

Sygn. akt VIII *Pa* 195/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 marca 2018r. w G.

**sprawy z powództwa** B. N.

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, Spółce Komandytowej w G.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 5 września 2017 r. **sygn. akt** VI P 341/16

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. Akt VIII Pa 196/17

## UZASADNIENIE

Powódka B. N. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowej w G., domagała się zasądzenia od pozwanej kwoty 4 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa, powódka twierdziła, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, gdyż wbrew twierdzeniom pozwanej powódka w okresie przebywania na urlopie wychowawczym nie tylko nie podjęła jakiegokolwiek dodatkowej pracy zarobkowej u innego pracodawcy, ale i nie dokonywała w jego imieniu sprzedaży

szkoleń klientom pozwanej. Powódka zaznaczyła, że nigdy nie ujawniła tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanej spółki w postaci danych klientów, a posiadaną przez siebie bazę danych klientów otrzymała bezpośrednio od samego pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew - pozwana domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska podano, że powódka w trakcie urlopu wychowawczego nawiązała w tajemnicy przed pracodawcą współpracę z innym konkurencyjnym przedsiębiorcą, wykorzystując przy tym bazę danych klientów pozwanej, w której posiadanie weszła niezgodnie z prawem. Jej naganne zachowanie polegało także na oferowaniu w imieniu podmiotu konkurencyjnego szkoleń klientom pozwanej, podając się za pracownika pozwanej. Tym samym powódka wielokrotnie wprowadzała klientów pozwanej w błąd, działając na szkodę pozwanej. Natomiast w razie powzięcia przez klientów pozwanej wątpliwości co do wystawcy faktury VAT, powódka wyjaśniała im, że działanie to wynika z chęci uniknięcia płacenia podatków przez pozwaną. Zachowanie powódki naruszyło więc dobre imię pracodawcy i jego renomę, sugerując klientom jego nieuczciwość i niezgodne z prawem zamiary.

Wyrokiem z dnia 5 września 2017r. sygn.. (...) – Sąd Rejonowy w G. uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.800 zł. - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zasądził od pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu koszty sądowe.

#### ***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym :***

Jak ustalono, powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 14 lutego 2012 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultanta klienta biznesowego. Strony ustaliły wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki odpowiadającemu minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W związku z tym w 2014 roku powódka uprawniona była do wynagrodzenia za pracę w kwocie 1 680 zł miesięcznie.

Pozwana spółka od 2011 roku zajmuje się prowadzeniem szkoleń z zakresu BHP, np. z zakresu wypadków przy pracy, ochrony przeciwpożarowej, pierwszej pomocy.

Do obowiązków powódki należało przede wszystkim pozyskiwanie nowych klientów i obsługa dotychczasowych klientów pozwanej. Powódka od początku zatrudnienia u pozwanej sprzedawała klientom szkolenia ważne na okres 5 lat.

U pozwanej obowiązuje zasada, że doradca/konsultant klienta biznesowego otrzymuje co pewien czas od swego kierownika wydrukowane listy – bazy danych klientów pozwanej. Są one sporządzone z ogólnodostępnych portali internetowych np. Panorama Firm. Pracownik ma prawo do korzystania z tej bazy jedynie w celach pracowniczych i nie może się nią posługiwać poza miejscem pracy. Daną kartkę z bazą danych klientów konsultanci zostawiali dla siebie, jeżeli udało im się pozyskać z niej nowe zamówienia. W razie braku dokonanego zamówienia listę należało zwrócić kierownikowi. Zarówno podjęcie listy z bazą danych klientów, jak i jej zwrot nie był przez nikogo kwitowany. P. konsultantów dostęp do bazy klientów miał dział logistyki.

W bazie danych klientów znajdują się dane dotyczące imienia i nazwiska lub nazwy klienta, ewentualnie dane właściciela firmy, NIP, kontaktowy numer telefonu, a także wolna rubryka do uzupełnienia dotycząca informacji o rodzaju szkolenia wykupionego dotychczas przez danego klienta. Pozwana posiada dane około kilkuset klientów, dostęp do nich posiadało na bieżąco kilkunastu pracowników pozwanej. Zostali oni przeszkoleni z zakresu ochrony danych osobowych. U pozwanej panuje częsta rotacja pracowników i często dochodzi do zmiany na stanowisku konsultanta.

