

Sygn. akt VI P 457/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2020 roku

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

Przewodniczący: sędzia Zofia Pawelczyk - Bik

Ławnicy: Kamila Szelągowska

Joanna Dorota Korasiak

Protokolant: stażysta Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko B. M.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo o odszkodowanie;
2. umarza postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy;
3. zasądza od powódki A. N. na rzecz pozwanej B. M. 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanej B. M. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;

Kamila Szelągowska sędzia Zofia Pawelczyk-Bik Joanna Korasiak

Sygn. akt VI P 457/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 listopada 2018 roku powódka A. N. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej B. M. kwoty 6.300 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanej od 1 października 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 29 października 2018 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie powódki przyczyny wskazane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe, pozorne, nieistniejące, są lakoniczne i nie wynika z nich żaden konkretny zarzut, brak w nich też wskazania terminów sugerowanych naruszeń.

(pozew – k. 1 – 6)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są konkretne i rzeczywiste i stanowią uzasadniony powód zakończenia stosunku pracy. Pozwana dodała, że dowiedziała się o pierwszych naruszeniach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dnia 6 października 2018 roku i od tego dnia należy liczyć miesięczny termin z art. 52 § 2 KP.

(odpowiedź na pozew – k. 22 – 28)

Pismem procesowym z dnia 5 czerwca 2019 roku powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc dodatkowo o sprostowanie świadectwa pracy poprzez poprawienie błędów w adresie siedziby pracodawcy w nagłówku i w pkt 1 świadectwa pracy oraz poprzez podanie właściwych okresów nieskładkowych, dotyczących zwolnień lekarskich w pkt 6 ppkt 13 świadectwa pracy.

Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2020 roku powódka cofnęła pozew w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

(pismo procesowe z dnia 05.06.2019r. – k. 125 – 126, protokół rozprawy z dnia 08.01.2020r. – k. 275)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej B. M., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria Notarialna B. M. notariusz w M., na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 10 listopada 2009 roku do dnia 30 września 2010 roku, na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 1 października 2010 roku do dnia 30 września 2015 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2013 roku. Powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – biurowych, na pełny etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.100 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – k. 12 – 14, wydruk z CEIDG – k. 30, zaświadczenie o zarobkach – k. 31 – k. 126)

Powódka jest siostrą rodzoną pozwanej (bezsporne). Odkąd zaczęła się sprawa rozwodowa pozwanej kontakty pomiędzy siostrami pogorszyły się.

Mąż pozwanej, M. M., kontaktował się z powódką w sprawie sprawdzenia, czy w bazie klientów pozwanej znajduje się sędzia prowadzący sprawę rozwodową pozwanej. Powódka sprawdziła i odpowiedziała sms-em, że „brak”. Pozwana zrobiła zdjęcia wiadomości znajdujących się w telefonie męża pozwanej, który ten dał ich synowi w maju 2018 roku. Pozwana w nocy 5 czerwca 2018 roku zrobiła zdjęcia wiadomościom w ww. telefonie.

Dnia 4 października 2018 roku powódka razem ze swoją matką udały się do B. B.. W rozmowie z B. B., która odbyła się na podjeździe przy furtce, były poruszane prywatne sprawy i zawodowe. Do tej rozmowy powódka poprosiła żonę B. B., która była obecna podczas tej rozmowy. Powódka zarzuciła B. B. m.in., że utrzymuje bliskie relacje z pozwaną, sugerowała żonie B. B., że ma romans z jej siostrą, że przyjeżdża często do kancelarii. Powódka wypowiadała się o pozwaną w sposób, który uwłaczał pozwaną jako notariuszowi. B. B. zaprzeczał, mówił, że to są jakieś pomówienia. Już podczas tej rozmowy żona B. B. zabroniła mu robić akty notarialne w kancelarii pozwanej. Żona B. B. po tej rozmowie wypytywała go o szczegóły relacji z pozwaną.

B. B. bardzo często bywał w kancelarii pozwanej. Zdarzało się, że przyszedł przed południem, a wychodził po południu. Zdarzało się, że przyjeżdżał coś uzgodnić np. zakup działki albo wynajem nieruchomości.

Powódka знаła adres B. B., ponieważ kilka lat wcześniej powódka odwoziła go do domu po imprezie. B. B. jako wspólnik spółki deweloperskiej był stałym klientem kancelarii notarialnej pozwanej. Po rozmowie z dnia 4 października 2018 roku B. B. zrezygnował z usług kancelarii pozwanej i nawiązał współpracę z innymi kancelariami notarialnymi. Jako uzasadnienie rozwiązania współpracy B. B. powołał się na wizytę powódki i jej matki u niego w domu oraz wielokrotne niepoehlebne wyrażanie się przez powódkę na temat pozwanej i nieuprawnione ingerencje

powódki w jego życie rodzinne. Wcześniej B. B. współpracował z kancelarią pozwaną od 2007 roku. Od dnia 29 października 2018 roku B. B., ani spółka, w której był wspólnikiem, nie zawierali w kancelarii pozwaną żadnej umowy notarialnej.

B. B. wysyłał matce pozwaną kwiaty na imieniny i dzień kobiet. Kwiaty od niego z tej okazji otrzymywała także powódka.

Powódka nie była świadkiem intymnej relacji pomiędzy pozwaną a B. B..

Powódka nie składała do Państwowej Inspekcji Pracy, ani do Urzędu Skarbowego wniosków o przeprowadzenie kontroli u pozwaną. Kontrole u pozwaną przeprowadzone przez te urzędy były spowodowane skargami męża pozwaną.

Powódka w trakcie pracy u pozwaną czasami przychodziła do pracy ubrana w dresy, nosiła tipsy w jaskrawych kolorach, piła i jadła przy klientach pozwaną. Powódka czasem kwestionowała polecenia pozwaną, udzielała porad prawnych klientom pozwaną przez telefon.

(dowód: zeznania świadka E. J. – protokół rozprawy z dnia 03.04.2019r. od 00:57:48 do 01:18:19 oraz protokół rozprawy z dnia 24.07.2019r. od 00:33:27 do 00:44:02, zeznania świadka B. B. - protokół rozprawy z dnia 03.04.2019r. od 01:18:32 do 01:46:28, pismo z dnia 24.10.2018r. – k. 32, zeznania świadka M. M. - protokół rozprawy z dnia 03.04.2019r. od 02:52:43 do 03:27:26, zeznania świadka B. J. - protokół rozprawy z dnia 24.07.2019r. od 00:44:14 do 01:07:08, zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 03.04.2019r. od 01:50:47 do 02:10:27, zeznania świadka J. Z. - protokół rozprawy z dnia 03.04.2019r. od 02:10:43 do 02:26:58, zeznania świadka R. M. – protokół rozprawy z dnia 03.04.2019r. od 02:27:12 do 02:52:08, zdjęcia sms-ów – k. 232, zeznania świadka P. M. – protokół rozprawy z dnia 08.01.2020r. od 00:20:58 do 00:44:01, zeznania powódki A. N. – protokół rozprawy z dnia 27.05.2020r. od 00:11:38 do 00:47:25, pismo z Urzędu Skarbowego – k. 209)

Dnia 29 października 2018 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. W uzasadnieniu tego oświadczenia pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę polegające na:

- naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie osobom trzecim danych wrażliwych klienta Kancelarii Notarialnej oraz wykorzystanie ich w celach prywatnych;
- bezprawne wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej;
- brak elementarnej uczciwości i lojalności względem pracodawcy przejawiający się na współpracy i pomocy przy tworzeniu donosów na pracodawcę do Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy;
- niestosowne i obraźliwe zachowania względem pracodawcy przy klientach Kancelarii polegające na podważaniu autorytetu niezbędnego do wykonywania zawodu notariusza jako osoby zaufania publicznego;
- podważanie dobrej opinii na temat Kancelarii Notarialnej i pracodawcy wśród klientów kancelarii czego skutkiem jest rezygnacja z usług kancelarii przez Spółkę (...)– wieloletniego stałego klienta Kancelarii, a tym samym spowodowanie zagrożenia obniżenia dochodów uzyskiwanych przez pracodawcę.

Pracodawca podał również, że powyższe zachowania spowodowały całkowitą utratę zaufania do powódki.

Na spotkaniu, na którym pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka miała możliwość przeczytania wypowiedzenia, powódka nie miała pytań do podanych przyczyn.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 9, zeznania powódki A. N. – protokół rozprawy z dnia 27.05.2020r. od 00:11:38 do 00:47:25, zeznania pozwanej B. M. – protokół rozprawy z dnia 27.05.2020r. od 00:47:25 do 01:46:54)

Dnia 5 listopada 2018 roku pozwana sporządziła świadectwo pracy powódki, w którym popełniony został błąd w adresie kancelarii pozwanej, zaś w pkt 6 ppkt 13 błędnie wskazano okresy nieskładkowe. W toku postępowania zostało sporządzone świadectwo pracy powódki z dnia 30 sierpnia 2019 roku, w którym pozwana poprawiła stwierdzone w adresie literówki, a także wpisała prawidłowe okresy nieskładkowe powódki. Powódka odebrała to świadectwo pracy, sprostowane zgodnie z jej wnioskiem.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 05.11.2018r. – k. 7 – 8, świadectwo pracy z dnia 30.08.2019r. – k. 219 – 220, pismo z dnia 31.08.2019r. – k. 222, oświadczenie pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 08.01.2020r. – k. 275)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i częściowo zeznaniach stron.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka E. J., znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach powódki oraz świadka B. B. co do faktu wizyty dnia 4 października 2018 roku u B. B. oraz tematu tej wizyty. Sąd nie ustalał w tej sprawie, czy pozwana z B. B. łączyły jakiegokolwiek relacje prywatne, jednak zeznania obu świadków potwierdzają, co było przedmiotem rozmowy między nimi dnia 4 października 2018 roku.

Odnosnie zeznań świadka B. B. Sąd uznał je za wiarygodne. W szczególności Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie opisu rozmowy z powódką i jej matką z dnia 4 października 2018 roku oraz w jakim twierdzi, że zaprzestał współpracy z pozwaną, że spółka, której jest współnikiem takiej współpracy już nie prowadzi. W toku postępowania został co prawda złożony wydruk ze strony internetowej spółki (k. 87 – 88 i 127 - 128), z którego wynikało, że spółka nadal współpracuje z pozwaną. Jednak już z przedłożonych przez pozwaną wydruków informacji z elektronicznego repertorium pozwanej (k. 121 – 122 i k. 228) wynika, że po dniu 29 października 2018 roku żadne akty notarialne, których stroną był świadek, czy też spółka w której był współnikiem, nie były zawierane w kancelarii pozwanej. Potwierdza to również oświadczenie drugiego współnika tej spółki z k. 155 akt sprawy. Wiarygodne są także zeznania świadka co do tego, że jego klienci skarżyli się na współpracę z pozwaną i na postawę powódki. Niewłaściwe zachowania powódki wobec klientów kancelarii znajdują bowiem także potwierdzenie w zeznaniach świadka J. Z..

Sąd uznał też za wiarygodne zeznania świadka B. J. co do okresu, w którym pozwana mogła się zapoznać z sms-ami znajdującymi się w telefonie jej byłego męża. Zeznania tego świadka znajdują również potwierdzenie w zeznaniach świadka P. M., który zeznał, że używał telefonu swojego ojca przez około 2 tygodnie w maju 2018 roku. Sąd miał na uwadze, że strony nie kwestionowały, że załączono do akt sprawy zdjęcia telefonu męża pozwanej, co oznacza, że pozwana miała możliwość zapoznać się z sms-ami znajdującymi się na tym telefonie już w chwili ich fotografowania, czyli w maju 2018 roku. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek M. P. zeznała, że pozwana nie miała czasu zapoznać się z sms-ami, które przejrzała w telefonie męża. Sąd jednak nie uznał, aby miało to przemawiać za tym, że pozwana faktycznie nie wiedziała jaka jest treść tych sms-ów, nie można bowiem zapominać, że świadek miała wiedzę jedynie z rozmów z pozwaną, jej wiedza pochodziła od pozwanej. Sąd zaś uznał, że nie jest wiarygodne, aby pozwana wykonując w maju 2018 roku zdjęcia sms-ów nie zapoznała się z ich treścią przez kolejne miesiące.

Odnosnie zeznań świadka M. P., A. K. i J. Z. Sąd uznał je za wiarygodne w zakresie, w jakim świadkowie twierdzą, że powódka czasem ubierała się w ocenie świadka niewłaściwie do pracy, czy też, że były sytuacje, w których powódka odmówiła obsługi jednego z klientów, jednak jednocześnie świadkowie ci nie są w stanie podać sytuacji bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę z powódką. I tak świadek M. P. nie była w stanie podać, kiedy dokładnie była w kancelarii pozwanej w 2018 roku, świadek A. K. wprost wskazała, że nie była w kancelarii we wrześniu ani w październiku 2018 roku, zaś świadek J. Z. zeznała, że sytuacja z odmową obsługi klienta przez powódkę miała miejsce

jeszcze w 2016 roku, a sama świadek była ostatnio w kancelarii pozwanej w 2017 roku. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. Z. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że pozwana znalazła sms-y powołane w toku niniejszej sprawy dopiero w październiku 2018 roku, Sąd bowiem uznał, co uzasadniono już wyżej, że w rzeczywistości pozwana zapoznała się z tymi sms-ami już w maju 2018 roku.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka R. M. w zakresie, w jakim twierdzi, że klienci pozwanej zrezygnowali ze współpracy z nią ze względu na brak zaufania, ponieważ powódka rozprzestrzeniała informacje poufne. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że ze współpracy z pozwaną zrezygnował jedynie B. B., ale jego rezygnacja nie była związana z ujawnianiem przez powódkę jakichkolwiek informacji poufnych, tylko była związana z ingerencją powódki w sprawy prywatne B. B.. Sąd miał również na uwadze, że świadek zeznał, że powódka odnosiła się do pozwanej jak do koleżanki, a nie jak do przełożonej, czy też, że sprzeciwiała się niektórym poleceniom pozwanej, jednak jednocześnie nie był on w stanie podać żadnej konkretnej daty ani konkretnego przykładu takiego zachowania.

Sąd miał na uwadze, że w aktach sprawy znajduje się akt notarialny z dnia 25 października 2018 roku (k. 33 – 37) dotyczący odczytania zdjęć sms-ów wysyłanych między powódką a mężem pozwanej, z których wynika, że powódka sprawdzała w bazie klientów pozwanej sędziego prowadzącego jej sprawę rozwodową. Jednak data sporządzenia tego aktu notarialnego nie oznacza, że dopiero tego dnia pozwana dowiedziała się o takich sms-ach, z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem, że pozwana miała wiedzę o tym już od maja lub czerwca 2018 roku. Ponadto na rozprawie w dniu 27 maja 2020 roku Sąd stwierdził, że data zdjęcia wykonanego telefonem pozwanej to 5 czerwca 2018 roku.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. M. w zakresie, w jakim potwierdza, że składał zawiadomienia do Urzędu Skarbowego i do Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie kontroli u pozwanej. Jeśli chodzi o kwestię poproszenia powódki o sprawdzenie w bazie klientów pozwanej sędziego prowadzącego sprawę rozwodową, Sąd miał na uwadze, że świadek M. M. zeznał, że nie poprosił o taką informację, jednak Sąd nie dał mu wiary w tym zakresie, bowiem w swych zeznaniach złożonych w toku postępowania karnego (k. 242 – 243 verte) świadek M. M. przyznał, że pozwana wykonała zdjęcia treści sms-ów pochodzących z jego telefonu. Nie zeznał wówczas, że treść sms-ów została w jakikolwiek sposób zmanipulowana. Ponadto na rozprawie Sąd okazał sms-y świadkowi i świadek nie był w stanie jednoznacznie stwierdzić, że treść owych sms-ów nie jest prawdziwa i nie pochodzi z jego telefonu, przyznając, że być może te sms-y w takiej formie, jak złożone do akt sprawy zostały przez niego wysłane.

Odnośnie zeznań powódki Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powódka zeznała, że nie przekazywała nikomu informacji uzyskanych z rejestru czynności notarialnych, Sąd bowiem uznał, że powódka przekazała mężowi pozwanej informację na temat figurowania w tym rejestrze danych sędziego prowadzącego sprawę rozwodową pozwanej. Sąd miał również na uwadze, że powódka na rozprawie nie była w stanie jednoznacznie zaprzeczyć, treści sms-ów, których zdjęcia zostały wykonane przez pozwaną. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że powódka zeznała, że nie była świadkiem żadnych zbliżeń pomiędzy pozwaną, a B. B.. Sąd nie dał wiary powódce odnośnie przebiegu spotkania u B. B., dlatego, że jej wersja nie została potwierdzona zeznaniami świadka E. J. (matki stron), a przede wszystkim nie wynika z zeznań świadka B. B.. Świadek B. B. jest osobą obcą dla stron postępowania, co ma także wpływ na ocenę jego zeznań. Dlatego odnośnie przebiegu spotkania w dniu 4 października 2018 roku Sąd oparł się głównie na jego zeznaniach.

Odnośnie zeznań pozwanej Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim pozwana twierdzi, że dopiero przy okazji analizy zdjęć sms-ów w październiku 2018 roku dowiedziała się o ich treści co do prośby męża pozwanej skierowanej do powódki o sprawdzenie nazwiska sędziego w bazie klientów kancelarii. Sąd pragnie powtórzyć, że nie jest wiarygodnym, aby pozwana po zrobieniu zdjęć t sms-ów, co miało miejsce dnia 5 czerwca 2018 roku, nie zaznajomiła się z ich treścią przez kilka miesięcy, obojętnie, czy dotyczyły one spraw osobistych męża pozwanej, czy też spraw związanych z pracą powódki u pozwanej. W zakresie zarzutu, że powódka miała pomagać przy tworzeniu donosów do Urzędu Skarbowego i PIP Sąd miał na uwadze, że sama pozwana nie jest w stanie jednoznacznie podać, że powódka tak robiła, a jedynie opiera się na przypuszczeniach co do tego. Z pozostałego materiału dowodowego, w tym w szczególności z zeznań świadka M. M. wynika zaś, że sam świadek inicjował postępowania przed tymi urzędami, a

powódka mu w tym nie pomagała. Sąd uznał za to za wiarygodne zeznania pozwanej co do tego, że główną przyczyną zakończenia współpracy pomiędzy nią a B. B. była wizyta powódki u niego w domu w dniu 4 października 2018 roku, znajduje to bowiem również potwierdzenie w dokumencie z k. 32 akt sprawy.

Sąd na rozprawie w dniu 3 kwietnia 2019 roku oddalił również wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym z dnia 18 marca 2019 roku w punkcie 4 a-e. Sąd miał bowiem na uwadze, że wnioski dowodowe były spóźnione, a jednocześnie teza dowodowa została tak zakreślona, że wykracza poza zakres niniejszej sprawy, który jest ograniczony do badania prawdziwości przyczyn podanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie uwzględnienie tych wniosków doprowadziłoby do przedłużenia postępowania.

W toku postępowania Sąd pominął wniosek dowodowy strony powodowej sprecyzowany ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2019 roku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki śledczej i telefonów komórkowych na podstawie art. 235² §1 pkt 5 KPC. W ocenie Sądu wniosek ten zmierza jedynie do przedłużenia postępowania. Sąd uznał też, że dowód ten nie jest przydatny w niniejszym postępowaniu, bowiem dla Sądu jest oczywiste, że można modyfikować zdjęcia, co wykazał nawet świadek M. M., który dokonał samodzielnie takiej przykładowej modyfikacji w programie P. (k. 252 akt sprawy). Dla wykazania tego faktu nie są więc niezbędne wiadomości specjalne. W ocenie Sądu brak telefonu, który mógłby podlegać badaniu wyklucza przeprowadzenie tego dowodu. Kwestia, czy można jednoznacznie i bez jakiegokolwiek wątpliwości określić zdjęcia jako zdjęcia w rzeczywistości wychodzących i przychodzących wiadomości sms bez badania samego telefonu jest jedynie teoretyzowaniem, dlatego też sam wniosek zmierza do przedłużenia postępowania. Sąd sam jest w stanie ocenić, że takie zdjęcie może być poddane modyfikacjom, wobec czego nie jest konieczne na te okoliczności powoływanie biegłego.

Sąd zważył, co następuje:

Podstawą materialnoprawną roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia jest art. 56 § 1 Kodeksu Pracy, dalej KP, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką uznania roszczenia powódki za zasadne jest więc niezgodność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie.

Z ustaleń Sądu wynika, że pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką powołała się na art. 52 § 1 KP. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W treści rozwiązania umowy o pracę z powódką pozwana podała również zachowania powódki, które mają przemawiać za uznaniem, że dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec tego Sąd przeanalizował, czy zachowania powódki wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe, a także, czy stanowiły one ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powódki.

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
- 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (tak SN w wyroku z dnia 22 marca 2016 roku, sygn. akt I PK 94/15).

Pierwszym z zachowań zarzuconych powódce jest naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie osobom trzecim danych wrażliwych klienta Kancelarii Notarialnej oraz wykorzystanie ich w celach prywatnych. W toku

postępowania Sąd ustalił, że chodziło tu o wizytę z dnia 4 października 2018 roku, którą powódka razem z matką odbyła u jednego z klientów pozwanej B. B.. Według pozwanej powódka miała uzyskać adres tego klienta z bazy danych kancelarii pozwanej i ujawnić ten adres swojej matce. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że przyczyna ta jest wskazana zbyt ogólnie, , dopiero na etapie sądowym doszło do jej sprecyzowania, z którego wynika, że chodzi o dane B. B.. Powódka mogła nie wiedzieć czego dotyczy ten zarzut. Sąd ustalił również, że pozwana podczas wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie sprecyzowała tej przyczyny powódce, ograniczyła się do ogólnego ich podania, czego sama pozwana nie kwestionowała w swych zeznaniach. Abstrahując jednak od braku konkretnego wskazania przyczyny należy uznać ją za nieprawdziwą. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powódka nie ujawniała osobom trzecim, w tym wypadku swojej matce, adresu B. B., który miałby być uzyskany w wyniku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, gdyż знаła ten adres od wielu lat, ponieważ osobiście odwoziła go do domu po jednej z imprez. Zarzut naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa nie został więc potwierdzony, a ta przyczyna nie jest prawdziwa.

Kolejnym zachowaniem powódki zarzucanym jej w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest bezprawne wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej. Mimo nie wskazania imienia i nazwiska klienta, ani osoby nieuprawnionej, w związku z poczynionymi ustaleniami przez Sąd, że doszło do takiego zdarzenia, w ocenie Sądu powódka po zapoznaniu się z tą przyczyną mogła wiedzieć jakie zachowanie jest jej zarzucane. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powódka faktycznie wyszukała w bazie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pozwaną osobę sędziego prowadzącego sprawę rozwodową pozwanej. Wyszukanie to odbyło się na prośbę męża pozwanej. Następnie powódka przekazała mężowi pozwanej informację, że taka osoba nie figuruje jako klient kancelarii. Niewątpliwie należy mieć na uwadze, że powódka wyszukała bez zgody pozwanej te dane w bazie klientów kancelarii notarialnej i przekazała je osobie nieuprawnionej. Notariusz zaś jest zawodem zaufania publicznego. Wobec tego zachowanie powódki, która na prośbę męża pozwanej wyszukiwała dane konkretnej osoby w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę i następnie ujawniała informacje wynikające z tego rejestru mężowi pozwanej należy uznać za naruszenie jej podstawowego obowiązku pracowniczego. Powódka jako pracownik jest bowiem zobowiązana do dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Ujawnienie takiej informacji mogłoby narazić pozwaną na szkodę, zwłaszcza, że wykonuje ona zawód wymagający zaufania klientów co do ochrony ich danych. W tej sytuacji należy również przypisać zachowaniu powódki winę umyślną, była ona bowiem świadoma tego, że wyszukuje bez zgody pracodawcy dane jej klientów, wiedziała też, że informację uzyskaną w wyniku takiego wyszukiwania przekazuje osobie trzeciej. Zachowanie powódki mogło też narazić pracodawcę na szkodę, bowiem ujawnienie informacji dotyczących klientów pozwanej mogło doprowadzić do utraty zaufania przez klientów pozwanej, co w sytuacji prowadzenia działalności gospodarczej jako notariusz jest niezwykle istotne. Dlatego Sąd uznał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej.

W tym jednak miejscu należy wskazać, że zgodnie z art. 52 § 2 KP 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. Wobec tego samo zachowanie powódki będące ciężkim naruszeniem jej podstawowych obowiązków pracowniczych nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę, jeżeli od jego ujawnienia przez pozwaną minął miesiąc. Z ustaleń Sądu wynika zaś, że pozwana powzięła informację o wskazanym wyżej zachowaniu powódki w momencie przeszukiwania telefonu swego byłego męża, a przynajmniej miała w tym czasie realną możliwość zapoznania się z treścią zdjęć. Razem z tą informacją pozwana dowiedziała się o innych wiadomościach pisanych i odbieranych przez jej męża. Sąd ustalił, że pozwana już w maju lub czerwcu 2018 roku miała informację o treści sms-ów znajdujących się w telefonie swego męża. Skoro wiedziała ona wówczas o innych sms-ach to w ocenie Sądu niewątpliwie musiała wiedzieć również o sms-ach pomiędzy powódką, a mężem pozwanej dotyczących wyszukiwania przez powódkę danych sędziego prowadzącego sprawę rozwodową w rejestrze czynności notarialnych.

Na rozprawie Sąd stwierdził, że data sporządzenia zdjęcia sms-ów dotyczących tej kwestii to 5 czerwca 2018 roku. To zaś prowadzi do wniosku, że pomiędzy dowiedzeniem się przez pozwaną o naruszeniu obowiązków przez powódkę, a wręczeniem powódce rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia minął dłuższy okres niż miesiąc. Wobec tego analizowane zachowanie powódki, jakkolwiek stanowi faktycznie ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak ze względu na upływ czasu nie może stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Trzecim z zachowań wskazanych przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę jest brak elementarnej uczciwości i lojalności względem pracodawcy przejawiający się na współpracy i pomocy przy tworzeniu donosów na pracodawcę do Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy. To zachowanie nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W szczególności Sąd miał na uwadze, że wnioski do wskazanych wyżej instytucji sporządzał mąż pozwanej, a nie powódka. Jednocześnie z zeznań męża pozwanej wynika, że powódka nie pomagała mu w ich sporządzeniu, nie informował on o tych wnioskach powódki. Pozwana, na której ciąży ciężar dowodu w niniejszej sprawie, nie zdołała zaś udowodnić, aby powódka faktycznie w jakikolwiek sposób pomagała mężowi pozwanej w sporządzeniu takich wniosków. Przyczyna ta nie jest więc prawdziwa.

Następnym zachowaniem podanym w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niestosowne i obraźliwe zachowanie względem pracodawcy przy klientach Kancelarii polegające na podważaniu autorytetu niezbędnego do wykonywania zawodu notariusza jako osoby zaufania publicznego. W tym zakresie Sąd ustalił, że pozwana miała zastrzeżenia co do stroju powódki, powódka potrafiła też kwestionować polecenia pozwanej, czy też się jej sprzeciwiać, jednak nie zostało udowodnione przez pozwaną, aby powódka miała się do niej odnosić w sposób obraźliwy przy klientach w kancelarii. Przykładowo z zeznań świadka R. M. wynika, że powódka odnosiła się czasem do pozwanej jak do koleżanki, a nie jak do przełożonej, jednak jednocześnie samo to nie może oznaczać, że był to sposób obraźliwy, nie można bowiem zapominać, że powódka i pozwana są siostrami, a siostry mogą się do siebie odnosić w bardziej swobodny sposób. Pozwana nie sprecyzowała też na czym miałyby polegać niestosowne zachowanie powódki. W ocenie Sądu zeznania świadków, którzy wskazują na przypadki kwestionowania poleceń pozwanej przez powódkę nie potwierdzają zarzutu niestosownego zachowania powódki względem pozwanej, które mogłyby uzasadniać wniosek o ciężkim naruszeniu przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Stąd też w ocenie Sądu ten zarzut nie został potwierdzony w toku postępowania. Sąd uznał, że przyczyna ta jest wskazana w sposób zbyt ogólnikowy, niekonkretny. Jednocześnie pozwana wręczając powódce rozwiązanie umowy o pracę nie omówiła z nią poszczególnych przyczyn, nie wytłumaczyła o jakie konkretnie zachowania jej chodzi w zakresie tej czwartej przyczyny rozwiązania umowy. Warto zaś dodać, że tylko konkretna przyczyna może uzasadniać czy to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też zwykłe wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu samo podanie w treści oświadczenia pracodawcy, że przyczyną jest niestosowne i obraźliwe zachowanie, bez podania konkretnych przykładów tego zachowania, nie spełnia kryteriów dostatecznego skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nawet jednak, gdyby faktycznie uznać, że powódka zachowywała się wobec pozwanej niestosownie to i tak takie zachowanie nie mogłyby uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd miał bowiem na uwadze, że z postępowania dowodowego nie wynikają konkretne terminy, daty, w których takie zachowanie, czy też zachowania miałyby mieć miejsce. Świadek J. Z. podaje w swych zeznaniach na przykład rok 2017, kiedy miały mieć miejsce niektóre zachowania powódki względem pozwanej, czy jej klientów. Pozwana zaś, na której spoczywa ciężar dowodu, powinna udowodnić nie tylko, że dane zachowanie miało miejsce, ale również, że doszło do niego w okresie maksymalnie miesiąca przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ewentualnie, że w tym okresie pozwana się o takim zachowaniu dowiedziała. Tymczasem w niniejszej sprawie pozwana nie zdołała tego udowodnić, ani tego, że został zachowany termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 2 KP.

Na marginesie należy dodać, że z treści odpowiedzi na pozew wynika, że pozwana jako jedno z niestosownych i obraźliwych zachowań względem niej przy klientach kancelarii uznała wypowiedzi kierowane do B. B. i jego żony dnia 4 października 2018 roku. W ocenie Sądu nie sposób jednak uznać tego zdarzenia za mieszczące się w granicach tak określonej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wypowiedzi kierowane do B. B. nie były bowiem wypowiedzi

kierowane w siedzibie kancelarii notarialnej. Niewątpliwie jednak ta przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest powiązana z zachowaniem powódki podczas spotkania z B. B. dnia 4 października 2018 roku oraz z ostatnią przyczyną wskazaną w rozwiązaniu umowy o pracę.

Wobec tego należy przejść do analizy ostatniego z zarzucanych powódce zachowań, którym jest podważanie dobrej opinii na temat Kancelarii Notarialnej i pracodawcy wśród klientów kancelarii czego skutkiem jest rezygnacja z usług kancelarii przez Spółkę (...) – wieloletniego stałego klienta Kancelarii, a tym samym spowodowanie zagrożenia obniżenia dochodów uzyskiwanych przez pracodawcę. Należy zaznaczyć, że wprawdzie z wypowiedzenia wręczonego pracownikowi powinno jasno, w sposób niebudzący wątpliwości wynikać, co jest powodem rozwiązania umowy. Nie oznacza to jednak, że pracodawca musi sformułować przyczynę w sposób drobiazgowy, opisując bardzo szczegółowo zdarzenia, fakty i daty tych zdarzeń (wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2010r., sygn. akt I PK 168/09, M.P.Pr.2010/10/542–543). W ocenie Sądu ta przyczyna była na tyle zrozumiale opisana, że powódka wiedziała co jest powodem rozwiązania umowy o pracę, zwłaszcza, że już podczas spotkania żona B. B. zakazywała mu współpracy z kancelarią. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że faktycznie pozwana straciła jednego klienta – chodzi tu o firmę deweloperską należącą do B. B.. Jednocześnie utrata tego klienta była spowodowana zachowaniem powódki, która udała się do B. B. i zarzuciła mu, że utrzymuje bliskie osobiste relacje z pozwaną. Miało to miejsce w obecności żony B. B.. Takie zachowanie powódki niewątpliwie stanowi podważanie dobrej opinii pracodawcy. Powódka w obecności żony klienta kancelarii zarzuciła mu romans z pozwaną, nie mając jednocześnie żadnych konkretnych podstaw do takich podejrzeń. Powódka sama bowiem w swych zeznaniach przyznała, że nie była świadkiem żadnych bezpośrednich zbliżeń pomiędzy pozwaną a B. B., które wskazywałyby na ich romans. Były to więc jedynie daleko posunięte podejrzenia powódki, nieoparte żadnymi konkretnymi sytuacjami. Powódka zdecydowała się na tak daleką ingerencję w sprawy pozwanej, że pojechała wraz z matką stron do klienta pozwanej- B. B.. Zachowanie powódki skutkowało tym, że wieloletni klient pozwanej B. B. zdecydował o zakończeniu współpracy z pozwaną. Powódka podważyła dobrą opinię na temat kancelarii, sugerując pozwanej i jej klientowi romans. Taki zarzut obyczajowy kierowany do klienta pozwanej i do jego żony niewątpliwie ma wpływ na opinię o kancelarii i o samej pozwanej. Jednocześnie to właśnie ten zarzut spowodował zakończenie współpracy z pozwaną przez B. B.. Zachowanie powódki należy ocenić jako ciężkie naruszenie przez nią podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest lojalność w stosunku do pracodawcy oraz dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 KP).

Powódka nie powinna mieszać sfery prywatnej, obyczajowej, ze sferą swego pracowniczego zatrudnienia. Kwestie związane z zatrudnianiem pracowników uregulowane zostały w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Przepisy te nie wprowadzają ograniczeń w zakresie zatrudniania na podstawie stosunku pracy członków rodziny. Ze stosunku pracy dla powódki jako pracownika pozwanej wynikały nie tylko uprawnienia, ale także obowiązki. Powódka była siostrą pozwanej, ale w sferze zawodowej była przede wszystkim jej pracownikiem. Powódkę obowiązywała pracownicza lojalność względem pracodawcy, którym była jej siostra. Nie może usprawiedliwić działania powódki okoliczność, że sfera prywatna łączyła się z ze sferą zawodową. Powódka swoim zachowaniem przekroczyła granicę pomiędzy tymi sferami. Powódka, jako osoba doświadczona, wykształcona, powinna sobie zdawać sprawę, że odwiedzając B. B. – klienta pozwanej - miesza sferę prywatną i zawodową. Sąd przypisał zachowaniu powódki rażące niedbalstwo. Sąd miał na uwadze, że nie można jej przypisać winy umyślnej, w toku postępowania nie zostało bowiem wykazane, że powódka chciała, aby pozwana straciła klienta w osobie B. B.. Jednocześnie jednak należy wymagać od powódki, aby przewidywała, że jej zarzuty, sugestie, przekazane klientowi kancelarii i jego żonie mogą wywołać daleko idące konsekwencje. Zachowanie powódki doprowadziło też do szkody w majątku pracodawcy, polegającej na utracie klienta, a tym samym część obrotów i zysków kancelarii notarialnej pozwanej. Tym samym spełnione są wszystkie przesłanki konieczne dla uznania zachowania powódki za ciężkie naruszenie przez nią jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Ta przyczyna jest więc prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Tak więc, Sąd uznał, że z pięciu zachowań wskazanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, trzy nie są prawdziwe, a jedno z tych, chociaż prawdziwe, nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ze względu na przekroczenie terminu z art. 52 § 2 KP. Pozostaje jednak przyczyna piąta, która jest prawdziwa i jednocześnie spełniony jest w jej przypadku warunek zachowania miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP.

Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że wizyta powódki i jej matki u B. B. miała miejsce dnia 4 października 2018 roku, zakończenie współpracy pomiędzy B. B. a pozwaną nastąpiło zaś dnia 29 października 2018 roku, kiedy do kancelarii notarialnej pozwanej wpłynęło pismo z k. 32 akt sprawy. Rozwiązanie umowy o pracę zostało doręczone powódce dnia 29 października 2018 roku, a więc z zachowaniem miesięcznego terminu liczonego od obu tych wydarzeń. Jednocześnie ta przyczyna może samodzielnie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec tego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, zaś roszczenie odszkodowawcze powódki podlega oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powódkę w niniejszej sprawie jest roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Sąd miał na uwadze, że na rozprawie w dniu 8 stycznia 2020 roku powódka cofnęła pozew w zakresie tego roszczenia. Jednocześnie strona pozwana, obecna na tej rozprawie nie zaoponowała cofnięciu pozwu. Zgodnie z art. 203 § 1 KPC pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. W niniejszej sprawie powódka cofnęła pozew bez zrzeczenia się roszczenia, jednak pozwana nie wyraziła co do tego sprzeciwu. Wobec tego Sąd uznał, że doszło do cofnięcia pozwu za zgodą pozwanej. Zgodnie zaś z art. 355 KPC Sąd umorzy postępowanie, jeżeli powód ze skutkiem prawnym cofnął pozew. Sąd uznał więc, że doszło do skutecznie cofnięcia pozwu i umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.). Sąd miał na uwadze, że powódka przegrała w całości sprawę w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stawka kosztów zastępstwa za to roszczenie wynosi 180 zł zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 wskazanego wyżej rozporządzenia i podlega zasądzeniu w całości na rzecz pozwanej od powódki. Ponadto powódka podnosiła w niniejszej sprawie roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Ostatecznie powódka cofnęła pozew w tym zakresie, jednak Sąd miał na uwadze, że cofnięcie nastąpiło w wyniku wydania sprostowanego świadectwa pracy przez pozwaną w toku postępowania. W tej sytuacji należy powódkę uznać za stronę wygrywającą w zakresie tego roszczenia i zasądzić na jej rzecz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 120 zł, zgodnie z §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia. Po wzajemnym potrąceniu tych kosztów Sąd zasądził na rzecz pozwanej od powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 w zw. z art. 14 ust. 1 i 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, obliczanej od roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, bowiem jedynie w zakresie tego roszczenia strona powodowa jest uznana za stronę wygrywającą.