o zabezpieczenie z powodu braku uprawdopodobnienia roszczenia, wyraża pośrednio wstępną ocenę sądu odnośnie przedstawionych przez stronę dowodów, to okoliczność ta pozostaje bez znaczenia dla wyrażonego w art. 207 § 3 nakazu, aby strona przedstawiła wszelkie twierdzenia jak i dostępne jej dowody na ich poparcie, już w chwili wniesienia pozwu. Nie jest rzeczą strony ocena, czy dowody te będą na tym etapie wystarczające dla udowodnienia podnoszonych twierdzeń, dlatego też strona już w pozwie powinna wskazać wszelkie dostępne jej na ten moment dowody. Dopiero ustalenie przez sąd, że na dzień wniesienia pozwu strona dowodów tych nie знаła, nie były one jej dostępne, lub ze względu na okoliczności sprawy potrzeba powołania tych dowodów wynika później, sąd może dowody zgłoszone później, dopuścić. Wyjątkiem w tym zakresie jest jedynie sytuacja, w której powołanie nowych dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy.” Tak jednak w sprawie nie było w związku z czym wniosek ten należało oddalić, także w z uwagi na fakt, że wynikający z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymóg zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 K.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością swego oświadczenia woli (tak SN w wyrokach z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, Lex nr 560530; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 OSNP 2014/4/52 i z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263). Podzielając w pełni te poglądy należy stwierdzić, iż niedopuszczalnym byłoby uzasadnianie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia okolicznościami, które miałyby rzekomo występować w toku świadczenia przez powódki pracy, a nie zostały wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu ich umów. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do oceny zeznań należy wskazać, że Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, iż jej rozmowy w trakcie pracy nie były długie ani dezorganizujące pracę, gdyż przeczą temu przede wszystkim złożone przez pracodawcę nagrania określające sposób wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Potwierdzają to także zeznania N. K., która przyznała, że kilkakrotnie po godzinie 8:00 rozmawiała z powódką przez telefon, co zajmowało im od 30 do 40 min. (k. 93). Twierdzeniom powódki przeczą także zeznania P. B., która zeznała, że w pracy dochodziło do sytuacji pogawędek, także dłuższych, jak również do sytuacji gdy powódka prowadziła długie rozmowy telefoniczne – zarówno z rodziną, jak i obcymi, na tematy rodzinne, prywatne, ubezpieczeniowe (k. 95), a powódka sama przyznała w trakcie procesu, że w czasie pracy zdarzały jej się prywatne rozmowy (k. 141). Jak zeznała A. W. (1), powódka długo potrafiła rozmawiać z P. B., ale także przez telefon prowadziła długie rozmowy, np. ze swoim dietetykiem, nadto odwiedzała strony internetowe (hobbystyczne i rozrywkowe), rozmawiała o życiu prywatnym, dzieciach, diecie, kuchni (k. 185-186) Również P. K. zeznał, że powódka w godzinach pracy oddawała się sprawom prywatnym i rozrywce, przeglądała strony internetowe niezwiązane z pracą, jednocześnie odmawiając wykonania poleceń przełożonych i tłumacząc się innymi ważnymi i pilnymi sprawami służbowymi, podczas gdy zajmowała się np. zakupami na portalu Allegro (k. 276). Ponadto zeznał on, że powódka codziennie prowadziła prywatne rozmowy, z których najdłuższa trwała 1,5 godziny (k. 277). Sąd nie dał również wiary powódce, iż nie kontaktowała się ona z konkurencją i nie przekazywała