Każdy z konsultantów prowadził u siebie na biurku wykaz klientów, których udało mu się pozyskać, co gromadzili w segregatorze. Nie mieli oni dostępu do elektronicznej bazy danych pozwanej, a także nie posiadali drukarek, przez co nie mogli sami sobie drukować lisy potencjalnych klientów.

W swym środowisku pracy doradca/konsultant klienta biznesowego korzystał z własnego biurka i telefonu stacjonarnego, rozmowy telefoniczne z klientami przeprowadzał jedynie w godzinach pracy od 07:30 do 15:30. Podczas każdorazowej rozmowy z nowym klientem konsultant w pierwszej kolejności przedstawiał się z imienia i nazwiska, a także informował o nagrywaniu rozmowy. Dopiero po tym wstępie następowało przejście do tematu rozmowy.

W dniu 30 października 2013 roku powódka urodziła dziecko. W związku z tym od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim, do którego prawo utraciła w dniu 29 kwietnia 2014 roku.

Bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powódka udała się na urlop rodzicielski, trwającym do dnia 28 października 2014 roku.

Następnie w okresie od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku powódka przebywała na urlopie wychowawczym.

W lutym 2016 roku zadzwonił do pozwanej jeden z jej dotychczasowych klientów z informacją, że dzwoniła do niego kobieta która przedstawiła się jako (...) z firmy (...) z ofertą nowych szkoleń. Tymczasem po zawarciu umowy otrzymał on fakturę wystawioną przez inny podmiot, tj. przez D. F. prowadzącego działalność pod firmą (...) w L. (województwo (...)). Pozwana była przekonana, że nastąpiła jakaś pomyłka i postanowiła zignorować tę informację. W niedługim jednak czasie do pozwanej zadzwonił kolejny jej klient z pretensjami, że pozwana udostępniła jego dane innemu podmiotowi. Pozwana uzyskała jeszcze kilka innych informacji u swoich klientów, że osoba podająca się jako (...) z firmy (...) oferowała im nowe szkolenia. Wszystkim tym klientom kończyły się umowy i oferowano im przedłużenie szkoleń.

Pisemnym oświadczeniem woli z dnia 20 maja 2016 roku – doręczonym powódce drogą pocztową w dniu 23 maja 2016 roku – pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

- 1) prowadzeniu szkodliwych działań przeciwko pracodawcy poprzez sprzedaż szkoleń objętych tajemnicą handlową pracodawcy (w szczególności szkoleń BHP) przez inny podmiot, w którym powódka miała podjąć współpracę, przebywając na urlopie wychowawczym;
- 2) umyślnym ujawnieniu tajemnicy przedsiębiorstwa w zakresie ujawnienia danych kontaktowych pracodawcy, w szczególności danych jego klientów;
- 3) umyślnym naruszeniu tajemnicy handlowej pracodawcy, a w szczególności terminów zakończenia szkoleń przeprowadzonych dla jego klientów oraz sprzedanych na ich rzecz towarów i usług;
- 4) umyślnym szkalowaniu dobrego imienia pracodawcy, a w szczególności, stwierdzając w rozmowie z jego klientami, że „dokonuje pani sprzedaży szkolenia przez inny podmiot, ponieważ pracodawca chce obejść płacenie podatków;
- 5) wejściu w posiadanie przez powódkę bazy danych klientów pracodawcy, bez jego wiedzy i zgody, oraz wykorzystywanie jej do kontaktów handlowych w innym podmiocie gospodarczym;
- 6) narażeniu pracodawcy na straty finansowe zamierzonym działaniem sprzedaży tych samych produktów i usług (np. przedłużenia ważności szkoleń BHP) na rzecz klientów pracodawcy przez inny podmiot gospodarczy w zaniżonych cenach.

Powódka nie zgodziła się rozwiązaniem z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym i w dniu 25 maja 2016 roku złożyła odwołanie do Sądu Pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał, przepis z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy czym - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) odnosi tego rodzaju skutek, że natychmiast niweluje dotychczas istniejący stosunek pracy, tj. z chwilą dojścia do pracownika oświadczenia woli pracodawcy. W sytuacji, gdy pracownik dokonał ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego pracodawca może w każdym momencie rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

To na pracodawcy – w świetle art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. – spoczywa ciężar dowodzenia, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w omawianym trybie było prawidłowe. Tym samym, w ocenie Sądu I instancji - to pozwana była zobowiązana przedstawić istotne dowody, które potwierdziłyby zachowanie powódki jako działanie naruszające w sposób ciężki jej podstawowe obowiązki pracownicze.

