

Sygn. akt VI P 409/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dzięgielewska
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska, Bożena Kłos
Protokolant:	Marek Matyka

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko

pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w W.

o przywrócenie do pracy

orzeka:

1. przywraca powódkę M. S. do pracy u pozwanego na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i płacy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku Sądu;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11090,00 zł ( jedenaście tysięcy dziewięćdziesiąt złotych ) tytułem zwrotu opłaty od pozwu oraz kwotę 180 zł ( stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sygn. akt: VI P 409/15

## UZASADNIENIE

W dniu 30 października 2015 roku (data prezentaty) powódka M. S. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pозew k. 1).

W uzasadnieniu wskazała, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nierzeczywiste, a pomimo obszernego uzasadnienia nie są również konkretne. Powódka przed otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę, powzięła w nieformalnych rozmowach z władzami pozwanej informację o planowanym zakończeniu współpracy, z uwagi na zamiar zatrudnienia na zajmowanym przez powódkę stanowisku innej osoby. Ponadto wskazane w wypowiedzeniu

przyczyny są pozorne. Pracodawca w czasie trzyletniego okresu współpracy nie formułował pod adresem powódki zarzutów tożsamyh z tymi, które zostały powołane w oświadczeniu w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (pozew k. 1v-2).

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 stycznia 2016 roku (data prezentaty) pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania (odpowiedź na pozew k. 18-19).

W uzasadnieniu wskazała, iż waga naruszeń, jakich dopuściła się powódka usprawiedliwiłaby rozwiązanie jej stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., jednak pracodawca odstąpił od tego trybu na rzecz wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są jasne, rzeczywiste i konkretne. Nie można zgodzić się z twierdzeniem pozwu, iż umowa o pracę powódki została wypowiedziana z uwagi na zamiar zatrudnienia innej osoby na zajmowanym przez powódkę stanowisku. Całokształt okoliczności i zdarzeń opisanych w dokumencie wypowiedzenia i odpowiedzi na pozew doprowadził pozwaną do decyzji o zakończeniu z powódką współpracy jako osobą niewłaściwą i niekompetentną do zajmowania stanowiska kierowniczego, a nie był pretekstem do rozszar pracowników (odpowiedź na pozew k. 20-30).

W związku z upływem okresu wypowiedzenia, pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o przywrócenie powódki do pracy (protokół k. 148v).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska (protokół k. 205).

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 maja 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora biura zarządu (umowa o pracę k. B1 akt osobowych). Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 18 482, 64 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie k. 41).

Ponadto powódkę z pozwaną łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 31 marca 2014 roku (k. 30-31 B akt osobowych).

Powódka piastując funkcję dyrektora biura zarządu była oceniana jako osoba wymagająca. Prezentowała obiektywne stanowisko wobec konfliktów między podległymi jej pracownikami, próbowała zintegrować pracowników biura, organizowała spotkania okolicznościowe (zeznania R. W. k. 206 – e-protokół (...)(...))

Od dnia 1 listopada 2014 roku prezes zarządu (...) S.A., udzielił powódce urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. korporacyjnych w nowopowstałej spółce (...) sp. z o.o. (pismo k. 35 B akt osobowych). Do pracy w (...) S.A. powódka powróciła w październiku 2015 roku (zeznania powódki k. 208-209 – e-protokół (...)(...))

W czasie gdy powódka rozpoczęła pracę w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., spółka była nowopowstałym podmiotem, (...) S.A. podjęła decyzję o przekazaniu części usług wcześniej obsługiwanych przez nią i inne podmioty spółce (...). Wykonywanie usługi polegało na obsłudze urządzeń wyświetlających informacje na dworcach oraz megafonów. Realizacją tej usługi zajmowało się ok. 400 pracowników zatrudnionych przez różne spółki. J. M. (1) – ówczesny prezes zarządu (...) sp. z o.o. chcąc zrealizować powierzone mu zadanie, pismem z dnia 27 lipca 2015 roku wystąpił do (...) S.A. o wskazanie następujących informacji: nazw firm oraz danych teleadresowych, z którymi (...) S.A. zawarła umowę o współpracy na usługę wygłaszania komunikatów megafonowych oraz udostępnienie kopii zawartych umów, udostępnienie danych dotyczących warunków na jakich zatrudnieni są obecnie w (...) pracownicy świadczący przedmiotowe usługi. W odpowiedzi na pismo prezesa zarządu (...), pismem z dnia 30 lipca 2015 roku (...) S.A. wskazała, iż informację, o które wniesiono zapytanie nie mogą zostać ujawnione podmiotom trzecim, ponieważ są tajemnicą przedsiębiorstwa i zawierają dane osobowe. J. M. (1) odbywał spotkania z przedstawicielami (...) S.A.,