informacji o firmie oraz klientach pozwanej Spółki, jak również nie dał wiary, iż to na polecenie przełożonych oraz B. K. kontaktowała się z A. P. w celu zdobycia informacji o klientach, gdyż przeczą temu zeznania P. B., która zeznała, że powódka zwierzyła się jej, iż rozmawiała za pomocą komunikatora G.-G. z sprawach firmy, o pracodawcach i ich zachowaniu (k. 96). Sama powódka także przyznała, że kontaktowała się z A. P. z (...) Hestia (...) z którą rozmawiała o klientach, przyznała także, że rozmawiała z byłą pracownicą pozwanej – A. R., na temat firmy i pracodawców (k. 141, 143). Ponadto A. W. (1) zeznała, że widziała na monitoringu jak powódka dzwoniąc do kogoś podaje dane, w tym PESEL, klientów firmy (k. 186). Świadek B. K. zaprzeczyła, aby to z polecenia jej lub Zarządu, powódka miała się kontaktować z konkurencją w celu powzięcia wiadomości o szkodowości klientów, gdyż spółka miała legalny dostęp do danych TU C. oraz 15 innych towarzystw współpracujących, dlatego nie było potrzeby kontaktowania się z konkurencją (k. 189). Ponadto B. K. zeznała, że nie było potrzeby i konieczności kontaktowania się z (...) E. Hestia, gdyż ich systemy i dostęp do bazy danych zapewniał wystarczający zasób informacji o klientach i ich szkodliwości (k. 191). P. K. zeznał, że Spółka posiadała dostęp do systemów transakcyjnych 15 towarzystw ubezpieczeniowych i nie było potrzeby kontaktowania się z konkurencją w celu pozyskiwania dodatkowych wiadomości, nadto pracownicy mieli zakaz korzystania z systemów po godzinach pracy, jak również kontaktowania się po godzinach pracy z konkurencją oraz klientami z pominięciem poczty służbowej. P. K. zeznał, że przez system monitorujący pracę została zarejestrowana rozmowa powódki z koleżanką, której opowiadała o tym czym zajmuje się Spółka i jakimi klientami się zajmuje (k. 276), zeznał również, że potrzebne informacje o klientach Spółka uzyskiwała także z Funduszu Gwarancyjnego (k. 277). Sąd nie dał wiary powódce, iż klienci zapisywani w osobnym pliku byli jej klientami, za których pozyskanie i obsługę otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie, premie, gdyż z zeznań M. S. wynika, iż świadek jako klient była świadoma, że zawiera umowę ze Spółką, a nie z powódką oraz, że jest klientem firmy, nie powódki (k. 138). Również B. K. zeznała, że powódce była zwracana uwaga, iż jest zatrudniona w Spółce, a klienci są przez nią tylko obsługiwani, nie są zaś jej prywatnymi klientami, dlatego też świadek nakazała zlikwidować segregator o nawie „moi klienci” (k. 188-189). B. K. zeznała także, że prowadziła rozmowy z powódką na temat klientów, iż jej zadaniem jest jedynie pozyskiwanie klientów dla Spółki i ich obsługa, a nie są to jej klienci i nie ma prawa dysponować ich danymi (k. 191). B. K. zeznała ponadto, że powódka nie otrzymywała żadnego dodatkowego wynagrodzenia za obsługę lub werbunek klientów, jedynym wyjątkiem była premia w wysokości 500,00 zł za dodatkową pracę związaną z przeprowadzką (k. 192). P. K. zaprzeczył, aby powódka otrzymywała jakiegokolwiek premie za pozyskanych klientów, a jedyną była premia z uwagi na pomoc w przeprowadzce (k. 277). Sąd nie dał wiary M. M. (1), iż to klienci nalegali na podanie im prywatnego e-maila i telefonu a przełożeni nie mieli nic przeciwko temu i nie było w tej kwestii żadnej polityki, gdyż nie potwierdziły tego zeznania M. J. (1), która nie wspomniała o zaistnieniu takich okoliczności (k. 92). Przeczą temu także zeznania P. B., która podała, że w pracy był zakaz korzystania z poczty służbowej po godzinach pracy z prywatnych komputerów, dlatego ona gdy dostawała e-maile związane z pracą zawsze przekierowywała je na pocztę służbową (k. 95). Świadek A. W. (1) zeznała, że widziała na monitoringu, jak powódka komentuje zwrócenie jej uwagi za podawanie na polisie prywatnego e-maila oraz nr telefonu, według świadka powódka powiedziała „wiedziałam, że jak tylko zobaczy numer to się przypierdoli”, co oznacza, iż powódka miała świadomość, że przełożeni zakazują podawania na polisach danych i kontaktów innych niż służbowe (k. 186). Również B. K. zeznała, że kilkukrotnie zwracano powódce uwagę na brak możliwości korzystania w pracy z prywatnych adresów e-mailowych i konieczności korzystania wyłącznie z adresów firmowych, ponadto był zakaz korzystania z portali i systemów towarzystw ubezpieczeniowych poza godzinami pracy, czego powódka nie przestrzegала przesyłając sobie loginy i hasła (k. 191). Sąd nie dał wiary, iż nie było wymogu stosowania wyłącznie poczty elektronicznej Spółki z komputerów służbowych, gdyż przeczą temu zeznania P. B., która wprost przyznała, że pracodawca zakazywał używania elektronicznej poczty służbowej, tylko i wyłącznie w godzinach pracy z i komputerów służbowych (k. 95). Również B. K. zeznała, że kilkukrotnie zwracano powódce uwagę na brak możliwości korzystania w pracy z prywatnych adresów e-mailowych i konieczności korzystania wyłącznie z adresów firmowych. P. K. zeznał, że korespondował drogą e-mailowa z powódką w celu wymuszenia na niej korzystania wyłącznie z poczty służbowej na komputerach w firmie, czemu ona starała się przeciwstawić i odnosiła się do niego niewłaściwie, bez zachowania należytego szacunku i dystansu do pracodawcy (k. 275). Sąd nie dał wiary, iż powódka się nie spóźniała i nie wychodziła wcześniej z pracy, gdyż przeczą temu zeznania P. B., która przyznała, że kilka razy w tygodniu zdarzały się spóźnienia do pracy oraz wcześniejsze wyjścia (k. 95). Przeczą temu także zeznania samej powódki, która przyznała na rozprawie, że zdarzały jej się spóźnienia (k. 141). Również świadek A. W. (1) zeznała, że widziała na nagraniach z monitoringu, iż powódka spóźniała się do pracy i wcześniej ją

