

Sygn. akt IV P 32/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2021 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa N. R.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w B.

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo

2. Zasądza od powódki N. R. na rzecz pozwanego (...) Spółki z o.o. w B. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 32/21

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki N. R. wniósł przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i wynagrodzenie za czas postawiania bez pracy za 1 miesiąc, zaś w razie uznania, iż niecelowe było by przywrócenie do pracy wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 16.860 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie na rzecz powodów kosztów postępowania według norm.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 10 lipca 2020 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika kontroli jakości z wynagrodzeniem zasadniczym 5.620 zł plus premia uznaniowa.

Pozwana spółka 25 marca 2021 r. złożyła powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. W ocenie pełnomocnika powódki powyższe oświadczenie jest wadliwe i nie spełnia ustawowych wymogów. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są „antyfaktyczne”, nie zostały oparte na prawdzie i nie zostały należycie uzasadnione. Powódka zawsze miała profesjonalne podejście do pracy, dbała o dobrą renomę firmy oraz swoją jako pracownika. Nie zachodzą przesłanki uzasadniające utratę zaufania do pracownika.

Pełnomocnik pozwanej spółki w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej spółki podniosła, iż powódka na mocy umowy o zachowaniu poufności z 2 października

2017 r. była zobowiązana do zachowania poufności informacji obejmujących tajemnicę handlową (...) oraz na mocy oświadczenia-tajemnica służbowa z 25 września 2018 r. powódka była zobowiązana do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji, które uzyskała w związku z realizacją umowy o pracę. Powódka знаła obowiązujące w spółce wewnętrzne przepisy dotyczące zasad korzystania z poczty elektronicznej zawarte w Regulaminie Ochrony D. O. oraz zasady korzystania z telefonu służbowego wyłącznie w celach służbowych zgodnie z umowami z 6.10.2017 r. i 11.12.2020 r. Przy wypowiedzeniu zostały dochowane wymagane prawem formalności co do formy i trybu dokonania wypowiedzenia. W ocenie pełnomocnika pozwanej spółki, wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna jest konkretna, obiektywna oraz w pełni znajduje odzwierciedlenie w rzeczywistości. Powódka miała świadomość, co jest istotą zarzutów stawianych jej przez pracodawcę i usprawiedliwiających zakończenie z nią współpracy z powodu utraty zaufania. Przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę prezes spółki omawiała powody utraty zaufania do powódki, wyjaśniając, że jest to w głównej mierze związane z nieuprawnionym przekazywaniem informacji i dokumentów dotyczących spółki do firmy zewnętrznej (...) sp. z o.o. , której pracownikiem jest D. M..

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w B. od 13 lipca 2017 r. początkowo na stanowisku głównego technologa a od 1.10.2017 r. na stanowisku kierownika kontroli jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny k. 72 , porozumienie zmieniające warunki pracy k.12, umowa o pracę na czas określony k.74 i umowa o pracę na czas nieokreślony k.76).

Pozwana spółka w pisemnym zakresie czynności kierownika działu kontroli jakości określiła, iż do podstawowych obowiązków powódki należy między innymi przestrzeganie tajemnic handlowo-technologicznych i wykonywanie innych poleceń przełożonego dotyczących wykonywanej pracy.

(dowód: zakres czynności kierownika działu kontroli jakości k.78-79).

Pozwana spółka 2.10.2017 r. zawarła z powódką umowę o zachowaniu poufności handlowej dotyczącą również wyników przeprowadzanych analiz, stosowanych technologii, procedur i procesów produkcyjnych, stosowanych metod i procedur informacji technicznych oraz know-how, tajemnic handlowych, planów marketingowych, sprawozdań handlowych, danych cenowych, kontaktów handlowych, baz danych klientów, spisów klientów i kontrahentów oraz szczegółów umów z nimi zawartych, a także informacji na temat pracowników oraz współpracowników.

(dowód: umowa o zachowaniu poufności handlowej k.81-82).

Powódka 25.09.2018 r. podpisała oświadczenie-tajemnica służbowa, w którym oświadczyła, iż nie będzie także kopiować, powielać ani udostępniać informacji do wiadomości osobom nieuprawnionym, przenosić informacji jakąkolwiek drogą na rzecz osób trzecich.

(dowód: oświadczenie-tajemnica służbowa k.84).

Powódka 6.10.2017 r. i 11.12.2020 r. zobowiązała się do używania telefonu służbowego wyłącznie w celach służbowych.

(dowód: umowa o korzystaniu z telefonu służbowego k.86 i 88).

W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin Ochrony D. O. z 25.05.2018 r. w którym zakazuje się pośród innych wysyłania korespondencji służbowej na prywatne skrzynki pocztowe pracowników lub innych osób a przy korzystaniu z maila użytkownicy mają obowiązek przestrzegać prawa własności przemysłowej i prawa autorskiego. Powódka zapoznała się z Regulaminem (...) 25.05.2018 r.

(dowód: Regulamin Ochrony D. O. k. 173-179, oświadczenie pracownika k.181).

Zarządzeniem Dyrektora Generalnego i Prezesa Zarządu S. A. z 9.11.2020 r. wprowadzono obowiązek dołączania do wiadomości wychodzących na zewnątrz (odbiorcy zewnętrzni) adresu e-mail prezesa spółki, dotyczący między innymi działu Kontroli Jakości.

(dowód: zarządzenie z 9.11.2020 r. k.167 i przypomnienie zarządzenia z 11.02.2021 r. k.169).

N. R. przeoczyła maila prezesa spółki z zarządzeniem z 9.11.2020 r. a na maila przypominającego o powyższym zarządzeniu z 11.02.2021 nie zwróciła uwagi.

(dowód: zeznania powódki k. 317v od 00:06:06 do 00:07:22).

Powódka 29.09.2020 r. wysłała D. M. dokumenty związane z przetargiem na P..

(dowód: korespondencja e-mail k.164).

Powódka z telefonu służbowego mimo, że mogła go wykorzystywać tylko w celach służbowych, prowadziła rozmowy prywatne z D. M..

(dowód: zestawienie historii połączeń k. 95-100).

D. M. do 30.11.2020 r. był pracownikiem pozwanej spółki zatrudnionym na stanowisku kierownika produkcji a od 1.12.2020 r. był zatrudniony w spółce (...) sp. z o.o. w S. na stanowisku kierownika projektu, która to spółka współpracowała z pozwaną od 2019 r. do 2021 r., między innymi w sprawie wprowadzenia produktów pozwanej spółki do (...) handlowej (...) i planowała przejęcie udziałów pozwanej spółki.

(dowód: zeznania świadka K. J. k.300 od 00:05:22 do 00:38:33, wydruki e-mail k.211-229).

N. R. 30.11.2020 r. przesała D. M. obowiązującą w pozwanej spółce procedurę postępowania z niezgodnościami i podjętymi działaniami korekcyjnymi, korygującymi i zapobiegawczymi oraz wzór raportu niezgodności, które to dokumenty były poufne i stanowiły własność pozwanej spółki.

(dowód: k.102-109).

Powódka 29.01.2021 r. przekierowała do D. M., objęty tajemnicą służbową, mail dotyczący dostawy surowca z certyfikatem (...), który nie spełniał wymogów certyfikatu a 11.02.2021 r. mail pozwanej do pracowników z 5.07.2020 r. dotyczący planu audytu.

(dowód: k.111-117 i 151).

W dniu 4.03.2021 r. powódka przesała D. M. procedurę badań własnych, pomiarów i analiz, kartę kontroli detekcji X-RAY, wzór listy pracowników obecnych na szkoleniu, procedurę ochrony przed zanieczyszczeniami fizycznymi, instrukcję działania i kontroli detektora ciał obcych, rejestr odrzuconych konserw przez X-RAY i 5.03.2021 r. ocenę ryzyka dostawców z ich danymi.

(dowód: k.119-154).

Powódka nie przekazywała, zgodnie z zarządzeniem z 9.11.2020 r., do wiadomości prezesa pozwanej spółki wysyłanych na zewnątrz spółki procedur i dokumentów za pośrednictwem służbowej poczty e-mail.

(niesporne, nadto zeznania pozwanej k. 318v od 00:50:55 do 00:52:29).

Powódka związana z D. M. współpracowała też z nim w okresie gdy był pracownikiem pozwanej spółki jak i kontaktowała się z nim gdy był zatrudniony w spółce (...). D. M. otrzymywał dokumenty od powódki od grudnia 2020 r. do stycznia 2021 r. bo pomagali sobie w procedurach oraz współpracowali w sprawie audytu sieci Biedronka. Powódka

przesłała w styczniu 2021 r. D. M. e-maila odnośnie dostawy surowca (...), by się poradzić oraz podczas pandemii przesłała maila, jak wprowadzić procedury zaostrzające bezpieczeństwo pracowników. Na potrzeby współpracy z Biedronką była potrzeba zweryfikowania szeregu dokumentacji, było kilka specyfikacji dokładnie określających co będzie weryfikowane i jakie dokumenty należy przedłożyć.

(dowód: zeznania świadków D. M. k.232v-235 od 01:14:43 do 02:02:43, i K. J. k. 300 od 00:05:22 do 00:37:45).

Prezes E. 24 lutego 2021 r. przekazała polecenie powódce, iż będzie odpowiedzialna za przygotowanie dokumentacji do audytu (...) handlowej (...).

(dowód: zeznania pozwanej k. 318v od 00:44:17 do 00:46:13, zeznania powódki k. 317v od 00:10:27 do 00:11:21, wiadomość e-mail z 24.02.2021 r. k. 223-226).

Pracodawca przed wręczeniem powódce wypowiedzenia wskazał, iż utracił do powódki zaufanie z uwagi na przekazywanie, wynoszenie dokumentów pozwanej spółki bez zgody i wiedzy pracodawcy.

(dowód: zeznania pozwanej k. 318v od 00:42:46 do 00:44:17 i zeznania świadka I. B. k. 232 od 01:03:10 do 01:06:03).

Pozwana spółka 25 marca 2021 r. złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w trybie artykułu 36 § 1 pkt 3 k.p. z powodu utraty zaufania do powódki zajmującej kierownicze stanowisko z powodu obiektywnie nieprawidłowego zachowania, budzącego wątpliwości co do rzetelności postępowania, braku możliwości porozumienia i współpracy z powódką, odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą powódki dla zmian organizacyjnych, jak również braku lojalności.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k.18).

Pozwana spółka w okresie wypowiedzenia, po wykorzystaniu przysługującego za 2021 r. urlopu wypoczynkowego, zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia k.93).

Powódka 25.03.2021 r. usunęła z komputera służbowego część plików dotyczących pozwanej spółki i spółki (...), które odzyskała firma informatyczna.

(dowód: zestawienie usuniętych plików k.171).

Wynagrodzenie zasadnicze brutto powódki wynosiło 5620 zł.

(dowód: k.59).

Uzasadnienie prawne :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli skutkiem niedbałości pracownika (orz. SN z 12.8.1977 r., I PRN 105/77, OSNCP 1978, Nr 10, poz. 175).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, publ. OSNCP z 1985 r., z.11, poz. 164).

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70). Zasadność wypowiedzenia w ujęciu art. 45 § 1 k.p. podlega ocenie w okolicznościach każdej indywidualnej sprawy.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy.

Zgodnie z wytycznymi Sądu Najwyższego dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony tezą V – w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (zob. uchw. SN(7) z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, Nr 11, poz. 164). Od szczebla w hierarchii zakładu oraz stopnia samodzielności i zakresu kierowniczych kompetencji pracownika zależy jedynie gradacja tej surowości.

Granice swobody doboru kadry kierowniczej stanowią bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa i zasady współżycia społecznego (vide: wyrok SN z 2004-12-09 I PK 40/04).

Wypowiedzenie jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP, gdy chociażby jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn jest zasadna, prawdziwa i dostateczna (vide: I PK 36/13 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 28-08-2013). Aby uznać wypowiedzenie za uzasadnione nie muszą potwierdzić się wszystkie okoliczności zawarte w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, wystarczy by wykazane w toku procesu przyczyny wypowiedzenia uzasadniały je w rozumieniu art. 45 k.p.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538, podobnie wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 14). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych.

Utrata zaufania jest to kategorią bardzo pojemną, mogącą obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzająca ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z 4.2.2011 r. (II PK 199/10, OSNP 2012, Nr 7-8, poz. 90) Sąd Najwyższy stwierdził, że: "w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności (...). Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. (...) Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie". Poruszana problematyka jest przedmiotem obszernego orzecznictwa. Tytułem przykładu można wskazać, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o

pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyr. SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, Nr 19, poz. 303). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 KP, a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. post. SN z 19.1.2012 r., I PK 121/11, Legalis, oraz wyr. SN z 14.4.2015 r., II PK 140/14, MoPr 2015, Nr 10, s. 541; szerzej zob. A. Leszczyńska, Utrata zaufania do pracownika, s. 333 i n.).

Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy.

W rozpoznawanej sprawie przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania do powódki zajmującej kierownicze stanowisko spowodowana obiektywnie nieprawidłowym zachowaniem, budzącym wątpliwości co do rzetelności postępowania, brakiem możliwości porozumienia i współpracy z powódką, odmienną wizją prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą powódki dla zmian organizacyjnych, jak również brakiem lojalności.

Powódka w pozwanej spółce zatrudniona była niewątpliwie na stanowisku kierowniczym. Zatem od powódki można było stosować ostrzejsze kryteria co do wypełniania obowiązków pracowniczych, zarówno wynikających z przepisów prawa pracy tj. zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.) oraz wynikających z zakresu czynności kierownika działu kontroli jakości i z zawartych z powódką umów w zakresie zachowania poufności handlowej, oświadczenia o tajemnicy służbowej czy Regulaminu Ochrony D. O..

Wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska (vide: wyrok SN z 6.01.2010 r., I PK 168/09, (...), s. 542 i wyrok SN z 15.04.2004 r., I PK 445/03, LEX nr 646329).

Konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok SN z 14.09.1998 r., I PKN 315/98).

W ocenie sądu pracodawca mógł zasadnie i obiektywnie utracić do powódki, zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, zaufanie przede wszystkim z powodu nie wykonywania zarządzenia prezesa z 9.11.2020 r. wprowadzającego obowiązek dołączania do wiadomości wychodzących na zewnątrz (odbiorcy zewnętrzni) adresu e-mail prezesa spółki.

Fakt, iż powódka wysyłając maile z dokumentami należącymi do pracodawcy do D. M. począwszy od 30.11.2020 r., a nie będącego już pracownikiem pozwanej spółki od 1.12.2020 r., nie przesyłała ich do wiadomości swojej pani prezes, w istocie był przyznany przez powódkę.

Zdaniem sądu nie zasługuje na uwzględnienie usprawiedliwienie się powódki tym, iż przeoczyła maila prezesa spółki z zarządzeniem z 9.11.2020 r. a na maila przypominającego o powyższym zarządzeniu z 11.02.2021 nie zwróciła uwagi, bowiem nawet duża ilość wiadomości nie zwalnia pracownika z zapoznania się z korespondencją przełożonego, prezesa spółki. Wiadomości przekazywane za pośrednictwem elektronicznej poczty służbowej są obecnie powszechnym sposobem komunikowania się pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i wydawania poleceń. Pracownik w czasie pracy ma obowiązek zapoznawać się z wiadomościami przesyłanymi za pośrednictwem poczty służbowej.

Co więcej od każdego pracownika, a tym bardziej zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, można zasadnie wymagać by ze szczególną uwagą zapoznawał się z korespondencją pochodzącą od przełożonego i za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych należy uznać „przeoczenie” czy „nie zwracanie uwagi” na maile prezesa.

Mając na uwadze stanowisko powódki i charakter dokumentów pracodawcy przekazywanych do osoby trzeciej, jaką od 1.12.2020 r. dla pozwanej spółki był D. M., bez wiedzy i zgody pracodawcy tj. procedur, instrukcji, rejestrów, ocen ryzyka z danymi dostawców pozwanej, kart kontroli czy konkretnych danych o niezgodności surowca z certyfikatami (...), stanowi poważne naruszenie obowiązków pracowniczych powódki, wynikających z prawa pracy i wiążącego powódkę zakresu czynności, umowy o zachowaniu poufności handlowej, oświadczenia o tajemnicy służbowej czy obowiązującego Regulaminu Ochrony D. O..

Powódka nawet wykonując polecenia wynikające wprost z maila prezesa spółki E. z 24.02.2021 r. dotyczącego dokumentacji związanej z audytem dla (...) handlowej (...), winna również je przysyłać do wiadomości pani prezes (art. 100 § 1 k.p.).

Już przedstawiany w wypowiedzeniu zarzut utraty do zaufania związanego z nieprawidłowym zachowaniem, budzącym wątpliwości co do rzetelności postępowania, jak również brakiem lojalności, skonkretyzowanym przy wręczeniu wypowiedzenia powódce a dotyczącym przekazywania, wnoszenia dokumentów pozwanej spółki bez zgody i wiedzy pracodawcy, w szczególności relacja powódki z D. M., dostatecznie uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę powódce zatrudnionej na stanowisku kierowniczym.

Bliskie relacje powódki z D. M. czy to, że był byłym pracownikiem pozwanej, w żaden sposób nie zwalniały powódki z obowiązku przestrzegania tajemnicy służbowej, zasad poufności czy zarządzeń prezesa, dotyczących wychodzącej na zewnątrz spółki poczty e-mail.

Również mająca miejsce w pewnym okresie współpraca spółki (...) ze spółką (...) nie zwalniała powódki z powyższych obowiązków.

Nie trzeba szczególnie podkreślać, przy występującej na rynku konkurencji podmiotów gospodarczych, jak szczególną rolę ogrywa pracowniczy obowiązek poufności i tajemnicy służbowej, dotyczącej procesów produkcyjnych, wewnętrznych procedur, ocen dostawców czy tajemnic handlowych.

Ponadto powódka sposób niezgodny z umową korzystała z telefonu służbowego i zaraz po wręczeniu wypowiedzenia celowo usunęła z komputera służbowego część plików dotyczących pozwanej spółki i spółki (...).

W ocenie sądu zawnioskowane przez stronę pozwaną środki dowodowe w postaci dokumentów tj. maili z poczty służbowej powódki przesyłanych do D. M. z 30.11.2020 r., 29.01.2021 r., 11.02.2021 r. 4.03.2021 r. i 5.03.2021 r. oraz jasnych i spójnych zeznań pozwanej zasługują na wiarygodność.

Zdaniem sądu na ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie wpływają niekwestionowane zeznania świadków D. M., K. J., I. B. czy powódki.

Powódka w okresie wypowiedzenia po wykorzystaniu należnego urlopu wypoczynkowego została też zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż pracodawca wypowiadając powódce umowę pracę nie naruszył dyspozycji przepisu art. 45 § 1 k.p. i na podstawie tego przepisu a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r. (Dz.U. poz. 1800 ze zm.).

Z.

1. (...)

2. (...)

3. (...)

C., 10 stycznia 2022 r.