

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 października 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., A. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 03 października 2017 r. we W. sprawy

z powództwa M. W.

przeciwko A. W. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ś.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego A. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ś. na rzecz powódki M. W. kwotę 2100 zł (dwa tysiące sto złotych) tytułem odszkodowania;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 105 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka M. W. pozwem z 17 lutego 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko A. W. prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ś., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się zasądzenia od pozwanego 2.100,00 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kosztów procesu.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że w czasie trwania umowy sumienni i w sposób należyty wykonywała obowiązki pracownicze. Jednakże 27 stycznia 2017 r. zostało wręczone jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarzucane jej naruszenie obowiązków miało wynikać z jej prywatnych wypowiedzi kierowanych do koleżanki, współpracownicy. Jak się jednak później okazało, pracodawca bezprawnie zamontował urządzenia podsłuchowe w kabinie pojazdu, którym się poruszała.

Powódka podniosła, że nigdy nie wyrażała zgody na jej podsłuchiwanie, monitorowanie w kabinie samochodu w czasie pracy. W związku z tym, podsłuch ten został podstępnie założony przez pracodawcę, co niewątpliwie naruszyło jej prawo do prywatności.

Nadto nie przypomina sobie, ażeby w swoich komentarzach, umyślnie miała naruszać dobro pracodawcy. Wszystkie komentarze wypowiedziane o pracodawcy były prawdziwe. W ocenie powódki, nie może dojść do zarzucanych jej naruszeń na skutek bezprawnie podsłuchanej rozmowy.

W konsekwencji nie było podstaw do rozwiązania umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, to właśnie ze strony pozwanego doszło do naruszenia podstawowych praw pracownika. Nie było bowiem zgody, ani też uzasadnionej podstawy do założenia podsłuchu w kabinie samochodu (k. 3-5).

Odpowiadając na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany zarzucił, że z powódką została zawarta umowa o zachowaniu poufności, zgodnie z którą zobowiązała się do zachowania w poufności wszystkich informacji o pracodawcy w tajemnicy. Powódka zapewniła, że wszystkie informacje przekazane przez pozwanego lub na jego temat będą przez nią chronione z zachowaniem szczególnej ostrożności i że nie zostaną przekazane lub ujawnione jakiegokolwiek osobie trzeciej. Zgodnie z umową powódka zobowiązała się do niepodejmowania żadnych działań, które mogłyby wpłynąć negatywnie na wizerunek pozwanego.

Nadto została poinformowana, że w budynku firmy i autach służbowych zamontowane są kamery rejestrujące dźwięk i obraz. Wyraziła zgodę na wykorzystanie jej wizerunku, głosu, wypowiedzi, imienia i nazwiska ze wszystkich nagrań.

25 stycznia 2017 r. pozwany zauważył na jednym z aut służbowych rysę. Powódka nie potrafiła wyjaśnić przyczyn jej powstania. Wówczas doszło do przejrzenia nagrania z kamery zamontowanej w samochodzie. Tego dnia pojazdem dysponowała powódka jako kierowca. Po obejrzeniu i przesłuchaniu nagrań pozwany usłyszał rozmowy pomiędzy powódką i jego zleceniobiorczynią, która została przydzielona powódce do pomocy i pracowała 3 dni. Z nagrań pozwany usłyszał z ust powódki szereg obelg na swój temat, na temat swojej rodziny i jego przedsiębiorstwa. Powódka ujawniała osobie trzeciej – zleceniobiorcy, będącego pasażerem – nieprawdziwe informacje o pracodawcy, negatywnie wpływając na jego wizerunek. Powódka zdradzała osobie trzeciej przyczyny swoich spóźnień do pracy, wykorzystywania pojazdów służbowych do celów prywatnych, opisywała w jaki sposób niedbale wywiązuje się ze swoich obowiązków pracowniczych.

Swym zachowaniem powódka ewidentnie naruszyła podstawowy obowiązek dbania o dobro pracodawcy, a pracodawca utracił do niej zaufanie. Wygłaszanie negatywnych informacji o pracodawcy i jego rodzinie, o przedsiębiorstwie, z ewidentnym zamiarem aby informacje dotarły do osoby trzeciej – zleceniobiorcy są bez wątpienia naruszeniem dobra zakładu pracy (k. 17-18).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, M. W., była zatrudniona u pozwanego A. W. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ś., w okresie od 3 czerwca 2016 r. do 27 stycznia 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poprzedzoną dwoma umowami na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku serwisanta maszyn sprzedających.

Pismem z 26 stycznia 2017 r., wręczonym powódce 27 stycznia 2017 r., pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. brakiem dbałości o dobro pracodawcy i utrata zaufania do pracownika – zachowanie i komentarze w dniu 25 stycznia 2017 r. były umyślnym działaniem na szkodę pracodawcy.

Dowody:

- akta osobowe powódki

Razem z umową o pracę w dniu 3 czerwca 2016 r. powódka wyraziła zgodę na nieorganiczne wykorzystanie jej wizerunku przez pracodawcę w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych na podstawie umowy o pracę.

Dowody:

- Uwierzytelniona kserokopia zgody – karta 27.

W dniu 1 września 2016 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności. Powódka zobowiązała się do zachowania w tajemnicy informacji poufnych, które zostały określone w § 1 umowy.

Dowody:

- Uwierzytelniona kserokopia umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności – karta 20-25.

Pozwany ma aktualnie dwa samochody dostawcze i jeden ciężarowy. Samochody są nowe i zostały zakupione w czerwcu, lipcu, sierpniu 2016 r. Wszystkie zostały wyposażone w urządzenia nagrywające obraz oraz dźwięk. Monitoring jest niewidoczny. Został zamontowany w celu wyjaśnienia, kto ponosi winę za ewentualne uszkodzenia samochodu, czy pracownik, czy osoba trzecia. Zapis z monitoringu przechowywany jest przez około dwa tygodnie.

Powódka zajmowała się serwisem i obsługą maszyn sprzedających. Jeździła samochodem służbowym w obrębie około 100 km. Pracę zaczynała o godz. 5:00 rano. Do obowiązków powódki należało załadowanie samochodu na firmie, rozładowywanie u klientów, załadowanie maszyn sprzedających, usuwanie drobnych awarii, rozwiązywanie problemów z klientami. Bezpośredni kontakt z pozwanym powódka miała zawsze rano oraz często po skończeniu pracy. W ciągu dnia utrzymywany był kontakt telefoniczny.

Na początku pracy, kiedy powódka wdrażała się do pracy i przez około miesiąc-półtora jeździła w trasę razem z pozwanym. W aucie rozmawiali o różnych sprawach. Pozwany komentował między innymi piersi powódki stwierdzając, że „ma fajne cycki”.

W dniu 25 stycznia 2017 r. (środa) około godz. 5:00, powódka wraz z P. H. (1), która pracowała u pozwanego na umowę zlecenia od trzech dni, udały się samochodem służbowym w trasę. P. H. (1) miała pomagać powódce, natomiast powódka miała ją wdrażać do pracy. W trakcie jazdy powódka oraz P. H. (1) rozmawiały ze sobą, na różne tematy, np. na temat pracy u pozwanego, u innych pracodawców, swojego życia prywatnego. W trakcie rozmowy powódka mówiła P. H. (1), że kiedy zaczynała pracę pozwany, na początku cały czas mówił jej na temat jej piersi.

W dniu 25/26 stycznia 2017 r. powódka poinformowała pozwanego, że auto, którym jechały jest porysowane. Dlatego pozwany zaczął przeglądać monitoring w zarysowanym samochodzie.

W dniu 27 stycznia 2017 r. (piątek) około godz. 5:00 rano, kiedy powódka oraz P. H. (1) przyszły do pracy, pozwany poprosił je o przesłanie mu sms-em swoich zdjęć, w celu sporządzenia identyfikatorów oraz przedstawił im do podpisania oświadczenia, że zostały poinformowane, że w budynku firmy, firmach z którymi współpracuje pracodawca, autach służbowych oraz autach służbowych firm współpracujących z pozwanym są zamontowane kamery rejestrujące dźwięk i obraz. Jednocześnie pozwany zobowiązał powódkę i P. H. (1), żeby oświadczyły, że wyrażają one zgodę na wykorzystanie swojego wizerunku, głosu, wypowiedzi, imienia i nazwiska we wszystkich nagraniach. Pozwany poinformował je, że dokumenty te są mu potrzebne w celu udostępnienia nagrań z monitoringu z samochodu i sprawdzenia monitoringu w jednej z firm, w której były, kto porysowały auto. Zarówno powódka jak i P. H. (1) podpisały przedstawione im przez pozwanego dokumenty, po czym udały się w trasę.

Po powrocie powódki i P. H. (1) z pracy, pozwany polecił powódce oraz P. H. (2) posprzątać i przygotować auto na poniedziałek. Następnie przyniósł P. H. (1) do podpisania umowy zlecenia, a chwilę później poprosił ją na rozmowę. W trakcie rozmowy, pozwany odtworzył jej nagraną 25 stycznia 2017 r. w kabinie samochodu służbowego, jej rozmowę z powódką.

Później do biura została poproszona powódka. W biurze pozwany przedstawił jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, a na jej zapytanie co jest powodem rozwiązania umowy, odtworzył nagrany 25 stycznia 2016 r. w kabinie samochodu jej rozmowę z P. H. (1).

Po odtworzeniu nagrań powódka oraz P. H. (1) przeprosiły pozwanego za swoje komentarze.

Ani powódka, ani P. H. (1) nie wiedziały, że w samochodzie znajduje się urządzenie rejestrujące obraz oraz dźwięk. Przed 27 stycznia 2016 r. w żaden sposób nie były o tym informowane przez pozwanego. Na tablicy ogłoszeń znajdowała się tylko informacja, że w biurze jest monitoring.

Dowody:

- Zeznania świadka P. H. (1) złożone na rozprawie 19.06.2017 r.,
- Zeznania świadka A. S. złożone na rozprawie 3.10.2017 r.,
- Częściowo zeznania świadka L. R. złożone na rozprawie 25.07.2017 r.,
- Zeznania powódki M. W. złożone na rozprawie 19.06.2017 r.,
- Częściowo zeznania pozwanego A. W. złożone na rozprawie 19.06.2017 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia oświadczenia – karta 28.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.963,33 zł brutto.

Dowody:

- Zaświadczenie o wysokości zarobków powódki w aktach osobowych powódki.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczynił to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie

zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Powódka nie kwestionowała warunków formalnych złożonego jej oświadczenia, a jedynie samą przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pozwanego z 26 stycznia 2017 r., przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. brakiem dbałości o dobro pracodawcy i utrata zaufania do pracownika – zachowanie i komentarze w dniu 25 stycznia 2017 r. były umyślnym działaniem na szkodę pracodawcy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na pozwanym.

W ocenie Sądu, pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa, a w szczególności, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczonym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym – jest między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, zachowanie w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W ocenie Sądu, pracodawca nie wskazał w żaden sposób, jakie zachowania powódki były tego rodzaju, że wyrażały one brak dbałości o dobro pracodawcy i powodowały tego rodzaju utratę zaufania, że było to podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie wskazano okoliczności, które powodowały szkodę pracodawcy.

W ocenie Sądu, wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką jest nieuzasadniona, gdyż nagrania audio-wideo z 25 stycznia 2017 r. dokonane w samochodzie służbowym, którym kierowała powódka, a jego pasażerką była P. H. (1), nie uzasadniała zastosowanego przez pozwanego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Przede wszystkim, jak wynika z treści odpowiedzi na pozew, pozwany łączy wyrządzenie przez powódkę rzekomej szkody pracodawcy i brak dbałości o dobro zakładu pracy z rozmową powódki z P. H. (1) tj. osobą, którą łączyła umowa zlecenie z pozwanym z dnia 25 stycznia 2017 r.

Pozwany wskazał, że same komentarze wypowiedziane przez powódkę i P. H. (1) w tym dniu stanowią naruszenie dobra pracodawcy i narażenie go na szkodę z tego tytułu.

W tym zakresie, wbrew art. 6 kc, pracodawca nie wykazał w żaden sposób, aby jakiegokolwiek wypowiedziane w tym dniu słowa, czy też przez powódkę, czy też przez P. H. (1) (choć powódka nie może odpowiadać, za wypowiedzi innej osoby) miałyby narażać pracodawcę na jakąkolwiek szkodę.

W ocenie Sądu, prywatna rozmowa dwóch kobiet w kabinie samochodu nie spowodowała żadnej szkody na rzecz pracodawcy. Same krytyczne wypowiedzi na temat osoby pozwanego, nawet jeśli były wypowiedzane przy użyciu słów

o powszechnym rozumieniu jako wulgarne, nie może zostać uznane za działania na szkodę pracodawcy i narażenie zakładu pracy na jakąkolwiek szkodę.

Na wstępie należy wskazać, że sama krytyka pracodawcy, jako taka nie może stanowić nawet podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę, nie mówiąc już o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym. Dopiero jej przekroczenie może uzasadniać ewentualne wypowiedzenie umowy o pracę.

Krytyka polega na zakomunikowaniu przez jej nadawcę odbiorcy krytyki oceny jego działania lub zaniechania opartej na zestawieniu i konfrontacji (analizie) jakiegoś stanu rzeczywistego z przyjętymi założeniami (por. uchwała SN z 17.12.1965 r., VI KO 14/59). Może odnosić się do osób, ich działania, postępowania, zachowań, a także określonych stanów rzeczy. Może być oparta na własnych spostrzeżeniach i ustaleniach faktów, jak też na spostrzeżeniach i ustaleniach poczynionych przez osoby trzecie, na które powołuje się krytykujący, uznając jednocześnie ich wiarygodność i prawdziwość.

Każdemu pracownikowi jako człowiekowi i obywatelowi służy prawo do krytyki, przede wszystkim zaś krytyki pracodawcy odnośnie jego osoby lub stanów rzeczy związanych z jego działalnością, postępowaniem, które z punktu widzenia uzasadnionego interesu na taką krytykę zasługują. Wynika ono z konstytucyjnie gwarantowanej wolności wypowiedzi, której pracodawca nie może wyłączyć lub ograniczyć w drodze umowy o pracę. Krytyka może być działaniem pożytecznym i pożądanym, jednak tylko wówczas, gdy została podjęta w sposób zgodny z prawem, w określonym celu i interesie publicznym lub społecznym oraz zmierza do jego zaspokojenia przy zachowaniu pewnych reguł (orzeczenie SN z 19.9.1968 r., II CR 291/68, OSNC Nr 11/1969, poz. 200). Pracodawca nie może zatem umownie domagać się od pracownika bezkrytycznego przyjmowania wszystkich jego poleceń lub też tolerowania działań czy zaniechań, szkodliwych z punktu widzenia publicznego lub społecznego interesu.

Przede wszystkim należy zaznaczyć, że kwestia legalności uzyskanych przez pozwanego nagrań nie ma w niniejszej sprawie, aż tak istotnego znaczenia. W toku zeznań, zarówno P. H. (1), jak i powódka, potwierdziły fakt, że taka rozmowa miała miejsce, jak również jej treść.

Powódka nie zaprzeczyła treści nagrania przedstawionego przez pozwanego.

Jednakże szczegółowa analiza treści rozmowy z dnia 25.01.2017 r wskazuje przede wszystkim, że zdecydowana część rozmowy pomiędzy powódką, a P. H. (1), nie odnosiła się wcale do pozwanego, czy też do jego firmy, lecz do życia prywatnego rozmówczyń. Kwestie odnoszące się do pozwanego były incydentalne, na co wskazuje chociażby bardzo wybiórcze przedstawienie treści rozmów w piśmie pełnomocnika pozwanego z 18 kwietnia 2017 r. Poza tym należy zwrócić uwagę, że w gruncie rzeczy, jeżeli padają już jakieś niepochlebne słowa pod adresem pozwanego, to w większości nie są one wypowiedziane przez powódkę, lecz przez P. H. (1), za co powódka nie może ponosić odpowiedzialności.

W ocenie Sądu, chybiony jest zarzut jakoby swoim wypowiedziami i komentarzami powódka miała naruszyć umowę o zachowaniu poufności. Takich okoliczności pozwany w żaden sposób nie wykazał. Zgodnie z przedłożoną do akt umową o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności, za informacje poufne należało uważać wszelkie materiały i informacje dotyczące ogólnie rzecz ujmując działalności przedsiębiorstwa. Tym czasem ewentualne komentarze powódki odnosiły się do pozwanego nie jako pracodawcy, tylko jako osoby i jego cech osobowościowych. Poza tym dotyczyły sfery prywatnej, czy intymnej, w szczególności komentowania przez pozwanego jej piersi, co już trudno uznać za informacje poufne w rozumieniu zawartej umowy.

W ocenie Sądu, komentarze powódki odnośnie zachowania pozwanego w stosunku do jej osoby nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W wypowiedziach powódki trudno bowiem doszukać się jakiegokolwiek celowości nakierowanej na wyrządzenie pracodawcy szkody. Były to luźne, spontaniczne wypowiedzi w trakcie prywatnej rozmowy z P. H. (1), w żaden sposób nie mające na celu działalnie na szkodę pracodawcy, tym bardziej, że wskazane przez powódkę zdarzenia, w ocenie Sądu, mogły być prawdziwe.

Sąd dał wiarę powódce, że doszło do pewnego rodzaju komentarzy dotyczących jej osoby przez pozwanego, w szczególności mając na uwadze treść zeznań pozwanego, który na wyraźne pytanie przewodniczącego, czy wypowiadał się w stosunku do powódki w ten sposób, odpowiedział, że: „nie przypominam, sobie”, zamiast kategorycznej odpowiedzi, że „nie”. Tego rodzaju stwierdzenia nie pozwoliły Sądowi jednoznacznie ocenić, czy faktycznie miał on komentarze dotyczące piersi powódki, czy też nie miał. Nie miało to jednak istotnego znaczenia w sprawie. Zarówno powódka, jak i świadek P. H. (1) nie oceniały tego rodzaju zachowań pozwanego jako naruszenie dóbr osobistych, nie oceniały w sposób taki, że jest to molestowanie seksualne, lecz rozmowa ich dotyczyła samego faktu zachowania pozwanego.

W przypadku, gdyby doszło do innego rodzaju postępowania sądowego dotyczącego zachowania pozwanego jako osoby naruszającej dobra osobiste powódki, zadaniem Sądu byłoby badanie, czy faktycznie pozwany naruszył we wcześniejszym okresie dobra osobiste powódki, czy też nie. Natomiast w niniejszym postępowaniu zadaniem Sądu była jedynie ocena, czy w dniu 25 stycznia 2017 r. powódka wyrządziła pozwanemu jakąkolwiek szkodę jako pracodawcy. W ocenie Sądu, pozwany w żaden sposób nie wykazał, ażeby z powodu zachowania powódki poniósł jakąkolwiek szkodę jako pracodawca. P. H. (1) nie przestała pracować u pozwanego z powodu przekazanych jej przez powódkę informacji na temat pozwanego, lecz dlatego, że pozwany nie chciał dalej kontynuować z nią współpracy.

Gdyby każde sformułowanie zarzutu wobec pracodawcy, czy też przedstawiciela pracodawcy, że narusza on dobra osobiste pracownika, czy też pozwala sobie na komentarze co do wyglądu podwładnego, miało być traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, to przy każdym nieudowodnionym przez pracownika zarzucie mobbingu, czy też molestowania seksualnego, pracownik musiałby się liczyć z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nie sposób również nie zwrócić uwagi na to, że powódka wyraziła skruchę i przeprosiła pozwanego za swoje zachowanie. Powódka przeprosiła pozwanego za swoje zachowanie jako osobę, a nie jako pracodawcę.

W ocenie Sądu, pozwany, działając przez profesjonalnego pełnomocnika w żaden sposób nie wykazał, aby poniósł jakąkolwiek szkodę jako pracodawca w związku z rozmową powódki z P. H. (1) w dniu 25 stycznia 2017 r. Nawet jeśli poczuł się on urażony jako mężczyzna, został on jako osoba prywatna przeproszony przez obie osoby biorące udział w rozmowie, tj. zarówno przez powódkę jak i P. H. (1). W żaden natomiast sposób nie zostało wykazane, aby doszło do naruszenia dobra pracodawcy.

Zatem należy uznać, że nie doszło do naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej, że nie doszło do ich naruszenia w sposób ciężki, co uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W niniejszej sprawie nie można mówić ani o winie umyślnej co do zamiaru wyrządzenia przez powódkę pozwanemu jakiegokolwiek szkody, jak i o rażącym niedbalstwie, gdyż nie można doszukać się w zachowaniu powódki jakiegokolwiek szkody w stosunku do pozwanego jako pracodawcy.

Z powyższych względów, Sąd uwzględniając powództwo w pkt. I sentencji wyroku i w oparciu o art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p., zasądził na jej rzecz, zgodnie z żądaniem pozwu odszkodowanie w wysokości 2.100,00 zł brutto. Powódka była zatrudniona u pozwanego na umowę o pracę na czas nieokreślony przez niecałe 8 miesięcy. Jej okres wypowiedzenia wyniósł więc 1 miesiąc.

Powódka nie wносиła o zasądzenie odsetek, zatem Sąd nie zasądził na jej rzecz odsetek ustawowych za opóźnienie.

Stan faktyczny w sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Jeżeli natomiast chodzi o dowód z nagrań, to kwestia samego monitoringu w niniejszej sprawie nie miała istotnego znaczenia dla ustalenia stanu faktycznego. Znaczenia miała natomiast przy ocenie wiarygodności zeznań świadków oraz stron.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego.

W przypadku zeznań świadków, Sąd uznał za wiarygodne zeznania P. H. (1), gdyż logicznie i spójnie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

Odnosnie zeznań świadków L. R., E. S. i A. S., Sąd uznał ich zeznania za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadczyli oni na okoliczności związane z monitoringiem. Z jednej strony świadek L. R. i A. S. twierdziły, że każdy pracownik podejmując zatrudnienie jest informowany o monitoringu, natomiast z drugiej strony nie pamiętały kiedy powódka miała być poinformowana o urządzeniach nagrywających w samochodzie.

Zeznania tych świadków nie miały jednak znaczącej mocy dowodowej. Okoliczności bowiem przeprowadzenia rozmowy przez powódkę i P. H. (1) nie były sporne. Obie rozmówczynie twierdziły, że nie wiedziały, że są nagrywane, w czym Sąd dał wiarę powódce i P. H. (1), że gdyby wiedziały, że są nagrywane, z pewnością nie pozwoliłyby sobie na takiego rodzaju komentarze, jak w rozmowie z dnia 25 stycznia 2017 r. Ich zeznania w tym zakresie pozostają w zgodzie z doświadczeniem życiowym, w szczególności, że dowiedziawszy się, że były nagrywane przez pozwanego, zarówno powódka, jak i P. H. (1) przeprosiły pozwanego, czemu pozwany w swoich zeznaniach również nie zaprzeczył. Jednak pozwany nie przyjął ich przeprosin.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, gdyż były spójnie, logicznie i korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Powódka nie kwestionowała samych rozmów z P. H. (1), jak również ich treści. Jednocześnie w sposób szczerzy i otwarty przedstawiła okoliczności całego zdarzenia. Przede wszystkim z jej zeznań wynika, że nie wiedziała o zamontowaniu, w kierowanym przez nią samochodzie służbowym, urządzeniu nagrywającym obraz oraz dźwięk. Potwierdzać to może fakt swobodnego wypowiedziania sformułowań podczas rozmów z P. H. (1), która również nie wiedziała o monitoringu w pojeździe. Doświadczenie życiowe natomiast uczy, że w sytuacjach kiedy osoby rozmawiające ze sobą mają świadomość, że są nagrywane zachowują się powściągliwie i zachowawczo. Wydaje się więc mało wiarygodne, aby mając tego świadomość prowadziły tak luźne i swobodne rozmowy, które w zdecydowanej większości dotyczyły ich życia prywatnego i sfery intymnej. Warto zwrócić uwagę, że P. H. (1) była zatrudniona zaledwie od trzech dni. O ile powódka, mogła z czasem „oswoić się” z faktem monitoringu w samochodzie, przez co ewentualnie mogła wypowiadać się bardziej swobodnie, to jednak trudno dojść do takiego wniosku w przypadku P. H. (1). Jeżeli miałyby świadomość nagrywania rozmów to wydaje się mało prawdopodobne aby tak swobodnie ujawniała informacje na temat swojego życia prywatnego.

Natomiast zeznaniom pozwanego, Sąd dał wiarę tylko w ograniczonym zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie, gdyż były one mało spójne i nie przekonywujące. Należy w szczególności zwrócić uwagę na sprzeczności pozwanego w zakresie monitoringu. Sąd nie dał mu wiary, że pracownicy, w tym również powódka, czy P. H. (1), byli poinformowani o urządzeniach nagrywających w samochodach

służbowych, w szczególności, że niemal na każdym co tygodniowym zebraniu informował pracowników o monitoringu w samochodach. Takie zachowanie wydaje się mało prawdopodobne, gdyż zwyczajowo na zebraniach z pracownikami nie podnosi się raczej kwestii monitoringu, a już na pewno nie na każdym, tak jak starał się to dowieść pozwany.

Poza tym należy wskazać, że monitoring był niewidoczny i jak wynika z zeznań pozwanego było to działanie celowe. Osoba wsiadająca do pojazdu nie mogła więc go zauważyć, a skoro tak, to bardzo wątpliwe wydaje się aby pracownicy byli informowani o jego istnieniu. W przeciwnym wypadku byłby on bowiem zamontowany w widocznym miejscu raczej na desce rozdzielczej przed przednią szybą, tak aby monitorować drogę, a nie za siedzeniami w ukryciu. Logicznie potwierdza to chociażby okoliczność, że w trakcie zeznań, na pytanie pełnomocnika powódki, pozwany nie chciał ujawniać gdzie dokładnie jest zamontowany monitoring w samochodzie. Jak sam stwierdził, bo pracownicy będą mogli przekazywać sobie, gdzie jest monitoring i będą chcieli go zakleić, nie będzie nic wiedział.

Nie wytrzymują również ciężaru dowodu twierdzenia pozwanego, że o treści rozmów powódki z P. H. (1) dowiedział się dopiero 27 stycznia 2017 r. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowę o pracę jest datowane na 26 stycznia 2017 r., a więc na dzień wcześniej od tego kiedy miał się dowiedzieć o treści rozmów, co już samo w sobie jest niewiarygodne.

Niewiarygodne są również jego twierdzenia odnośnie oświadczenia powódki o poinformowaniu o monitoringu w pojeździe. Pozwany twierdził, że zostało ono podpisane przez powódkę przy zawieraniu umowy o pracę razem z innymi dokumentami. Należy jednak zwrócić uwagę, że dokument ten nie zawiera jednak żadnej daty, która wskazywałaby na moment jego sporządzenia. Jednocześnie bezsporne było, że powódka została zatrudniona 3 czerwca 2016 r., podczas gdy z zeznań pozwanego i świadków wynika, że pojazdy wyposażone w monitoring były autami nowymi zakupionymi przez pozwanego w czerwcu, lipcu i sierpniu 2016 r., a więc w zasadzie jeszcze przed zatrudnieniem powódki. Wydaje się więc mało wiarygodne, aby takie oświadczenie powódka podpisała w dniu zawierania umowy o pracę, w sytuacji gdy pozwany nie posiadał jeszcze pojazdów z monitoringiem. Natomiast z wiarygodnych zeznań powódki oraz P. H. (1) wynikają inne okoliczności podpisania przez nie przedmiotowego oświadczenia. Dokument ten został im przedstawiony do podpisania przez pozwanego dopiero w dniu 27 stycznia 2017 r. rano około godz. 5:00 przez wyjazd w trasę. Co istotne pozwany również przyznaje, że wręczał im tego dnia do podpisania dokumenty, choć miały one dotyczyć zgody na udostępnienie nagrań z firm, z którymi współpracuje pozwany, co zważywszy na liczne rozbieżności w zeznaniach pozwanego jest niewiarygodne.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom pozwanego, że faktycznie nigdy nie pozwolił sobie jako mężczyzna na jakiegokolwiek komentarze odnośnie osoby powódki, choć nie było to przedmiotem postępowania w sprawie, gdyż nie było przedmiotem badania przez Sąd zarzutów powódki odnośnie zachowania pozwanego względem jej osoby. Przede wszystkim jednak należy podkreślić, że na wyraźne pytanie przewodniczącego, czy pozwany dopuścił się jakichkolwiek komentarzy odnośnie powódki, pozwany odpowiedział „nie przypominam sobie”, co nie było jednoznaczną odpowiedzią na zadane pytanie. Zatem w ocenie Sądu, nawet jeśli faktycznie niektóre z wypowiedzianych słów przez powódkę odnośnie osoby pozwanego (a nie jako pracodawcy) nie było stosowne w rozumieniu potocznym, to pozwany winien był wykazać, że nie dopuścił się żadnych komentarzy i zachowań niestosownych względem powódki, a nie powódka winna była wykazywać, że jej słowa odnośnie zdarzeń z wcześniejszego okresu nie były prawdziwe.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 180,00 zł (por. uchwałę SN z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10).

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt III sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, tj. 5% z kwoty 2100 zł Sąd na podstawie art. 113 ust. obciążył pozwanego, jako stronę przegrywającą proces.