opuszczała (k. 185). B. K. zeznała, że dostawała sygnały od kurierów, iż przybywając do siedziby Spółki w godzinach 15:45 nie zastawali nikogo z pracowników, co miało miejsce także w sierpniu i wrześniu 2015 r. Nadto świadek zeznała, że także od klientów dostawała sygnały, że przed godziną 16:00 nikt nie dobierał telefonów (k. 192). Potwierdził to A. K., ale przede wszystkim, co należy podkreślić, okoliczności te wynikają wprost z nagrań pracy powódki. Sąd nie dał wiary M. M. (1), iż podpisała się za A. F. na podstawie wystawionego jej upoważnienia, gdyż przedłożone do akt sprawy oświadczenie datowane na 24 lipca 2015 r. jest podpisane przez K. F., podczas gdy zawarta polisa była podpisana w imieniu A. F., co oznacza, że załączone do akt sprawy oświadczenie nie miało żadnej mocy prawnej i nie wywoływało żadnych skutków prawnych, w szczególności nie uprawniało do składania podpisu w imieniu A. F., w stosunku do jej polisy. P. K. zeznał, że spółka nie posiada żadnego dokumentu na podstawie którego A. F. udzielałaby powódce pełnomocnictwa do podpisania za nią polisy (k. 278), co wskazuje, iż przedłożony dokument mógł być wytworzony wyłącznie na potrzeby procesu. Sąd nie dał wiary, iż przełożeni kazali się powódce M. M. (1) podpisywać za członków zarządu na polisach i dokumentach, gdyż jak zeznał P. K. powódka w ich Spółce nie miała uprawnień do podpisywania polis i umów, nie była też nigdy zmuszana, ani nie było przyzwolenia, aby podpisywała się na umowach i polisach za kogokolwiek (k. 277). Sąd nie dał wiary, iż to menadżer MetLife A. J. kazała jej się podpisać pod wnioskiem o polisę za M. G., gdyż przeczą temu zeznania P. B., która podała, że powódka samodzielnie i bez namowy podpisała się za swoją bratową, aby przyspieszyć procedurę, gdyż M. G. pilnie potrzebowała polisy na życie (k. 95). Także B. K. zeznała, że to A. J. poinformowała ją o fakcie podpisania przez powódkę wniosku o polisę nazwiskiem (...) (k. 190), a sama powódka w zeznaniach przyznała, że podpisała się nazwiskiem (...) z uwagi na chęć przyspieszenia procedury, nazywając to wprost: „podrobieniem przeze mnie podpisu” (k. 274-275). Również P. K. zeznał, że o podrobieniu podpisu przez powódkę dowiedział się od A. J., przy okazji ich kolejnego spotkania roboczego (k. 275-276). Sąd nie dał wiary, iż powódka nie została poinformowana i nie miała świadomości, że jest monitorowana w miejscu i czasie pracy przez przełożonych, gdyż przeczą temu zeznania P. B., która podała, że obie zostały poinformowane w formie aneksów do umów o nadzorze monitoringu i śledzenia pracy na komputerze (k. 94). Powódka zeznała, że po powrocie z urlopu zauważyła kamery monitoringu oraz rozmawiała o przyczynach ich instalacji z A. K. (k. 142). Także B. K. zeznała, że powódka była informowana, iż praca w biurze i na komputerach jest monitorowana, na okoliczność czego sporządzono aneks do umowy o pracę (k. 192). Twierdzeniom powódki przeczy aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 11 grudnia 2014 r., opatrzony datą i podpisem samej powódki (k. 11). Sąd nie dał wiary, iż powódka nie podawała się za B. K., gdyż P. B. zeznała, iż była świadkiem jak powódka zadzwoniła do operatora P. i podając się za B. K. żądała wyjaśnienia przyczyn odłączenia internetu w jej telefonie służbowym (k. 96). Sama powódka przyznała, że dzwoniła do P. i podawała dane B. K. w celu uzyskania informacji o odłączonym dostępie do internetu (k. 139). P. K. potwierdził, że widział nagranie na którym powódka podawała się za jego matkę, uzyskując dzięki temu informacje na temat usług telefonicznych (k. 275, 278). Sąd nie dał wiary, iż powódka przestrzegała dyscypliny i kultury pracy, wskazując, iż wszyscy w firmie przeklinali i używali słów wulgarnych oraz powszechnie uważanych za obelżywe, gdyż z zeznań P. B. wynika, że tylko powódka przeklinała, używała określeń obelżywych, nazywała obraźliwie swoich przełożonych (k. 96). Ponadto fakt nadużywania wulgarnego języka oraz obrażania przełożonych potwierdziła N. K. (k. 93). Natomiast sama powódka przyznała, że jest osobą wybuchową, poddającą się emocjom, przez co często komentowała i przeklinała w sytuacji konfliktowej z przełożonymi (k. 142). Także A. W. (1) zeznała, że oglądając zapisy z monitoringu słyszała wulgarne słowa powódki, przeklinanie oraz złorzeczenie pod adresem przełożonych, którym P. B. zwykle się tylko przysłuchiwała (k. 185-187). P. K. zeznał, że powódka dała się poznać jako bardzo wulgarna osoba, ponadto zeznał, że powódka szukała w systemach informacji i danych na temat jego rodziny oraz ich partnerów życiowych, spisywała informacje na temat wieku, nr PESEL (k. 275).

