

Sygn. akt XP 310/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: E. Ż., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. M.**

przeciwko: **(...) we W.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30.05.2018 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) we W. **powódka A. M.** domagała się zasądzenia kwoty 11.400 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, a ponadto zasądzenia zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1.01.2018 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony – na zastępstwo. Wskazała, że swoją pracę wykonywała rzetelnie. W dniu 10.05.2018 r. umowa została wypowiedziana przez pracodawcę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wypowiedzenie umowy o pracę w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Powódka podniosła, że zastępowana pracownica nie wróciła do pracy. Zachowanie pracodawcy było zdaniem powódki niezgodne z zasadami lojalności i sprawiedliwości, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i godzące w osobę powoda.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana **(...) we W.** domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Wskazała, że wbrew twierdzeniom powódki, w umowie nie wskazano przyczyny wypowiedzenia, pozwana nie miała bowiem takiego obowiązku. Wszystkie wymogi prawne dokonania wypowiedzenia zostały przez pracodawcę dopełnione. Przyznała, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed powrotem do pracy osoby zastępowanej. .

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. M. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) we W. od dnia 1.01.2018 r., na podstawie umowy o pracę z dnia 28.12.2017 r., na czas określony zastępstwa nieobecnego pracownika M. F.. Wykonywała pracę na stanowisku starszego księgowego w (...) U. S. we W..

W związku z powrotem do pracy M. F., od dnia 26.03.2018 r. powódce zaproponowano kontynuowanie zatrudnienia na zastępstwo innego pracownika – M. P., w (...). Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Po uzyskaniu informacji o możliwości kontynuowania zatrudnienia powódka napisała wniosek o przeniesienie. Powódka wyraziła zgodę na zmianę i kontynuowała wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Dowód: umowa o pracę na czas określony zastępstwa k. 11

Informacja dla pracownika k. 9

zeznania świadka B. S. k. 46v-47

Przeniesienie powódki zostało zainicjowane przez pracowników kadr i nastąpiło za zgodą przełożonych. Podczas trzymiesięcznego zatrudnienia powódki w (...) powódka wykonywała powierzone jej obowiązki, do pracowników kadr nie dotarły informacje, by była ona wyróżniającym się albo złym pracownikiem. W czasie miesięcznego wykonywania przez powódkę obowiązków w (...) nie było skarg na powódkę, przełożona K. W. nie dokonała oceny pracy powódki z uwagi na krótki okres zatrudnienia, przyznała jej nagrodę kwartalną mając na względzie, że powódka pracowała u pozwanej od stycznia 2018 r., choć wcześniej w innej jednostce. Przeniesienie nie wiązało się ze sporządzeniem przez przełożonych opinii o pracy powódki.

Dowód: zeznania świadka B. S. k. 46v-47

zeznania świadka K. W. k. 112

zeznania świadka J. W. k. 112-113

W dniu 2.05.2018 r. do strony pozwanej wpłynęło pismo z Komisariatu Policji W., w którym zawarta była informacja, że Komisariat ten prowadzi pod nadzorem Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia – Stare Miasto „śledztwo w sprawie mającego zaistnieć w okresie od 3.04.2017 r. do 27.06.2017 r. nadużycia uprawnień i obowiązków w związku z zajmowanym stanowiskiem przez funkcjonariusza publicznego - Inspektora Wydziału Rozliczeń Kont Płatników Składek ZUS we W. - A. M., która dopuściła się pozyskania i przetwarzania na skalę masową danych osobowych w postaci danych zaewidencjonowanych na kontach płatników składek, w tym danych ubezpieczonych, wynikających z dokumentów zgłoszeniowych ZUS ZUA oraz raportów ZUS RCA, a zawierających dane identyfikacyjne o podstawach wymiaru składek i należnych składkach oraz wypłaconych świadczeniach, przy czym pobranie tych danych było nieuprawnione z punktu widzenia obowiązków służbowych wymienionej, a podjęte czynności stanowiły działanie na szkodę interesu prywatnego osób ubezpieczonych zgłaszających dane i interesu publicznego, tj. o czyn z art. 231 par. 1 k.k., art. 49 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych i inne”. W piśmie zwrócono się z prośbą o niezwłoczne udzielenie informacji, czy A. M. jest pracownikiem pozwanej, w jakim okresie była zatrudniona i czy informowała pozwaną, że w okresie od dnia 30.05.2017 r. do dnia 13.07.2017 r. była zatrudniona w firmie windykacyjnej (...) S.A.

Dowód: pismo z 26.04.2018 r. – w aktach osobowych (załącznik)

Po zapoznaniu się z pismem dyrektor J. D. podjął próbę uzyskania bardziej szczegółowych informacji, jednak ich nie uzyskał. Konsultował stanowisko ze ścisłym kierownictwem – swoim zastępcą L. S., naczelniczką kadr W. P., a także p. G. i P. L.. Ustalono, że powódka nie poinformowała nikogo o toczącym się postępowaniu, a także w złożonych dokumentach dotyczących uprzedniego zatrudnienia nie poinformowała o zatrudnieniu w (...) S.A. Bezpośrednia przełożona powódki K. W. nie uczestniczyła w konsultacjach.

J. D. podjął decyzję o zwolnieniu powódki. Przyczyną jego decyzji była obawa przed ewentualnymi konsekwencjami zatrudnienia powódki dla (...) z uwagi na opisane w piśmie zarzuty wobec powódki, niewskazania przez

powódkę informacji o zatrudnieniu w (...), nie poinformowanie o toczącym się postępowaniu, a także z uwagi na fakt, że powódka miała dostęp do ogromnej bazy danych osobowych, zaś zarzuty opisane w piśmie dotyczyły pozyskania i przetwarzania danych osobowych na skalę masową. Jednocześnie postanowił nie wskazywać przyczyny wypowiedzenia w piśmie, ponieważ informacje wynikające z pisma nie były jednoznacznie zweryfikowane, a ponadto w przypadku umów na czas określony przyczyna wypowiedzenia umowy nie musi być wskazana pracownikowi.

Dowód: zeznania świadka J. D. k. 111v - 112

W dniu 10.05.2018 r. powódce doręczone zostało pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 28.12.2017 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 26.05.2018 r. W piśmie nie wskazano przyczyny wypowiedzenia. Do wręczenia powódce wypowiedzenia doszło na spotkaniu. Wypowiedzenie wręczyła B. S., która nie była poinformowana o powodach wypowiedzenia umowy przez J. D. – miała jedynie przygotować dokument. Podczas spotkania był obecny również C. M. i D. G., w charakterze świadków. Na spotkaniu nie wyjaśniono powódce przyczyn zwolnienia, ale na jej pytanie poinformowano ją, że może zapytać o to dyrektora. Powódka nie skontaktowała się z dyrektorem J. D..

Dowód: wypowiedzenie umowy k. 8

zeznania świadka B. S. k. 46v-47

wyjaśnienia powódki k. 113

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie nastąpiło w związku z powrotem osoby zastępowanej – M. P..

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto:

zeznania świadka K. W. k. 112

Po zwolnieniu powódki jej obowiązki powierzono w znacznym zakresie stażystce, pozostałe obowiązki rozdzielono zaś na pozostałych pracowników. Z dniem 1.08.2018 r. z uwagi na bardzo duże obciążenie pracą w komórce rachunkowości zatrudniono nową osobę na dodatkowe stanowisko pracy. Z tym samym dniem zatrudniono osobę na zastępstwo za nadal nieobecną M. P..

Dowód: zaświadczenie k. 32

zeznania świadka K. W. k. 112

Powódka dopiero w toku postępowania, po wytoczeniu pozwu, uzyskała wiedzę o motywach, jakimi kierował się J. D. podejmując decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Śledztwo, o którym informacja stała się powodem wypowiedzenia umowy, zostało umorzone. Powódka miała w nim status świadka.

Dowód: wyjaśnienia powódki k. 113

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.559,92 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 35

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zbadał, czy rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powódką było prawidłowe pod względem formalnym.

Zgodnie z art. 50 § 3 i 4 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Umowa na zastępstwo nieobecnego pracownika jest rodzajem umowy na czas określony.

Jak stanowi art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Zgodnie z dalszym brzmieniem powołanego przepisu, okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 2-3). 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 (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

W przedmiotowej sprawie warunki formalne zostały spełnione, powyższe warunki również zostały spełnione, czego powódka nie kwestionowała.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Na gruncie tego uregulowania pojawił się w doktrynie pogląd kwestionujący zgodność art. 30 § 4 k.p. z Konstytucją RP w zakresie, w jakim powołany przepis pomijał obowiązek uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Kwestia ta była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173), orzekł, iż artykuł 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Oznacza to, iż pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w tym – umowy na czas określony zastępstwa.

Podsumowując powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozwana zachowała wszelkie wymogi formalne prawidłowego rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Wobec formalnej prawidłowości dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, rozważenia wymagała kwestionowana przez powódkę zgodność dokonania tego wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego. Powódka zarzucała, że pozwana zachowała się wobec niej sprzecznie z tymi zasadami, krzywdząco i niesprawiedliwie, zwolniła ją bowiem bez wyjaśnienia, pomimo, że osoba, na której zastępstwo powódka była zatrudniona, nie wróciła jeszcze do pracy. Podkreśliła, że dobrze wykonywała swoje obowiązki pracownicze, co potwierdza fakt zaproponowania jej przez pozwaną kontynuowania umowy po powrocie pod koniec marca 2018 r. pierwszej z zastępowanych osób i zgoda przełożonych na kontynuowanie zatrudnienia, co musiało zdaniem

powódki wiązać się z pozytywną oceną jej pracy. Wskazała, że otrzymała nagrodę kwartalną w niedługim czasie przed zwolnieniem.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powódka była zatem obowiązana wykazać, że wypowiedzenie jej stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami moralnymi, etyką i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane przez powódkę, a także wyniki przeprowadzonego przez Sąd postępowania dowodowego, nie uzasadniały jednak ani tezy o niezgodności działań strony pozwanej z zasadami współzycia społecznego, ani tezy o szczególnej wyjątkowości sytuacji powódki, która czyniłaby zwolnienie jej z pracy niemożliwym do zaakceptowania w świetle zasad współzycia społecznego.

W świetle wyników postępowania dowodowego stwierdzić należy, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powódki z pracy za wypowiedzeniem przed powrotem osoby, którą zastępowała, była obawa pracodawcy, spowodowana z jednej strony treścią pisma z Komisariatu Policji W., z drugiej zaś faktem, iż powódka miała dostęp do bardzo dużej bazy wrażliwych i podlegających ochronie danych, a jednocześnie nie poinformowała pracodawcy o zatrudnieniu w (...) S.A. ani o toczącym się postępowaniu.

Zadaniem Sądu było zatem ustalenie, czy zwolnienie powódki za wypowiedzeniem w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, z powodu obawy pracodawcy związanymi z opisanymi przez policję czynami, było zgodne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Rejonowy sprzeczności zachowania pracodawcy z tymi zasadami w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie dostrzegł.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę zwartej na czas określony, w tym na czas zastępstwa, nie wymaga – jak wynika z cytowanych wyżej przepisów i orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego – ani podania przyczyny, jaka legła u podstaw podjęcia decyzji pracodawcy, ani nawet jej istnienia. Okoliczność, że strona pozwana nie wskazała przyczyny na piśmie ani nie poinformowała o niej powódki ustnie, była zatem prawnie usankcjonowana i sama w sobie nie może skutkować uznaniem, że pozwana potraktowała powódkę nielojalnie i niesprawiedliwie.

Po wtóre wskazać trzeba, że z treści pisma Komisariatu Policji, na które powołał się J. D. uzasadniając podjęcie decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę wynika, że prowadzone było śledztwo w sprawie mającego zaistnieć w okresie od 3.04.2017 r. do 27.06.2017 r. nadużycia uprawnień i obowiązków „w związku z zajmowanym stanowiskiem przez funkcjonariusza publicznego - Inspektora Wydziału Rozliczeń Kont Płatników Składek ZUS we W. - A. M., która dopuściła się pozyskania i przetwarzania na skalę masową danych osobowych w postaci danych zaewidencjonowanych na kontach płatników składek, w tym danych ubezpieczonych, wynikających z dokumentów zgłoszeniowych ZUS ZUA oraz raportów ZUS RCA, a zawierających dane identyfikacyjne o podstawach wymiaru składek i należnych składkach oraz wypłaconych świadczeniach, przy czym pobranie tych danych było nieuprawnione z punktu widzenia obowiązków służbowych wymienionej, a podjęte czynności stanowiły działanie na szkodę interesu prywatnego osób ubezpieczonych zgłaszających dane i interesu publicznego, tj. o czyn z art. 231 par. 1 k.k., art. 49 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych i inne”. Jednocześnie w piśmie zwrócono się z prośbą o niezwłoczne udzielenie informacji, czy A. M. jest pracownikiem pozwanej, w jakim okresie była zatrudniona i czy informowała pozwaną, że w okresie od dnia 30.05.2017 r. do dnia 13.07.2017 r. była zatrudniona w firmie windykacyjnej (...) S.A. W piśmie jednoznacznie zatem wskazano powódkę jako osobę podejrzaną o popełnienie przestępstwa, choć – jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego – nigdy powódce nie postawiono zarzutów. J. D. wyjaśnił również, że próbował uzyskać dalsze informacje na temat sprawy, ale nie zostały mu udzielone, a ponadto ustalił, że powódka zajmuje stanowisko w księgowości, mając dostęp do ogromnej bazy danych osobowych i nie poinformowała nikogo o zatrudnieniu w (...) S.A.

W ocenie Sądu pracodawca nie naruszył zasad współżycia społecznego, w tym sprawiedliwości ani lojalności, zwalniając za wypowiedzeniem pracownika, którego umowa mogła być w świetle prawa rozwiązana bez istnienia jakiegokolwiek przyczyny, kierując się obawą o bezpieczeństwo danych osobowych tysięcy osób, powierzonych osobie, która – jak wynikało z pisma Policji – była podejrzana (choć nie miała jeszcze statusu podejrzanego) o popełnienie przestępstw pobrania i przetwarzania tego rodzaju danych na skalę masową, i która nadto nie poinformowała pracodawcy o zatrudnieniu w zajmującej się m.in. windykacją należności spółce (...) S.A. Treść pisma jednoznacznie wskazuje na powódkę jako osobę, która miała dopuścić się opisanych w piśmie przestępstw, dalsze informacje nie zostały zaś J. D. ujawnione. Jak wyżej wskazano, ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy. W niniejszej sprawie to brak jakiegokolwiek reakcji pracodawcy mogłyby w przypadku, gdyby doszło do wyprowadzenia danych, jakimi administruje strona pozwana, rodzić pytania o dopełnienie przez przełożonych powódki ich obowiązków zapewnienia bezpieczeństwa danych podatników.

Na marginesie wskazać należy, że o ile powódka nie miała obowiązku informowania pracodawcy o postępowaniu, w którym miała status świadka, o tyle niewskazanie przez nią w kwestionariuszu osobowym pełnego przebiegu

zatrudnienia uznać należy za działanie nieprawidłowe. Brak jednak podstaw do przypisania powódce celowego zamiaru ukrycia tej informacji przed pozwanym w świetle złożonych przez nią wyjaśnień, w szczególności faktu zatrudnienia w (...) S.A. na bardzo krótki okres czasu i na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Przeciwko uznaniu zwolnienia powódki za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego świadczą również okoliczności zwolnienia – zarówno przebieg zatrudnienia powódki, jak i przebieg wypowiedzenia jej umowy.

Powódka była pracownikiem pozwanej od 1.01.2018 r., a zatem w chwili zwolnienia pracowała niewiele ponad 4 miesiące. Nie należała ani do pracowników szczególnie się wyróżniających, ani do pracowników, do pracy których pracodawca miał istotne zastrzeżenia. Przeniesienie powódki na inne miejsce pracy za jej zgodą i zgodą przełożonych, zainicjowane przez pracowników kadr, było związane z brakiem negatywnych opinii o pracy powódki, nie zaś szczególnie pozytywną oceną jej pracy. Po przeniesieniu powódka pracowała zaś zbyt krótko, by przełożona była w stanie wydać opinię o jej pracy, większych zastrzeżeń w tym okresie nie miała. Nagroda kwartalna, która powódka otrzymała za pierwszy kwartał 2018 r. była związana z przepracowaniem przez nią tego okresu u pozwanej, nie zaś ze szczególnieymi osiągnięciami w pracy.

Nie można również postawić pracodawcy zarzutu naruszenia zasad współzycia społecznego w świetle przebiegu wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Należy podkreślić, że dyrektor J. D. zdawał sobie sprawę, że powódka nie jest osobą, której udowodniono popełnienie opisanego w piśmie Policji przestępstwa. Jak zeznał – okoliczności wskazane w piśmie nie były jednoznacznie potwierdzone. Kwestię zwolnienia powódki dyrektor konsultował jedynie ze ścisłym kierownictwem strony pozwanej, nie informując innych pracowników, w tym nawet bezpośrednio przełożonej powódki, o przyczynach podjętej decyzji. W rezultacie powódka nie została zwolniona w infamii, jako osoba podejrzewana o popełnienie poważnego przestępstwa. Rzeczywistych przyczyn jej zwolnienia pracownikom, jak również samej powódce nie podano, poprzestając na stwierdzeniu, że rozwiązanie umowy na czas określony zastępstwa bez podania przyczyny jest prawnie dopuszczalne, i pozwana chce z tego prawa skorzystać.

Jak wyżej wskazano, wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, w której zawarto klauzulę o dopuszczalności jej wypowiedzenia, nie wymaga w świetle obowiązujących przepisów prawa istnienia ani podania uzasadniającej je przyczyny. Skoro jednak wypowiedzenie to podlega ocenie pod kątem jego zgodności z zasadami współzycia społecznego, to na gruncie niniejszej sprawy należało również zauważyć, że deklarowana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia mogła skutkować wcześniejszym rozwiązaniem umowy zawartej na zastępstwo innego pracownika - pracodawca zdecydował się na zwolnienie powódki będąc do tego formalnie uprawnionym, dopełniając wymogów przepisów prawa pracy, a nadto mając na względzie swój usprawiedliwiony interes i ryzyko związane z zagrożeniem, jakie rodziło zatrudnianie osoby podejrzewanej o popełnienie poważnego przestępstwa związanego z wyprowadzeniem danych osobowych na masową skalę.

Podsumowując stwierdzić należy, że w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do uznania dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia powódce umowy o pracę na czas określony za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków, a także przesłuchaniu powódki. Złożone zeznania i wyjaśnienia, jako spontaniczne, konsekwentne i logiczne Sąd uznał za wiarygodne.

Wniosek powódki o przesłuchanie M. P. był nieuzasadniony, w toku postępowania okoliczność, iż M. P. nie wróciła do pracy bezpośrednio po zwolnieniu powódki, była bowiem przyznana przez pozwaną. Nieuzasadniony był również wniosek o przesłuchanie wicedyrektora L. S., nie podejmował on bowiem decyzji o zwolnieniu powódki, zaś kwestia o jakich przyczyn zaakceptował przeniesienie powódki pozostawała nieistotna dla rozstrzygnięcia, z zeznań świadków wynikało ponadto, że przeniesienie zainicjowali pracownicy kadr.

Po przesłuchaniu świadków oraz powódki Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodów z dokumentów II Ds. 376/2017 Sąd miał na względzie, że dokument z tych akt, z jakim w toku postępowania powódka chciała się zapoznać, znajdował się w aktach osobowych powódki (pismo Komisariatu Policji). Pozostała dokumentacja związana

z postępowaniem w sprawie II Ds. 376/2017 nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, kwestia jakie dokumenty zgromadziła Policja w tej sprawie nie ma znaczenia dla oceny zgodności zwolnienia powódki z zasadami współżycia społecznego. Postępowanie przygotowawcze jest postępowaniem niejawnym, a ponadto – jak wynika z pisma z dnia 21.01.2019 r., złożonego w odpowiedzi na pytanie tut. Sądu (k. 80) - powódce nieprawomocnie odmówiono wglądu do tych akt i sporządzenia odpisów, postępowanie z zażalenia powódki nadal jest w toku.

Z uwagi na powyższe w punkcie I wyroku Sąd Rejonowy oddalił zatem powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jako nieuzasadnione.

Mając na uwadze charakter sprawy i dysproporcję majątkową między stronami, a także sytuację powódki, która utraciła zatrudnienie pomimo, że ostatecznie nie postawiono jej zarzutów dotyczących czynów wskazanych w opisanym wyżej piśmie Komisariatu Policji, a o przyczynach rozwiązania umowy uzyskała wiedzę dopiero w toku postępowania, Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną.

W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 u.k.s.c. nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa. Powódka była w niniejszej sprawie zwolniona od kosztów sądowych z mocy prawa. Przepis art. 113 u.k.s.c., regulujący obowiązek pokrycia przez strony kosztów poniesionych w procesie tymczasowo przez Skarb Państwa, stanowi, że kosztami sądowymi, których nie miała obowiązku uiścić strona zwolniona od kosztów, Sąd w orzeczeniu kończącym winien obciążyć jej przeciwnika procesowego, o ile istnieją do tego podstawy przy odpowiednim stosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (tj. przepisów art. 98 k.p.c. i następnych). W świetle odpowiednio stosowanego przepisu art. 98 k.p.c., ustanawiającego zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu, brak zaś było niewątpliwie podstaw do obciążania kosztami sądowymi nieuiszczonymi przez powódkę strony pozwanej, która postępowanie w niniejszej sprawie w całości wygrała.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.