Dalej Sąd I instancji, stwierdził, iż nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. 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. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

W judykaturze wskazuje się, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy.

W 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. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2012 roku II PK 285/11, LEX nr 1254679; z dnia (...), M. P. Pr. (...) -426; z dnia 20 grudnia 2013 roku II PK 81/13, LEX nr 1438800).

W ocenie Sądu Rejonowego, rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia spełniło wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. Bowiem w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwana wskazała na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające przede wszystkim na udostępnieniu podmiotowi konkurencyjnemu bazy danych klientów pozwanej i działaniu na szkodę pracodawcy poprzez oferowanie jego klientom ofert szkoleniowych innego podmiotu, wskazując równocześnie tym klientom, że występuje w imieniu pozwanej spółki.

W ocenie Sądu I instancji, badanie zasadności rozwiązania stosunku pracy może odbywać się jedynie w granicach wyznaczonych treścią wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a tym samym Sąd związany był wyłącznie rozstrzygnięciem, czy okoliczności wskazywane przez pozwaną uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 k.p.).

Analizując pisemne przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał, iż przyczyny te są konkretne, lecz nieprawdziwe. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wbrew zarzutom strony pozwanej powódka nie podjęła pracy w firmie konkurencyjnej, nie prowadziła sprzedaży szkoleń w imieniu tej firmy, nie ujawniła danych kontaktowych pracodawcy, nie naruszyła tajemnicy handlowej dotyczącej terminów zakończenia szkoleń prowadzonych dla klientów pozwanej, nie szkalowała dobrego imienia pracodawcy oraz nie naraziła pracodawcę na straty finansowe poprzez prowadzenie sprzedaży produktów konkurencyjnych względem pozwanej.

Na powyższe okoliczności strona pozwana nie przedstawiła wystarczających dowodów, a zarzuty w tym zakresie sformułowane były oparte jedynie na przypuszczeniach. Powódka nie może ponosić zatem żadnych negatywnych konsekwencji z tytułu ewentualnego nieprawidłowego zachowania innego pracownika pozwanej czy osoby trzeciej.

Przedstawione przez pozwaną dowody w postaci wydruków faktur

VAT wystawionych przed podmiot konkurencyjny, zeznań świadków S. B. i R. M., zapisu rozmów z klientami pozwanej w żaden sposób nie potwierdziły zarzucanych powódce zachowań. Z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika jedynie to, że pozwana systematycznie od lutego 2016 roku gromadziła informacje od dotychczasowych swych klientów wskazujących na fakt oferowania im przez inną osobę ofert konkurencyjnych względem pozwanej. Dotyczyło to klientów, którym upływał okres ważności obowiązywania umowy z pozwaną na szkolenie. Pozwana nie wykazała jednak, że osobą wykonującą te telefony była powódka. Z zarejestrowanych rozmów telefonicznych z klientami pozwanej nie wynika jednoznacznie, że to powódka zadzwoniła do tych klientów, podając się jako pracownik pozwanej i oferowała im oferty innego podmiotu, a udzielone odpowiedzi przez tych klientów wydają się być zgodne z sugestiami pracowników pozwanej. Z nagrań rozmów telefonicznych wynikało bowiem, że pracownicy pozwanej pytały klientów, czy dzwoniła do nich „pani B.”, a zatem w pewien sposób sugerowały już to imię klientom. Nadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że z treści rozmowy telefonicznej jednej z pracownic pozwanej z – jak twierdzi pozwana – D. F. nie wynika, iż to rzeczywiście D. F. podał numer telefonu powódki. Mężczyzna nie przedstawił się bowiem.

Przykładowo też pozwana nie przedstawiła na dowód rzekomo prowadzonej konkurencyjnej aktywności zawodowej powódki wydruku z portalu internetowego F. jej profilu, który mógłby potwierdzić twierdzenia pozwanej o ogłaszaniu ofert firmy (...). Natomiast zgłoszone przez pozwaną wnioski dowodowe o przesłuchanie jej klientów, do których powódka miała kierować oferty konkurencyjne względem pozwanej, złożone zostały z opóźnieniem i jako takie podlegały oddaleniu. Brak też było dowodów w postaci

