

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym do sądu cywilnego w dniu 30 lipca 2015r. (...) spółka akcyjna w S. domagała się zasądzenia od A. S. kwoty 4.500 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od 16 lipca 2015r. tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w postaci wizerunku oraz dobrego imienia powódki w branży IT i na rynku pracy. Do naruszenia tych dóbr prowadzić miały działania pozwanej podejmowane w okresie zatrudnienia w powodowej spółce na stanowisku account menagera polegające w szczególności na:

- wskazywaniu rozmówcom w procesie rekrutacji, iż ich kandydatura została odrzucona przez kierownictwo spółki, choć pozwana także uczestniczyła w procesie decyzyjnym,
- nieprecyzyjnym określaniu klientom terminów wykonania niektórych czynności (np. wskazywaniu soboty przy jednoczesnym podaniu daty piątkowej),
- przeprowadzaniu procesu rekrutacyjnego niezgodnie z oczekiwaniami powódki,
- załatwianiu pracownikom powódki pracy w konkurencyjnych firmach oraz doradzaniu w kwestii zatrudnienia w takich podmiotach,
- krytyce przełożonych.

(k. 6-10)

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując przede wszystkim, iż:

- powodowa spółka nie sprecyzowała w sposób dostateczny poszczególnych działań pozwanej mających prowadzić do naruszenia dobrego imienia pracodawcy,
- ewentualne nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych nie stanowi naruszenia dóbr osobistych pracodawcy, o ile nie wykreowało nieprawdziwego przekazu o jego osobie w oczach osób trzecich,
- żądanie pozwu jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jako że stanowi próbę rewanżu za wcześniejszy proces sądowy zainicjowany pozwem pracownicy w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem jej umowy o pracę, który to proces zakończył się ugodą,
- roszczenie jest przedawnione z uwagi na upływ rocznego terminu dochodzenia roszczeń przez pracodawcę określony w art. 291 § 2 k.p.
- powódka swoje twierdzenia opiera na wydrukach korespondencji e-mail prowadzonej przez powódkę, choć dowód ten jest niedopuszczalny, jako że pozwana weszła w posiadanie prywatnej korespondencji bez wiedzy i zgody pracownicy.

Jednocześnie pozwana wskazując, iż powódka wiąże swoje żądanie z działaniami jakie miała ona podejmować w ramach zatrudnienia, podnosiła właściwość sądu pracy. (k. 91 – 97)

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

Z uwagi na podniesiony przez pozwaną zarzut niewłaściwości sądu cywilnego sprawę przekazano do rozpoznania sądowi pracy. (k.100)

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny.**

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od dnia 1 marca 2013r. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 22 lutego 2013r. Pozwana była zatrudniona na stanowisku account menagera. W umowie o pracę zawarto regulacje dotyczące zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie zatrudnienia i przez rok po jego ustaniu definiując ją jako prowadzenie działalności polegającej na produkcji i pracy przy wdrożeniach oprogramowania o podobnym charakterze do produkowanych przez pracodawcę. Dodatkowo strony zawarły umowę o nieujawnianiu przez pracownicę informacji poufnych określając jako takowe przede wszystkim informacje techniczne, technologiczne, dotyczące oprogramowania, wynalazków lub rozwiązań chronionych przez prawo własności intelektualnej, listy klientów, informacje handlowe i marketingowe, ale także informacje nie będące tajemnicą pracodawcy, jeżeli ich ujawnienie mogłoby narazić na szkodę lub zagrozić reputacji jego lub jego klientów.

Niesporne, nadto umowa o pracę – k. 19, umowa o nieujawnianiu informacji poufnych – k. 20 – 23

Powodowa spółka działa w branży IT – dostarcza systemy biznesowe dla firm krajowych i zagranicznych.

Niesporne

Pozwana w ramach zatrudnienia w spółce (...) miała zajmować się pomocą zarządowi i kierownictwu średniego szczebla w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Do jej obowiązków należało też prowadzenie procesu rekrutacji, z tym że oceny merytorycznej danej osoby dokonywali kierownicy poszczególnych działów uczestniczący wspólnie z pozwaną w spotkaniach z kandydatami.

Niesporne

W praktyce pozwana musiała podejmować szereg zadań o charakterze technicznym np. przygotowywać (kompletować, porządkować) sprzęt potrzebny innym pracownikom.