Z powyższego wynika, że zarzuty powódki nie znalazły potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach, zwłaszcza nie ostały się pod naporem zeznań świadków i nagrań zachowań powódki w toku świadczenia pracy, przedłożonych przez pracodawcę.

Przechodząc do rozważań prawnych w sprawie, należy stwierdzić, że stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Orzecznictwo Sądu Najwyższego postrzega rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez

pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Oczywistym jest, iż rozpatrując zasadność wypowiedzenia dokonanego w tym trybie sąd zobowiązany jest poruszać się jedynie w zakresie wyznaczonym przez przyczynę podaną pracownikowi jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie było nią zachowanie powódki wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 18 września 2015 r. Zostało ono określone, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez podejmowanie czynności narażających Spółkę na szkodę, nieprzestrzeganie obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, udostępnianie danych klientów podmiotom konkurencyjnym, utrata zaufania, nieprzestrzeganie dyscypliny i porządku pracy, podważanie kompetencji i poleceń przełożonych, nadużywanie prawa do krytyki, nienależyte wykonywanie obowiązków, wykorzystywanie czasu pracy do załatwiania prywatnych spraw, bezprawne wykorzystywanie danych personalnych pracodawcy.

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98; wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99; wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98; wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 300/97).

Niewątpliwie świadczenie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, którym co do zasady będzie jego siedziba, należy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika to przede wszystkim z zasady prawa pracy, określonej w art. 100 § 1 K.p., według której pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest przy tym obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 K.p.). Jak trafnie przy tym skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 1990 r. (I PRN 7/90, Lex nr 83845) „W świetle art. 12, 22 § 1 i 100 K.p. nie ulega wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy obowiązek świadczenia pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno obowiązek przestrzegania czasu pracy, jak i właściwego sposobu jej wykonywania.”

