

Sygn. akt IV P 704/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Nawacka
Ławnicy:	Halina Ankiewicz, Helena Stefanów
Protokolant:	stażysta Nura Al Saadoon

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2014 r. w O.

na rozprawie sprawy z powództwa S. K. (1)

przeciwko K. T. - Komornikowi Sądowemu przy Sądzie Rejonowym w O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13950 (trzydzieści tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z ustawowymi odsetkami od dnia 27 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4650 (cztery tysiące sześćset pięćdziesiąt) złotych;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. obciąża pozwaną zapłatą na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w O.) kwoty 698 (sześćset dziewięćdziesiąt osiem) złotych tytułem opłaty.

Sygn. akt IV P 704/13

UZASADNIENIE

Powódka S. K. (1), pozwem z dnia 07.11.2013r. wniosła o zasądzenie od pozwanej K. T. Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w O. – kwoty 13.950 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu podała, że zatrudniona była pozwanej K. T., Komornika Sądowego, prowadzącego Kancelarię (...) w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 30 września 2011 r. na stanowisku pracownika biurowego.

Przez cały okres swej pracy w kancelarii i sukcesywnego zwiększania zakresu jej zadań pieczołowicie, sumiennie i dokładnie wykonywała swe obowiązki, często po umówionych godzinach pracy, zaś pozwana nigdy nie miała zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy.

W dniu 31 października 2013 r. pozwany pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem wskazując, że przyczyną wypowiedzenia jest „utrata zaufania do pracownika spowodowana faktem, iż obiektywnie nie radziła sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, zwłaszcza z obowiązującą tajemnicą służbową”.

Powódka była zaskoczona wręczeniem wypowiedzenia i próbowała wyjaśnić zaistniałą sytuację. Pracodawczyni poinformowała powódkę, iż powzięła informację o tym, że powódka w październiku 2013 r. w rozmowie telefonicznej prowadzonej z pracownikiem innej kancelarii komorniczej ujawniła dane osobowe jednego z klientów kancelarii pozwanej, który do tej kancelarii złożył wniosek o wszczęcie egzekucji wobec swojego dłużnika.

Pozwana poinformowała powódkę, aby więcej w ten sposób nie postępowała. Nie podnosiła i nie formułowała wprost zarzutu naruszenia tajemnicy służbowej.

Powódka nie zgadza się z zarzutem nieradzenia sobie przez nią z obowiązkami pracowniczymi, mając na uwadze jej przeszło 20-letni staż w kancelarii komorniczej i nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Poza tym wskazała, że pracując w kancelarii komorniczej miała świadomość nałożonych na nią obowiązków pracowniczych, w tym obowiązującej tajemnicy służbowej. Podniosła, iż ujawnione informacje służbowe pracownikowi innej kancelarii mogłyby zostać przekazane temu organowi drogą oficjalną, w formie odpowiedzi na zapytanie tego organu.

Pozwana K. T. Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym w O. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była utrata zaufania do powódki w wyniku nie zachowania przez powódkę tajemnicy służbowej.

W dniu 1.10.2013r wpłynął bowiem do Kancelarii pozwanej wniosek P. R. (1) o wszczęcie postępowania egzekucyjnego, który przyjął powódka. Następnie poinformowała ona konkurencyjną kancelarię (...) o tym, że do Kancelarii pozwanej zgłosił się P. R. (1) i posiada on wierzytelności w stosunku do osoby trzeciej. Okazało się, że Komornik J. B. prowadził egzekucję przeciwko P. R. (2) i po otrzymaniu takiej informacji od powódki niezwłocznie dokonał zajęcia wierzytelności będącej przedmiotem wniosku egzekucyjnego, co z kolei skutkowało tym, że wierzyciel cofnął wniosek i groził pozwanej skierowaniem sprawy do I. Komorniczej, z uwagi na naruszenie przez pozwaną tajemnicy służbowej i bezprawne ujawnienie danych wierzyciela.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. K. (1), zatrudniona była u pozwanej K. T., Komornika Sądowego, prowadzącego Kancelarię (...) w O. - na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony od dnia 30 września 2011 r. na stanowisku pracownika biurowego.

Powódka w dniu 2.11.2011r. złożyła oświadczenie, w którym zobowiązała się zachować w tajemnicy wszelkie wiadomości, dotyczące działalności Kancelarii (...).

(dowód: akta osobowe powódki umowa o pracę k:3 część B i aneks do umowy o pracę z dnia 14 marca 2013 r. k: 10; oświadczenie k: 7 część B)

Do zakresu obowiązków powódki należało: - obsługa interesantów, otwieranie korespondencji przychodzącej, podkładanie jej do akt albo dzielenie na poszczególnych pracowników tych pism, które wymagały odpowiedzi lub wykonania w terminie 3 dni, wysyłanie korespondencji wychodzącej, dokonywanie wstępnej kontroli wpływających do kancelarii wniosków egzekucyjnych w zakresie spełniania wymogów formalnych, prowadzenie dziennika (...) we

wszystkich sprawach, przesyłanie i przygotowywanie akt do sądu, wykonywanie innych czynności, zleconych jej przez komornika.

(dowód: akta osobowe powódki k: 4 część B – zakres obowiązków)

Pracę w charakterze pracownika biurowego w tej kancelarii komorniczej powódka rozpoczęła już w 1992 r., najpierw u Komornika Sądowego J. G.. Następnie, od dnia 1 sierpnia 2000 r. kontynuowała swoje zatrudnienie w kancelarii, u Komornika Sądowego S. K. (2). Łącznie powódka posiada ponad 20-letni staż w pracy w kancelarii komorniczej.

(dowód: zeznania powódki k: 56v-57, 58-59)

Pozwana, ani też wcześniejsi pracodawcy powódki, nigdy nie mieli zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy. Wręcz przeciwnie, pozwana bardzo ceniła pracę powódki i jej doświadczenie zawodowe. Powódka nigdy nie była karana żadnymi karami porządkowymi. Choć w kancelarii pozwanej był przypadek, kiedy inny pracownik został ukarany - karą naganą, z wpisem do akt osobowych za skopiowanie danych z komputera i udostępnienie osobie trzeciej.

(dowód: zeznania powódki k: 56v-57, 58-59; zeznania świadka J. D. k: 57v)

Z dniem 27 lutego 2012r. pozwana powierzyła powódce funkcję kierownika sekretariatu kancelarii. Porozumieniem zmieniających warunki pracy i płacy z dnia 31.10.2012r. strony zmieniły dotychczasowe warunki wynagrodzenia za pracę powódki z kwoty 4.650 zł brutto miesięcznie na nowe warunki – wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.000 zł brutto plus premia uznaniowa. Nowe warunki obowiązywały od 1 grudnia 2012r. i powódka jako pierwszy pracownik kancelarii pozwanej miała otrzymać premię uznaniową.

(dowód: Aneks do umowy o pracę z dnia 21 lutego 2012 r. k: 12 część B akta osobowych powódki; porozumienie zmieniające k: 18 akt osobowych część B; zeznania pozwanej k: 56-56v, 59-60v)

Powódka w dniu 12.03.2013 r. zwróciła się do pozwanej z prośbą o rozwiązanie, łączącej strony umowy o pracę, na mocy porozumienia stron, z uwagi na korzystniejszą propozycję zatrudnienia w innej kancelarii. W dniu 14.03.2013r. - pozwana zaproponowała powódce podwyższenie jej wynagrodzenia za pracę do kwoty 4650 zł brutto, chcąc zatrzymać powódkę w swojej kancelarii. Ponadto - w tym samym okresie pozwana zatrudniła dodatkową osobę do zajmowania się korespondencją (podczas gdy dotychczas zajmowała się tymi obowiązkami powódka). W związku z powyższym – powódka cofnęła swój wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i kontynuowała zatrudnienie u pozwanej.

(dowód: akta osobowe powódki k: 20, 21 część B; zeznania powódki k: 56v-57, 58-59)

Pozwana K. T. w okresie od 24.09.2013 do 18.10.2013r. włącznie była zastępowana w swoich czynnościach Komornika, przez Komornika W. N., ze względu na osobiste problemy zdrowotne. Tym samym była nieobecna w tym okresie w swojej Kancelarii.

(dowód: zarządzenie nr 022/126/A/13 k: 19)

W czasie jej nieobecności - w dniu 1.10.2013r wpłynął do Kancelarii pozwanej wniosek P. R. (1) o wszczęcie postępowania egzekucyjnego. Podczas wypełniania wniosku egzekucyjnego wierzyciel zachowywał się arogancko, głośno i wygłaszał złośliwe komentarze, zachowując się niewłaściwie w obecności powódki. Jakiś czas po wyjściu wnioskodawcy P. R. (1), powódka zadzwoniła do kancelarii (...), jednakże nie w celu przekazania informacji o wierzycielu, ale w celu odbycia rutynowej rozmowy służbowej. Podczas rozmowy telefonicznej z pracownicą kancelarii (...), powódka nieopatrznie podała, że w kancelarii zjawił się wcześniej P. R. (1), jednakże informacja ta padła jedynie w kontekście jego niestosownego zachowania. Okazało się, że Komornik J. B. prowadził egzekucję przeciwko P. R. (2) i po otrzymaniu takiej informacji od powódki niezwłocznie dokonał zajęcia wierzytelności, będącej przedmiotem wniosku egzekucyjnego.

Zdarzało się wcześniej, że powódka na wyraźne polecenie pozwanej udzielała informacji bezpośrednio komornikowi J. B. na temat prowadzonych spraw przez kancelarię pozwanej.

(dowód: zajęcie wierzytelności k: 21; zeznania powódki k:... kopia wniosku egzekucyjnego k: 20; zeznania powódki k: 56v-57, 58-59).

W związku z zajęciem wierzytelności objętej wnioskiem egzekucyjnym P. R. (1), wierzyciel ten cofnął wniosek i groził pozwanej skierowaniem sprawy do I. Komorniczej, z uwagi na naruszenie przez pozwaną tajemnicy służbowej i bezprawne ujawnienie danych wierzyciela.

(dowód: pismo wierzyciela z dnia 09.10.2013r. k: 22 i z dnia 23.10.2013r. k: 23; zeznania pozwanej k: 56-56v, 59-60v)

Po powrocie pozwanej ze zwolnienia lekarskiego, dowiedziała się ona o powyższych okolicznościach i w związku z tym - przeprowadziła z powódką rozmowę wyjaśniającą, w toku której powódka przyznała, że po przyjęciu wniosku ww. wierzyciela skontaktowała się z Kancelarią (...) i przekazała informację o obecności w kancelarii - (...) - R., nie mniej jednak nie zrobiła tego celowo i świadomie. Następnie w dniu 29.11.2013r. pozwana przeprowadziła kolejną rozmowę z powódką, dotyczącą przedmiotowego naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych i ich potencjalnych skutków oraz zaproponowała zawarcie porozumienia, na podstawie którego miało zostać obniżone wynagrodzenie powódki z uwagi na utratę zaufania przez pracodawcę lub rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia z uwagi na utratę zaufania, spowodowaną przekazaniem informacji, stanowiących tajemnicę służbową konkurencyjnej kancelarii. Wynagrodzenie miało zostać obniżone powódce do kwoty 1600 zł brutto (prawie trzykrotnie), a zakres jej obowiązków miał pozostać taki sam jak dotychczas, nadal miała ona pracować na tym samym stanowisku i wykonywać te same czynności, nadal rozmawiać z klientami, odbierać telefony i być odpowiedzialną za gotówkę wpływającą do kancelarii.

Powódka podczas tej rozmowy pytała pozwaną - przez jaki okres otrzymywałyby niższe wynagrodzenie i w jaki sposób może zaufanie pozwanej odzyskać. Pozwana wskazała, że nie jest w stanie powiedzieć, na jak długo wynagrodzenie powódki zostałoby obniżone. Powódka w dniu następnym poinformowała pozwaną, że nie wyraża zgody na zawarcie porozumienia zmieniającego warunki wynagradzania.

(dowód: zeznania powódki k: 56v-57, 58-59; zeznania pozwanej k: 56-56v, 59-60v)

W dniu 31.10.2013r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę na czas nieokreślony, zawartą w dniu 30.09.2011 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tj. 3 miesięcy, który upływał w dniu 31 stycznia 2014 r.

Przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania do pracownika spowodowana faktem, iż obiektywnie nie radziła sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, zwłaszcza z obowiązującą tajemnicą służbową.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia z dnia 31 października 2013 r. k: 12)

Pismem z dnia 04.11.2013r. pozwana w związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę - udzieliła jej urlopu wypoczynkowego za rok 2013 i 2014 w wymiarze 28 dni roboczych (w okresie od 18-29.11.2013r. i 08.-13.01.2014r.). Kolejnego dnia 5.11.2013r. powódka była obecna jeszcze w pracy, zaś w dniu 6.11.2013r. dostarczyła do pozwanej zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 6.11.2013r. do 19.11.2013r.

(dowód: akta osobowe powódki k: 26-27 część C)

Aktualnie powódka jest zatrudniona w Kancelarii (...) na stanowisku pracownika administracyjnego. Jej przełożony nie ma zastrzeżeń do jej pracy, ponieważ swoje obowiązki wykonuje ona systematycznie i rzetelnie.

(dowód: zaświadczenie k: 37; zeznania powódki k: 56v-57, 58-59)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie, skierowane przeciwko K. T. było zasadne i podlegało uwzględnieniu.

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż między stronami postępowania istniał spór co do zasadności przyczyny i okoliczności, wskazywanych przez stronę pozwaną, które doprowadziły do rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Pozwana bowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazywała, że utrata zaufania do powódki spowodowana była faktem, iż obiektywnie nie radziła sobie ona z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, zwłaszcza z obowiązującą tajemnicą służbową.

Powódka twierdziła natomiast, że przyczyna utraty zaufania, jaką w piśmie wypowiadającym jej umowę o pracę wskazała pozwana, nie była przyczyną rzeczywistą i uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie zaś ze stanowiskiem, wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy podane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 k.p.

Na mocy art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Natomiast na podstawie art. 45 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę, zawartej na czas nie określony 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. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważka, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Każda przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista, prawdziwa i konkretna (v. uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

W świetle brzmienia przytoczonych przepisów, oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego, utrata zaufania pracodawcy do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Nie każdy jednak przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej (v. M. Piankowski w: Komentarz do art. 45 Kodeksu pracy pod red. U. Jackowiak, Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV).

Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Sąd Najwyższy 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 (bezwzględnego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. Ogólnego, 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 (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Zatem 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 (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538).

Co więcej utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy by nadal darzył pracownika zaufaniem (v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPIUS 2001, nr1, poz. 14).

Na gruncie niniejszej sprawy po pierwsze, istotnym były okoliczności ujawnienia przez powódkę tajemnicy służbowej, co w ocenie pozwanej spowodowało utratę jej zaufania do pracownika. Powódka nie kwestionowała bowiem samego faktu przekazania informacji o wierzycielu, który złożył wniosek w kancelarii pozwanej – pracownicy innej kancelarii komorniczej. Przyznała ona jednocześnie, że podczas rozmowy telefonicznej z pracownicą kancelarii (...). B. - nieopatrznie podała, że w kancelarii pozwanej - był P. R. (1), z tym że informacja ta przekazana była jedynie w kontekście jego niestosownego zachowania podczas obecności w kancelarii pozwanej.

Jak wynika bowiem z zeznań powódki to: „zrobiła to nieświadomie pod wpływem emocji, pod wpływem chwili (...)”. Wierzyciel P. B.-R., który składał wniosek zachowywał się w sposób niekonwencjonalny, dlatego też podczas rozmowy z konkurencyjną kancelarią – informacja ta została przekazana przy okazji, podczas rozmowy dotyczącej innego tematu. Powódka przyznała się do swojego zachowania pozwanej, kiedy ta wróciła ze zwolnienia lekarskiego, przeprosiła za swoje zachowanie, wyjaśniając, że zrobiła to nieświadomie i pod wpływem emocji.

Tym samym trudno uznać, by powódka, która bez wątpienia była sumiennym i rzetelnym pracownikiem – poprzez jednorazowe zachowanie, mające charakter incydentalny naraziła się na utratę zaufania pracodawcy. Powódka działała nieумыślnie i bez świadomości pokrzywdzenia swojego pracodawcy, ponieważ nieopatrznie podała ona podczas rozmowy telefonicznej z pracownikiem innej kancelarii, że w kancelarii pozwanej zjawil się P. R. (1), jednakże informacja ta padła jedynie w kontekście jego niestosownego zachowania. Jak przyznała powódka to jej zachowanie „nie było to celowe, nie było w tym zlej mojej woli, nie było zamierzone (...)”.

Co więcej pozwana była do tego czasu - zadowolona z zatrudniania powódki, i zależało jej na utrzymaniu jej w pracy, czego przykładem może być chociażby próba rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, podjęta przez powódkę w dniu 12 marca 2013 r., na skutek której pozwana zaproponowała powódce podwyżkę w celu zatrzymania jej w pracy w kancelarii.

Trudno też zgodzić się z zarzutem nieradzenia sobie przez powódkę z obowiązkami pracowniczymi, mając na uwadze jej przeszło 20-letni staż w kancelarii komorniczej i nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych, na rzecz kilku pracodawców. Powódka swoje obowiązki pracownicze na rzecz pozwanej wykonywała w sposób sumienny i wzorowy. Potwierdził to świadek J. D., który zeznał, że „pozwana mówiła, żebyśmy brali przykład jak powódka rozmawia z klientami, grzecznie, ale w sposób kompetentny. Była stawiana jako przykład dla innych pracowników w tym aspekcie (...)”. Również sama pozwana potwierdziła, że wcześniej nie miała zastrzeżeń do pracy powódki i do tego momentu powódka wcześniej nie zawiodła jej zaufania.

Co więcej - powódka wielokrotnie zostawała w pracy po godzinach (nie pobierając wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych), nie wykorzystywała też na bieżąco urlopu wypoczynkowego, mając na uwadze rzeczywiste potrzeby pracodawcy. Powódce powierzona też została funkcja kierownika sekretariatu w lutym 2012r., a także jako pierwszej osobie w kancelarii była wypłacana premia uznaniowa – zgodnie z porozumieniem zmieniającym z warunkami pracy i płacy z dnia 23.10.2012r., co potwierdza okoliczność zadowolenia z jej pracy przez przełożoną.

Na gruncie niniejszej sprawy istotnym również jest, że zdarzało się wcześniej, że powódka na wyraźne polecenie pozwanej udzielała informacji bezpośrednio komornikowi J. B. na temat prowadzonych spraw w pozwanej kancelarii. Prawdą jest, że zgodnie z art. 761 kpc - osobą uprawnioną do przekazywania jakichkolwiek informacji lub składania wyjaśnień drogą urzędową - jest komornik, a nie pracownik sekretariatu i samowolne przekazywanie jakichkolwiek

informacji, uzyskanych w ramach wykonywania pracy przez powódkę nie było właściwe, nie mniej jednak istotnym jest, że powódka nieświadomie naruszyła reguły udostępniania danych osobowych wierzyciela.

Trudno też podzielić twierdzenia pozwanej o rzekomej utracie zaufania do powódki po incydencie z przekazaniem informacji konkurencyjnej kancelarii, wobec propozycji pozwanej po tym fakcie - co do pozostawienia powódki w pracy, ale z obniżonym wynagrodzeniem za pracę. Zupełnie nie logiczne jest proponowanie pracownikowi, do którego pracodawca utracił zaufanie pozostawienie jej w pracy z tym samym zakresem obowiązków (a więc także tych, które wiązały się z obowiązkiem zachowania tajemnicy służbowej), a jedynie z obniżonym wynagrodzeniem. Pozwana bowiem nie zdecydowała się na natychmiastowe zwolnienie powódki, a pozostawiła jej alternatywę obniżenia wynagrodzenia, co potwierdza, że możliwym było dalsze zatrudnienie powódki, i wówczas byłaby ona „godna” zaufania pozwanej, gdyby wyraziła zgodę na propozycję obniżonego wynagrodzenia w kwocie 1600 zł brutto. Trudno zatem uznać, by nie była ona przekonana o możliwości polegania na powódce. Jak przyznała pozwana to – „wyszła z propozycją zatrzymania powódki w pracy, ale ona ją odrzuciła”. W tym kontekście trudno uznać, by faktycznie pozwana utraciła do powódki zaufanie, skoro chciała „zatrzymać powódkę w pracy”. Przecież utrata do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy - sprawia, że pracodawca nie chce go u siebie nadal zatrudniać.

Tym bardziej nie logicznym jest, mając na uwadze wręczenie powódce ostatecznie wypowiedzenia umowy o pracę - nie zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, skoro pracodawca utracił do niej zaufanie i tym samym nie mógł na niej polegać.

Wobec powyższego - jedynie pobieżna analiza zachowania powódki, w szczególności udzielenia informacji o wierzycielu - innej kancelarii - może faktycznie stawiać ją w niekorzystnym świetle. Nie ulega bowiem wątpliwości, że na zajmowanym przez nią stanowisku pracy można wymagać niezwykle starannego wykonywania obowiązków. Dopuszczalna jest zatem, co do zasady, negatywna ocena jej zachowania, co mogło spotkać się np. z nałożeniem na nią kary porządkowej lub zastosowaniem innych środków dyscyplinujących, ale zdaniem Sądu mając na uwadze całokształt zachowania i przebiegu zatrudnienia powódki - jej jednorazowe, niezawinione i nieumyślne zachowanie - nie mogło stanowić obiektywnej przyczyny utraty do niej zaufania, albowiem trudno je ocenić jako obiektywnie naganne. Jeżeli nawet powódka naruszyła reguły udostępniania pewnych danych - bo przekazała je osobie nieupoważnionej - to jej zachowanie nie może być ocenione negatywnie w kontekście w.w. okoliczności.

Reasumując powyższe rozważania wskazać należy, iż w toku niniejszego postępowania pozwana nie zdołała wykazać, iż przyczyna wskazana przez nią w piśmie, wypowiadającym powódce umowę o pracę była zasadna, w świetle brzmienia art. 45 § 1 kp. Co prawda samo pojęcie zaufania jest ocenne i zawiera w sobie elementy subiektywne, to jednak jakkolwiek pełna obiektywizacja nie jest możliwa, to 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 powódki mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby powódce dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę, zawartej na czas nie określony 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. Natomiast na podstawie art. 47¹ kp 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. Rozwiązanie umowy o pracę z S. K. (1) poprzedził 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Osiągała ona wówczas miesięczne wynagrodzenie w kwocie 4.650 złotych.

Uwzględniając powyższe, w pkt I wyroku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.950 złotych tytułem odszkodowania, zgodnie z żądaniem pozwu.

SSR Katarzyna Nawacka