Dowód: przesłuchanie A. S. – k. 145 – 146 w zw. z k. 135v, korespondencja e – mail – k. 25 - 30

W czasie trwania łączącego strony stosunku pracy członkowie zarządu powódki uznali, iż pozwana jest za mało samodzielna w realizacji nawet prostych czynności i zamiast rozwiązywać problemy, żąda pomocy w tym zakresie od innych pracowników. Chodziło przykładowo o stwierdzenie przez nią braku części oprzyrządowania (kablów) podczas przygotowania sprzętu dla stażystów i angażowanie współpracowników i przełożonych zarówno w proces ustalania, czy mogą być wykorzystane inne elementy, jak i w proces decyzyjny dotyczący zakupu. Sytuacje tego typu powtarzały się w pracy pozwanej.

Dowód: zeznania świadka P. P. (1) – k. 137v, przesłuchanie w charakterze strony P. F. – k. 142 , korespondencja e – mail – k. 25 – 30

Zastrzeżenia zarządu spółki dotyczyły też działań pozwanej w procesie rekrutacji i miały różny charakter. I w tym zakresie zauważano, że pracownica jest zbyt mało aktywna, przykładowo nie podejmuje działań celem uzyskania merytorycznej oceny kandydatów starających się o pracę od danego kierownika przed jego urlopem, a następnie oczekuje decyzji co do tych kandydatów albo dalszej drogi postępowania od członków zarządu. Dodatkowo członkowie zarządu podejmujący ostateczną decyzję o zatrudnieniu uznawali opis niektórych kandydatów za nieprawidłowy (niejasny, pobieżny), co utrudniało im dokonanie oceny co do tego, czy zaprosić daną osobę na rozmowę.

Dowód: korespondencja e – mail – k. 32 – 35

W lipcu 2013r. pozwana w ramach sprawdzania umiejętności kandydatki w procesie rekrutacji zleciła jej dokonanie tłumaczenia na język niemiecki krótkiego tekstu wskazując jako termin wykonania zadania piątek – 7 lipca, podczas gdy 7 lipca przypadał w niedzielę. Gdy mająca wykonać zadanie zwróciła uwagę na ten fakt, pozwana skorygowała omyłkę przeproszając za nią i wydłużając zgodnie z wnioskiem kandydatki termin do poniedziałku 8 lipca.

Dowód: korespondencja e- mail – k. 38 - 39

W dniu 23 lipca 2013r. pozwana wysłał do tej samej kandydatki e - mail następującej treści:

„Dzień dobry, chciałabym serdecznie podziękować za poświęcony czas i udział w całym procesie rekrutacyjnym. Z przykrością informuję, że tym razem Pani kandydatura na stanowisko A. Manager nie została zaakceptowana przez kierownictwo (...). Pomimo solidnego przygotowania lingwistycznego, posiadane przez Panią umiejętności techniczne okazały się niewystarczające na zajęcie opisanego przez nas stanowiska, dodatkowo ostatnie zadanie nie zostało ocenione pozytywnie. Pozwalam sobie pozostawić Pani aplikację w swojej bazie aplikantów a jeśli tylko nadarzy się ku temu sposobność kontaktować ponownie. Zapraszam na naszą stronę internetową (...) tam zamieszczamy najnowsze informacje i oferty pracy. W imieniu firmy życzę sukcesów w poszukiwaniu nowych możliwości rozwoju zawodowego i jestem przekonana, że umiejętności i doświadczenie, jakie Pani prezentuje znajdą uznanie.”

Niesporne, nadto korespondencja e – mail – k. 37

W związku z treścią wskazanego e – maila prezes zarządu spółki P. F. wskazał pozwanej, iż nie powinna używać w podobnych sytuacjach określenia „kierownictwo (...) oznaczającego dla kandydata zarząd spółki, a używać czasowników w 1 osobie liczby mnogiej np. „zdecydowaliśmy” lub zwrotów „zespół oceniający Pani kandydaturę”. Wskazał przy tym, że adresatka korespondencji, którą jest znajomą jego żony, nie odpowiada mu już na powitania. Dodał także, że w przeszłości były kierowane pod jego kierunkiem anonimowe groźby od osoby odrzuconej w procesie rekrutacji, stąd proponowana przez niego forma zwracania się do odrzuconych kandydatów. Wreszcie prezes zarządu powódki wskazał pracownicy, iż informacja o odrzuceniu kandydatury adresatki wiadomości przez kierownictwo (...) była nieprawdziwa, jako że oceny negatywne wystawiła sama A. S. i uczestniczący w procesie rekrutacji kierownik działu, nie zaś zarząd, który ostatecznie kandydatury nie oceniał.

Niesporne, nadto korespondencja e – mail – k. 37, przesłuchanie P. F. – k. 142 w zw. z k. 135

Podczas jednego z procesów rekrutacji kandydatka rozmawiająca uprzednio z pozwaną, przyjechała do S. z W. w przekonaniu, że będzie zatrudniona, tymczasem umówione spotkanie było tylko elementem procesu rekrutacyjnego. Sytuacja ta wywołała niezadowolenie kandydatki.

Dowód: zeznania świadka P. P. (2) – k. 138

Jednym z pracowników powodowej spółki był w okresie pracy powódki K. M. (1). Wymieniony zajmował się jako wówczas jedyną obsługą klientów z Wielkiej Brytanii.

Niesporne

Pozwana, która знаła wcześniej K. M. (1), uzyskała od niego informację, iż ten poszukuje nowego zatrudnienia. A. S. nie przekazała tej informacji zarządowi spółki, nie poinformowała również zarządu o niezadowoleniu pracownika z obecnego zatrudnienia.

Niesporne

Pozwana przeczytała CV K. M. (1), udostępniła mu na wzór własne CV. Wymieniony wskazywał, iż chętnie skorzysta z jej namiarów na „fajne firmy”. Pozwana zadeklarowała, że może zapytać w innej firmie o rzeczywisty zakres obowiązków w ramach stanowiska wskazanego w ogłoszenia o wolnym etacie.

Dowód: korespondencja e – mail – k. 42 – 45, 49, 61, 64, 69 – 71, zeznania świadka K. M. (1) – k. 138 v - 139

A. S. nie korzystała ze swych znajomości w innych firmach, by pomóc K. M. (1) w znalezieniu pracy.

Dowód: zeznania świadka K. M. (1) – k. 138 v – 139

W okresie zatrudnienia pozwanej powodowa spółka zmieniała siedzibę. W nowych biurach, inaczej aniżeli w poprzedniej lokalizacji, zainstalowany został monitoring. Wśród pracowników spółki krążyły różne plotki dotyczące tego monitoringu – celu jego założenia

Niesporne

A. S. w okresie zatrudnienia brała udział w różnych spotkaniach prywatnych pracowników powodowej spółki.

Niesporne

Pozwana traktowała niektórych pracowników, także kierowników działów w niemiły sposób. W okresie jej zatrudnienia atmosfera w zakładzie pracy uległa pogorszeniu. Jej działania nie prowadziły do łagodzenia konfliktów personalnych.

Dowód: zeznania świadka P. P. (2) – k. 136v – 137

W okresie zatrudnienia pozwanej miała miejsce taka sytuacja, iż ta na forum publicznym przyznała rację jednemu z odchodzących pracowników, że powinien mieć skrócony okres wypowiedzenia, na co zarząd spółki wcześniej nie wyraził zgody.

Dowód: zeznania świadka P. P. (2) – k. 137 v

W dniu 9 sierpnia 2013r. pracodawca wypowiedział A. S. zawartą umowę nie wskazując na piśmie przyczyny wypowiedzenia.

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 24

Zainicjowany odwołaniem od tego wypowiedzenia proces przed sądem pracy zakończył się zawarciem ugody sądowej, na mocy której spółka (...) wypłaciła A. S. odszkodowanie.

Niesporne

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Strona powodowa wywodziła swoje żądanie z art. 24 § 1 k.c. Zgodnie z wymienionym przepisem ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne; w razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności, ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie; na zasadach przewidzianych w kodeksie (są one określone w art. 448 k.p.c.) może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Art. 24 k.c. mieści się w dziale kodeksu dotyczącym osób fizycznych, znajduje jednak odpowiednie zastosowanie do osób prawnych, podobnie jak i inne przepisy dotyczące ochrony dóbr osobistych osób fizycznych na mocy art. 43 k.c.

Pomimo, iż roszczenia powodowej spółki opierają się na przepisach prawa cywilnego, należało podzielić stanowisko pełnomocnika pozwanej, że sprawa należy do spraw z zakresu prawa pracy. Taki charakter mają bowiem sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy, a do naruszenia dóbr osobistych powódki miało dochodzić w okresie trwania tego stosunku poprzez działania podejmowane przez pozwaną w ramach obowiązków zawodowych.

Nie czyniło to jednak trafnym zarzutu przedawnienia zgłoszonego przez pozwaną. Nawet gdyby podzielić stanowisko pozwanej, iż roszczenie objęte pozwem ulega przedawnieniu zgodnie z przepisami kodeksu pracy, a nie kodeksu

cywilnego, to i tak zastosowania w tym zakresie nie znajdowałyby wskazywany przez pozwaną art. 291 § 2 k.p. dotyczący roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonywania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych określonych w art. 114 i następnym k.p., a art. 291 § 1 k.p. przewidujący w przypadku roszczeń ze stosunku pracy trzyletni termin przedawnienia liczony od wymagalności roszczenia. W tym wypadku od samej daty zachowań pozwanej uznawanych przez powódkę za naruszające jej dobra osobiste termin taki nie upłynął. Sąd nie podziela jednak stanowiska pozwanej, iż roszczenie objęte pozwem przedawnia się w terminach wynikających z przepisów kodeksu pracy. W ocenie sądu terminy te dotyczą wyłącznie roszczeń ściśle wynikających ze stosunku pracy t.j. znajdujących oparcie w przepisach prawa pracy zdefiniowanych w art. 9 § 1 k.p. Szersze omawianie tej kwestii wobec, jak wskazano, i tak co najmniej trzyletniego terminu przedawnienia wydaje się zbyteczne.

Kodeks pracy nie przewiduje wyraźnie obowiązku nienaruszania przez pracownika dóbr osobistych pracodawcy, natomiast nakłada na pracodawcę w art. 11<sup>1</sup> k.p. obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Nie sposób jednak przyjąć, że ustawodawca uznaje za dopuszczalne naruszanie dóbr pracodawcy przez pracownika. Wydaje się raczej, iż wprowadzenie do kodeksu art. 11<sup>1</sup> k.p. miało na celu jedynie uwypuklenie prawa pracowników do należytego ich traktowania. Dobra osobiste pracodawcy nie mogą wszak podlegać mniejszej ochronie aniżeli dobra innych podmiotów. Obowiązek nienaruszania dóbr osobistych pracodawcy można zresztą wyprowadzić z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., w którym jako jeden z obowiązków pracownika wskazano dbanie o dobro zakładu pracy. W pojęciu dobra zakładu pracy bez wątpienia mieści się np. jego renoma. Kodeks pracy nie zawiera szczególnych unormowań co do roszczeń przysługujących którejkolwiek ze stron stosunku pracy z tytułu naruszenia dóbr osobistych. W tym wypadku znajdują zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p.

Kodeks cywilny wymienia jedynie i to nie w sposób kompleksowy dobra osobiste człowieka. Należą do nich zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska (art. 23 k.c.). W przepisach wskazanego aktu prawnego nie są natomiast wymienione, chociażby przykładowo, dobra osobiste osoby prawnej. Powszechnie jednak przyjmuje się, że w przypadku osób prawnych ochronie podlegają takie dobra jak renoma, wizerunek firmy, nazwa, tajemnica korespondencji. Oczywiście katalog ten nie jest zamknięty.

W ocenie powodowej spółki działania pozwanej naruszały jej dobra osobiste w postaci jej dobrej sławy - renomy na rynku pracy. Powódka wskazała szereg działań pozwanej mających prowadzić do takiego naruszenia, nie wszystkie one jednak (przy założeniu, że w istocie miały miejsce) mogły zostać uznane za takie naruszenie. Trudno bowiem utożsamiać, co zdaje się czynić powódka, każdego nieprawidłowego działania pracownika (niewłaściwego wykonywania obowiązków) dostrzegalnego dla osoby trzeciej (współpracownika, osoby spoza firmy) jako naruszającego wizerunek (renomę) pracodawcy. Pamiętać należy, iż wykonywanie pracy następuje na rachunek i ryzyko pracodawcy, a zasady odpowiedzialności pracownika są uregulowane ściśle w kodeksie pracy. W przypadku firm wykonujących usługi na rzecz innych podmiotów, praktycznie każdy błąd pracownika wpływa na negatywną ocenę pracodawcy przez kontrahenta niezadowolonego ze sposobu wykonania usługi. Uznanie za dopuszczalne żądania od pracownika zapłaty w oparciu o przepisy dotyczące naruszenia dóbr osobistych, oznaczałoby obejście przepisów kodeksowych, o jakich mowa.

Naruszenie dóbr osobistych może mieć miejsce wyłącznie w przypadku działania bezprawnego. Za takowe nie sposób uznać niezgodnego z oczekiwaniami pracodawcy radzenia sobie z postawionymi zadaniami czy prowadzenia procesu rekrutacji. Bez znaczenia zatem pozostaje, czy w wyniku takich działań pozwanej inni pracownicy czy potencjalni pracownicy niezbyt korzystnie oceniali powodową spółkę. Część działań pozwanej postrzeganych jako godzące w dobra osobiste spółki jak np. sformułowanie treści pisma o niezakoceptowaniu kandydatury danej osoby w ogóle trudno uznać za nieprawidłowe (choć mogące nie odpowiadać oczekiwaniom pracodawcy).

Warto przy tym zauważyć, iż powódka nie wykazała w sposób dostateczny, a to na niej spoczywał ciężar dowodu, że określone działania pozwanej spowodowały negatywny jej odbiór. Zeznania P. P. (2) potwierdziły wprawdzie pojawienie się na rozmowie kwalifikacyjnej osoby pozostającej już po rozmowie z pozwaną w mylnym przeświadczeniu

o tym, że powódka podjęła decyzję o jej zatrudnieniu, nie zostało jednak wykazane, że pozwana faktycznie osobę taką wprowadziła w błąd, a nie że ta wyciągnęła z przekazywanych jej informacji nieuprawnione wnioski. Nie zostały przedstawione żadne pisma czy e – maile pochodzące od pozwanej, a skierowane do tej kandydatki. Jak zeznał P. P. (2), w czasie rozmowy, choć kandydatka twierdziła że dysponuje w formie elektronicznej informacją pochodzącą od A. S., informacja takowa nie została przez nią okazana.

Nieprawidłowe określenie daty końcowej wykonania zleconej kandydatowi pracy trudno uznać za świadome szkodenie pozwanej. Wydaje się raczej, zwłaszcza wobec dalszej korespondencji e – mailowej pozwanej z tą kandydatką, iż była to li tylko omyłka pisarska. Nieprawdopodobnym jest nadto, by tego typu omyłka miała jakiegokolwiek znaczenie dla postrzegania powodowej spółki na rynku pracy. Aby było inaczej powódka nie wykazała.

Również jednorazowa ocena decyzji zarządu wobec innego pracownika polegająca wyłącznie na przedstawieniu swojej subiektywnej opinii co do tego, czy pracownikowi powinien być czy też nie skrócony okres wypowiedzenia bez wskazywania przykładowo w sposób nieprawdziwy na intencje pracodawcy (jak chociażby złośliwość, wolę zaszkodzenia pracownikowi) trudno uznać za naruszenie dóbr osobistych. Zasadność decyzji personalnych zazwyczaj jest komentowana wśród pracowników i samo wypowiedzenie się w tej kwestii nie uderza jeszcze w renomę pracodawcy. W tym wypadku znaczenie ma treść wypowiedzi.

Powodowa spółka nie wykazała również, by w jej renomę godziły działania podjęte przez pozwaną związane z osobą K. M. (1). Nie przedstawiła bowiem dowodów na to, że to pozwana zainicjowała odejście tego pracownika, ani by przekazywała mu o obecnym pracodawcy niezgodne z prawdą informacje, a zatem by wpłynęła na ocenę spółki w jego oczach. Zarówno pozwana, jak i K. M. (1), zaprzeczyli, by A. S. podjęła u innych pracodawców czynności zmierzające do znalezienia koledze zatrudnienia. Samej zawartej w korespondencji e – mail deklaracji rozpytania i to tylko o rodzaj stanowiska – zakres obowiązków, a nie o możliwość zatrudnienia K. M. nie można zaś utożsamiać z faktycznym podjęciem tej czynności.

Nie poinformowania pracodawcy o planowanym odejściu pracownika nie można traktować w kategorii naruszenia dóbr osobistych. Można byłoby tu (także w przypadku niektórych innych zarzutów) rozważać czy nie doszło do działania na szkodę pracodawcy, w tym wypadku jednak po stronie powódki leżało wykazanie wysokości tej szkody, a zasadność żądania pozwu oceniana byłaby na tle innych niż powoływane przepisów. Rozważenie, czy taka ocena w ogóle powinna mieć miejsce, wydaje się zbyteczna, skoro szkoda majątkowa powódki nie została wykazana

Należy natomiast zgodzić się z powódką, iż rozgłaszanie nieprawdziwych informacji o monitoringu w nowej siedzibie firmy (przedstawianie jako celu monitoringu chociażby śledzenie poczynań pracowników na ekranach ich komputerów) godziłoby w renomę powódki jako pracodawcy. Nie zeznawał jednak w sprawie żaden świadek, który potwierdziłby wypowiedzianie takich informacji przez pozwaną. Wspólnicy powódki wskazywali, iż tylko pozwana miała wiedzę na temat planowanego monitoringu, pozwana jednak temu zaprzeczała. Trudno w tych warunkach uznać za wykazane, iż tylko ona (poza członkami zarządu) faktycznie wiedzą tą dysponowała. Dodatkowo powódka przyjęła niejako automatycznie, iż treść plotek, które pojawiły się w zakładzie pracy musiała odpowiadać ewentualnym informacjom przekazanych przez pracownicę, podczas gdy powszechnie wiadomo, że plotka żyje własnym życiem – wystarczyło, by jedna osoba dowiedziała się o monitoringu (jedynie fakcie jego założenia bez dodatkowych szczegółów), by przekazywana z ust do ust wiadomość ewoluowała kształtowana przez obawy i podejrzenia pracowników. Przekazania zaś prawdziwej informacji o planowanym monitoringu, nawet jeśli informacja taka wpływała negatywnie na postrzeganie osoby prawnej, trudno uznać za naruszające dobra osobiste.

W tych warunkach powództwo podlegało oddaleniu.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na zeznaniach świadków P. P. (1) i K. M. (1) oraz zgromadzonych dokumentach nie znajdując podstaw do ich kwestionowania. Zeznania stron uznano za przekonujące w takim zakresie, w jakim pozostawały zbieżne ze sobą i pozostałymi dowodami (w istocie co do okoliczności niepornych). W ocenie sądu członkowie zarządu pozwanej nie kreowali swoich twierdzeń na potrzeby postępowania, a pozostawali w faktycznym przekonaniu, że ich firma doznała uszczuplenia wizerunku na rynku pracy przez postawę pracownicy. Przekonanie

takie oparte tylko na domysłach i plotkach nie może być jednak wystarczające do przyznania powódce racji w tym procesie.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanej co do niedopuszczalności dowodu z wydruków korespondencji e - mail. Przedmiotem dowodu – jak wynika z art. 227 k.p.c. – są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W myśl art. 308 § 1 k.p.c. sąd może dopuścić dowód z filmu, telewizji, fotokopii, fotografii, planów, rysunków oraz płyt lub taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki. Zgodnie natomiast z art. 309 k.p.c. sposób przeprowadzenia dowodu innymi środkami dowodowymi niż wymienione w artykułach poprzedzających określi sąd zgodnie z ich charakterem, stosując odpowiednio przepisy o dowodach. Z treści tych przepisów wynika, iż wydruk korespondencji przechowywanej na dysku twardym komputera może być dowodem w sprawie cywilnej. Pojawia się jednak pytanie, czy brak wiedzy i zgody osoby, która prowadziła korespondencję na jej udostępnienie pozwala na jej wykorzystanie w toku postępowania sądowego. Orzecznictwo i doktryna nie są w tym zakresie jednomyślne. W niniejszej sprawie chodziło o korespondencję prowadzoną w godzinach pracy za pośrednictwem przeznaczonego do pracy sprzętu pracodawcy i z firmowej skrzynki e – mail, dodatkowo w pewnym zakresie korespondencja ta była prowadzona z udziałem strony powodowej (prezesa zarządu). Ujawnione rozmowy dotyczyły w dużej mierze kwestii powiązanych ze stosunkiem pracy. Polskie postępowanie dowodowe (cywilne) nie przewiduje legalnej teorii dowodów. Kodeks postępowania cywilnego nie zawiera przepisów analogicznych do art. 170 § 1 pkt 1 w z. z art. 168 a k.p.k. czy art. 75 k.p.a. Brak uregulowań sprzeciwia się uznaniu w każdych okolicznościach za skuteczny zarzutu naruszenia tajemnicy komunikowania się i oddalenia dowodu stanowiącego naruszenie takiej tajemnicy. Nie może bowiem podlegać ochronie strona nieuczciwa zaprzeczającą zdarzeniom, jakie miały miejsce i w ten sposób godząca w dobro sądowe w postaci sprawiedliwego wyroku. Szersze rozważania w tej mierze wydają się zbyteczne, jako że dopuszczenie dowodów, o jakich mowa nie doprowadziło ostatecznie do uwzględnienia powództwa.

Orzeczenie o kosztach procesu wydane zostało zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § pkt 3 obowiązującego w dacie wnoszenia pozwu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. 2013.461 z późn. zm.)