np. bilingu wykonanych rozmów telefonicznych przez powódkę, a Sąd nie miał obowiązku wyręczenia w tym zakresie strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż pozwana w pierwszej fazie sporządzania bazy danych klientów korzystała z ogólnodostępnego portalu internetowego, z którego każda osoba mogła pobrać informacje o firmach z poszczególnej branży. Tym samym do klientów pozwanej mogła zadzwonić niemal każda osoba podająca się za pracownika pozwanej. Jedyną poufną informacją posiadaną przez pozwaną o klientach były warunki zawartej umowy szkoleniowej oraz termin upływu umowy szkoleniowej. Jednakże u pozwanej występuje dość częsta rotacja pracowników, posiadających poufne dane o klientach pozwanej. Segregatory z danymi klientów pozwanej nie były w żaden sposób

zabezpieczone, a pracownicy dość swobodnie dysponowali listami klientów pozwanej. Samo podobieństwo imienia osoby przedstawiającej się jako pracownik pozwanej wobec imienia powódki nie może stanowić wystarczającego dowodu, że to powódka prowadziła działalność konkurencyjną wobec powódki. Wreszcie, zdaniem Sądu Rejonowego - skoro powódka zaczęła pracę u pozwanej w lutym 2012 roku, to ważność umów prowadzonych przez nią klientów upływał dopiero w lutym 2017 roku, czyli na rok wcześniej niż miały miejsce zachowania będące przedmiotem zarzutów pracodawcy wobec powódki. Pozwana w żaden też sposób nie wykazała, żeby powódka weszła w posiadanie danych klientów prowadzonych przez innych pracowników pozwanej. Nie przedstawiła też żadnych informacji o wysokości szkody, którą poniosła w ramach działania osoby działającej na rzecz konkurencyjnego przedsiębiorcy D. F..

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia były nieprawdziwe, a tym samym pozwany w sposób wadliwy doprowadził do ustania stosunku pracy z powódką.

N. od powyższego należy stwierdzić, że 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 art. 52 § 2 k.p.. Tymczasem jak ustalono w niniejszej sprawie pozwana o rzekomym naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych powzięła informacje już w lutym 2016 roku, kiedy to jeden z klientów zadzwonił do pozwanej z informacją o oferowaniu mu konkurencyjnych szkoleń przez osobę podającą się jako pracownik pozwanej o imieniu (...). Pozwana nie podjęła w związku z tą informacją żadnych działań weryfikacyjnych, pomimo tego już z samej posiadanej informacji mogła powziąć podejrzenie co do zachowania powódki. Tym samym złożone powódce oświadczenie woli ze skutkiem na dzień 23 maja 2016 roku godzi w normę art. 52 § 2 k.p., bowiem w ocenie Sądu Rejonowego - ostatnim dniem, w którym pozwana mogła skutecznie dochować terminu w tym zakresie był najpóźniej dzień 31 marca 2016 roku.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - art. 47 (1) k.p.

Na podstawie zaś art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w powyższym zakresie związany był w świetle art. 321 k.p.c. żądaniem strony powodowej zapłaty kwoty 4 800 zł i nie mógł wyjść ponad to żądanie, pomimo tego powódce przysługiwało roszczenie procesowe o odszkodowanie w kwocie 5 040 zł (1 680 zł x 3).

W pozostałym zakresie żądanie pozwu podlegało oddaleniu, tj. w zakresie żądania przywrócenia do pracy.

Sąd rejonowy nie orzekał w zakresie zgłoszonego przez pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 27 września 2016 roku żądania sprostowania świadectwa pracy, albowiem żądanie to zgłoszone zostało w sposób nieskuteczny, naruszając normę art. 193 § 2<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Nadto na podstawie art. 97 § 3 k.p.c., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Z tego też względu powództwo o sprostowanie świadectwa pracy - w razie skutecznego jego sformułowania - podlegałoby oddaleniu z uwagi na fakt, że w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52

k.p. zmiana w świadectwie pracy trybu rozwiązania umowy o pracę może odbyć się jedynie w ramach toczącego się postępowania z odwołania pracownika od rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800 – obowiązujący w chwili wniesienia pozwu).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 roku, poz. 623), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 240 zł (4 800 zł x 5%) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 punkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, OSNP z 2007 roku, Nr 19-20, poz. 269).

W tym stanie rzeczy, w oparciu o powołane przepisy prawa Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

**Apelację** wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w części, tj. w zakresie zasądzenia powódce odszkodowania (tj. punkt 1, 3 i 4 skarżonego wyroku), zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła :

1. naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a mianowicie:

art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak dokonania wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyprowadzenie z niego niezgodnych z zasadami logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego ustalenia, że niezaistniały okoliczności stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w szczególności, że powódka nie podjęła współpracy z konkurencyjnym podmiotem w trakcie urlopu wychowawczego i nie dopuściła się naruszenia tajemnicy handlowej pracodawcy,

art. 227 i 232 k.p.c. poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego w przedmiocie dopuszczenia dowodu z przesłuchania świadków (M. I., I. O. oraz K. M.), zgłoszonego przez pełnomocnika pozwanej na rozprawie w dniu 10 stycznia 2017

roku;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

art. 52 § 2 k.p. poprzez błędną interpretację, a mianowicie uznania, iż miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia liczy się od pierwszego zdarzenia, które może naprowadzić pracodawcę do uznania, że doszło do umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podnosząc powyższe zarzuty w oparciu o art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. – pozwana wniosła : o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie zasądzenia powódce odszkodowania (tj. punkt 1, 3 i 4 skarżonego wyroku), a w konsekwencji oddalenie powództwa; zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów procesu za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przewidzianych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł;

względnie

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w skarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G. z pozostawieniem temuż Sądowi orzeczenia również o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, jako części kosztów procesu.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny, a apelacja pozwanej zasługuje w całości na uwzględnienie, albowiem naruszenie przepisów postępowania, w tym art. 233 par. 1 kpc., art. 232 kpc i art. 227 kpc - spowodowało nie wyjaśnienie wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności i wyciągnięcie przez Sąd I instancji błędnych wniosków z przeprowadzonego postępowania dowodowego.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, iż Sąd winien dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności, zasada ta jednak, w realiach niemniejszego sporu została naruszona. Co miało wpływ na wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji, dokonując ustaleń faktycznych na podstawie m. in. - nagrań z rozmów telefonicznych pracowników pozwanej z jej klientami, które dały pozwanej asumpt do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, za spóźnione uznał dowodowy zawnioskowane przez pozwaną w postaci zeznań świadków tychże klientów tj. M. I., I. O. oraz K. M... Tymczasem, strona pozwana wnioski dowodowe w tym zakresie złożyła już w piśmie procesowym z dnia 4 października 2016r., nadto wniosek ten nadto został poparty na rozprawie w dniu 10 stycznia 2017r., natomiast Sąd I instancji odniósł się do tego wniosku dowodowego dopiero na ostatniej rozprawie, uznając go za spóźniony. Z takim stanowiskiem nie można się zgodzić.

Strona pozwana przedłożyła Sądowi I instancji nagrania rozmów telefonicznych ze swoimi klientami, faktury wystawione przez D. F., a także wnioskuje o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: M. I., I. O. oraz K. M., dążyła do udowodnienia zasadności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wbrew stanowisku Sądu I instancji treści rozmów telefonicznych nie są pozbawione mocy dowodowej, wskazać bowiem należy, iż rozmówcy wskazywali pracownikom pozwanej, iż osoba która do nich dzwoniła i oferowała do sprzedaży produkty sprzedawane przez pozwaną, posiadała o nich wiedzę, taka którą posiadali jedynie pracownicy pozwanej, a konkretnie powódka, w szczególności chodziło o terminy upływu ważności szkoleń lub badań wykupionych wcześniej u pozwanej, ponadto jeden z rozmówców M. I. podał pracownikowi pozwanej adres mailowy, sugerując iż należał on do powódki, a D. F. podał nawet numer telefonu, który pozwana w procesie wskazała jako telefon powódki. K. M. natomiast poznał powódkę po głosie. W ocenie Sądu Okręgowego, wątpliwości jakie pojawiły się po ujawnieniu przez Sąd I instancji dowodu z w.w. narań rozmów, mogły zostać wyjaśnione w drodze dowodu z zeznań świadków tj. M. I., I. O. oraz K. M.. Wnioski dowodowe strony pozwanej, zdaniem Sądu Okręgowego były ważne dla wyjaśnienia istotnych dla sprawy okoliczności, w zakresie zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę i nie były spóźnione.

Niezależnie jednak od powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji, nie dokonał żadnych ustaleń w zakresie oceny czy złożenie powódce oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę nastąpiło w okresie, o którym mowa w przepisie art. 52 par. 2 kpc. Wprawdzie Sąd I instancji uznał, iż końcowy termin do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli upłynął 31 marca 2016r. wskazując, iż od lutego 2016r. pozwana gromadziła informacje o naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, nie wskazał jednakże żadnych okoliczności faktycznych z których wywiódł taki wniosek. W szczególności jaka konkretnie okoliczność po stronie pozwanej zainicjowała bieg miesięcznego terminu określonego w art. 52 par. 2 kpc.



Podkreślić należy, iż określona w cyt. przepisie art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W doktrynie i w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy skonkretyzował moment, od którego zaczyna biec termin określony w art. 52 § 2 k.p. W szczególności przewidziany w art. 52 § 2 termin „[...] zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca – w świetle schematu organizacyjnego – do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 k.p.”. Nie jest jednak możliwe przyjęcie, aby omawiany termin rozpoczął swój bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należało dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę, jeżeli nie powiadomił on o tym innego upoważnionego pracownika, a zwłaszcza kierownika zakładu pracy. Stąd też „przez wyrażenie »uzyskanie przez zakład pracy wiadomości« (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika” (wyrok SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977/5–6, poz. 100, z glosą J. Krzyżanowskiego, OSPiKA 1977/7–8, poz. 127). W wyroku z 13.11.1997 r., I PKN 348/97 (OSNAPiUS 1998/16, poz. 479), Sąd Najwyższy uznał, że przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być niewątpliwa, a miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg po sprawdzeniu wiadomości uzyskanej przez pracodawcę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Pogląd taki był już wyrażony w orzecznictwie. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z 26.03.1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6, poz. 201). W wyroku SN z 17.11.1997 r., I PKN 361/97 (OSNAPiUS 1998/17, poz. 503), przyjęto, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku stanowią niezależne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie odrębnie dla każdej z tych przyczyn. Wyrok SN z 28.04.1997 r., I PKN 111/97 (OSNAPiUS 1998/4, poz. 122), przyjmuje, że w przypadku rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez kierownika zakładu (obecnie osobę zarządzającą jednostką organizacyjną będącą pracodawcą – art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) dla biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. istotny jest stan świadomości innych osób z „kierownictwa zakładu pracy” o faktach, z których powinny one wyprowadzić wnioski o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W wyroku z 21.10.1999 r., I PKN 329/99 (OSNAPiUS 1998/21, poz. 625), Sąd Najwyższy podtrzymał wykładnię, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.). Zaś uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o sprzedaży towarów po zawyżonych cenach przez materialnie odpowiedzialnego sprzedawcę, przed ustaleniem przyczyn tego zachowania, nie powoduje rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. (wyrok SN z 13.05.1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999/10, poz. 329). Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik

dopuszczył się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 21.10.1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 155). Oceny zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. należy dokonywać z uwzględnieniem daty zdarzenia, które zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie daty zdarzeń późniejszych (wyrok SN z 17.02.1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000/7, poz. 262). Podobnie, zdaniem Sądu Najwyższego, art. 52 § 2 k.p. ustala termin niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika od czasu uzyskania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości. Przez pracodawcę należy rozumieć osobę, która ma kompetencje do podjęcia decyzji. Wiadomości uzyskane przez pracodawcę nie obejmują jedynie strony przedmiotowej negatywnego działania pracownika, lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków (wyrok SN z 5.06.2007 r., I PK 5/07, M.P.Pr. (...), s. 533). Termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków (wyrok SN z 4.04.2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001/18, poz. 551). Przewidziany w art. 52 § 2 k.p. miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczyna bieg od zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej to rozwiązanie osoby lub organu zarządzającego zakładem w imieniu pracodawcy lub innej osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyrok SN z 11.04.2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001/18, poz. 558). W sytuacji gdy naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia (wyrok SN z 22.11.2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003/21, poz. 517).

Zdaniem Sadu Okręgowego, w świetle powyższego - istnieją podstawy do uchylenia wyroku Sądu I instancji albowiem wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W szczególności przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji przeprowadzi postępowanie dowodowe w celu ustalenia kiedy faktycznie pozwana uzyskała wiedzę na temat naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji doprowadziło do dyscyplinarnego zwolnienia, i czy doszło do naruszenia przez pozwaną terminu określonego w art. 52 par. 2 kp, - w tej kwestii inicjatywę dowodową winna wykazać strona pozwana. Następnie, przeprowadzi dowodowy z zeznań świadków M. I., I. O. oraz K. M., wcześniej wzywając pozwaną do podania ich adresów, następnie rozważy możliwość przeprowadzenia dowodu z uzupełniającego przesłuchania stron.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia