

Sygnatura akt IV P 17/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Irena Kubera, Zdzisław Józwicki

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 04 października 2018 r. w Jeleniej Górze

na rozprawie sprawy z powództwa A. H.

przeciwko S. W.

o odszkodowanie

I. **oddala powództwo,**

II. **kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,**

III. **nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną.**

Irena Kubera SSR Marta Ładzińska Zdzisław Józwicki

Sygn. akt IV P 17/18

UZASADNIENIE

Powódka A. H. w pozwie złożonym przeciwko S. W. zażądała zasądzenia odszkodowania w wysokości 2.215,72 zł w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zażądała obciążenia pozwanej kosztami postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem pozwanej zatrudnionym na czas nieokreślony w 1/8 wymiaru czasu pracy. Pismem z dnia 20.01.2017 r., otrzymanym przez powódkę dnia 4.01.2018 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwana podała:

- bezprawne używanie informacji poufnych, związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą, w szczególności dysponowaniem przez powódkę na rzecz konkurencyjnych podmiotów gospodarczych informacjami o klientach pracodawcy;

- blokowanie dostępu do bazy danych o klientach, umieszczonej na platformie internetowej (...) a tym samym odcięcie od informacji mających ważne znaczenie dla funkcjonowania pracodawcy i w związku z tym narażenie pracodawcy na szkodę;

- reprezentowanie podmiotów konkurencyjnych wobec pracodawcy w zakresie prezentacji ich usług w okresie przebywania na urlopie chorobowym.

Powódka podniosła, że nie dopuściła się naruszenia żadnych obowiązków pracowniczych. Nigdy nie używała bezprawnie informacji poufnych, związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą, nie odcięła pracodawcy od informacji mających znaczenie dla funkcjonowania pracodawcy, nie reprezentowała podmiotów konkurencyjnych.

W odpowiedzi na pozew (k. 16-18) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że wskazane w oświadczeniu z dnia 20.12.2017 r. powody rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istniały i były powódce znane.

W toku postępowania strony nie zmieniały swojego stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 27.01.2017 r. do 4.01.2018 r. na stanowisku pracownika administracji biurowej. Ostatni stosunek pracy został nawiązany na mocy umowy z dnia 27.07.2018 r. na czas nieokreślony w 1/8 wymiaru czasu pracy, za wynagrodzeniem 250 zł brutto. Powódce wypłacano także premie, ostatnio w wysokości 2.000 zł.

Pismem z dnia 20.12.2017 r., otrzymanym przez powódkę dnia 4.01.2018 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwana podała naruszenie obowiązków pracowniczych w dbałości o dobro zakładu pracy, polegające na:

- bezprawnym używaniu informacji poufnych, związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą, w szczególności dysponowaniem przez powódkę na rzecz konkurencyjnych podmiotów gospodarczych informacjami o klientach pracodawcy;
- blokowaniu dostępu do bazy danych o klientach, umieszczonej na platformie internetowej (...) a tym samym odcięcie od informacji mających ważne znaczenie dla funkcjonowania pracodawcy i w związku z tym narażenie pracodawcy na szkodę;
- reprezentowaniu podmiotu konkurencyjnych wobec pracodawcy w zakresie prezentacji ich usług w okresie przebywania na urlopie chorobowym.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 27.07.2017 r., k – 7-8, rozwiązanie umowy o pracę, k – 9, potwierdzenie operacji, k – 10, potwierdzenie operacji, k – 11)

Pozwana S. W. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...). Głównym miejscem wykonywania działalności jest W., dodatkowym – J.. Powódka prowadzi działalność gospodarczą jako agent ubezpieczeniowy.

(**dowód:** informacja CEIDG, k – 12, przesłuchanie pozwanej, k – 184-186)

Powódka w ramach swoich obowiązków zajmowała się m.in. bieżącą obsługą klientów, w szczególności zawieraniem umów komunikacyjnych - ubezpieczenia pojazdów mechanicznych, umów ubezpieczeń grupowych i (...) dla dzieci. Część klientów, z którymi powódka zawarła w imieniu pozwanej umowy ubezpieczeniowe, została pozyskana samodzielnie przez powódkę lub przyszła do biura pozwanej właśnie dlatego, że pracowała tam powódka. Byli to m.in. jej znajomi, rodzina, znajomi jej rodziny.

Powódka wykonywała swoje obowiązki w biurze znajdującym się na ul. (...) w J.. Powódka wykonywała te czynności w lokalu stanowiącym własność pozwanej, na sprzęcie będącym jej własnością i przy użyciu wszelkich innych narzędzi zaoferowanych jej przez pozwaną do wykonywania pracy.

(**dowód:** bezsporne)

Informacje o klientach pozwanej przechowywano w kilku miejscach:

- w tzw. chmurze (...);
- w folderach, znajdujących się w komputerze w biurze przy ul. (...);
- w plikach Exel, znajdujących się w komputerze w biurze przy ul. (...).
- w telefonie powódki i pozwanej;
- w segregatorach w formie papierowej.

W chmurze przechowywano następujące dane: dane teleadresowe klientów, informacje o terminach płatności składek ubezpieczeniowych, informacje o zakresie ubezpieczenia oraz o okresie ważności polis ubezpieczeniowych. Dostęp do tej bazy danych miała powódka i pozwana. Dostęp był możliwy poprzez logowanie za pomocą adresu e-mail: (...) oraz hasła.

Konto dla powódki założył obecny mąż pozwanej. Sprządził on telefon komórkowy powódki z chmurą (...) zawierającą ww. dane. Pozwana знаła hasło powódki potrzebne do logowania w chmurze.

Powódka i pozwana w swoich telefonach komórkowych posiadały zapisane jedynie numery telefonu do klientów. Pozwana zapisywała w telefonie również daty rat, daty wznowienia polis.

Dane kontaktowe do klientów, znajdujące się w telefonie powódki trafiały to ww. chmury, do której dostęp miała również pozwana.

(**dowód:** przesłuchanie powódki, k – 181-183v, przesłuchanie pozwanej, k – 184-186)

W folderach w komputerze znajdowały się polisy, czasem skany podpisanych dokumentów, zdjęcia dowodów rejestracyjnych, zdjęcia pojazdów. Każdy klient miał swój folder w komputerze.

W plikach Exel w komputerze znajdowały się dane klienta, data końca ubezpieczenia, nazwa towarzystwa, ilość rat, wysokość składki. Komputer był zabezpieczony hasłem do logowania. Konieczne było zalogowanie po włączeniu komputera.

(**dowód:** przesłuchanie powódki, k – 181-183v, częściowo przesłuchanie pozwanej, k – 184-186)

Powódka od dnia 1.11.2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Pozwana od 6.12.2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Od października 2017 r. w biurze pozwanej zatrudniona była jej mama, która miała uprawnienia do sporządzenia i podpisania polisy.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: przesłuchanie powódki, k – 181-183v, przesłuchanie pozwanej, k – 184-186)

W dniu 7.12.2017 r. powódka podjęła próbę zalogowania się do chmury, ponieważ w związku ze zwolnieniem lekarskim powódki oraz swoim chciała przekazać swojej mamie dane kontaktowe do klientów. Pozwana otrzymała komunikat, że posiada niewłaściwe hasło dostępowe, ponieważ zmieniono hasło. Hasło zmieniła powódka. Pozwana poprosiła powódkę o nowe hasło, ale nie otrzymała go.

Pozwana w dniu 9.12.2017 r. rozpoczęła procedurę odzyskiwania hasła.

Ostatecznie pozwana otrzymała od powódki dostęp do (...). Dane klientów znajdowały się w (...) w postaci historii, a nie – jak wcześniej – w pliku, ponieważ powódka wyczyściła pliki.

(dowód: wiadomości e-mail, k – 20,21,22,23,24, zrzuty ekranu telefonów komórkowych, k – 73-78, przesłuchanie pozwanej, k – 184-186)

W grudniu 2017 r. powódka kierowała klientów biura pozwanej do A. M., który prowadził działalność jako agent ubezpieczeniowy. Cztery osoby zawarły za pośrednictwem biura A. M. umowy ubezpieczenia pojazdów.

Pozwana dowiedziała się o tym po 9.12.2017 r.

Powódka w sierpniu 2017 r. prowadziła rozmowy z W. J. dotyczące sprzedaży ubezpieczeń i zawarła umowę z firmą (...). Powoływała się przy tym na posiadanie własnej dużej bazy klientów.

Pozwana dowiedziała się o tym po 9.12.2017 r.

(**dowód:** zeznania świadka W. J., k – 146v-148, przesłuchanie pozwanej, k – 184-186)

W dniu 13.12.2017 r. pozwana skierowała do powódki notatkę z prośbą o zaprzestanie namawiania klientów do zmiany biura obsługującego ich ubezpieczenia oraz poprosiła o przywrócenie pierwotnych ustawień konta na firmowym adresie email, tj. do przywrócenia poprzedniego hasła.

(dowód: bezsporne, a nadto : notatka służbowa, k – 178)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach w postaci umowy o pracę i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na potwierdzeniu przelewów w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki oraz na notatce służbowej z dnia 13.12.2017 r., na zrzutach ekranu wiadomości sms oraz wiadomości Messenger. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: D. B., (k. 58-58v), W. S. (k. 58v-59v), A. M. (k. 146-146v), W. J. (k. 146v-148). Ich zeznania były spójne i wzajemnie się uzupełniały, a przede wszystkim w zasadniczej części okoliczności z nich wynikające nie były sporne.

Zeznania świadka E. M., A. P., T. H., P. S., J. C. nie były przydatne dowodowo. Również zeznania świadka R. B. nie były przydatne dowodowo, albowiem świadkowie nie posiadali wiedzy o okolicznościach istotnych dla postępowania, a zeznawali w zasadniczej części na okoliczność, iż byli klientami uzyskanymi przez powódkę.

Sąd częściowo oparł się na dowodzie z przesłuchania stron – w zakresie potwierdzonym przez inne dowody.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie zostało oddalone.

Podstawą materialnoprawną żądania powódki był przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Wysokość odszkodowania ustala się w oparciu o przepis art. 58 k.p., zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że powódka złożyła pozew w terminie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była okoliczność, czy wskazane w piśmie z dnia 20.12.2017 r. przyczyny rozwiązania umowy z powodką były rzeczywiste.

Zgodnie z przepisem art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z literalnej wykładni przepisu wynika, że naruszenie winno być ciężkie i dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.03.2016 r. w sprawie I PK 94/15: „W użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.P.”.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (tak: wyrok SN z dnia 18.10.2016 r. w sprawie I PK 242/15, por. też: wyrok SN z dnia 25.05.2016 r. w sprawie II PK 126/15).

Podstawowe obowiązki pracownicze określone są natomiast w przepisie art. 100 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Obowiązki pracownika wymienione w art. 100 § 1 i 2 nie są zamkniętym katalogiem, co czym świadczy użyte przez ustawodawcę sformułowanie „w szczególności”.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należy, że zachowanie powódki polegające na proponowaniu klientom pozwanej zawierania umów ubezpieczenia przy pośrednictwie innego agenta (A. M.) oraz doprowadzenie do zawarcia kilku takich umów wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika i narusza interes pracodawcy.

Zachowanie pracownika było bezprawne, albowiem powódka wykorzystywała dane nie stanowiące jej własności, lecz własność pracodawcy (dane teleadresowe klientów oraz daty upływu ubezpieczenia) i przekazywała je podmiotowi konkurencyjnemu w stosunku do pracodawcy.

Dobrem naruszonym jest interes pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że jak wyżej wskazywano, dla ustalenia naruszenia interesu pracodawcy nie jest konieczne ustalenie szkody w jego mieniu. Pojęcie „interes pracodawcy” obejmuje także elementy niematerialne (tak: wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 25.05.2016 r. w sprawie sygn. akt II PK 126/15).

W przypadku niniejszego postępowania naruszonym i zagrożonym równocześnie dobrem jest po pierwsze interes pracodawcy rozumiany jako prawo do dysponowania danymi klientów wyłącznie na rzecz pracodawcy, po drugie – rozumiany jako zagrożenie przyszłych stosunków z klientami, którzy umowy ubezpieczenia zawarli na skutek działań powódki z innym agentem. Pracodawcy tym samym grozi utrata dalszych przyszłych kontraktów z klientami, a więc specyficznie rozumiane *lucrum cessans*. Ponadto kierowanie klientów do innych agentów ubezpieczeniowych, zakończone choćby tylko częściowo zawarciem takich umów naruszało wprost interes pracodawcy, ponieważ dany klient nie zawarł umowy z dotychczasowym agentem – pozwaną.

Zawinienie powódki jest w ocenie sądu oczywiste – powódka wykorzystwała dane klientów w pełni świadomie, korzystając z bazy danych znajdującej się na sprzęcie pozwanej.

Podstawowe znaczenie w przypadku oceny tych zachowań powódki ma w ocenie Sądu fakt, że dane klientów, którzy zawarli umowy z biurem prowadzonym przez pozwaną, są danymi stanowiącymi własność pozwanej. Nawet w przypadku, gdy klientów tych pozyskała powódka, są to nadal klienci biura pozwanej, a nie – klienci powódki. Zwrócić bowiem uwagę należy na fakt, że powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę, a więc zgodnie z przepisem art.22 (1) k.p. zobowiązana była do wykonywania pracy określonego rodzaju ***na rzecz pracodawcy*** i pod jego kierownictwem. Dodatkowo zauważyć wypada, że wykonywała te czynności w lokalu stanowiącym własność pozwanej, na sprzęcie będącym jej własnością i przy użyciu wszelkich innych narzędzi zaferowanych jej przez pozwaną do wykonywania pracy.

Z tych względów powódka nie miała prawa do wykorzystania danych klientów w celu zawarcia z nimi umów ubezpieczenia z pominięciem biura pozwanej. Bez znaczenia jest przy tym fakt, że pozwana w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła wystawić polisy. Pozwana zatrudniała bowiem w tym czasie swoją mamę i to ona mogła w imieniu pozwanej sporządzać polisy, samodzielnie kierować klientów do innych agentów lub proponować, by nie zawierali nowych umów, poprzestając na automatycznym odnowieniu umów poprzednio obowiązujących.

Kierowanie klientów do innego agenta i zawarcie z nimi umów było de facto bezsporne. Dodatkowo Sąd ustalając, że doszło do takiego zachowania powódki, oparł się na zeznaniach świadka A. M. oraz na dowodzie z przesłuchania stron. Powódka usprawiedliwiała swoje zachowanie dbałością o dobro klienta, jednak w ocenie Sądu nie wykazano tego, a dobro klienta w żaden sposób nie zostałoby naruszone, gdyby powódka nie proponowała im zawarcia umów z innym podmiotem.

W ocenie Sądu dwie przyczyny wskazane przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę były rzeczywiste:

- bezprawne używanie informacji poufnych, związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą, w szczególności dysponowaniem przez powódkę na rzecz konkurencyjnych podmiotów gospodarczych informacjami o klientach pracodawcy;

- reprezentowanie podmiotu konkurencyjnych wobec pracodawcy w zakresie prezentacji ich usług w okresie przebywania na urlopie chorobowym;

co wyżej omówiono.

Druga ze wskazanych w piśmie z dnia 20.12.2017 r. przyczyn nie była w ocenie Sądu rzeczywista. Pozwana zarzuciła bowiem powódce, że blokowała dostęp do bazy danych o klientach, umieszczonej na platformie internetowej (...) a tym samym odcięła pracodawcę od informacji mających ważne znaczenie dla funkcjonowania i w związku z tym naraziła pracodawcę na szkodę.

W ocenie Sądu zostało co prawda wykazane, że powódka zmieniła hasło do chmury (...) jednak nie wykazano, aby w ten sposób odcięła pozwaną od bazy danych klientów. Jak bowiem ustalił sąd, dane klientów poza ową chmurą iCloud przechowywane były w folderach na komputerze, do którego dostęp powódka miała oraz w formie papierowej w segregatorach. Pozwana nie wykazała, że kompletne dane klientów znajdowały się jedynie w chmurze i że nie było ich w folderach w komputerze oraz w segregatorach. W związku z charakterem procesu – o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – obowiązek dowodowy w tym zakresie spoczywał na pozwanej. Ponadto pozwana sama zeznała, że uzyskała ostatecznie od powódki dostęp do (...) gdzie w historii były zapisane potrzebne jej pliki.

Pomimo ustalenia, że ww. przyczyna rozwiązania umowy nie została wykazana, tj. nie wykazano, by powódka odcięła pozwaną od bazy danych klientów, to jednak ciąg zachowań powódki – zmiana hasła dostępu do danych klientów, odmowa udostępnienia tego hasła, kierowanie klientów do innego agenta ubezpieczeniowego, doprowadzenie do zawarcia umów z innym agentem – pozwalają na przyjęcie znacznego stopnia nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej.

Podkreślić należy, że już wykazanie prawdziwości jednej z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie umowy było zgodne z przepisami.

W przedmiotowej sprawie strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, jednak w pewnym zakresie zakaz działań konkurencyjnych wobec pracodawcy stanowi sposób realizowania obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy.

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego „pracownik, o ile nie ma zakazu ustawowego lub umownego, nie jest pozbawiony możliwości zatrudnienia u innego podmiotu i wykonywania takiej samej pracy (działalności gospodarczej) jak wykonywana u pracodawcy. Swoboda ta nie jest jednak dowolna, gdyż zatrudnianie to może kolidować z jego obowiązkiem z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.” (tak: wyrok SN - Izba Pracy z dnia 25.04.2014 r. w sprawie sygn. akt II PK 194/13). Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest uzasadnione stosowanie automatyzmu w stwierdzeniu bezprawnego działania pracownika, tym bardziej kwalifikowanego z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W przedmiotowym postępowaniu Sąd doszedł jednak do przekonania, że doszło do wykazanego kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu pozwana zachowała termin jednego miesiąca do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego,	
--	--

wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (tak: wyrok SN z dnia 22.03.2016 r., w sprawie II PK 37/15). O działaniach powódki pozwana dowiedziała się natomiast po 9.12.2017 r. W tym dniu nie mogła zalogować się do systemu i zaczęła sprawdzać czynności powódki, co skutkowało ustaleniem, że powódka bezprawnie używała informacji poufnych, związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą, w szczególności dysponowała przez powódkę na rzecz konkurencyjnych podmiotów gospodarczych informacjami o klientach pracodawcy, a nadto reprezentowała podmioty konkurencyjne wobec pracodawcy.

Na mocy przepisu art. 30 § 4 k.p. z oświadczenia pracodawcy powinno nadto w sposób nie budzący wątpliwości wynikać, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który to zarzut stanowi przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może polegać na niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.) lub na podaniu przyczyny niekonkretnej, niejasnej, czy też – nieprawdziwej. Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika.

Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Prawdliwość podania przyczyny należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku oświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42).

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były konkretne. Powódka zeznała dodatkowo, że miała świadomość, jakie konkretnie działania zarzuca jej pozwana. Świadomość tę dodatkowo potwierdza skierowane do powódki przez pozwaną w dniu 13.12.2017 r. pismo.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji, oddalając powództwo.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która w rozumieniu art. 98 k.p.c. proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez pozwaną orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. Sąd zważył, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92), pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postanowienie SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.