jednak utrudniano mu uzyskanie potrzebnych danych. (...) S.A. wskazała, żeby prezes (...) przygotował ponowne pismo w tej sprawie. J. M. (1) wydał więc powódce polecenie przesłania pisma z prośbą o przekazanie wskazanych w piśmie z dnia 27 lipca 2015 roku informacji. Powódka w dniu 17 sierpnia 2015 roku wystosowała wiadomość e-mail do pracowników Zakładów (...) – dyrektora biura zarządu i kontroli (...) S.A. Centrala z załącznikiem w postaci pisma z dnia 17 sierpnia 2015 roku, podpisanego przez prezesa zarządu (...) oraz członka zarządu D. M.. Powódka pod treścią e-maila podpisała się jako „pełnomocnik zarządu ds. korporacyjnych”. Pismo z dnia 17 sierpnia 2015 roku zawierało tożsamą prośbę, jak pismo z dnia 30 lipca 2015 roku (pismo z dnia 27.07.2015 r.; pismo z dnia 30.07.2015 r.; e-mail z dnia 17.08.2015 r.; załącznik k. 55; zeznania J. M. (1) k. 206-207 – e-protokół (...) (...); zeznania powódki k. 208-209 – e-protokół (...)(...)

Wysłanie przez powódkę e-maila o ww. treści zostało potraktowane przez (...) S.A. jako próba wyłudzenia informacji niejawnych. W biurze bezpieczeństwa informacji i spraw obronnych rozpoczęła się procedura wyjaśniająca zaistniałą sytuację. Po zakończeniu procedury wyjaśniającej D. C. – pełnomocnik systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji wystosował za pośrednictwem D. B. – pełnomocnika ds. bezpieczeństwa korporacyjnego pismo z dnia 10 września 2015 roku do A. W. – prezesa zarządu (...) S.A. W piśmie podkreślono brak zasadności udostępnienia przedmiotowych danych, a także możliwość wprowadzenia w błąd adresatów wiadomości z uwagi na fakt, iż M. S. była do niedawna dyrektorem biura w (...) S.A. Centrala, jak również z uwagi na lakoniczny podpis pod treścią e-maila – nie podając nazwy spółki, w której pełni funkcję. Sytuację określono jako próbę wyłudzenia informacji dotyczących (...) S.A., wskazano na powołanie się przez (...) sp. z o.o. na nieistniejącą umowę o poufności oraz argumentowanie wniosku o informację potrzebną do sporządzenia dokumentu, który już został sporządzony. (...) S.A. podkreśliła, iż poza oczywistym faktem braku zasadności udostępniania danych, zakres żądanych informacji wzbudza poważne zastrzeżenia, w szczególności w odniesieniu do danych osobowych, co do których nie ma przesłanki legalności ich udostępnienia, a także w odniesieniu do danych dotyczących umów cywilnoprawnych zawartych przez Zakłady (...) z podmiotami zewnętrznymi, które to dane stanowią tajemnicę handlową, a zatem również tajemnicę przedsiębiorcy spółki. 19 Zakładów (...) udzieliło odpowiedzi (...), w tym 18 Zakładów przekazało informacje, a 1 Zakład zadeklarował gotowość przekazania informacji (zeznania D. B. k. 207-208 – e-protokół (...) (...); zeznania D. C. k. 205 – e-protokół (...)(...) pismo k. 56-61).

