

Sygn. akt VI P 735/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16.02.2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska

Elżbieta Rymut

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: I. K.

przeciwko: (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki I. K. na rzecz pozwanego (...) z siedzibą w W. kwotę 60,00 złotych (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bogumiła Krzywińska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Rymut

Sygn. akt VI P 735/12

UZASADNIENIE

I. K., pozwem z dnia 26 września 2012r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...)z siedzibą w W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 01 marca 1995r. na stanowisku pracownika serwisu. Jednocześnie powódka, podobnie jak jej mąż, posiadali 45% udziałów firmy. Pozostałe 55% należało do małżonków I. i J. R.. Powódka wskazywała na fakt, iż będąc pracownikiem firmy, zauważyła na zainstalowanym monitoringu jak J. R. (członek zarządu spółki) do pomieszczeń serwisowych zaprasza poza godzinami pracy kobiety dla celów towarzyskich. Powódka wskazała, że J. R. wyjeżdżał z nimi w delegacje służbowe, za które płaciła spółka. Poza tym w ogrodzie przed budynkiem robił zdjęcia nagim kobietom. Powódka była przekonana, że J. R. działa na szkodę spółki, dlatego podzieliła się tymi faktami z jego żoną (...). W konsekwencji ona i jej mąż zostali poproszeni o wyrażenie zgody na zrzeczenie się przez J. R. na rzecz (...) 50% udziałów pozwanej spółki, co pozostawiało w jego rękach jedynie 5% udziałów. Powołano nowy zarząd, w którym na miejsce prezesa powołano (...), a na miejsce wiceprezesa J. R.. Tego samego dnia wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania

okresu wypowiedzenia, za podstawę przyjmując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę wskazano wykorzystywanie zatrudnienia w firmie, w tym materiałów filmowych z monitoringu, dla osiągnięcia prywatnych korzyści materialnych i destabilizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy. Powódka podniosła, iż jej działanie nakierowane było na ochronę mienia wszystkich wspólników, gdyż J. R. obciążał finansowo spółkę dla celów prywatnych, a wprowadzanie osób trzecich po godzinach pracy do pomieszczeń, w których przechowywany był wartościowy sprzęt medyczny stanowiło zagrożenie dla mienia spółki. Wobec czego powódka podniosła, że nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które zachodzi wówczas, gdy zachowanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ponadto wskazała, iż przez 17 lat pracy nie doszło do żadnych konfliktów z jej udziałem ani nie było żadnych zastrzeżeń do jej pracy.

(pozew – k. 1 – 4)

(...) z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 26 października 2012r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że argumentacja przytoczona przez powódkę w treści pozwu nie ma znaczenia dla sprawy, gdyż dotyczy sytuacji niemającej związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę. Jednocześnie wskazała, że pozwana wielokrotnie odnotowywała zastrzeżenia do pracy powódki w związku z wykonywaniem przez nią obowiązków. Przyczyny podane w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są zgodne z prawem i uzasadnione, a także mogą stanowić podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia. Ponadto powódka dopuściła się innych naruszeń pracowniczych, tj. fałszowania dokumentów finansowych pozwanej spółki w latach 2008 – 2012 w celu wyłudzenia bezprawnie pieniędzy z pozwanej spółki, świadczenie w godzinach pracy usług na rzecz konkurencyjnej firmy, przeznaczanie czasu służbowego do wykonywania świadczeń niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi, inwigilowanie pozostałych członków zarządu oraz pracowników w celu uzyskania informacji osobistych, które mogą być następnie wykorzystane przeciwko tym osobom, działanie na szkodę pozwanej spółki przez dokonywanie wspólnie z mężem zakupów dla potrzeb własnego gospodarstwa domowego finansowanych ze środków pieniężnych spółki (klimatyzacja, lodówka-zamrażarki, systemu audio, suszarki na łączną wartość 80.000,00 zł). Pozwana podkreśliła, iż działania powódki były rozciągnięte w czasie, ale kontynuowane aż do momentu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

(odpowiedź na pozew – k. 20 – 23)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. K. była zatrudniona w (...) z siedzibą w W. w okresie od 01 marca 1990r. do 12 września 2012r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika Działu Administracji. Do zakresu jej obowiązków należały kontakty z biurem rachunkowym oraz sprawy personalne. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.000,00 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy – k. 6; zaświadczenie o zarobkach – k. 26)

Powódka była wspólnikiem pozwanej (...) z siedzibą w W. od początku jej istnienia, tj. od ponad 20 lat jak również członkiem zarządu pozwanej spółki. W spółce tej pracował także mąż powódki – J. K. (1) który był prokurentem spółki podobnie jak I. R. (1). Małżonkowie I., J. R. i I., J. K. (1) poza prowadzeniem wspólnego biznesu pozostawali w przyjacielskich stosunkach od wielu lat. Spędzali wspólnie czas i razem wyjeżdżali na wakacje.

W 2011r. wyszło na jaw, że powódka dopuściła się nieprawidłowości na szkodę spółki (...)Z pieniędzy firmowych powódka kupiła na cele prywatne telewizor, komputer, klimatyzator. Ponadto powódka wystawiała fikcyjne delegacje zagraniczne do Hiszpanii i do Grecji dla pracownika spółki M. K.. O nieprawidłowościach finansowych prezes zarządu J. R. powziął wiedzę w 2011 roku. W czerwcu 2011 na ten temat z powódką rozmawiała obecna prezes zarządu (...) – żona J. R..

Chcąc uniknąć konsekwencji w postaci przekazania sprawy do prokuratury w ramach zawartego pomiędzy współnikami porozumienia, powódka sprzedała na rzecz (...)10% udziałów, jednocześnie zobowiązując się do przekazania na rzecz pozwanej spółki kwotę 225.000,00 złotych.

(dowód: zeznania świadka J. K. (1) k. 103-105, protokół z rozprawy z dnia 24 czerwca 2013r. w sprawie o sygn. WA XIII NS REJ KRS 16370/13/993 – k.29zeznania I. K. k. 219, zeznania świadka M. K. k. 183, zeznania J. R. k. 266 v);

W dniu 29 sierpnia 2012r., na prośbę (...), powódka oraz jej mąż wyrazili zgodę na zrzeczenie się przez J. R. ze swoich udziałów na rzecz (...). Obecnie (...)posiada 50% udziałów, jej mąż J. R. 5% udziałów, zaś powódka wraz z mężem 45% udziałów.

(okoliczność bezsporna)

W siedzibie pozwanej zamontowano monitoring, celem zapewnienia bezpieczeństwa dla spółki oraz dla obsługiwanych przez pozwaną klientów. Decyzję o montażu czterech kamer monitoringu podjął zarząd pozwanej spółki. W widocznym miejscu widniała tabliczka z napisem „obiekt monitorowany”. Dostęp do monitoringu znajdował się w pomieszczeniu serwisowym.

Po pewnym czasie mąż powódki J. K. (1) bez wiedzy zarządu zainstalował kolejne kamery, które usytuowane były w pomieszczeniu serwisowym znajdującym się w piwnicy.

Zdarzało się, że do pomieszczenia tego J. R. zapraszał kobiety w celach intymnych, gdzie nagrywał spotkania z nimi za pomocą prywatnego sprzętu, który przechowywał w tym pomieszczeniu. Nagrania te skopiował J. K. (1) na pamięć przenośną. Dodatkowo intymne spotkania J. R. z kobietami były nagrywane bez wiedzy zainteresowanych przez kamery zainstalowane przez J. K. (1). Powódka wiedziała o działaniach męża, ponieważ nagrania te udostępniła na spotkaniu z I. i J. R. 29 sierpnia 2012r.

Pracownik spółki (...) P. Ł.po zorientowaniu się, że pojawiły się nowe kamery, poinformował o tym pozostałych pracowników, a także zwrócił się z zapytaniem do swojego bezpośredniego przełożonego J. K. (1) o cel ich zainstalowani. Uzyskał wówczas potwierdzenie, że kamery zostały zainstalowane przez przełożonego. Zdarzało się, że J. K. (1) prosił P. Ł. by ten włączył kamery, podczas jego nieobecności w siedzibie spółki. Nikt z szeregowych pracowników nie znał hasła do tych kamer.

(dowód: zeznania świadka J. K. (1) – k. 103 – 104; B. D. k.222v-223, S. K. k. 223, zeznania świadka M. K. - k. 183; zeznania świadka P. Ł. – k. 185, zeznania J. R. 266v)

W dniu 29 sierpnia 2012r. odbyło się służbowe spotkanie powódki jej męża z I. i J. R., na którym małżonkowi K. zwrócili uwagę na niestosowne zachowanie się J. R.. Poinformowali jego żonę (...) o tym, iż na zainstalowanym w firmie monitoringu zaobserwowali, iż J. R. po godzinach pracy zaprasza do pomieszczeń serwisowych kobiety w celach intymnych. Zwrócili również uwagę, iż J. R. wyjeżdża na delegacje służbowe z kobietami, niebędącymi pracownikami na koszt firmy. Wyszło także na jaw, że w ogrodzie przed budynkiem J. R. robił zdjęcia nagim kobietom. W czasie tego spotkania powódka pokazała film odtworzony z pamięci przenośnej, którą przyniósł jej mąż i powiedziała do (...) „ja ci pokażę, co robi twój mąż”, „ciekawe, co inne osoby oraz uczelnia pani C. powiedzą na te nagrania”.

(...) po obejrzeniu nagrania podziękowała i powiedziała, że musi się zastanowić nad tym, co dalej. Doszło do kłótni między małżonkami na skutek czego (...) wyrzuciła męża z domu. J. R. rozpoczął i kontynuuje leczenie z powodu uzależnienia od alkoholu i seksu.

Przed spotkaniem w dniu 29 sierpnia J. K. (2) sporządził kopię prywatnych nagrań J. R. z kobietami. Wcześniej powódka mówiła B. B. prowadzącej księgowość pozwanej spółki, „że będzie obserwowała”.

(dowód: zeznania świadka J. K. (1) – k. 103 – 104; wydruk wiadomości mailowych wraz z fakturami za pobyt w hotelach – k. 153 – 168, płyta CD, zeznania J. R., (...) I. K., B. B. k.224)

W dniu 12 września 2012r. odbyło się zgromadzenie wspólników, na którym odwołano dotychczasowy zarząd i w jego miejsce powołano nowy. Jako prezesa zarządu wybrano (...), zaś J. R. powołano na funkcję wiceprezesa. J. K. (1) został prokurentem spółki.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania świadka J. K. (1) – k. 104);

W tym samym dniu, po zgromadzeniu wspólników wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie dookreślając, iż polegało ono na wykorzystywaniu zatrudnienia w firmie i swojej pozycji (członka zarządu do chwili odwołania) oraz materiałów firmowych, w tym danych z monitoringu, dla osiągnięcia prywatnych korzyści materialnych i destabilizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy. Ponadto wskazano na bezprawną inwigilację działań pozostałych członków zarządu i wywieranie presji na udziałowcach w celach niezwiązanych ze stosunkiem pracy i prowadzeniem spraw firmy, co miało prowadzić do osiągnięcia bezpodstawnych korzyści materialnych dla pracownika. Dodatkowo wskazano na działanie na szkodę firmy (...) poprzez groźby opublikowania materiałów nie związanych w jakikolwiek sposób z obowiązkami służbowymi, a mogącymi rzutować na renomę i stabilność finansową przedsiębiorstwa pracodawcy. Pozwany wskazał ponadto, iż wymienione naruszenia stoją w sprzeczności z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, w szczególności określonymi w art. 100 § 2 pkt. 4 i 7 k.p.

Powódka odmówiła przyjęcia i podpisania oświadczenia.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy z 12 września 2012r. – cz. C a/o);

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wręczono także małżonkowi powódki J. K. (1).

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania świadka J. K. (1) – k. 103);

Powódka nigdy nie prowadziła działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę. Powódka jedynie współpracowała ze spokrewnioną z nią A. P., – K. która nie zajmuje się handlem sprzętem medycznym, a jedynie pośrednictwem w znajdowaniu zatrudnienia dla lekarzy. Powódka pomagała jej w zbudowaniu strony internetowej i reklamowaniu jej działalności.

(dowód: zeznania świadka J. K. (1) – k. 105; zeznania świadka A. K. – k. 125);

Sąd dał wiarę świadkowi A. K. albowiem jej zeznania były spójne z zeznaniami świadka J. K. (1) w zakresie, w jakim zeznała, że powódka nie prowadziła działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej spółki.

Zeznania świadka J. K. (1) były niewiarygodne w zakresie, w jakim zeznał, że wszyscy wiedzieli o dodatkowych kamerach, także J. R.. Świadek mija się z prawdą, bowiem z zeznań innego świadka P. Ł. wynika, że tylko o części kamer byli poinformowani wszyscy pracownicy, część z nich zaś była instalowana przez J. K. (1) bez informowania kogokolwiek;

Z zeznań J. R. i świadka P. Ł. wynika, że w firmie zainstalowane były cztery kamery monitorujące prace biura, o których to pracownicy byli informowani, z upływem czasu zaczęły pojawiać się nowe kamery, do których dostęp miała osoba znająca hasło, nikt z pracowników nie znał hasła, J. R. nie miał dostępu do tych kamer, a o ich istnieniu został poinformowany przez świadka, świadek potwierdził również fakt wystawianie fałszywych delegacji przez I. K..

Z zeznań świadka B. D. wynika, że słyszała od J. R., że został założony monitoring, o którym nikt nie wiedział. i że J. R. był szantażowany przez I. j J. K. (1), że nagrania będą upublicznione, czego J. R. się obawiał.

Z zeznań świadka S. K. wynika, że informacje o nielegalnym nagrywaniu powzięł od prezesa zarządu. Sąd dał wiarę w/w świadkom albowiem ich zeznania były spójne w zakresie zainstalowania dodatkowych kamer z zeznaniami J. R. i świadka P. Ł..

Sąd dał wiarę zeznaniom J. R. oraz (...) w zakresie że o nieprawidłowościach finansowych powódki dowiedzieli się w czerwcu 2012 roku. Ponadto prezes zarządu (...) zeznała, że spotkanie w sierpniu odbyło się na wniosek powódki i na tym spotkaniu został pokazany film i omawiana działalność jej męża. Powódka na tym spotkaniu powiedziała „ja ci pokażę, co robi twój mąż”. J. R. zeznał, że w czasie spotkania powódka pokazała film i mówiła, że „ciekawe, co inne osoby oraz uczelnia pani C. powiedzą na te nagrania”.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim mówiła, że nagrania skopiował jej mąż, aby pokazać, co działo się w godzinach pracy i po godzinach, Monitoring zakładał mąż powódki, o czym powódka nie informowała małżonków R.. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, że dodatkowy, monitoring był zakładany w obecności J. R., ponieważ świadek temu zaprzeczył.

Sąd dał wiarę B. B., która zeznała, że powódka mówiła, „że założony jest monitoring i że będzie obserwować, nie mówiła gdzie konkretnie ten monitoring został założony, mówiła tylko, że w firmie”. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka, albowiem są one spójne z pozostałym materiałem dowodowym i tworzą logiczną całość.

Sąd dał wiarę zeznaniom M. K., która zeznała, że powódka wystawiała na jej nazwisko delegację do Hiszpanii i Grecji, na których to świadek nie była, powódka również nie wpłacała pieniędzy na konto firmy, a mąż powódki instalował dodatkowe kamery, o których pracownicy nie wiedzieli. Niespójne są zeznania w zakresie informacji o monitoringu; świadek zeznała, że w firmie nie było tabliczki o monitoringu, co nie było prawdą; świadek P. Ł. zeznał, iż „pacjenci, a także petenci odwiedzający pozwaną firmę byli poinformowani o monitoringu, ponieważ w widocznym miejscu była tabliczka obiekt monitorowany”. Rozbieżność powyższa jednak nie dyskwalifikuje zeznań świadka w pozostałym zakresie.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów oraz nagrania z płyty CD Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

Przepisy kodeksu pracy, w zakresie, w jakim regulują kwestie rozwiązywania umów o pracę, stawiają zarówno wymogi materialne jak i formalne, których zachowanie sprawia, że rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne i zgodne z prawem. Niedochowanie choćby jednego z nich musi skutkować uznaniem rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem.

Art. 52 § 1 pkt 1 kp stwierdza, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to przesłanka materialna takiego wypowiedzenia.

Z kolei art. 30 § 3, 4, 5 kodeksu pracy stawia wymagania formalne, które w całości muszą być zachowane, aby można mówić o skutecznym rozwiązaniu umowy o pracę. Podobną rolę pełni art. 52 § 2 i 3 kp. Zgodnie z tymi przepisami 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, a także pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd w pierwszej kolejności badał, czy pracodawca zachował wymogi formalne.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie art., 52 § 1 kodeksu pracy, zostało sporządzone na piśmie, wskazuje przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy i zawiera pouczenie o możliwości odwołania do sądu pracy.

Budzi jednak wątpliwości Sądu kwestia dochowania przez pracodawcę wymogu określonego w art. 52 § 2 kp. Należało, zatem zbadać, czy od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o działaniu powódki dającym podstawy do natychmiastowego rozwiązania z nią umowy o pracę upłynął okres wspomniany w cytowanym przepisie.

Jak wynika z oświadczenia pisma z dnia 12 września 2012 roku, przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było wykorzystywanie zatrudnienia w firmie i swojej pozycji (członka zarządu do chwili odwołania) oraz materiałów firmowych, w tym danych z monitoringu, dla osiągnięcia prywatnych korzyści materialnych i destabilizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy. Ponadto wskazano na bezprawną inwigilację działań pozostałych członków zarządu i wywieranie presji na udziałowcach w celach niezwiązanych ze stosunkiem pracy i prowadzeniem spraw firmy, co ma prowadzić do osiągnięcia bezpodstawnych korzyści materialnych dla pracownika. Dodatkowo wskazano na działanie na szkodę firmy (...)poprzez groźby opublikowania materiałów nie związanych w jakikolwiek sposób z obowiązkami służbowymi, a mogącymi rzutować na renomę i stabilność finansową przedsiębiorstwa pracodawcy. Pozwany wskazał ponadto, iż wymienione naruszenia stoją w sprzeczności z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, w szczególności określonymi w art. 100 § 2 pkt. 4 i 7 k.p.

W dokumencie nie wskazano jednak w żaden sposób, kiedy pracodawca powziął taką właśnie wiadomość. Jest to kwestia niezmiernie istotna – ustawodawca określił, bowiem limit czasowy na rozwiązanie umowy o pracę w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych po to, żeby chronić pracownika.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. 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 Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego 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. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt, 1 k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z

głosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z głosem J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być przez pracodawcę przemyślana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku polega na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000., I PKN 481/99. OSNAPIUS nr 11, poz. 373)

Analizując treść oświadczenia woli pracodawcy z dnia 12 września 2012 roku wskazać należy, iż jest ona niedoprecyzowana, nie mniej jednak sąd uznał, iż pozwana spółka wykazała i udowodniła „bezsprawną inwigilację działań pozostałych członków zarządu, groźby opublikowania materiałów nie związanych w jakikolwiek sposób z obowiązkami służbowymi, a mogącymi rzutować na renomę i stabilność finansową”. Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, a w szczególności zeznań świadków, stron oraz płyty CD wynika, iż ówczesny prezes zarządu J. R. był inwigilowany przez małżonków J. i I. K.. Bez jego zgody i wiedzy był nagrywany podczas intymnych spotkań z kobietami w siedzibie pozwanej spółki za pomocą urządzeń zainstalowanych przez J. K. (1) który dodatkowo kopiował prywatne nagrania należące do J. R..

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie pozwala stwierdzić, iż powódka brała udział w procedurze inwigilacji J. R.. Wiedziała o działaniach męża i je akceptowała, co wynika z zeznań świadka B. B., (powódka powiedziała, że jest założony monitoring i będzie obserwować”) zaś na spotkaniu w dniu 29 sierpnia 2012 r powiedziała do (...) „ja ci pokażę, co robi twój mąż”. Uzasadniona była, zatem obawa J. R., że nagrania mogą być upublicznione, wobec stwierdzenia „ciekawe, co inne osoby oraz uczelnia pani C. powiedzą na te nagrania”.

Sekwencja kolejno następujących po sobie zdarzeń jednoznacznie wskazuje, iż powódka wiedziała o zainstalowaniu monitoringu, akceptowała to a swoją wiedzę wykorzystywała na spotkaniu z I. i J. R..

Stosunek pracy jest niezależny od innych relacji z pracodawcą i dlatego pracownik jest odpowiedzialny za swoje zachowanie. Z ustaleń wynika, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na dbaniu o dobre imię pracodawcy. Niewątpliwie relacje stron zmieniły się i były wzajemnie nieufne przez kilka miesięcy począwszy od momentu tj., gdy w 2011 roku wyszło na jaw, że powódka działa na szkodę spółki dokonując bezprawnie zakupów ze środków pieniężnych spółki, co było okolicznością bezsporną. W czerwcu 2011 na ten temat z powódką rozmawiała obecna prezes zarządu (...) W ramach zawartego porozumienia, powódka sprzedała na rzecz (...) 10% udziałów, jednocześnie zobowiązując się do przekazania na rzecz pozwanej spółki kwotę 225.000,00, by sprawa nie trafiła do prokuratury. W ocenie sądu ochrona spraw prywatnych działa w obie strony, dotyczy, więc nie tylko pracownika, ale także pracodawcy i jego firmy. To, czego pracodawca nie ujawnia, a wręcz uważa za sprawy niejawne, nie może być dowolnie nagrywane i gromadzone przez pracownika w szczególności, gdy dotyczy to jego spraw prywatnych, intymnych. Zachowanie takie powinno być ocenione na płaszczyźnie naruszenia dóbr prawnie chronionych. Wszelkie informacje prywatne pracodawcy stanowiące jego własność lub dobro osobiste, które nie są upubliczniane lub kierowane do pracownika, nie powinny być przez niego nagrywane i gromadzone. Takie zachowanie w ocenie sądu jest niedopuszczalne. Monitoring za pośrednictwem kamer jest dopuszczalny tylko wtedy, gdy pracodawca i pracownicy o tym wiedzą. Poza tym musi istnieć usprawiedliwiony cel zainstalowania kamer, a podjęte środki kontroli powinny w jak najmniejszym stopniu ingerować w życie osób przebywających w pracy.

Zeznania świadka B. B. i prezesa zarządu (...) potwierdzają, że powódka wiedziała, co jest na nagraniu i w sposób świadomy udostępniła to na spotkaniu służbowym żonie ówczesnego prezesa zarządu, przez co naruszyła w sposób umyślny obowiązek wynikający z treści art 100 §1 pkt 4 i 6 kodeksu pracy. Został również w tym przypadku zachowany termin 1 miesięczny, ponieważ od dnia powzięcia informacji o teźże przyczynie rozwiązania umowy o pracę do dnia złożenia oświadczenia woli nie upłynął jeden miesiąc.

Jeśli chodzi o przyczynę polegającą „na wykorzystywaniu zatrudnienia w firmie i swojej pozycji oraz materiałów firmowych do osiągnięcia prywatnych korzyści materialnych i destabilizacji funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy, prowadzeniem spraw firmy, co ma prowadzić do osiągnięcia bezpodstawnych korzyści materialnych dla pracownika” to zważyć należy, iż o nieprawidłowościach powódki polegających na działaniu na szkodę spółki (prywatne zakupy) pracodawca wiedział już w 2011 roku, co powoduje, że zostały naruszone przepisy art. 52 kodeksu pracy, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie 1 miesiąca od zdarzeń je powodujących

Nie mniej jednak wykazanie choćby jednej przyczyny będącej podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp może być tylko jedna z przyczyn wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo.

Na rozprawie w dniu 2 lutego 2016 r pełnomocnik pozwanego złożył wniosek o zawieszenie postępowania w związku z toczącym się postępowaniem karnym przeciwko powódce o przywłaszczenie mienia. Zgodnie z treścią 177 § 1 pkt 1 kpc sąd może zawiesić postępowanie z urzędu jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Sąd oddalił wniosek albowiem postępowanie przez sądem karnym w ocenie sądu pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie sądu w niniejszej sprawie.

Sąd oddalił również wniosek pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu danych informatycznych w trybie art. 217 par 3 kpc. § 3. Zgodnie z tym przepisem sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 23 września 2015 r III AUa 452/15 Sąd nie jest obowiązany do uwzględnienia kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je do momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 k.p.c.). Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2014 r.III UK 62/14 Sąd nie ma obowiązku, a wręcz powinien ograniczyć postępowanie dowodowe, jeżeli w jego ocenie okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. W ocenie sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie umożliwiał rozstrzygnięcie sprawy bez przeprowadzania dowodu z opinii biegłego z zakresu danych informatycznych. Ponadto prawdziwość złożonego nagrania na płycie CD nie było kwestionowane przez żadną ze stron.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60.00 złotych na podstawie § 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz.461.)

ZARZĄDZENIE

(...)