

Sygn. akt IV Pa 90/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 10 października 2017r.**

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Rafał Skrzypczak spr**

**Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska**

**Sędzia SO Bogusław Łój**

Protokolant : st.sek.sąd. Beata Błauciak

po rozpoznaniu w dniu **10 października 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko **(...) Spółka z o.o. Spółka k. w Ż.**

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Żarach IV Wydział Pracy

z dnia 30.06.2017r. ((...))

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Bogusław Łój SSO Rafał Skrzypczak SSO Hanna Rawska

Sygn. akt IV Pa 90/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z 10 lutego 2016 r. powódka A. S. wniosła o zasądzenie od pozwanej C. o.o. Sp. k. w Ż. kwoty 8.452 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2017 r., (...), Sąd Rejonowy w Żarach,(...), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8.429,76 z tytułem odszkodowania za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10.02.2016 r. do dnia zapłaty (pkt I); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II); zasądził

od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego (pkt III); nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 30 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona przez K. R., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. w Ż. od dnia 2 czerwca 2003 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony – do 1 czerwca 2008 r., a następnie umowy o pracę z dnia 2 czerwca 2008 r. zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku przedstawiciel handlowy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z § 36 ust. 1 Regulaminu pracy, obowiązującego u pracodawcy, za szczególnie ciężkie naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się – nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej, ujawnianie tajemnic gospodarczych, technicznych i technologicznych, a także zaniedbanie ochrony tych tajemnic; - nadużywanie zasobów teleinformatycznych firmy (...) w celach niezwiązanych z działalnością biznesową firmy (...). W § 3 pkt 2 „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych, w tym Internetu oraz poczty elektronicznej firmy (...)” wprowadzonym zarządzeniem nr (...) Pionu Zarządu firmy (...) w Ż. z 10.12.2012 r. wskazano, że użytkownikom nie wolno wysyłać pocztą elektroniczną informacji poufnych, będących własnością firmy (...). W dniu 27 maja 2015r. powódka złożyła oświadczenie o wykorzystywaniu informacji poufnych wyłącznie w celu realizacji powierzonych jej zadań i nigdy ich nie ujawni osobom trzecim ani kolejnemu pracodawcy.

W okresie od 20 marca 2015 r. do 24 sierpnia 2015 r. powódka przesłała szereg wiadomości e-mailowych dotyczących korespondencji prowadzonej przez powódkę z kontrahentami pozwanego na prywatny adres e-mail jej i jej męża. W okresie od 2 kwietnia 2015 r. do sierpnia 2015 r. kontaktowała się z firmą konkurencyjną wobec pozwanego pracodawcy odnośnie realizacji zleceń klientów pozwanego.

W sierpniu 2015 r. przedstawiciel pozwanej K. R. przeprowadził rozmowę z powódką dotyczącą między innymi współpracy powódki z firmą konkurencyjną wobec pozwanej oraz kontaktów z osobą oskarżaną przez pozwaną o kradzież zasobów informatycznych pozwanej. W dniu 25 listopada 2015 r. pracodawca zastosował wobec powódki karę porządkową nagany, uzasadniając to m.in. nieprzestrzeganiem procedur planowania wysyłek do kontrahentów. W dniu 26 listopada 2015 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca zwolnił powódkę w okresie wypowiedzenia z obowiązku wykonywania pracy.

Pismem z dnia 27.11.2015 r. powódka została poinformowana o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W dniu 31.12.2015 r. została zawarta umowa pomiędzy K. R. a pozwaną spółką umowa m.in. o wniesieniu do Spółki K. prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa pod firmą (...) Drukarnia z siedzibą w Ż.. Pozwana przejęła funkcjonowanie zakładu pracy. W dniu 27 stycznia 2016 r. zmiany wynikające z ww. umowy zostały wpisane do KRS.

W dniu 18 grudnia 2015 r. przedstawiciel pozwanej K. R. zlecił świadkowi T. O. przeprowadzenie kontroli treści zawartej na komputerze służbowym powódki. Świadek dokonał w ciągu 2-3 dni zleconej analizy i niezwłocznie poinformował przedstawiciela pozwanej o wiadomościach e-mailowych przekazanych przez powódkę na prywatny adres e-mail.

W dniu 26 stycznia 2016 r. pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie (noszące datę 8.01.2016 r.) o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w treści art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, polegającego na wykorzystaniu informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, a tym samym braku dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie, przez co doprowadziła Pani do obniżenia przychodów po stronie pracodawcy, powodując powstanie szkody”. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że 18.12.2015 r. zauważył w wykorzystywanym przez powódkę komputerze służbowym, że z firmowego konta e-mail powódka przesłała szereg wiadomości na prywatny adres e-mail, a z treści ww. wiadomości wynika, że co najmniej od kwietnia 2015 roku, bez zgody i wiedzy pracodawcy, powódka korespondowała z kontrahentami pracodawcy, celem proponowania im konkurencyjnej względem pracodawcy oferty, również skorzystanie z konkurencyjnej drukarni, a w związku z opisaną działalnością uzgadniała dla siebie

pro wizje. Wskazał, że wobec powyższego, mając na względzie podpisane przez powódkę oświadczenie z 27.05.2015 r. o nieujawnianiu informacji, uznaje za uzasadnione rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Niedopuszczalne bowiem jest w stosunkach pracy, by pracownik posiadający dostęp do danych handlowych przedsiębiorcy, kojarzył kontrahentów pracodawcy z konkurencyjnymi firmami trzecimi bez zgody i wiedzy pracodawcy, narażając go na poniesienie szkody.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Wywiódł, że w sprawie sporne było, czy oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało podpisane przez uprawniony podmiot oraz czy przyczyny wskazane w ww. oświadczeniu zostały sformułowane w sposób zrozumiały, wystarczająco szczegółowy, konkretny i były prawdziwe, a także czy uzasadniały one decyzję pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji omówił rozkład ciężaru dowodowego w procesie cywilnym (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) w świetle poglądów orzecznictwa, po czym stwierdził, że mając na uwadze, iż obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, a jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontradiktoryjności postępowania, oparł się na dowodach zawnioskowanych przez strony, nie zastępując inicjatywy dowodowej stron swoją własną.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek powódki o dopuszczenie szeregu dowodów na okoliczność wykazania ewentualnej szkody spowodowanej zachowaniem powódki, albowiem rozkład ciężaru dowodowego nie uzasadniał inicjatywy dowodowej strony powodowej w tej kwestii, a pozwana wносиła o oddalenie ww. wniosków dowodowych. Sąd ten oddalił również wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka M. R. z uwagi na fakt, iż ww. zakończyła pracę w pozwanym zakładzie w roku 2012 r., w związku z czym nie mogła posiadać wiedzy odnośnie okoliczności istotnych do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódki, nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości. Na szczególną pozycję powódki i jej szczególne uprawnienia w przedsiębiorstwie prowadzonym przez T. R., od momentu jego powstania wskazywali świadkowie (m.in. T. O. oraz A. B.).

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom przedstawiciela pozwanej odnośnie jego obserwacji dotyczących pracy powódki w 2015 r., rozmowy przeprowadzonej z powódką w sierpniu 2015 r. oraz kontroli komputera powódki w grudniu 2015 r. i braku zgody – po 2012 r. na używanie przez powódkę prywatnego konta e-mail do celów zawodowych. W tym zakresie zeznania przedstawiciela pozwanej znalazły potwierdzenie w zeznaniach powódki i przesłuchanych świadków.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom - co do faktów - świadków T. O., M. S., A. B., M. C., K. G., M. H. i A. K. (1), nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia tego były przepisy art. 23<sup>1</sup>§ 1 i § 2 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p., art. 60 k.p. i art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego nietrafne były zastrzeżenia powódki odnośnie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przez niewłaściwy podmiot i nie miały one znaczenia dla ustalenia skuteczności dokonanego rozwiązania. Sąd ten podkreślił bowiem, że ww. oświadczenie zostało podpisane przez K. R. i wtórne jest w ocenie rzeczono go Sądu, czy ww. działał w imieniu pozwanej w związku z przekształceniami dotyczącymi spółki w której pełnił funkcję prezesa zarządu, czy jeszcze jako osoba prowadząca działalność gospodarczą – w związku z dokonaniem stosownego wpisu do KRS dopiero w dniu 27 stycznia 2015 r. W obu tych przypadkach był uprawniony do złożenia takiego oświadczenia, które wyrażało wolę aktualnego pracodawcy powódki i było skuteczne. Ponadto Sąd Rejonowy podzielił argumentację pozwanej w tej kwestii.

Następnie Sąd Rejonowy odniósł się do reguł oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę wynikających z orzecznictwa, by stwierdzić, iż podana przez pozwaną w oświadczeniu złożonym powódkę przyczyna rozwiązania z

nią umowy o pracę była zbyt ogólnikowa i niekonkretna i nie pozwalała powódce, jako pracownikowi zrozumieć jakie zarzuty wobec niej sformułował pracodawca i czy są one zasadne. W ocenie Sądu Rejonowego również zawarte w uzasadnieniu „sprecyzowanie” przyczyny wskazanej we wstępnej części oświadczenia nie spełnia wymogów art. 30 § 4 kp. Pracodawca nie wskazał bowiem, o jaki prywatny adres e-mail chodzi, jakich wiadomości i w jakim okresie przesłanych przez powódkę dotyczy ww. zarzut. Powódka wciąż nie miała możliwości odniesienia się do tak określonych zarzutów pracodawcy.

Po omówieniu instytucji rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, sąd I instancji ocenił, że dokonane przez pozwaną rozwiązanie nastąpiło również z naruszeniem terminu (§ 2 ww. artykułu).

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że już w sierpniu 2015 r. – jak zeznał przedstawiciel pozwanej K. R. – posiadał on „z plotek” informacje odnośnie zleceń kierowanych przez powódkę do firm konkurencyjnych i odnośnie kontaktów powódki z byłym pracownikiem oskarżany przez pozwaną o „sprawy związane z kradzieżą zasobów informatycznych” i „chciał to z nią wyjaśnić”. Biorąc pod uwagę wskazywaną przez świadków możliwość stałego monitoringu poczty elektronicznej wychodzącej od pozwanej oraz posiadaną przez przedstawiciela pozwanej wiedzę powódki odnośnie danych kontrahentów pozwanej – wynikającą tak z zajmowanego przez nią stanowiska, jak i ze szczególnej pozycji w firmie będącej pochodną relacji rodzinnych łączących wcześniej powódkę z K. R., pozwana mogła dokonać analizy kontaktów nawiązywanych przez powódkę za pośrednictwem służbowej skrzynki e-mail. Tym bardziej, że jak wynika z danych przedłożonych przez pozwaną, wszystkie wiadomości e-mail będące podstawą oświadczenia pracodawcy z 26 stycznia 2016 r. zostały wysłane przez powódkę przed 24 sierpnia 2015 r. Kolejnym momentem, w którym pozwana miała możliwość przeprowadzenia szczegółowej kontroli pracy powódki, był moment udzielenia jej kary porządkowej nagany (25.11.2015 r.), a następnie złożenia przez nią wypowiedzenia umowy o pracę i faktycznego – za zgodą pracodawcy zaprzestania wykonywania obowiązków pracowniczych w dniu 26.11.2017 r. Skoro pozwana miała zastrzeżenia do pracy powódki, w tym związane z jej kontaktami z firmami konkurencyjnymi wobec pozwanej oraz z osobami oskarżanymi przez pozwaną o kradzież danych informatycznych, to naturalną jej reakcją powinno być natychmiastowe podjęcie działań w celu kontroli dotychczasowej pracy powódki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca miał w tym zakresie ułatwione działanie, ponieważ jak zeznawali świadkowie, dysponował możliwością bieżącego monitoringu poczty e-mail wychodzącej z kont służbowych pracowników – w tym powódki, a powódka przesyłała wiadomości, na które w toku procesu wskazała pozwana, wyłącznie ze „skrzynki” służbowej – właśnie po to, jak zeznała powódka, żeby pracodawca mógł w dowolnej chwili zweryfikować ich treść.

Tymczasem, jak zeznał świadek T. O., dopiero 18 grudnia 2015 r. dostał od przedstawiciela pozwanej K. R. zlecenie dokonania analizy zawartości komputera powódki i po 2-3 dniach przedstawił wyniki swojej pracy. Tym samym już 20-21 grudnia 2015 r. pozwana dysponowała informacją wskazaną następnie w oświadczeniu złożonym powódce 26 stycznia 2016 r. Gdyby zatem podjęła stosowne działania w sierpniu 2015 r. bądź niezwłocznie po faktycznym zakończeniu wykonywania przez powódkę pracy w dniu 26 listopada 2016 r., to dysponowałaby ww. informacją znacznie wcześniej – we wrześniu 2015 r., a najpóźniej 28-29 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że pozwana złożyła powódce oświadczenie (zgodnie z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.c.) w dniu 26 stycznia 2016 r., a więc po upływie 1-miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 kp, biorąc pod uwagę nawet okres otrzymania przez pozwaną informacji – zgodnie z zeznaniem świadka T. O. (20-21 grudnia 2015 r.).

Sąd I instancji, powołując się na orzecznictwo, stwierdził, że do spełnienia warunku określonego w art. 52 § 1 pkt 1 kp, niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, po czym wskazał, że biorąc pod uwagę cel, jaki deklarowała powódka odnośnie przesłania przedmiotowych wiadomości, ich treść oraz okoliczności, w których zostały przesłane, należało uznać, iż pozwana nie wykazała w sposób należyty spełnienia ww. warunku. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że powódka równie dobrze mogła skopiować ww. wiadomości na przenośny nośnik danych, bądź spisać informacje w nich zawarte i w ten sposób – bez pozostawiania jakichkolwiek śladów osiągnąć identyczny efekt. Należy mieć również na względzie, że powódka wykonując swoje obowiązki od 2003 r. dysponowała szeroką wiedzą odnośnie kontrahentów pozwanej i możliwości kontaktu z nimi.

Tym samym sąd I instancji stwierdził, że pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 kp, naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Sąd ustalając wysokość należnego odszkodowania oparł się o wyliczenia wynagrodzenia powódki przedłożone przez pozwaną, którego prawidłowość nie była kwestionowana przez powódkę.

Apelację od tego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 233 § 1 kpc przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegający na wybiórczym, a przez to niedokładnym ustaleniu zapisów Regulaminu pracy oraz „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych, w tym internetu oraz poczty elektronicznej firmy (...)” z dnia 10.12.2012 r. w zakresie ochrony danych przedsiębiorstwa pozwanej, co skutkowało niedokładnym ustaleniem stanu faktycznego, a w konsekwencji wskazaniem przez sąd I instancji niepełnej regulacji ww. wewnętrznych aktów prawnych, mającej na celu ochronę danych przedsiębiorstwa pozwanej, podczas gdy z aktów tych wynikają dalej idące obowiązki dla pracowników, wynikające z wprowadzonych przez pozwaną zakazów i ograniczeń dla użytkowników zasobów informatycznych, a odnoszących się do „poczty e-mail firmy (...)” oraz sposobu wykorzystywania adresu służbowego z domeną(...);

b) art. 233 § 1 kpc, przez błędne uznanie całych zeznań powódki jako wiarygodne, w sytuacji gdy także uznane za wiarygodne zeznania przedstawiciela pozwanej K. R. oraz świadków A. K. (2) oraz M. C. stoją w sprzeczności w stosunku do zeznań powódki, ponieważ potwierdzają, że powódka nie posiadała zgody pozwanej na bezpośrednie kojarzenie klientów pozwanej z konkurencyjnymi drukarniami, a jedynie posiadała zgodę – jak inni handlowcy – wyłącznie na kierowanie zamówień do innych drukarni na zasadzie podwykonawstwa z doliczeniem marży pozwanej; wskazane powyżej uznanie Sądu I instancji skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, a w konsekwencji sprzecznym z doświadczeniem życiowym, regułami logicznego rozumowania i zasadami ekonomiki biznesowej uznaniem przez sąd I instancji, że powódka, kojarząc klientów pozwanej bezpośrednio z konkurencyjną drukarnią i uzyskując z tego tytułu prowizje, nie dopuściła się zawinionego w znacznym stopniu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, naruszającego interes pozwanej;

c) art. 233 § 1 kpc, przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegający na pominięciu przez sąd I instancji części zeznań świadka T. O. dotyczących pełnego okresu kontroli komputera powódki rozpoczętej w piątek 18.12.2015 r., w tym tak istotnego faktu jak zlecenie przez K. R. dodatkowej bardziej szczegółowej analizy skrzynki pocztowej na komputerze służbowym powódki, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, a w konsekwencji przyjęciem przez Sąd I instancji, że kontrola komputera powódki zlecona świadkowi T. O. trwała zaledwie 2-3 dni, w związku z czym pozwana 20 (niedziela) lub 21 grudnia 2015 r. była w posiadaniu informacji stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy pozwana wystarczającą wiedzę o okolicznościach uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie powódki uzyskała dopiero po zapoznaniu się z wynikami dodatkowej kontroli, tj. na koniec grudnia 2015 r.;

d) art. 233 § 1 kpc przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegający na pominięciu przez sąd I instancji zeznań K. R. odnoszących się do momentu uzyskania wiarygodnej dostatecznej wiedzy o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego i w konsekwencji przyjęciem przez sąd I instancji, że już w sierpniu czy we wrześniu 2015 r., a także w listopadzie 2015 r. pozwana posiadała pełną wiedzę na temat konkurencyjnej działalności powódki, podczas gdy to dopiero wyniki kontroli komputera służbowego powódki, rozpoczętej w dniu 18.12.2015 r., pozwoliły na uzyskanie przez pozwaną wiarygodnych i pełnych wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki;

e) art. 233 § 1 kpc przez błędne uznanie, że już 20-21 grudnia 2015 r. pozwana posiadała wystarczającą wiedzę na temat okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, w sytuacji,

gdy dokonanie takiego uznania, przy uwzględnieniu zleconej przez K. R. dodatkowej bardziej szczegółowej analizy skrzynki pocztowej powódki na jej komputerze służbowym oraz czasu potrzebnego na zapoznanie się z wynikami kontroli z uwzględnieniem liczby dni wolnych od pracy, jakie nastąpiły w okresie 18.12.2015 r.-31.12.2015 r. – stoi ewidentnie w sprzeczności z doświadczeniem życiowym i zawodowym w zakresie sposobu podejmowania przez pracodawcę tak poważnej decyzji, jaką jest dyscyplinarne zwolnienie pracownika, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego i w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego przyjęcia przez sąd I instancji, że pozwana nie zachowała 1-miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p.;

f) art. 233 § 1 kpc przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na oczywiście sprzecznym z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego uznaniu, że pozwana w oświadczeniu z dnia 08.01.2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nie wskazała konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, podczas gdy pozwana podała szereg konkretnych i w pełni zrozumiałych dla powódki i znanych jej okoliczności, stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, a okoliczności te zostały w pełni wykazane, a nawet przyznane przez powódkę w toku procesu;

g) art. 328 § 2 kpc przez sporządzenie części uzasadnienia wyroku w sposób uniemożliwiający zrozumienie toku rozumowania Sądu I instancji w zakresie niespełnienia przesłanek określonych w art. 52 § 1 pkt 1 kp, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z jej winy, co uniemożliwia w podanym zakresie dokonanie oceny toku wyводу Sądu I instancji, w szczególności biorąc pod uwagę stwierdzenie sądu I instancji, że powódka „równie dobrze mogła skopiować ww. wiadomości na przenośny nośnik danych, bądź spisać informacje w nich zawarte i w ten sposób – bez pozostawiania żadnych śladów osiągnąć identyczny efekt”;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 52 § 2 kp przez nieprawidłowe zastosowanie tego przepisu i przyjęcie przez sąd I instancji, że upłynął 1-miesięczny termin na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy w dniu doręczenia powódce oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w dniu 26.01.2016 r., nie upłynął jeszcze termin, którego upływ uniemożliwiałby rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

b) art. 52 § 2 kp polegające na błędnej interpretacji i przyjęciu przez sąd I instancji, że termin 1 miesiąca, w trakcie którego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, winien być liczony od dnia, w którym pracodawca mógł uzyskać wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy przepis ten wyraźnie stanowi, że termin ten liczony jest od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, co w niniejszej sprawie nastąpiło najwcześniej w dniu 28.12.2015 r.;

c) art. 30 § 4 kp polegające na błędnej interpretacji i nieprawidłowym uznaniu przez sąd I instancji, że uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych musi posiadać wysoki stopień szczegółowości, podczas gdy dopuszczalne jest sformułowanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sposób ogólny, w szczególności w sytuacji, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi;

d) art. 52 § 1 pkt 1 kp polegające na błędnej wykładni tego przepisu i uznaniu przez sąd I instancji, że powódka nie dopuściła się zawinonego w znacznym stopniu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy w świetle § 36 ust. 1 „Regulaminu pracy” oraz § 4 pkt 2 „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych, w tym internetu oraz poczty elektronicznej firmy (...)”, a także oświadczenia powódki z dnia 27.05.2015 r. (zobowiązanie do zachowania poufności), przyczyny wskazane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 08.01.2016 r. i udowodnione przez pozwaną w toku procesu potwierdzają słuszność zastosowania przez pozwaną podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę wskazanej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje

ewentualnie

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Okręgowym.

W uzasadnieniu znalazło się rozwinięcie powyższych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, przy czym w zakresie wynagrodzenia pełnomocnika powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki czterokrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu powódka wywiodła, że jakkolwiek nie zgadza się z uzasadnieniem Sądu Rejonowego w zakresie braku znaczenia, w czym imieniu i na rzecz kogo działał K. R. składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. swoim czy spółki (...) sp. z o.o. sp. k., a także w zakresie braku znaczenia kiedy doszło formalnoprawnie do zmiany pracodawcy, to w pozostałym zakresie należy się zgodzić z rozstrzygnięciem i motywami sądu I instancji. Z kolei nie sposób zgodzić się z argumentacją wskazaną w apelacji, która jest tylko próbą odmiennej oceny materiału dowodowego, opartą tylko i wyłącznie o fragmenty materiału dowodowego korzystne dla pozwanej bez uwzględnienia całokształtu tego materiału dowodowego.

Powódka odniosła się do poszczególnych zarzutów strony apelującej, uznając je za bezzasadne.

Powódka przedłożyła ponadto nowe dowody (kopię pisma z dnia 22.12.2015 r., kopię notatki z dnia 07.12.2015 r.), wskazując, że ich przeprowadzenie nie wpłynie w żaden sposób na wydłużenie postępowania, a konieczność ich przedłożenia wynika z twierdzeń i zarzutów zgłoszonych w apelacji, nadto ich przeprowadzenie jest niezbędne i istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy.

Pozwana, odnosząc się do wniosku dowodowego powódki, wniosła o oddalenie wniosku dowodowego na podstawie art. 381 kpc.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy bowiem, mimo wyprowadzenia nie w pełni prawidłowych ocen prawych – na tle ustalonego stanu faktycznego – w istocie wydał trafne, odpowiadające prawu orzeczenie.

Zarzuty apelacji, choć w części uzasadnione co do naruszenia prawa materialnego, w żadnej mierze nie podważają trafności samego rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozpoznający sprawę sąd pierwszej instancji, w zakresie niezbędnym do rozpoznania istoty sporu, prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, nie uchybiając przepisom prawa procesowego, a w konsekwencji, w zakresie niezbędnym prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy.

Stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia sądu pierwszej instancji uznał i przyjął jako własne, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, Lex nr 558303).

Dodatkowo, na wniosek powódki, przeprowadzono dowód z kserokopii wiadomości załączonej do jej pisma procesowego z dnia 19.09.2017 r., na okoliczności daty powzięcia przez pracodawcę wiedzy o faktach, którymi uzasadnił rozwiązanie umowy o pracę.

Wbrew twierdzeniu pozwanego, nie jest to dowód spóźniony, w tym sensie, że strona mogła go powołać w toku postępowania przed sądem I instancji.

Nie jest bowiem tak, że strona ma obowiązek na wstępie procesu składać wnioski dowodowe na wszelkie okoliczności związane ze stosunkiem prawnym będącym podłożem sporu. Ponadto, kompetencja sądu drugiej instancji udzielona art. 381 kpc, nie może być wykonywana w ten sposób, że stroną pozbawia się możliwości bieżącej reakcji na dynamikę procesu. Nie taki jest cel tej regulacji.

W niniejszym postępowaniu, ciężar dowodu co do zasady spoczywał na stronie pozwanej, której obowiązkiem było wykazać okoliczności faktyczne, pozwalające wnioskować o legalności rozwiązania umowy o pracę.

Przeprowadzając analizowany dowód, Sąd Okręgowy miał na względzie, iż potrzeba przedstawienia treści pisma skierowanego do partnerów handlowych pozwanego w istocie została wywołana przez samego pozwanego dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, jego dodatkową i szeroką argumentacją co do zachowania terminu umożliwiającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a w szczególności, twierdzeniami apelacji o potrzebie „bardziej szczegółowej analizy” ujawnionej korespondencji powódki „w celu dokonania ostatecznych ustaleń”.

Nadmienić trzeba, że nie jest to dowód, mający jakieś kluczowe znaczenia dla sprawy, odwracający wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd I instancji. Jest to w istocie dowód, który wyłącznie potwierdza prawidłowe ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego o rozwiązaniu umowy z naruszeniem terminu przewidzianego art. 52 § 2 kp.

Przechodząc do materialnoprawnej oceny zaskarżonego orzeczenia, na wstępie podkreślić należy, że Sąd Okręgowy nie podziela argumentacji powódki w zakresie, w jakim bagatelizuje ona negatywną wymowę swoich zachowań, które dały asumpt do reakcji pozwanego, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę. Były to zachowania, które w sposób oczywisty naruszały interes pracodawcy i bez wątpienia można je zakwalifikować jako naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków, w szczególności o wyznaczonych art. 100 § 2 pkt 4) kp.

Tego rodzaju postępowanie pracownika mogło stanowić podstawę faktyczną dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jednakże taka czynność prawna pracodawcy obwarowana jest szeregiem wymogów o charakterze formalnym, wyznaczających tryb postępowania przy rozwiązywaniu umowy o pracę, który pracodawca obowiązany jest zachować.

Naruszenie tych wymogów sprawia, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, mimo że obiektywnie usprawiedliwione, nie może być uznane za zgodne z prawem, a w konsekwencji rodzi jego cywilną odpowiedzialność wobec pracownika, na zasadach określonych art. 56 i nast. kp.

Punktem wyjścia dla oceny legalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest treść oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Przyczyna ta powinna spełniać wymóg konkretności i prawdziwości, a ponadto jest wiążąca o tyle, że wyznacza zakres rozpoznania przez sąd pracy sprawy z odwołania pracownika od rozwiązania umowy.



W takiej sprawie badaniu podlegają wyłącznie okoliczności przedstawione w oświadczenia pracodawcy, który ma obowiązek wykazać ich prawdziwość i jedynie te okoliczności podlegają ocenie przy analizie zasadności oświadczenia.

Ponadto, wiążący charakter oświadczonej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę wynika z tego, że na podstawie treści tego oświadczenia pracownik – w stosunkowo krótkim czasie – musi zdecydować o celowości złożenia odwołania do sądu.

Ten nieco teoretyczny wywód jest o tyle istotny w niniejszej sprawie, że w zasadzie już sama treść rozpatrywanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w relacji do wyników postępowania dowodowego, przesądza o zasadności powództwa, a w konsekwencji o tym, że apelacja nie mogła doprowadzić do realizacji jej wniosków.

Przy czym za trafny uznać należy zarzut apelacji (choć pozostający bez wpływu na rozstrzygnięcie), podniesiony w punkcie 2 c).

Nie można bowiem podzielić oceny Sądu Rejonowego, że podana powódce przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest zbyt ogólnikowa i niekonkretna, w stopniu nie spełniającym wymogów z art. 30 § 4 kp.

Wbrew twierdzeniu sądu I instancji, skonkretyzowanie zachowań powódki, na potrzeby ich oceny pod kątem naruszenia obowiązków pracowniczych, nie wymagało wskazania na jaki prywatny adres e – mail i w jakim okresie wiadomości były przesyłane oraz, o które konkretnie wiadomości chodzi.

Pozwany wskazał, że zarzuca powódce korespondowanie z jego klientami, bez jego wiedzy, w której to korespondencji powódka oferowała (w szeregu wiadomości) usługi konkurencji, również w zamian za prowizję.

Z treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jednoznacznie wynika więc, co jest przedmiotem postawionych jej zarzutów. Przy czym dla oceny konkretności zarzutów, istotnym jest, faktyczny lub obiektywnie możliwy, stan świadomości pracownika o pretensjach pracodawcy. W tym konkretnym przypadku, na podstawie samego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka mogła – po pierwsze – powziąć stanowczą wiedzę o tym, jakie jej zachowania pozwany zakwalifikował jako naruszenie obowiązków, a po drugie – ocenić, czy rzeczywiście zachowania te i ich zarzucone skutki wystąpiły.

W tym zakresie w całości poprzec należy wywody apelacji.

Niezależnie od wskazanej wyżej wadliwości argumentacji Sądu Rejonowego, sądowi temu umknęła inna – istotna z punktu widzenia zasadności powództwa – okoliczność, wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Mianowicie, pozwany artykułując zarzut wobec powódki, sam zakwalifikował zarzucone jej postępowanie jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, przez wywołany tym postępowaniem skutek. Natomiast w toku procesu, w żadnej mierze zarzucanego skutku nie wykazał zakładając, że nie ma takiej potrzeby.

Otóż pozwany oświadczył, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegało na wykorzystywaniu informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przez co powódka doprowadziła do obniżenia przychodów po stronie pracodawcy, powodując powstanie szkody.

Jednakże pozwany nie wykazał – po pierwsze – że obniżenie przychodów rzeczywiście zaistniało, po drugie zaś, że pozostawało ono w związku przyczynowym z zachowaniami powódki.

W konsekwencji, pozwany nie wykazał, że wskazana przez niego przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest prawdziwa.

To wręcz powódka zgłosiła wnioski dowodowe na okoliczność, że zarzucony skutek nie wystąpił, czemu pozwany się sprzeciwił. Zasadnie więc – zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu – sąd I instancji wnioski te oddalił.

Oczywistym jest twierdzenie pozwanego, że powstanie szkody nie jest wyłączną przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Jednakże w niniejszej sprawie, to sam pozwany wskazał, w sposób wiążący, że skutek w postaci szkody był przyczyną zastosowania tego trybu dla rozwiązania stosunku pracy. Skoro tak, to jego obowiązkiem było wykazanie prawdziwości tej okoliczności.

W toku procesu pozwany forsował tezę, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podał więcej niż jedną przyczynę, a wystarczającym jest udowodnienie jednej istotnej przyczyny.

Założenie tej tezy nie jest jednak prawdziwe, bowiem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jest tak skonstruowane językowo w zakresie przyczyny, że nie wskazuje na wiele przyczyn, a dotyczy naruszenia jednego obowiązku pracowniczego ciągiem zachowań od kwietnia 2015 r., które wywołały określony skutek w postaci szkody.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy trafnie uznał, że rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 26.01.2016 r., pozwany dopuścił się naruszenia art. 52 § 2 kp.

Przyznać należy skarżącemu, że niecelowe są wywody tego sądu o tym, kiedy pozwany mógł poznać informację o działaniach powódki i kiedy powinien zarządzić kontrolę jej dotychczasowej pracy. W tym kontekście trafnym jest też zarzut apelacji, że termin z art. 52 § 2 kp biegnie od dnia, w którym pracodawca uzyskał, a nie mógł uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

Jednakże to pozwany sam wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że wiadomości e-mail, których treścią uzasadnił rozwiązanie umowy, zauważył w wykorzystywanym przez powódkę komputerze „dokładnie w dniu 18.12.2015 r.”.

Bez znaczenia jest więc okoliczność, że po tej dacie pozwany zlecił T. O. dodatkową, bardziej szczegółową analizę skrzynki pocztowej na komputerze służbowym powódki, skoro rozwiązanie umowy o pracę uzasadnił okolicznościami ujawnionymi, jak wskazał „dokładnie 18.12.2015 r.”, a nie później.

Zresztą ustalony w toku procesu ciąg zdarzeń potwierdza, że naruszenie omawianego terminu nastąpiło.

Z zeznań świadka T. O. wynika, że 18 grudnia 2015 r. dostał od przedstawiciela pozwanej K. R. zlecenie dokonania analizy zawartości komputera powódki i po 2-3 dniach przedstawił mu wyniki swojej pracy.

W tym też czasie sprawą zajęła się kancelaria prawnicza obsługująca pozwanego, skoro już 22 grudnia 2015 r. podjęła czynności zmierzające do ustalenia kolejnego kontrahenta, wobec którego powódka podjęła działania konkurencyjne. Co jednak znamienne, w treści pisma z dnia 22 grudnia 2015 r., nadanego do niemieckiego kontrahenta, pełnomocnik pozwanego opisał naganne działania powódki, tożsame z podanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. (...) P. W. napisał, że A. S. podejmuje w stosunku do swojego pracodawcy czynności nieuczciwej konkurencji. Jej postępowanie polega na tym, że prawnie chronioną bazę klientów pracodawcy wykorzystuje w nieuprawniony sposób do oferowania usług przedsiębiorstw konkurencyjnych w stosunku do pracodawcy.

Najpóźniej więc w dacie 22 grudnia 2015 r. pozwany miał już profesjonalne wsparcie, pozwalające na właściwą reakcję wobec treści ujawnionych w komputerze wykorzystywanym przez powódkę.

Taka reakcja, w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, faktycznie nastąpiła, ale skoro w treści tego oświadczenia pozwany sam wskazał datę, w której ujawnił zachowania powódki skutkujące tym oświadczeniem, to powinien dopilnować, aby powódka mogła się zapoznać z jego treścią w przewidzianym prawem terminie.

Podsumowując, Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie stwierdzając naruszenie przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, choć nie w pełni z tych przyczyn, które powołał w swej argumentacji.

Z tego względu, na podstawie art. 385 kpc, orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt II sentencji) postanowiono w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

SSO Bogusław Łój SSO Rafał Skrzypczak SSO Hanna Rawska

1. (...).

2. (...)

3. (...)

(...)