W dniu 22 października 2015 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do powódki jako osoby odpowiedzialnej do zajmowania kierowniczego stanowiska w spółce i dbającej o dobre imię pracodawcy oraz naruszenie przez powódkę zasad współżycia społecznego, co do przestrzegania których jest obowiązana na podstawie art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Pozwana wskazała, iż utrata zaufania do powódki została spowodowana faktem, iż w dniu 17 sierpnia 2015 roku wbrew przyjętym zasadom obowiązującym w grupie kapitałowej pracodawcy i wbrew stanowisku spółki, powódka zażądała bezpośrednio od zakładów linii kolejowych informacji poufnych dotyczących szczegółowych danych o kontraktach handlowych zawartych z podmiotami trzecimi, które to mogą być objęte tajemnicą handlową i które podmiot trzeci, jakim jest (...) sp. z o.o., nie ma prawa posiadać. Z kolei naruszenie zasad współżycia społecznego w ocenie pracodawcy polegało na tym, iż zachowanie powódki w stosunku do innych pracowników jest niezwykłe i wręcz obraźliwe, a przede wszystkim nie stwarza dobrej atmosfery w pracy. Pozwana opisała również sytuacje, w których jej zdaniem powódka dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego (wypowiedzenia k. C1 akt osobowych).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków: J. M. (1) k. 206-207 – e-protokół (...) (...) R. W. k. 206 – e-protokół (...) (...) D. C. k. 205 – e-protokół (...) (...) M. W. k. 174-175 – e-protokół (...) (...) oraz w częściowym zakresie na podstawie zeznań D. B. k. 207-208 – e-protokół (...) (...), a także na podstawie zeznań powódki k. 208-209 – e-protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były logiczne i spójne. J. M. (1) – ówczesny prezes zarządu (...) zeznał na temat okoliczności żądania przez spółkę danych niezbędnych do realizacji usługi obsługi urządzeń megafonowych.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania prezesa zarządu z uwagi na logiczną i spójną relację przyczyn wystosowania do (...) S.A. pisma z żądaniem udostępnienia informacji.

Sąd dał wiarę również zeznaniom R. W. k. 206 – e-protokół (...) (...) którego przełożoną była powódka. Świadek zeznał, iż powódka nie była osobą konfliktową, lecz wymagającą. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, bowiem jako bezpośredni współpracownik powódki posiadał wiedzę na temat jej stosunku do pozostałych pracowników.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania D. C., gdyż przedstawiony przez świadka opis wyglądu załączonego do wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 roku pisma zarządu (...) korespondował z przedmiotową wiadomością e-mail i załącznikiem do niej. Ponadto świadek zeznał, iż brak było podstaw, aby przypuszczać, że powódka wysyłając e-maila występowała jako pracownik (...) S.A.

Podstawę ustaleń faktycznych Sądu stanowiły również zeznania M. W.. Świadek podkreśliła, iż powódka jest wymagającą przełożoną, zeznała również, że powódka podejmowała działania, aby zintegrować pracowników. M. W. wskazała także, że T. B. nie wykonywał swoich obowiązków służbowych należycie i przerzucał na innych pracowników swoje zadania.

Sąd dał wiarę zeznaniom D. B. w zakresie przebiegu procedury badania próby wyludzenia danych przez powódkę, bowiem jako pełnomocnik zarządu ds. bezpieczeństwa korporacyjnego nadzorował biuro bezpieczeństwa informacji i miał wiedzę na temat zasad dokonywania czynności wyjaśniających.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, bowiem były one logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powódka zeznała co do okoliczności wysłania e-maila z dnia 17 sierpnia 2015 roku oraz swoich relacji z innymi współpracownikami. Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom powódki.

Podstawy ustaleń faktycznych Sądu nie stanowiły zeznania K. G. k. 148 – e-protokół (...) (...) A. D. k. 149 – e-protokół (...) (...) M. J. k. 106-107 – e-protokół (...) (...) oraz M. G. (1) k. 205-206 – e-protokół (...) (...) Świadek K. G. zeznał, iż nie miał kontaktów służbowych z powódką, podkreślił jedynie – jako członek Rady Nadzorczej (...), iż wysłanie takiego rodzaju e-maila nie powinno mieć miejsca. Natomiast świadek M. G. (1) w momencie rozwiązania z powódką umowy o pracę nie pracowała u pozwanej i nie posiadała wiedzy co do przyczyn zakończenia z powódką stosunku pracy. Świadek A. D. również nie posiadała wiedzy co do przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Z kolei świadek M. J. jako pracownik działu kadr wręczała powódkę dokument rozwiązujący z nią umowę o pracę, nie знаła przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, a o fakcie wystosowania przez powódkę wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 roku i dalszym przebiegu zdarzeń wiedziała jedynie z relacji D. B..

Podstawy ustaleń faktycznych Sądu nie mogły stanowić także zeznania świadków: E. B. (1) k. 107-108 – e-protokół (...) (...) I. G. k. 149 – e-protokół (...) (...) oraz A. N. k. 108 – e-protokół (...) (...). Świadek A. N. od maja 2014 roku przebywała na urlopie wychowawczym i nie wiedziała z jakich przyczyn rozwiązano z powódką umowę o pracę, podobnie jak I. G., która przebywała na urlopie wychowawczym od końca 2013 roku. Natomiast świadek E. B. (1) również nie znała przyczyn wypowiedzenia powódkę umowy o pracę, wskazała jedynie, że powódka „traktowała ją dobrze”.

Podstawy ustaleń faktycznych Sądu nie mogły stanowić również zeznania E. B. (2) k. 105-106 – e-protokół (...) (...) Świadek nie znała przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, zeznała, iż jej konflikt z powódką rozpoczął się w 2012 roku, a w (...) S.A. pracowała do dnia 31 października 2014 roku. W następstwie dalszych ustaleń poczynionych przez Sąd, kwestia konfliktu powódki z E. B. (2) nie miała znaczenia dla przedmiotowego postępowania z uwagi na długi okres czasu pomiędzy wystąpieniem konfliktu a rozwiązaniem z powódką umowy o pracę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. G. (2) k. 149 – e-protokół (...) (...) oraz T. B. k. 173-174 – e-protokół (...) (...) Świadek M. G. (2) zeznała o złym traktowaniu przez powódkę współpracowników, jako przykład podając działania powódki uniemożliwiające A. N. przejście do innego działu pozwanej, co nie zostało wykazane w dalszym toku postępowania dowodowego. Sąd również nie dał wiary T. B. – zastępcy powódki, iż pozostawała z nim w konflikcie. Zeznania świadka

nie korespondowały z zeznaniami M. W. oraz powódki, które potwierdziły, iż T. B. nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków, dlatego powódka miała uwagi co do jego pracy. Wobec powyższego Sąd nie znalazł podstaw do przyznania waloru wiarygodności zeznaniom świadka.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W tym miejscu należy wskazać, że wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione (per analogiam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny,

czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1 (...)). Z kolei w wyroku z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, LEX nr 55358 Sąd Najwyższy wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W tym miejscu warto podkreślić, iż w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu w tym sporze spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Jako jedną z dwóch przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała utratę zaufania do powódki, której przyczyną było zachowanie powódki polegające przede wszystkim na wysłaniu wiadomości e-mail z dnia 17 sierpnia 2015 roku do (...) S.A. z prośbą o udostępnienie danych.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie wypowiadał się czy pojęcie utraty zaufania do pracownika może stać się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. (...), powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, LEX nr 42058). Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Nie zmienia to jednak faktu, że warunkiem jest to, aby zachowanie pracownika mogło być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Analizując orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiotowej kwestii należy zauważyć, że nie każdy brak zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Jego utrata, 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 (vide wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, LEX nr 33568).

W ocenie Sądu wskazanej przez pracodawcę przyczyny – utraty zaufania do powódki nie można uznać za uzasadnioną. Zdaniem Sądu zachowanie powódki – wysłanie przedmiotowego maila z dnia 17 sierpnia 2015 roku nie nosi znamion naganności oraz nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej, a jest skutkiem subiektywnych uprzedzeń zarządu (...) S.A. do powódki. Powódka przyznała, iż e-mail został przez nią wysłany, jednak fakt wysłania poprzedzały ustalenia prowadzone między członkami zarządu (...) a przedstawicielami (...) S.A., a powódka nie brała udziału w tych uzgodnieniach. Załącznik do e-maila – pismo z dnia 17 sierpnia 2015 roku, podpisane przez J. M. (1) oraz D. M. – dwóch członków zarządu, zostało sporządzone na firmowym papierze (...) sp. z o.o. Powódka wysłała e-mail ze służbowej skrzynki mailowej, będącej własnością (...), użytkowanej przez powódkę. Strona pozwana podnosiła, iż działanie powódki stanowiło próbę wyłudzenia danych, bowiem powódka wysyłając e-maila nie podpisała się pełną nazwą stanowiska, co mogło wprowadzać w błąd adresatów wiadomości. W ocenie Sądu taka argumentacja nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwana nie przedstawiła powódce formalnego zarzutu próby wyłudzenia danych, a uznając, iż działanie powódki było rażąco naganne – nawet nie zwróciła się do przełożonych powódki – zarządu (...), iż takie zdarzenie miało miejsce. W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd nie ustalał, czy spółki (...) S.A. i (...) sp. z o.o. łączyła umowa o poufności i jakie są zasady przekazywania danych wrażliwych, jednak zdaniem Sądu trudno przypisać powódce odpowiedzialność za prośbę o udostępnienie danych. Powódka jedynie przekazała pismo, nie była jego autorem, nie podpisała się pod jego treścią. W treści wiadomości e-mail wyraźnie zaznaczyła, iż nie wnosi o informację sama – posługiwała się słownictwem w liczbie mnogiej, a z załącznika jednoznacznie wynika, iż to zarząd wnosi o udostępnienie danych. Zdaniem Sądu powódka wykonywała jedynie polecenie przełożonych i to nie w jej gestii należało dbanie o to, by nie była kojarzona z (...) S.A. (...) S.A. zdecydowała się delegować powódkę do pracy w (...), a wciąż pozostawała jej pracodawcą, to nielogicznym się wydaje zarzut wprowadzania w błąd adresatów e-maila. Powódka zajmując w (...) kierownicze stanowisko mogła być wciąż utożsamiana z tą spółką, jednak pracodawca nie podjął żadnych działań informujących pracowników o przeniesieniu powódki. Jeżeli przyjmując argumentację pozwanej, iż powódka wciąż była kojarzona z (...) S.A., to dlaczego wątpliwości adresatów miał budzić fakt co do pracodawcy powódki, bowiem z treści e-maila ani z załącznika nie wynika, iż powódka występuje ze strony (...) S.A. Powódka użyła w treści e-maila słowa „prosimy”, więc nie budzi wątpliwości, iż utożsamia się z pismem (...), a przede wszystkim ze stanowiskiem osób, które pismo zawierające przedmiotową prośbę podpisały. W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę w punkcie 1 wypowiedzenia przyczyna jest nierzeczywista, a ponadto jest oparta na podstawie subiektywnych uprzedzeń członków zarządu (...) S.A. J. M. (1) – prezes zarządu (...) zeznał, iż po zmianie składu osobowego zarządu (...) S.A. musiał relacjonować działania powódki i odczuł zmianę nastawienia zarządu do powódki. Zdaniem Sądu zdarzenie to znalazło odzwierciedlenie również w zarzucie wyłudzenia przez powódkę danych, co tym bardziej wydaje się pozorne z uwagi na fakt, iż powódka przebywała wówczas na urlopie bezpłatnym w (...) S.A. i realizowała jedynie polecenia przełożonych w (...). Podkreślenia wymaga również, iż pracownicy (...) S.A. odbywali szkolenie w zakresie ochrony danych osobowych, więc w przypadku wątpliwości co do zasadności takiego żądania, powinni podjąć stosowne działania. Jednak jak wynika z raportu przygotowanego przez D. C. (k. 56-61) żaden z adresatów e-maila nie wskazała na jakiegokolwiek naruszenie, wręcz przeciwnie 18 spośród 23 Zakładów (...) udzieliło niepełnych informacji odpowiadając na e-mail wystosowanego przez powódkę.

W tym miejscu należy podkreślić, iż odstąpienia przez pozwaną od rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie należy traktować jako przywilej. W ocenie Sądu twierdzenia strony pozwanej są jedynie insynuacjami, nie popartymi żadnymi dowodami. Również zastosowanie przez pracodawcę 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia nie należy do kategorii uprzywilejowania, a jest uprawnieniem powódki przyznanym przez pracodawcę w porozumieniu stanowiącym załącznik do umowy o pracę. Zdaniem Sądu niezrozumiała wydaje się dlaczego pracodawca mając podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a w wyniku dobrej woli odstępuje od tego trybu, byłby zmuszony do zastosowania 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia, czyli miałby premiować powódkę przedłużonym okresem wypowiedzenia.

Odnosząc się do drugiej przyczyny wskazanej przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – naruszenia przez powódkę zasad współzycia społecznego, należy wskazać, iż w ocenie Sądu przyczyna ta jest nieaktualna. Pracodawca wskazał szereg okoliczności, które wskazywałyby na naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego. Powoływane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – m.in. konflikty z E. B. (2) i E. B. (1) są datowane przez pozwaną na sierpień 2014 roku. W orzecznictwie podkreśla się, iż pracodawca nie jest ograniczony czasowo w przypadku wystąpienia przyczyny, z powodu której zamierza wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2013 roku, II PK 245/12, stanął na stanowisku, że pomiędzy wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo – przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy do powołania jej jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona”. W ocenie Sądu pracodawca nie ma temporalnej dowolności w wypowiedzeniu umowy o pracę i nie może sięgać daleko wstecz „przypominając sobie” nagle o różnych sytuacjach świadczących o nagannym zachowaniu pracownika. Zdaniem Sądu ww. przyczyny nie spełniają waloru adekwatnego związku czasowo – przyczynowego i nie można uznać je za zasadne.

Dwie okoliczności wskazane w punkcie drugim – wystosowanie przez powódkę korespondencji e-mail do J. M. (2) – dyrektora biura zarządu i kontroli (...) S.A. (k. 62) oraz pisma do K. G. – Przewodniczącego Rady Nadzorczej (...) (k. 64-65) były datowane na sierpień 2015 roku. Należy podkreślić, iż w momencie gdy powódka rozpoczęła pracę w (...) między nią a J. M. (2) nie było zależności służbowej. W ocenie Sądu jakość pracy świadczonej na rzecz innego pracodawcy, będącego osobnym podmiotem gospodarczym nie powinna podlegać ocenie innego pracodawcy i być podstawą do wypowiedzenia przez niego umowy o pracę. Z kolei zdaniem Sądu pismo skierowane do K. G. miało na celu wprowadzenia napięć ani konfliktów wśród współpracowników, powódka jedynie chciała wskazać na długotrwałe skierowane przeciwko niej działania przekłada się na negatywną atmosferę w pracy i nie wpływa korzystnie na jej wizerunek jako pracownika. W ocenie Sądu ww. zachowań powódki nie można uznać za naruszające zasady współzycia społecznego, a tym samym uzasadniające wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Mając na uwadze przeprowadzone rozważania Sąd uznał, iż pozwana niezasadnie wypowiedziała powódce umowę o pracę na czas nieokreślony.

W razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu 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 (art. 45 § 1 k.p.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2 w/w art.).

W realiach niniejszej sprawy Sąd uznał za celowe przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, tj. konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp. (vide wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., II PK 258/07; wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93). W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy nie będzie wiązać się z koniecznością zwolnienia innych dobrze pracujących pracowników bądź tworzenia specjalnie przeznaczonego dla



powódki stanowiska pracy, co wiązałoby się ze znacznym kosztem po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu przywrócenie powódki do pracy nie stoi więc w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a restytucja rozwiązanego pomiędzy stronami stosunku pracy jest realnie możliwa do wykonania (por. wyrok SN z 29 października 2014 r., I PK 65/14). Sąd miał także na uwadze, iż pracodawca rozwiązujący z pracownikiem stosunek pracy musi liczyć się z tym, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania i niekorzystnego dla pracodawcy wyroku, będzie on zmuszony do przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko pracy, a nawet dokonania w tym celu stosownej reorganizacji i przesunięć w zakresie obsady kadrowej.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) oraz kwotę 11.090 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu ustalonej na podstawie art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 623 ze zm. – 5% z 221.792 zł).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.

Z: odpis wyroku wraz z odpisem uzasadnienia doręczyć pełnomocnikom stron.