Trzeba podkreślić, że chociaż ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, ciężkie naruszenie należałoby definiować oceniając stopień winy pracownika, intensywność i nasilenie, a także intencje pracownika oraz pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746). Pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma bowiem złożony charakter. Składają się na nie element obiektywny dotyczący pogwałcenia obowiązków pracowniczych oraz zagrożenia bądź naruszenia interesów pracodawcy oraz element subiektywny polegający na podmiotowej wadliwości zachowania pracownika będącej wynikiem winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Naruszenie może mieć charakter jednorazowy bądź ciągły, lecz każdorazowo winno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów pracodawcy majątkowych bądź niemajątkowych (Baran K.W., Kodeks pracy, Komentarz, WKP, 2012).

W niniejszej sprawie zarzuty podniesione w rozwiązaniu umowy o pracę przeciwko powódce potwierdziły się. W szczególności należy podkreślić fakt, iż powódka dopuściła się czynów o znamionach przestępczych narażając tym samym pracodawcę oraz firmę nie tylko na utratę wiarygodności i dobrego imienia, ale również na ewentualna

odpowiedzialność cywilną. Powódka złożyła podpis za swoją bratową, podpisując się za nią na wniosku o polisę nazwiskiem (...), czego świadkiem była P. B. (k. 95) i do czego wprost się przyznała (k. 141). Drugim karygodnym przewinieniem powódki było podanie się za B. K., lub też podanie jej danych identyfikacyjnych przedstawicielowi P., potrzebnych do uzyskania informacji zastrzeżonych dla właściciela umowy z operatorem sieci. Powódka sama przyznała, iż dzwoniła do sieci P., aby wpytać się o odłączony w jej telefonie służbowym dostęp do Internetu (k. 139), czego świadkiem była także P. B. (k. 96), a zdarzenie zostało także zarejestrowane przez monitoring, co potwierdzili pozostali świadkowie. Powódka nie miała żadnego prawa, aby podawać się lub identyfikować się danymi B. K. ani także uzyskiwać jakichkolwiek wiadomości na temat umowy i usług u operatora telekomunikacyjnego przełożonej. Fakt, iż postępowanie zostało w tym przedmiocie umorzony przez Prokuraturę nie świadczy, iż do zdarzenia nie doszło i że nie jest ono karygodne. Jedynie na marginesie należy wskazać, że Sąd jest związany wyłącznie prawomocnymi wyrokami skazującymi, nie jest więc związany innymi wyrokami a tym bardziej postanowieniami Prokuratora, zwłaszcza w przedmiocie umorzenia. Dlatego też wobec przeważających dowodów i bezsporności zaistniałej sytuacji, Sąd ocenił również to zdarzenie na gruncie niniejszej sprawy, jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i bezprawne naruszenie dóbr osobistych B. K.. Trzecim poważnym naruszeniem obowiązków pracowniczych powódki było podpisanie się bez stosowanego upoważnienia za A. F.. Powyższe wynika wprost z zeznań powódki (k. 142). Biorąc pod uwagę, iż pozwana Spółka nigdy nie otrzymała upoważnienia, które zostało przedstawione dopiero w trakcie ostatniej rozprawy na potrzeby procesu, właśnie tak należy ocenić i to zachowanie M. M. (1). Upoważnienie przedłożone do akt zostało przy tym podpisane przez K. F., podczas gdy powódka twierdziła, że polisę podpisywała w imieniu A. F.. Jako kolejne rażące naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, narażające Spółkę na realne zagrożenie i straty, należy uznać przesłanie sobie przez powódkę na prywatnego e-maila kontaktów i listy klientów, zawierających dane osobowe oraz informacje na temat polis, jak również loginy i hasła do systemów transakcyjnych towarzystw ubezpieczeniowych, służących jako baza informacyjna o klientach. Powódka powyższego dopuściła się wbrew wszelki zasadom i regułom panującym w firmie, pomimo znajomości zasad i kilkukrotnego przestrzegania przez przełożonych przed podobnymi zachowaniami. Naraziła w ten sposób firmę na szkodę, która mogłaby wyniknąć z utraty klientów, wypłynięcia lub sprzedaży ich danych, zaufania środowiska, pociągnięcia do odpowiedzialności karnej lub pozbawienia uprawnień do prowadzenia działalności ubezpieczeniowej. Powódka nie miała żadnego upoważnienia, ani prawa do przechowywania i przetwarzania w taki sposób danych osobowych klientów pozwanej, nie miała żadnych podstaw aby tworzyć własne bazy klientów i swobodnie nim obracać oraz przysyłać je na swoje prywatne skrzynki poczty elektronicznej. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 11 września 2014 r. (II PK 49/14, OSNP 2016/1/8), w którym wskazano, że wysłanie na prywatnego e-maila plików bazy danych klientów przedsiębiorstwa stanowi uzasadnienie dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Należy jednocześnie stwierdzić, że powódka wszelkich przewinień dopuściła się świadomie i umyślnie, wiedziała bowiem, jakie wymagania mają wobec niej przełożeni, wiedziała czego oczekują, znane jej były doskonale zakazy i nakazy oraz warunki wykonywania jej pracy. Potwierdziła to P. B., która pomimo towarzystwa powódki zachowywała zarówno kulturę osobistą, jak i przestrzegała zasad bezpieczeństwa przetwarzania danych oraz nie narażała Spółki poprzez fałszowanie podpisów lub podawanie się za swoich przełożonych.

Obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa jest obowiązkiem każdego pracownika. Taki nakaz wynika w szczególności z art. 100 § 1 pkt 4 i 5 k.p. Pracownik jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegać tajemnicy określonej odrębnymi przepisami. Chodzi w tym przepisie, między innymi, o tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowaną w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Stanowią ją nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Jednym z wyznaczników uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej obiektywna wartość gospodarcza, jaką sobą przedstawia. W związku z tym ustawodawca w art. 551 k.c. uznał tajemnicę przedsiębiorstwa za niematerialny składnik przedsiębiorstwa (pkt 8). Baza klientów i potencjalnych klientów podmiotu gospodarczego stanowi informację handlową o wymiernej wartości ekonomicznej. Jej wartość wynika z tego, że zawiera ona wyselekcjonowane grono podmiotów (kontrahentów), które rzeczywiście uczestniczą w obrocie ściśle określonymi towarami i usługami i które pozostają w stałych kontaktach handlowych z danym

przedsiębiorcą oraz podmiotów, z którymi ten przedsiębiorca zamierza wejść w relacje gospodarcze, a których ustalenie jest poprzedzone choćby wstępnym rozeznaniem dotyczącym rynku zbytu określonych towarów i usług. Powstaje ona latami, jest uzupełniana o nowych klientów i usuwa się z niej nieaktualnych. Nie jest to więc zbiór dostępnych powszechnie w internecie danych teleadresowych firm (niechronionych przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych; Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), ale szczegółowa informacja o rynku zbytu towarów i usług danego przedsiębiorcy i planach jego rozszerzenia, a więc informacja o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że informacja staje się "tajemnicą", kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze danej informacji (por. wyroki SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001/4/59; z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002/5/67 i z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/02, Lex nr 585877).

Jeśli więc strona pozwana zastrzegła, że pracownicy zobowiązani są do niewykorzystywania dla własnych celów żadnych informacji związanych z działalnością spółki, a także nałożyła na nich obowiązek przechowywania i zabezpieczania dokumentów spółki związanych z tą działalnością, posługiwania się służbową pocztą elektroniczną i komputerami i wyraźnie zabraniała odstępstw od ustalonych reguł, to oznacza, że podjęła niezbędne działania w celu zachowania poufności informacji objętych tajemnicą. Również przechowywanie informacji na serwerach, do których dostęp miało ograniczone grono pracowników, zabezpieczało je przed wglądem osób nieuprawnionych. Z zaakceptowanego przez powódkę regulaminu pracy wynikało, że tajemnicę służbową stanowią informacje związane z działalnością Spółki, a do takich w sposób oczywisty należy wykaz klientów (aktualnych i potencjalnych), ponadto w aneksie do umowy o pracę z dnia 11 grudnia 2014 r. powódka zobowiązała się zachowania w tajemnicy wszystkich spraw, z którymi zetknęła się w związku z zatrudnieniem u pracodawcy, w szczególności tajemnic handlowych i przedsiębiorstwa. Ponadto zobowiązała się nie używać udostępnionych loginów i haseł do celów prywatnych, ani po godzinach pracy. Jednocześnie aneks nakładał na powódkę zakaz kopiowania i przesyłania na nośniki zewnętrzne danych firmowych do celów nie związanych z zadaniami powierzonymi przez pracodawcę, pod rygorem dyscyplinarnego ustania stosunku pracy. Przedmiotowy aneks do umowy wprowadził zobowiązanie do nieujawniania danych osobowych przetwarzanych w celach zawarcia umów ubezpieczenia, osobom trzecim, ani dla własnych potrzeb. W rezultacie więc informacje zawarte w mailach, zawierające listę klientów, a także loginy i hasła do systemów pozwanej Spółki, stanowiły tajemnicę przedsiębiorstwa i zarazem tajemnicę służbową, o czym powódka została w dostateczny sposób poinformowana w regulaminie pracy, w rozmowach oraz pouczeniach pracodawcy. Wskazane działanie to również zagrażające interesowi przedsiębiorcy wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (czyn nieuczciwej konkurencji). Skoro słowo "wykorzystanie" oznacza użycie czegoś dla osiągnięcia określonego celu, to niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przesyłanie przez pracownika na swoje prywatne konto mailowe poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe swojego pracodawcy jest właśnie wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa celem stworzenia na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych dokumentów pracodawcy. Dalej zaś, jeśli poufny charakter informacji wynika z jej wymiernej wartości ekonomicznej (gospodarczej), to pozostawanie takiej informacji poza domeną przedsiębiorcy stwarza istotne zagrożenie jego interesów. Działanie powódki prawidłowo zatem zostało zakwalifikowane jako zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w szczególności jeśli zważy się na to, że przesyłanie poufnych informacji miało miejsce tuż przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki SN dnia

27 października 2010 r., III PK 21/10, Lex nr 694249; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, Lex nr 1217883 i z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, Lex nr 952560).

W ocenie Sądu wystarczającą podstawą do uznania zachowania powódki za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych było już tylko ustalenie, że powódka przekazała na swoją prywatną skrzynkę mailową informacje o klientach i ich ubezpieczeniach oraz loginów i haseł do serwerów, co sama przyznała. Dopuszcza się ona jednakże również innych zachowań uprawniających pracodawcę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jej winy.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ustanawia, poza bezprawnością zachowania, równocześnie przesłankę podmiotową rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. winę pracownika. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/743 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Pr. Pracy 2005/10/34). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, Lex nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (zob. wyroki SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381 i z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, Lex nr 901629).

W rozpoznawanej sprawie nie budzi najmniejszych wątpliwości, że powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze w sposób umyślny, także przez to, że w czasie przeznaczonym na świadczenie umówionej pracy zajmowała się innymi czynnościami. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Powódce, zdaniem Sądu, należy przypisać co najmniej rażące lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych (choć w dużej mierze jej zachowania były umyślne, ze skutkiem ewentualnym), skoro swego obowiązku świadczenia pracy w czasie do tego przeznaczonym świadomie nie realizowała w znacznej mierze, albowiem bardzo często korzystała z internetu, zajmowała się prywatnymi rozmowami i sprawami, w czasie do tego nieprzeznaczonym. Mając na uwadze, że negatywny stosunek uzasadniający przekonanie, że pracownik dopuścił się naruszenia swych podstawowych obowiązków w stopniu ciężkim musi wyrażać się co najmniej rażącym niedbalstwem – pracodawca wykazał, że zachowanie powódki polegające na wielokrotnym, notorycznym (czasami kilkugodzinnym jednego dnia) przeglądaniu stron internetowych nie związanych z zakresem obowiązków, prywatnych rozmowach telefonicznych, nieusprawiedliwionych wyjściach z pracy, spóźnieniach, były skutkiem takiego jej nastawienia do powierzonych obowiązków. Znaczna liczba stwierdzonych tego typu zachowań w

porównaniu z liczbą zachowań związanych z umówiona pracą pozwala na wnioskowanie o negatywnym stosunku do pracy (tak SN w wyroku z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, Lex nr 1254679).

Podzielając powyższe uwagi ogólne należy stwierdzić, że powódka M. M. (1) świadomie godziła się na wyrządzenie szkody pracodawcy, gdyż jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, nie darzyła swoich przełożonych sympatią, zlorzczyła im, była negatywnie nastawiona wobec nich, dodatkowo znając zasady i regulamin pracy, będąc pouczoną, nieustannie postępowała wbrew wytyczonym przez przełożonych zasadom i regułom, starając się ich podporządkować do swojego sposobu pracy. Powódka umyślnie nie przestrzegała zasad pracy z pocztą elektroniczną, przechowywaniem danych, umyślnie i świadomie tworzyła i przechowywała w plikach bazę klientów spółki, która następnie sobie przesyłała na prywatny adres e-mail, przesyłała także loginy i hasła do serwisów zawierających bazy danych o klientach, a nade wszystko sfałszowała podpis pod wnioskiem o polisę oraz bez stosownego upoważnienia zawierała w imieniu osób trzecich polisy. W końcu nie mogąc się pogodzić z decyzją przełożonych o odłączeniu jej dostępu do internetu w telefonie komórkowym bezprawnie posłużyła się danymi swojej rozłożonej aby uzyskać dodatkowe informacje od operatora sieci na temat okoliczności z tym związanych. Powyższe zachowania oraz sposób, w jaki się ich dopuściła świadczą jednoznacznie, iż powódka miała pełną świadomość, że postępuje niewłaściwie, wbrew prawu i regulaminowi, wbrew etyce i zasadom zaufania. Powódka była oceniana przez swoich bliskich i przyjaciół jako specjalista i fachowiec w dziedzinie ubezpieczeń, dlatego nie można przyjąć, że jej wykroczenia przeciwko pracodawcy były nieumyślne lub nie miały na celu wyrządzenia mu szkody. W ocenie Sądu powódka działa z premedytacją, jedynie nie uświadamiając sobie wagi swoich czynów i konsekwencji w postaci zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

Sąd rozważył także zarzut powódki, iż do zwolnienia dyscyplinarnego doszło z naruszeniem kodeksowego terminu z art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten wynosi więc jeden miesiąc od daty powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. B. K. (k. 191), P. K. (k. 275) i A. K. (k. 278) zgodnie stwierdzili, że coraz bardziej niewłaściwe zachowanie powódki skłoniło ich do przeanalizowania pracy powódki w oparciu o zarejestrowany materiał z monitoringu pod koniec sierpnia (21 sierpnia 2015 r. polecenie to otrzymała A. W. (1)). Dopiero na przełomie sierpnia i września 2015 r. Zarząd Spółki powziął wiadomości o naruszeniach ze strony powódki, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło pismem z dnia 18 września 2015 r., wobec czego należy uznać, że rzeczony termin został zachowany. Punktem wyjścia i odniesienia jest bowiem zawsze moment uzyskania przez pracodawcę (w tym wypadku członków Zarządu Spółki, uprawnionych do rozwiązania umowy) wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Nie wymaga się aby pracodawca pochopnie podejmował decyzję, która wszak musi być poprzedzona uzyskaniem wiadomości dostatecznie sprawdzonych. Pracodawca nie powinien działać "na ślepo i bezrefleksyjnie", wszak ponosi odpowiedzialność za naruszenie 52 k.p. (tak SN w wyroku z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, Lex nr 2026396). Z drugiej strony nie powinno być zwłoki w sprawdzeniu tych informacji. Regulacja uwzględnia więc interes pracownika i pracodawcy. Bieg terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomość. Gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika a tego nie czyni, to termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji. Bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001/5/155). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" – w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. – oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki SN z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNC 1977/5-6/100; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97, OSNP 1998/4/122). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia SN z dnia 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35, OSNC 1936/10/390; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37, OSNC 1938/12/540; z dnia 17 października 1945 r., III C 698/45, OSNC 1947/3/62; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNP 1999/10/329). Reasumując bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w

stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001/5/155), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zob. wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNP 1999/6/201). W ocenie Sądu pracodawca nie naruszył więc terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., albowiem po przeprowadzeniu sprawnego postępowania wyjaśniającego w zakresie nawarstwiających się niewłaściwych zachowań powódki, sprowadzającego się do polecenia A. W. przejrzania nagrań z monitoringu na przełomie sierpnia i września 2015 r, powódce złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 18 września 2015 r.

Na marginesie jedynie, w kontekście zarzutów powódki, można zaznaczyć, iż o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, Pr. Pracy 2005/4/31), natomiast ocena czy doszło do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy musi być odniesiona do okoliczności konkretnego przypadku, w szczególności w zakresie stanu świadomości i woli pracownika (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, Lex nr 1217883).

Biorąc powyższe pod uwagę powództwo należało oddalić, jako niezasadne.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła pozwana Spółka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powódki na jej rzecz kwotę 180,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t.: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). W tym zakresie należy zwrócić uwagę, iż pozew został wniesiony do Sądu w dniu 7 października 2015 r.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski