

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO SSO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Rempoła

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 września 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko B. M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę powodową

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i ubezpieczeń Społecznych
z dnia 19 czerwca 2020 roku sygn. VI P 457/18

I. oddała apelację;

II. zasądza od A. N. na rzecz B. M. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu
19 czerwca 2020 r. wyrok w sprawie z powództwa A. N. przeciwko B. M. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa
pracy, sygn. akt VI P 457/18, na podstawie którego:

1. oddalił powództwo o odszkodowanie,
2. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy;
3. zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w
Warszawie kwotę 30 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

W niniejszej sprawie powódka A. N. domagała się od pozwanej B. M. kwoty 6.300 zł tytułem odszkodowania
za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w
tym trybie. W ocenie powódki przyczyny wskazane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe,
pozorne, nieistniejące, są lakoniczne i nie wynika z nich żaden konkretny zarzut, brak w nich też wskazania terminów
sugerowanych naruszeń.

Wnosząc o oddalenie powództwa, pozwana B. M. podała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są konkretne i
rzeczywiste oraz stanowią uzasadniony powód zakończenia stosunku pracy. Wskazywała również, że dowiedziała się o

pierwszych naruszeniach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dnia 6 października 2018 roku i od tego dnia należy liczyć miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p.

W toku postępowania powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc dodatkowo o sprostowanie świadectwa pracy poprzez poprawienie błędu w adresie siedziby pracodawcy w nagłówku i w pkt 1 świadectwa pracy oraz poprzez podanie właściwych okresów nieskładkowych, dotyczących zwolnień lekarskich w pkt 6 ppkt 13 świadectwa pracy. Na rozprawie w dniu 8 stycznia 2020 roku powódka cofnęła pozew w zakresie powyższego roszczenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. N. była zatrudniona u pozwanej B. M., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria Notarialna B. M. notariusz w M., na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 10 listopada 2009 roku do dnia 30 września 2010 roku, na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 1 października 2010 roku do dnia 30 września 2015 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2013 roku. Powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. administracyjno - biurowych, na pełny etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.100 zł brutto.

Powódka jest siostrą rodzoną pozwanej (bezsporne). Odkąd zaczęła się sprawą rozwodową pozwanej kontakty pomiędzy siostrami pogorszyły się.

Mąż pozwanej, M. M., kontaktował się z powódką w sprawie sprawdzenia, czy w bazie klientów pozwanej znajduje się sędzia prowadzący sprawę rozwodową pozwanej. Powódka sprawdziła i odpowiedziała sms-em, że „brak”. Pozwana zrobiła zdjęcia wiadomości znajdujących się w telefonie męża pozwanej, który ten dał ich synowi w maju 2018 roku. Pozwana w nocy 5 czerwca 2018 roku zrobiła zdjęcia wiadomościom w ww. telefonie.

Dnia 4 października 2018 roku powódka razem ze swoją matką udały się do B. B. (1). W rozmowie z B. B. (1), która odbyła się na podjeździe przy furtce, były poruszane prywatne sprawy i zawodowe. Do tej rozmowy powódka poprosiła żonę B. B. (1), która była obecna podczas tej rozmowy. Powódka zarzuciła B. B. (1) m.in., że utrzymuje bliskie relacje z pozwaną, sugerowała żonie B. B. (1), że ma romans z jej siostrą, że przyjeżdża często do kancelarii. Powódka wypowiadała się o pozwanej w sposób, który uwłaczał pozwanej jako notariuszowi. B. B. (1) zaprzeczał, mówił, że to są jakieś pomówienia. Już podczas tej rozmowy żona B. B. (1) zabroniła mu robić akty notarialne w kancelarii pozwanej;. Żona B. B. (1) po tej rozmowie wypytywała go o szczegóły relacji z pozwaną.

B. B. (1) bardzo często bywał w kancelarii pozwanej. Zdarzało się, że przyszedł przed południem, a wychodził po południu. Zdarzało się, że przyjeżdżał coś uzgodnić np. zakup działki albo wynajem nieruchomości.

Powódka знаła adres B. B. (1), ponieważ kilka lat wcześniej powódka odwoziła go do domu po imprezie. B. B. (1) jako wspólnik spółki deweloperskiej był stałym klientem kancelarii notarialnej pozwanej. Po rozmowie z dnia 4 października 2018 roku B. B. (1) zrezygnował z usług kancelarii pozwanej i nawiązał współpracę z innymi kancelariami notarialnymi. Jako uzasadnienie rozwiązania współpracy B. B. (1) powołał się na wizytę powódki i jej matki u niego w domu oraz wielokrotne niepoehlebne wyrażanie się przez powódkę na temat pozwanej i nieuprawnione ingerencje powódki w jego życie rodzinne. Wcześniej B. B. (1) współpracował z kancelarią pozwanej od 2007 roku. Od dnia 29 października 2018 roku B. B. (1), ani spółka, w której był współnikiem, nie zawierali w kancelarii pozwanej żadnej umowy notarialnej.

B. B. (1) wysyłał matce pozwanej kwiaty na imieniny i dzień kobiet. Kwiaty od niego z tej okazji otrzymywała także powódka. Powódka nie była świadkiem intymnej relacji pomiędzy pozwaną a B. B. (1).

Powódka nie składała do Państwowej Inspekcji Pracy, ani do Urzędu Skarbowego wniosków o przeprowadzenie kontroli u pozwanej. Kontrole u pozwanej przeprowadzone przez te urzędy były spowodowane skargami męża pozwanej.

Powódka w trakcie pracy u pozwanej czasami przychodziła do pracy ubrana w dresy, nosiła tipsy w jaskrawych kolorach, piła i jadła przy klientach pozwanej. Powódka czasem kwestionowała polecenia pozwanej, udzielała porad prawnych klientom pozwanej przez telefon.

Dnia 29 października 2018 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. W uzasadnieniu tego oświadczenia pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę polegające na:

- naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie osobom trzecim danych wrażliwych klienta Kancelarii Notarialnej oraz wykorzystanie ich w celach prywatnych;
- bezprawne wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej;
- brak elementarnej uczciwości i lojalności względem pracodawcy przejawiający się na współpracy i pomocy przy tworzeniu donosów na pracodawcę do Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy;
- niestosowne i obraźliwe zachowania względem pracodawcy przy klientach Kancelarii polegające na podważaniu autorytetu niezbędnego do wykonywania zawodu notariusza jako osoby zaufania publicznego;
- podważanie dobrej opinii na temat Kancelarii Notarialnej i pracodawcy wśród klientów kancelarii czego skutkiem jest rezygnacja z usług kancelarii przez Spółkę Deweloperską - wieloletniego stałego klienta Kancelarii, a tym samym spowodowanie zagrożenia obniżenia dochodów uzyskiwanych przez pracodawcę.

Pracodawca podał również, że powyższe zachowania spowodowały całkowitą utratę zaufania do powódki. Na spotkaniu, na którym pozwana wręczyła powódkę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka miała możliwość przeczytania wypowiedzenia, powódka nie miała pytań do podanych przyczyn.

Dnia 5 listopada 2018 roku pozwana sporządziła świadectwo pracy powódki, w którym popełniony został błąd w adresie kancelarii pozwanej, zaś w pkt 6 ppkt 13 błędnie wskazano okresy nieskładkowe. W toku postępowania zostało sporządzone świadectwo pracy powódki z dnia 30 sierpnia 2019 roku, w którym pozwana poprawiła stwierdzone w adresie literówki, a także wpisała prawidłowe okresy nieskładkowe powódki. Powódka odebrała to świadectwo pracy, sprostowane zgodnie z jej wnioskiem.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i częściowo zeznaniach stron.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka E. J. (1), znajdując one bowiem potwierdzenie w zeznaniach powódki oraz świadka B. B. (1) co do faktu wizyty dnia 4 października 2018 roku u B. B. (1) oraz tematu tej wizyty. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że nie ustalał, czy pozwaną z B. B. (1) łączyły jakiejkolwiek relacje prywatne, jednak zeznania obu świadków potwierdzają, co było przedmiotem rozmowy między nimi dnia 4 października 2018 roku.

Za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał również zeznania świadka B. B. (1). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie opisu rozmowy z powódką i jej matką z dnia 4 października 2018 roku oraz w jakim twierdzi, że zaprzestał współpracy z pozwaną, że spółka, której jest współnikiem takiej współpracy już nie prowadzi. W toku postępowania został co prawda złożony wydruk ze strony internetowej spółki (k. 87-88 i 127-128), z którego wynikało, że spółka nadal współpracuje z pozwaną. Jednak już z przedłożonych przez pozwaną wydruków informacji z elektronicznego repertorium pozwanej (k. 121-122 i k. 228) wynika, że po dniu 29 października 2018 roku żadne akty notarialne, których stroną był świadek, czy też spółka w której był współnikiem, nie były zawierane w kancelarii pozwanej. Potwierdza to również oświadczenie drugiego współnika tej spółki z k. 155 akt sprawy. Wiarygodne są także zeznania świadka co do tego, że jego klienci

skarżyli się na współpracę z pozwaną i na postawę powódki. Niewłaściwe zachowania powódki wobec klientów kancelarii znajdują bowiem także potwierdzenie w zeznaniach świadka J. Z..

Za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał też zeznania świadka B. J. co do okresu, w którym pozwana mogła się zapoznać z sms-ami znajdującymi się w telefonie jej byłego męża. Zeznania tego świadka znajdują również potwierdzenie w zeznaniach świadka P. M., który zeznał, że używał telefonu swojego ojca przez około 2 tygodnie w maju 2018 roku. Sąd miał na uwadze, że strony nie kwestionowały, że załączono do akt sprawy zdjęcia telefonu męża pozwanej, co oznacza, że pozwana miała możliwość zapoznać się z sms-ami znajdującymi się na tym telefonie już w chwili ich fotografowania, czyli w maju 2018 roku. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek M. P. zeznała, że pozwana nie miała czasu zapoznać się z sms-ami, które przejrzała w telefonie męża. Sąd jednak nie uznał, aby miało to przemawiać za tym, że pozwana faktycznie nie wiedziała jaka jest treść tych sms-ów, nie można bowiem zapominać, że świadek miała wiedzę jedynie z rozmów z pozwaną, jej wiedza pochodziła od pozwanej. Sąd zaś uznał, że nie jest wiarygodne, aby pozwana wykonując w maju 2018 roku zdjęcia sms-ów nie zapoznała się z ich treścią przez kolejne miesiące.

Odnośnie zeznań świadka M. P., A. K. i J. Z. Sąd Rejonowy uznał je za wiarygodne w zakresie, w jakim świadkowie twierdzą, że powódka czasem ubierała się w ocenie świadka niewłaściwie do pracy, czy też, że były sytuacje, w których powódka odmówiła obsługi jednego z klientów, jednak jednocześnie świadkowie ci nie są w stanie podać sytuacji bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę z powódką. I tak świadek M. P. nie była w stanie podać, kiedy dokładnie była w kancelarii pozwanej w 2018 roku, świadek A. K. wprost wskazała, że nie była w kancelarii we wrześniu ani w październiku 2018 roku, zaś świadek J. Z. zeznała, że sytuacja z odmową obsługi klienta przez powódkę miała miejsce jeszcze w 2016 roku, a sama świadek była ostatnio w kancelarii pozwanej w 2017 roku. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. Z. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że pozwana znalazła sms-y powołane w toku niniejszej sprawy dopiero w październiku 2018 roku, Sąd bowiem uznał, co uzasadniono już wyżej, że w rzeczywistości pozwana zapoznała się z tymi sms-ami już w maju 2018 roku.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka R. M. w zakresie, w jakim twierdzi, że klienci pozwanej zrezygnowali ze współpracy z nią ze względu na brak zaufania, ponieważ powódka rozprzestrzeniała informacje poufne. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że ze współpracy z pozwaną zrezygnował jedynie B. B. (1), ale jego rezygnacja nie była związana z ujawnianiem przez powódkę jakichkolwiek informacji poufnych, tylko była związana z ingerencją powódki w sprawy prywatne B. B. (1). Sąd miał również na uwadze, że świadek zeznał, że powódka odnosiła się do pozwanej jak do koleżanki, a nie jak do przełożonej, czy też, że sprzeciwiała się niektórym poleceniom pozwanej, jednak jednocześnie nie był on w stanie podać żadnej konkretnej daty ani konkretnego przykładu takiego zachowania. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w aktach sprawy znajduje się akt notarialny z dnia 25 października 2018 roku (k. 33 - 37) dotyczący odczytania zdjęć sms-ów wysyłanych między powódką a mężem pozwanej, z których wynika, że powódka sprawdzała w bazie klientów pozwanej sędziego prowadzącego jej sprawę rozwodową. Jednak data sporządzenia tego aktu notarialnego nie oznacza, że dopiero tego dnia pozwana dowiedziała się o takich sms-ach, z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem, że pozwana miała wiedzę o tym już od maja lub czerwca 2018 roku. Ponadto na rozprawie w dniu 27 maja 2020 roku Sąd stwierdził, że data zdjęcia wykonanego telefonem pozwanej to 5 czerwca 2018 roku.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka M. M. w zakresie, w jakim potwierdza, że składał zawiadomienia do Urzędu Skarbowego i do Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie kontroli u pozwanej. Jeśli chodzi o kwestię poproszenia powódki o sprawdzenie w bazie klientów pozwanej sędziego prowadzącego sprawę rozwodową, Sąd miał na uwadze, że świadek M. M. zeznał, że nie poprosił o taką informację, jednak Sąd nie dał mu wiary w tym zakresie, bowiem w swych zeznaniach złożonych w toku postępowania karnego (k. 242 - 243 verte) świadek M. M. przyznał, że pozwana wykonała zdjęcia treści sms-ów pochodzących z jego telefonu. Nie zeznał wówczas, że treść sms-ów została w jakikolwiek sposób zmanipulowana. Ponadto na rozprawie Sąd okazał sms-y świadkowi i świadek nie był w stanie jednoznacznie stwierdzić, że treść owych sms-ów nie jest prawdziwa i nie pochodzi z jego telefonu, przyznając, że być może te sms-y w takiej formie, jak złożone do akt sprawy zostały przez niego wysłane.

Odnośnie zeznań powódki Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim powódka zeznała, że nie przekazywała nikomu informacji uzyskanych z rejestru czynności notarialnych, Sąd bowiem uznał, że powódka przekazała mężowi pozwanej informację na temat figurowania w tym rejestrze danych sędziego -prowadzącego sprawę rozwodową pozwanej. Sąd miał również na uwadze, że powódka na rozprawie nie była w stanie jednoznacznie zaprzeczyć, treści sms-ów, których zdjęcia zostały wykonane przez pozwaną. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że powódka zeznała, że nie była świadkiem żadnych zbliżeń pomiędzy pozwaną, a B. B. (1). Sąd nie dał wiary powódce odnośnie przebiegu spotkania u B. B. (1), dlatego, że jej wersja nie została potwierdzona zeznaniami świadka E. J. (1) (matki stron), a przede wszystkim nie wynika z zeznań świadka B. B. (1). Świadek B. B. (1) jest osobą obcą dla stron postępowania, co ma także wpływ na ocenę jego zeznań. Dlatego odnośnie przebiegu spotkania w dniu 4 października 2018 roku Sąd oparł się głównie na jego zeznaniach.

Odnośnie zeznań pozwanej Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim pozwana twierdzi, że dopiero przy okazji analizy zdjęć sms-ów w październiku 2018 roku dowiedziała się o ich treści co do prośby męża pozwanej skierowanej do powódki o sprawdzenie nazwiska sędziego w bazie klientów kancelarii. Sąd pragnie powtórzyć, że nie jest wiarygodnym, aby pozwana po zrobieniu zdjęć t sms-ów, co miało miejsce dnia 5 czerwca 2018 roku, nie zaznajomiła się z ich treścią przez kilka miesięcy, obojętnie, czy dotyczyły one spraw osobistych męża pozwanej, czy też spraw związanych z pracą powódki u pozwanej. W zakresie zarzutu, że powódka miała pomagać przy tworzeniu donosów do Urzędu Skarbowego i PIP Sąd miał na uwadze, że sama pozwana nie jest w stanie jednoznacznie podać, że powódka tak robiła, a jedynie opiera się na przypuszczeniach co do tego. Z pozostałego materiału dowodowego, w tym w szczególności z zeznań świadka M. M. wynika zaś, że sam świadek inicjował postępowania przed tymi urzędami, a powódka mu w tym nie pomagała. Sąd uznał za to za wiarygodne zeznania pozwanej co do tego, że główną przyczyną zakończenia współpracy pomiędzy nią a B. B. (1) była wizyta powódki u niego w domu w dniu 4 października 2018 roku, znajduje to bowiem również potwierdzenie w dokumencie z k. 32 akt sprawy.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że oddalił również wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym z dnia 18 marca 2019 roku w punkcie 4 a-e mając na uwadze, że wnioski te były spóźnione, a jednocześnie teza dowodowa została tak zakreślona, że wykracza poza zakres niniejszej sprawy, który jest ograniczony do badania prawdziwości przyczyn podanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie uwzględnienie tych wniosków doprowadziłoby do przedłużenia postępowania. W toku postępowania Sąd Rejonowy pominął wniosek dowodowy strony powodowej sprecyzowany ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2019 roku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki śledczej i telefonów komórkowych na podstawie art. 23 52 § 1 pkt 5 k.p.c.. W ocenie Sądu wniosek ten zmierza jedynie do przedłużenia postępowania. Sąd uznał też, że dowód ten nie jest przydatny w niniejszym postępowaniu, bowiem dla Sądu jest oczywiste, że można modyfikować zdjęcia, co wykazał nawet świadek M. M., który dokonał samodzielnie takiej przykładowej modyfikacji w programie (...) (k. 252 akt sprawy). Dla wykazania tego faktu nie są więc niezbędne wiadomości specjalne. W ocenie Sądu brak telefonu, który mógłby podlegać badaniu wyklucza przeprowadzenie tego dowodu. Kwestia, czy można jednoznacznie i bez jakiegokolwiek wątpliwości określić zdjęcia jako zdjęcia w rzeczywistości wychodzących i przychodzących wiadomości sms bez badania samego telefonu jest jedynie teoretyzowaniem, dlatego też sam wniosek zmierza do przedłużenia postępowania. Sąd sam jest w stanie ocenić, że takie zdjęcie może być poddane modyfikacjom, wobec czego nie jest konieczne na te okoliczności powoływanie biegłego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że podstawą materialnoprawną roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia jest art. 56 § 1 Kodeksu Pracy, 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. Przesłanką uznania roszczenia powódki za zasadne jest więc niezgodność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką powołała się na art. 52 § 1 k.p.. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W treści rozwiązania umowy o pracę z powódką pozwana podała również zachowania powódki, które mają przemawiać za uznaniem, że dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec tego Sąd przeanalizował, czy zachowania powódki wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe, a także, czy stanowiły one ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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.

Pierwszym z zachowań zarzuconych powódce jest naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie osobom trzecim danych wrażliwych klienta Kancelarii Notarialnej oraz wykorzystanie ich w celach prywatnych. W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że chodziło tu o wizytę z dnia 4 października 2018 roku, którą powódka razem z matką odbyła u jednego z klientów pozwanej B. B. (1). Według pozwanej powódka miała uzyskać adres tego klienta z bazy danych kancelarii pozwanej i ujawnić ten adres swojej matce. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że przyczyna ta jest wskazana zbyt ogólnie, dopiero na etapie sądowym doszło do jej sprecyzowania, z którego wynikało, że chodzi o dane B. B. (1). Powódka mogła nie wiedzieć czego dotyczy ten zarzut. Pozwana podczas wręczania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie sprecyzowała tej przyczyny powódce, ograniczyła się do ogólnego ich podania, czego sama pozwana nie kwestionowała w swych zeznaniach. Abstrahując jednak od braku konkretnego wskazania przyczyny należy uznać ją za nieprawdziwą. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powódka nie ujawniała osobom trzecim, w tym wypadku swojej matce, adresu B. B. (1), który miałby być uzyskany w wyniku naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, gdyż знаła ten adres od wielu lat, ponieważ osobiście odwoziła go do domu po jednej z imprez. Zarzut naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa nie został więc potwierdzony, a ta przyczyna nie jest prawdziwa.

Kolejnym zachowaniem powódki zarzuconym jej w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest bezprawne wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej. Mimo nie wskazania imienia i nazwiska klienta, ani osoby nieuprawnionej, w ocenie Sądu Rejonowego powódka po zapoznaniu się z tą przyczyną mogła wiedzieć jakie zachowanie jest jej zarzucane. Opierając się na poczynionych ustaleniach Sąd Rejonowy zważył, że powódką faktycznie wyszukała w bazie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pozwaną osobę sędziego prowadzącego sprawę rozwodową pozwanej. Wyszukanie to odbyło się na prośbę męża pozwanej. Następnie powódka przekazała mężowi pozwanej informację, że taka osoba nie figuruje jako klient kancelarii. Sąd miał przy tym na uwadze, że powódka wyszukała bez zgody pozwanej te dane w bazie klientów kancelarii notarialnej i przekazała je osobie nieuprawnionej. Notariusz zaś jest zawodem zaufania publicznego. Wobec tego zachowanie powódki, która na prośbę męża pozwanej wyszukiwała dane konkretnej osoby w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę i następnie ujawniała informacje wynikające z tego rejestru mężowi pozwanej należy uznać za naruszenie jej podstawowego obowiązku pracowniczego. Powódka jako pracownik jest bowiem zobowiązana do dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 l.p.). Ujawnienie takiej informacji mogłoby narazić pozwaną na szkodę, zwłaszcza, że wykonuje ona zawód wymagający zaufania klientów co do ochrony ich danych. W tej sytuacji należy również przypisać zachowaniu powódki winę umyślną, była ona bowiem świadoma tego, że wyszukuje bez zgody pracodawcy dane jej klientów, wiedziała też, że informację uzyskaną w wyniku takiego wyszukiwania przekazuje osobie trzeciej. Zachowanie powódki mogło też narazić pracodawcę na szkodę, bowiem ujawnienie informacji dotyczących klientów pozwanej mogło doprowadzić do utraty zaufania przez klientów pozwanej, co w sytuacji

prowadzenia działalność gospodarczej jako notariusz jest niezwykle istotne. Dlatego Sąd uznał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej. Jednocześnie jednak Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wobec tego samo zachowanie powódki będące ciężkim naruszeniem jej podstawowych obowiązków pracowniczych nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę, jeżeli od jego ujawnienia przez pozwaną minął miesiąc. Z ustaleń Sądu wynika zaś, że pozwana powzięła informację o wskazanym wyżej zachowaniu powódki w momencie przeszukiwania telefonu swego byłego męża, a przynajmniej miała w tym czasie realną możliwość zapoznania się z treścią zdjęć. Razem z tą informacją pozwana dowiedziała się o innych wiadomościach pisanych i odbieranych przez jej męża. Sąd ustalił, że pozwana już w maju lub czerwcu 2018 roku miała informację o treści sms-ów znajdujących się w telefonie swego męża. Zdaniem Sądu skoro wiedziała ona wówczas o innych sms-ach, to musiała wiedzieć również o sms-ach pomiędzy powódką, a mężem pozwanej dotyczących wyszukiwania przez powódkę danych sędziego prowadzącego sprawę rozwodową w rejestrze czynności notarialnych. Na rozprawie Sąd stwierdził, że data sporządzenia zdjęcia sms-ów dotyczących tej kwestii to 5 czerwca 2018 roku. To zaś prowadzi do wniosku, że pomiędzy dowiedzeniem się przez pozwaną o naruszeniu obowiązków przez powódkę, a wręczeniem powódce rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia minął dłuższy okres niż miesiąc. Wobec tego analizowane zachowanie powódki, jakkolwiek stanowi faktycznie ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak ze względu na upływ czasu nie może stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Trzecim z zachowań wskazanych przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę jest brak elementarnej uczciwości i lojalności względem pracodawcy przejawiający się na współpracy i pomocy przy tworzeniu donosów na pracodawcę do Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego to zachowanie nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. W szczególności Sąd miał na uwadze, że wnioski do wskazanych wyżej instytucji sporządzał mąż pozwanej, a nie powódka. Jednocześnie z zeznań męża pozwanej wynika, że powódka nie pomagała mu w ich sporządzeniu, nie informował on o tych wnioskach powódki. Pozwana, na której ciąży ciężar dowodu w niniejszej sprawie, nie zdołała zaś udowodnić, aby powódka faktycznie w jakikolwiek sposób pomagała mężowi pozwanej w sporządzeniu takich wniosków. Przyczyna ta nie jest więc prawdziwa.

Następnym zachowaniem podanym w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niestosowne i obraźliwe zachowanie względem pracodawcy przy klientach Kancelarii polegające na podważaniu autorytetu niezbędnego do wykonywania zawodu notariusza jako osoby zaufania publicznego. W tym zakresie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana miała zastrzeżenia co do stroju powódki, powódka potrafiła też kwestionować polecenia pozwanej, czy też się jej sprzeciwiać, jednak nie zostało udowodnione przez pozwaną, aby powódka miała się do niej odnosić w sposób obraźliwy przy klientach w kancelarii. Przykładowo z zeznań świadka R. M. wynika, że powódka odnosiła się czasem do pozwanej jak do koleżanki, a nie jak do przełożonej, jednak jednocześnie samo to nie może oznaczać, że był to sposób obraźliwy, nie można bowiem zapominać, że powódka i pozwana są siostrami, a siostry mogą się do siebie odnosić w bardziej swobodny sposób. Pozwana nie sprecyzowała też na czym miałyby polegać niestosowne zachowanie powódki. W ocenie Sądu zeznania świadków, którzy wskazują na przypadki kwestionowania poleceń pozwanej przez powódkę nie potwierdzają zarzutu niestosownego zachowania powódki względem pozwanej, które mogłoby uzasadniać wniosek o ciężkim naruszeniu przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd też w ocenie Sądu ten zarzut nie został potwierdzony w toku postępowania. Sąd uznał, że przyczyna ta jest wskazana w sposób zbyt ogólnikowy, niekonkretny. Jednocześnie pozwana wręczając powódce rozwiązanie umowy o pracę nie omówiła z nią poszczególnych przyczyn, nie wytłumaczyła o jakie konkretnie zachowania jej chodzi w zakresie tej czwartej przyczyny rozwiązania umowy. Warto zaś dodać, że tylko konkretna przyczyna może uzasadniać czy to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też zwykłe wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu samo podanie w treści oświadczenia pracodawcy, że przyczyną jest niestosowne i obraźliwe zachowanie, bez

podania konkretnych przykładów tego zachowania, nie spełnia kryteriów dostatecznego skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nawet jednak, gdyby faktycznie uznać, że powódka zachowywała się wobec pozwanej niestosownie to i tak takie zachowanie nie mogłoby uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd miał bowiem na uwadze, że z postępowania dowodowego nie wynikają konkretne terminy, daty, w których takie zachowanie, czy też zachowania miałyby mieć miejsce. Świadek J. Z. podaje w swych zeznaniach na przykład rok 2017, kiedy miały mieć miejsce niektóre zachowania powódki względem pozwanej, czy jej klientów. Pozwana zaś, na której spoczywa ciężar dowodu, powinna udowodnić nie tylko, że dane zachowanie miało miejsce, ale również, że doszło do niego w okresie maksymalnie miesiąca przed wręczeniem pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ewentualnie, że w tym okresie pozwana się o takim zachowaniu dowiedziała. Tymczasem w niniejszej sprawie pozwana nie zdołała tego udowodnić, ani tego, że został zachowany termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 2 k.p. Na marginesie Sąd Rejonowy dodał, że z treści odpowiedzi na pozew wynika, że pozwana jako jedno z niestosownych i obraźliwych zachowań względem niej przy klientach kancelarii uznała wypowiedzi kierowane do B. B. (1) i jego żony dnia 4 października 2018 roku. W ocenie Sądu nie sposób jednak uznać tego zdarzenia za mieszczące się w granicach tak określonej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wypowiedzi kierowane do B. B. (1) nie były bowiem wypowiedzi kierowane w siedzibie kancelarii notarialnej. Niewątpliwie jednak ta przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest powiązana z zachowaniem powódki podczas spotkania z B. B. (1) dnia 4 października 2018 roku oraz z ostatnią przyczyną wskazaną w rozwiązaniu umowy o pracę.

Przechodząc do analizy ostatniego z zarzucanych powódce zachowań, którym jest podważanie dobrej opinii na temat Kancelarii Notarialnej i pracodawcy wśród klientów kancelarii czego skutkiem jest rezygnacja z usług kancelarii przez Spółkę Deweloperską - wieloletniego stałego klienta Kancelarii, a tym samym spowodowanie zagrożenia obniżenia dochodów uzyskiwanych przez pracodawcę, Sąd Rejonowy zważył, że z wypowiedzenia wręzonego pracownikowi powinno jasno, w sposób niebudzący wątpliwości wynikać, co jest powodem rozwiązania umowy. Nie oznacza to jednak, że pracodawca musi sformułować przyczynę w sposób drobiazgowy, opisując bardzo szczegółowo zdarzenia, fakty i daty tych zdarzeń. W ocenie Sądu Rejonowego ta przyczyna była na tyle zrozumiale opisana, że powódka wiedziała co jest powodem rozwiązania umowy o pracę, zwłaszcza, że już podczas spotkania żona B. B. (1) zakazywała mu współpracy z kancelarią. ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że faktycznie pozwana straciła jednego klienta - chodzi tu o firmę deweloperską należącą do B. B. (1). Jednocześnie utrata tego klienta była spowodowana zachowaniem powódki, która udała się do B. B. (1) i zarzuciła mu, że utrzymuje bliskie osobiste relacje z pozwaną. Miało to miejsce w obecności żony B. B. (1). Takie zachowanie powódki niewątpliwie stanowi podważanie dobrej opinii pracodawcy. Powódka w obecności żony klienta kancelarii zarzuciła mu romans z pozwaną, nie mając jednocześnie żadnych konkretnych podstaw do takich podejrzeń. Powódka sama bowiem w swych zeznaniach przyznała, że nie była świadkiem żadnych bezpośrednich zbliżeń pomiędzy pozwaną a B. B. (1), które wskazywałyby na ich romans. Były to więc jedynie daleko posunięte podejrzenia powódki, niepoparte żadnymi konkretnymi sytuacjami. Powódka zdecydowała się na tak daleką ingerencję w sprawy pozwanej, że pojechała wraz z matką stron do klienta pozwanej - B. B. (1). Zachowanie powódki skutkowało tym, że wieloletni klient pozwanej B. B. (1) zdecydował o zakończeniu współpracy z pozwaną. Powódka podważyła dobrą opinię na temat kancelarii, sugerując pozwanej i jej klientowi romans. Taki zarzut obyczajowy kierowany do klienta pozwanej i do jego żony niewątpliwie ma wpływ na opinię o kancelarii i o samej pozwanej. Jednocześnie to właśnie ten zarzut spowodował zakończenie współpracy z pozwaną przez B. B. (1). Zachowanie powódki należy ocenić jako ciężkie naruszenie przez nią podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest lojalność w stosunku do pracodawcy oraz dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 k.p.). Zdaniem Sądu Rejonowego powódka nie powinna mieszać sfery prywatnej, obyczajowej, ze sferą swego pracowniczego zatrudnienia. Kwestie związane z zatrudnianiem pracowników uregulowane zostały w Kodeksie pracy. Przepisy te nie wprowadzają ograniczeń w zakresie zatrudniania na podstawie stosunku pracy członków rodziny. Ze stosunku pracy dla powódki jako pracownika pozwanej wynikały nie tylko uprawnienia, ale także obowiązki. Powódka była siostrą pozwanej, ale w sferze zawodowej była przede wszystkim jej pracownikiem. Powódkę obowiązywała pracownicza lojalność względem pracodawcy, którym była jej siostra. Nie może usprawiedliwić działania powódki okoliczność, że sfera prywatna łączyła się z ze sferą zawodową. Powódka swoim zachowaniem przekroczyła granicę pomiędzy tymi sferami. Powódka, jako osoba doświadczona, wykształcona, powinna sobie zdawać sprawę, że

odwiedzając B. B. (1) - klienta pozwanej - miesza sferę prywatną i zawodową. Sąd przypisał zachowaniu powódki rażące niedbalstwo. Sąd miał na uwadze, że nie można jej przypisać winy umyślnej, w toku postępowania nie zostało bowiem wykazane, że powódka chciała, aby pozwana straciła klienta w osobie B. B. (1). Jednocześnie jednak należy wymagać od powódki, aby przewidywała, że jej zarzuty, sugestie, przekazane klientowi kancelarii i jego żonie mogą wywołać daleko idące konsekwencje. Zachowanie powódki doprowadziło też do szkody w majątku pracodawcy, polegającej na utracie klienta, a tym samym część obrotów i zysków kancelarii notarialnej pozwanej. Tym samym spełnione są wszystkie przesłanki konieczne dla uznania zachowania powódki za ciężkie naruszenie przez nią jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Ta przyczyna jest więc prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podsumowując powyższe Sąd Rejonowy uznał, że z pięciu zachowań wskazanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, trzy nie są prawdziwe, a jedno z tych, chociaż prawdziwe, nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ze względu na przekroczenie terminu z art. 52 § 2 k.p. Pozostaje jednak przyczyna piąta, która jest prawdziwa i jednocześnie spełniony jest w jej przypadku warunek zachowania miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że wizyta powódki i jej matki u B. B. (1) miała miejsce dnia 4 października 2018 roku, zakończenie współpracy pomiędzy B. B. (1) a pozwaną nastąpiło zaś dnia 29 października 2018 roku, kiedy do kancelarii notarialnej pozwanej wpłynęło pismo z k. 32 akt sprawy. Rozwiązanie umowy o pracę zostało doręczone powódce dnia 29 października 2018 roku, a więc z zachowaniem miesięcznego terminu liczonego od obu tych wydarzeń. Jednocześnie ta przyczyna może samodzielnie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec tego Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, zaś roszczenie odszkodowawcze powódki podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 2 września 2020 r. powódka A. N., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części, tj. co do pkt 1 i 3. Pełnomocnik powódki zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż (ppkt A) powódka zarzuciła B. B. (1) romans z pozwaną podczas rozmowy 4 października 2018 r.; (ppkt B) na spotkaniu 04 października 2018 r. powódka wyrażała się o pracodawcy w sposób nieodpowiedni, uwłaczający pozwanej; (ppkt C) B. B. (1) zaprzestał współpracy z pozwaną na skutek spotkania z 04 października 2018 r.; (ppkt D) nastąpił spadek dochodów pozwanej na skutek rezygnacji B. B. (1) ze współpracy z powódką - co uzasadniało zdaniem Sądu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną podczas gdy z analizy całego materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż:

- celem i tematem spotkania powódki z B. B. (1) było zastraszanie partnera powódki przez B. B. (1) - co potwierdziła świadek E. J. (1) i de facto B. B. (1),
- powódka nie wypowiadała się w sposób obraźliwy o pozwanej, co potwierdziła świadek E. J. (1),
- romans pozwanej i B. B. (1) został ujawniony jeszcze przed październikiem 2018 r.,
- po 29 października 2018 r. B. B. (1) dalej współpracował z pozwaną, co potwierdza informacja zamieszczona na stronie (...) spółki (...),
- pozwana nie udowodniła, iż na skutek wypowiedzenia nastąpił spadek jej dochodów po 29 października 2018 r.,

2. naruszenie art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, iż strona pozwana sprostowała ciężarowi udowodnienia zasadności rozwiązania umowy zwłaszcza w zakresie pkt e) wypowiedzenia umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia podczas gdy pobieżna analiza przeprowadzonych przez Sąd dowodów uzasadnia przyjęcie, iż strona pozwana nie zaoferowała jakichkolwiek wartościowych i wiarygodnych dowodów potwierdzających swoje twierdzenia odnośnie tematu spotkania z 4 października 2018 r., spadku dochodów pozwanej po 29 października 2018 r., niestosowności ubioru powódki i zachowania względem klientów kancelarii, udostępniania danych klientów kancelarii (...);

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj.:

A. nadanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka B. B. (1), w szczególności w zakresie przebiegu rozmowy powódki z B. B. (1) i jego żoną dnia 4 października 2018 r., przyczyn zaprzestania współpracy świadka z pozwaną, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i przyjęciem iż: powódka podczas rozmowy z B. B. (1) zarzucała mu romans z pozwaną oraz wypowiadała się w sposób niepocholebny o pozwanej; B. B. (1) zaprzestał współpracy z pozwaną wyłącznie na skutek rozmowy z powódką i E. J. (1) 4 października 2018 r.; Klienci B. B. (1) skarżyli się na niestosowne zachowanie powódki, jej ubiór – podczas gdy:

- B. B. (1) przyznał, że tematem rozmowy było również zastraszanie przez niego partnera powódki, a na którą to przyczynę spotkania wskazywała w swoich zeznaniach zarówno powódka jak i świadek E. J. (1),
- B. B. (1) nie wskazał, co konkretnie powódka mówiła pozwanej podczas rozmowy, co uniemożliwia ocenę czy rzekome twierdzenia powódki rzeczywiście uwłaczały godności pozwanej;
- B. B. (1) po 29 października 2018 r. w dalszym ciągu współpracował z pozwaną o czym świadczy wydruk ze strony internetowej jego spółki;
- okoliczność rzekomo nieprawidłowego zachowania powódki względem klientów kancelarii i jej niestosownego ubioru nie miała znaczenia w niniejszej sprawie albowiem nie była i nie została wskazana jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę i nie powinna stanowić przedmiotu ustaleń Sądu.

B. nadanie waloru wiarygodności zeznaniom świadków M. P., A. K., J. Z. co do ubioru powódki oraz obsługi klienta kancelarii przez powódkę, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i przyjęciem, iż powódka ubierała się w sposób niestosowny do pracy i odmówiła obsługi kancelarii, podczas gdy okoliczności te nie miały znaczenia w niniejszej sprawie albowiem nie były przyczynami rozwiązania umowy o pracę i nie powinny stanowić przedmiotu ustaleń Sądu;

C. nienadanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka M. M. w zakresie nieprzekazywania danych klientów kancelarii notarialnej przez powódkę, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i przyjęciem, iż M. M. poprosił powódkę o sprawdzenie czy sędzia prowadzący sprawę o rozwód był klientem pozwanej, a co powódka uczyniła, podczas gdy:

- M. M. udowodnił, iż można w prosty sposób dokonać modyfikacji wiadomości sms,
- prawdziwość wiadomości sms jest przedmiotem postępowania karnego,
- Sąd nie dysponował aktami postępowania karnego,
- okoliczność czy powódka i M. M. wymieniali wiadomości sms dotyczące osoby sędziego nie powinna być przedmiotem ustaleń Sądu albowiem, jak Sąd słusznie stwierdził, nie mogła stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę z uwagi na przekroczenie terminu określonego wart. 52 §2 k.p.

D. nienadanie waloru wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie nieprzekazywania informacji z rejestru czynności notarialnych M. M., przebiegu spotkania z 4 października 2018 r. co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i przyjęciem, iż powódka przekazała M. M. informację, że sędzia prowadzący sprawę rozwodową pozwanej nie figuruje w rejestrze danych klientów kancelarii oraz powódka czyniła pod adresem B. B. (1) zarzuty co do romansu ww. z pozwaną i wypowiadała się w sposób jej uwłaczający, podczas gdy:

- wiadomości sms mogły zostać w łatwy sposób spreparowane, na co wskazywał świadek M. M., a co de facto przyznał Sąd,

- prawdziwość wiadomości sms jest przedmiotem postępowania karnego,
- Sąd nie dysponował aktami postępowania karnego,
- przebieg spotkania z 4 października 2018 r. został potwierdzony zeznaniami świadka E. J. (1) (na co Sąd wskazuje, jednakże z których to zeznań Sąd wyciągnął wnioski niezgodne z ich treścią) jak i również de facto przez B. B. (1),
- świadek B. B. (1) nie jest osobą obcą dla stron postępowania lecz pozostaje w zażyłej relacji z pozwaną, co zostało udowodnione (zgodnie z wiedzą powódki) w postępowaniu rozwodowym i tym samym ma interes w rozstrzygnięciu sprawy na korzyść pozwanej.

E. nadanie waloru wiarygodności zeznaniom pozwanej poprzez w zakresie przyczyn zakończenia współpracy pozwanej z B. B. (1) i obniżenia dochodów powódki z tego tytułu co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy i przyjęciem, iż B. zrezygnował ze współpracy z kancelarią pozwanej wyłącznie z powodu wizyty powódki z domu pozwanego 04 października 2018 r. oraz że dochody pozwanej uległy zmniejszeniu, podczas gdy:

- B. B. (1) po 29 października 2018 r. dalej współpracował z kancelarią pozwanej o czym świadczy wydruk ze strony internetowej spółki;
- pozwana nie sprostала ciężarowi udowodnienia spadku dochodów na skutek rezygnacji B. B. (2) ze współpracy, w szczególności nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających takie twierdzenia, ksiąg finansowych, zeznań podatkowych czy też ewidencji dochodów;

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327² § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez pominięcie w ocenie materiału dowodowego:

- a) zeznań świadka E. J. (1) odnośnie przyczyn i przebiegu spotkania z 4 października 2018 r. co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy co do rzeczywistego przebiegu tej rozmowy.
- b) zeznań powódki odnośnie przyczyn i przebiegu spotkania z 04 października 2018 r. co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy co do rzeczywistego przebiegu tej rozmowy.

5. naruszenie art. 217 § 1-3 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 07.11.2019 r.) w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych powódki wskazanych w piśmie z 18 marca 2019 r. w pkt 4 podpunkt a-e przyjmując, iż okoliczności zaangażowania powódki w pracę w kancelarii nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, były spóźnione i zmierzają do przedłużenia postępowania podczas gdy:

6. naruszenie art. 235² § 1 pkt 3 i 5 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki śledczej i telefonów komórkowych na tezy wskazane jak w piśmie przyjmując, iż dowód ten nie jest przydatny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i zmierza do przedłużenia postępowania podczas gdy:

- a) Sąd dokonał ustaleń w zakresie zachowania powódki, uchylania się od obsługi klienta kancelarii, niestosowności jej ubioru, tj. okoliczności niemających znaczenia w niniejszej sprawie,
- b) wnioski dowodowe nie były spóźnione, albowiem stanowiły odpowiedź na twierdzenia i zarzuty pozwanej zawarte w odpowiedzi na pozew,
- c) dowód ten został zawnioskowany jeszcze przed pierwszą rozprawą, zaś z uwagi na liczbę świadków do przesłuchania oczywistym było, iż sprawa nie zostanie zakończona na pierwszym terminie, w związku z czym dopuszczenie dowodu z przesłuchania zawnioskowanych świadków oraz dopuszczenie dowodu z opinii biegłego nie przedłużyłoby w żaden sposób postępowania.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła zmianę skarżonego wyroku i ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę z 29 października 2018 r. jest nieuzasadnione i dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 6.300 zł oraz zasądzenie kosztów procesu. Powódka wniosła również o rozpoznanie postanowień o oddaleniu i pominięciu wskazanych wyżej wniosków dowodowych oraz o przeprowadzenie dowodów wnioskowanych w apelacji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki podniosła, że skarżone orzeczenie zostało wydane na skutek błędnego ustalenia stanu faktycznego będącego konsekwencją rażącego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego. W pierwszej kolejności pełnomocnik wskazała, że zeznania B. B. (1), w oparciu o które Sąd Rejonowy ustalił przebieg jego spotkania z powódką w dniu 4 października 2018 r., nie sposób wysnuć, by powódka zarzucała mu romans z pozwaną. W ocenie strony powodowej świadek pozostaje w bliskich relacjach z pozwaną i tym samym miał interes w składaniu zeznań określonej treści. Ponadto zeznania świadka kłócą się z relacjami E. J. (1) i samej powódki, które w zupełnie inny sposób przedstawiały okoliczności związane z przebiegiem spotkania oraz jego cel. Ponadto pozwana nie wykazała, że wskutek powyższego spotkania doszło do obniżenia jej dochodów. Pełnomocnik powódki podkreśliła również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest wyjątkowym środkiem prawnymi i stąd poddane jest różnego rodzaju ograniczeniom, które nie mogą być interpretowane w sposób rozszerzający zakres jego użycia. Sąd jest związany przyczynami rozwiązania umowy o pracę wskazanymi w wypowiedzeniu i nie może czynić dodatkowych ustaleń w tym zakresie. Takie ustalenia w niniejszej sprawie zdaniem pełnomocnik obejmowały m. in. kwestię ubioru powódki, wobec której to okoliczności Sąd nie powinien dokonywać ustaleń i poddawać ich ocenie. Dodatkowo zdaniem pełnomocnik Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił wnioski dowodowe mające wykazać bezpodstawność rozwiązania umowy o pracę i jednocześnie dopuścił wszystkie dowody zawnioskowane przez stronę pozwaną, w konsekwencji czego powódka miała utrudnioną możliwość udowodnienia faktów, w szczególności dotyczących braku jakichkolwiek zastrzeżeń do jej pracy. W ocenie pełnomocnik zastanawiające jest również, że skoro Sąd dopuszcza możliwość modyfikacji zdjęć w oparciu o zeznania świadka, to dlaczego dokonał tak stanowczych ustaleń w zakresie ich prawdziwości, jednocześnie pomijając wniosek dowodowy o dopuszczenie i przeprowadzenie opinii biegłego z zakresu informatyki śledczej i telefonów komórkowych (apelacja k. 747-757 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 30 października 2020 r. pozwana B. M. wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów procesu. Zgodnie ze stanowiskiem pełnomocnik pozwanej, zarzuty podniesione w apelacji są bezzasadne, sam zaś środek zaskarżenia wywiedziony przez powódkę stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Pełnomocnik pozwanej szczegółowo odniosła się do podnoszonych zarzutów, wskazując między innymi, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i ocenił okoliczności spotkania powódki z B. B. (1) w dniu 14 października 2018 r., podkreślając kwestię rozdzielenia życia osobistego pozwanej od sfery zawodowej, jak również, że część zarzutów apelacji dotyczy ustaleń w zakresie tych przyczyn, które Sąd Rejonowy uznał za niezasadne, zatem nie dotyczą istoty rozstrzygnięcia. Zdaniem pełnomocnik nie jest również zasadne twierdzenie przez powódkę, iż nie doszło do zerwania współpracy między B. B. (1) a pozwaną oraz obniżenia dochodów jej działalności, gdyż okoliczności te znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Zaznaczyła też, że wprawdzie strona pozwana nie zgadza się ze stwierdzeniem przez Sąd Rejonowy, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę dotycząca wymiany wiadomości sms dotyczące osoby sędziego między powódką a M. M. została powołana z naruszeniem terminu określonego w art. 52 § 1 k.p., jednakże nie oznacza to, że Sąd Rejonowy dopuścił się uchybień w tym zakresie czyniąc ustalenia faktyczne dotyczące tejże przyczyny. W pierwszej kolejności Sąd musi ocenić czy dana przyczyna rozwiązania umowy o pracę mieści się w kategorii przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 k.p., a dopiero po stwierdzeniu pozytywnym Sąd bada zachowanie terminu z art. 52 § 2 k.p. (odpowieź na apelację k. 766-774 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

Argumentacja skarżącej skupiła się na zakwestionowaniu dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych dotyczących przyczyn rozwiązania z nią przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka w zdecydowanej

mierze oparł wywiedziony środek zaskarżenia na zarzutach naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., z dokładnym wymienieniem poszczególnych błędów w ustaleniach stanu faktycznego, jakich w ocenie strony dopuścił się Sąd Rejonowy. Zarzuty te odnosiły się do ustaleń, które stanowiły ocenę merytoryczną zasadności przyczyn wypowiedzenia wymienionych przez pozwaną w oświadczeniu z 29 października 2018 r. Według argumentacji skarżącej błędy te skutkowały nieprawidłowym zastosowaniem przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 k.p., a w konsekwencji niezasadnym oddaleniem powództwa.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 r., w sprawie II CK 409/03). Z uwagi na charakter i treść podnoszonych w apelacji zarzutów Sąd Okręgowy zwraca jednocześnie uwagę, że ocena dowodów winna odbywać się z uwzględnieniem charakteru rozpoznawanych w sprawie roszczeń. W sprawach o roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) istota tych ustaleń winna zatem koncentrować się na okolicznościach wymienionych w hipotezie art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którego treścią 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 którym orzeka sąd pracy. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. może wynikać z różnych przyczyn i polegać m. in. na braku przyczyny rozwiązania (art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p.), rozwiązaniu umowy po terminie (art. 52 § 2 i art. 53 § 3 k.p.), niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), czy też niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.). W przypadku roszczeń odszkodowawczych pracownika, dochodzonych z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, sąd pracy bada zatem, po pierwsze, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione ustawowe wymogi formalne (określone w art. 30 § 3 i 4 k.p.), a następnie, czy wypowiedzenie jest uzasadnione.

Przesłanki zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (tzw. zwolnienia dyscyplinarnego) określa art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 137/14, z 14 stycznia 2014 r. III PK 50/13). Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11). Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. ma charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08; z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02; z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02). Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie), przy czym nie można pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna

uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15).

W niniejszej sprawie pozwana A. M. jako przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazała na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę polegające na:

- naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie osobom trzecim danych wrażliwych klienta Kancelarii Notarialnej oraz wykorzystanie ich w celach prywatnych;
- bezprawne wykorzystanie danych zawartych w rejestrze czynności notarialnych dokonanych przez pracodawcę w celu ustalenia czy konkretna osoba wskazana z imienia i nazwiska była klientem Kancelarii prowadzonej przez pracodawcę oraz przekazanie tych informacji osobie nieuprawnionej;
- brak elementarnej uczciwości i lojalności względem pracodawcy przejawiający się na współpracy i pomocy przy tworzeniu donosów na pracodawcę do Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy;
- niestosowne i obraźliwe zachowania względem pracodawcy przy klientach Kancelarii polegające na podważaniu autorytetu niezbędnego do wykonywania zawodu notariusza jako osoby zaufania publicznego;
- podważanie dobrej opinii na temat Kancelarii Notarialnej i pracodawcy wśród klientów kancelarii czego skutkiem jest rezygnacja z usług kancelarii przez Spółkę Deweloperską, wieloletniego stałego klienta Kancelarii, a tym samym spowodowanie zagrożenia obniżenia dochodów uzyskiwanych przez pracodawcę.

Pozwana wskazała również, że powyższe zachowania spowodowały całkowitą utratę zaufania do powódki.

W tym też kontekście należało odnieść się do podniesionych w apelacji zarzutów. Tych zaś ostatecznie Sąd Okręgowy nie podzielił. Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, co pozwoliło na dokonanie szczegółowych ustaleń w kwestiach istotnych z perspektywy zaistniałego między stronami sporu. Sąd Okręgowy co do zasady podzielił zarówno dokonane przez Sąd I instancji ustalenia stanu faktycznego, ocenę dowodów, a także rozważania prawne dotyczące zasadności powództwa i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. wyrok Sąd Najwyższy w wyroku z 27 września 2002 r., II CKN 817/00; z 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03; z 7 czerwca 2006 r., I ACa 1407/05; z: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Na tle powyższego Sąd Okręgowy zważył, że wprawdzie skarżąca stosunkowo precyzyjnie określiła zakres i charakter uchybień, jakich w jego ocenie Sąd Rejonowy miał dopuścić, niemniej jednak całościowa analiza podnoszonych przez powoda zarzutów prowadzi do przyjęcia, iż wyrażane przez niego stanowisko skupiało się przede wszystkim na przedstawieniu własnej interpretacji dowodów i faktów oraz eksponowaniu okoliczności, które w jej ocenie miały istotne znaczenie, co jednak na tle powyższego nie mogło prowadzić do wzruszenia ustaleń i ocen Sądu Rejonowego. Jak sygnalizowano wyżej, dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza bowiem przedstawienie własnej wersji zdarzeń, wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których dopuścił się Sąd w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przedstawienie przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, choćby była równie prawdopodobna jak ta przyjęta przez Sąd, a tym bardziej nie może odnieść żadnego skutku proste zanegowanie ustalonych w sprawie faktów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 grudnia 2017 r., V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r., I ACa 658/17).

Sąd Okręgowy powziął przy tym wątpliwości co do sposobu sformułowania części zarzutów, a konkretnie braku ich ścisłego związku z merytoryczną podstawą skarżonego wyroku. Wymaga bowiem podkreślenia, że zwalczanie swobodnej oceny dowodów wymaga nie tylko posłużenia się takimi argumentami jurydycznymi, które wskazują na naruszenie kryteriów oceny wiarygodności i mocy dowodów zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., lecz również wykazania, że uchybienia te miały wpływ na zapadły w sprawie wyrok (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 10 lipca 2008 r., VI ACa 306/08). Takiego wpływu strona powodowa w odniesieniu do części z zarzutów nie wykazała. Dotyczy to w szczególności, lecz nie tylko, zarzutów wymienionych w pkt 3 lit. B, C i D apelacji, tj. błędnej oceny dowodów ze świadków M. P., A. K., J. Z. oraz M. M., a także częściowo zeznań samej Powódki. W ocenie Sądu Okręgowego nawet gdyby zarzuty w tym zakresie podzielić, to stwierdzone na tej podstawie uchybienia Sądu Rejonowego nie miały wpływu na istotę rozstrzygnięcia. Okoliczności, na które zeznawali świadkowie, a które zostały przy tym przytoczone w treści zarzutów, dotyczyły bowiem tych przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, które Sąd Rejonowy ostatecznie uznał za niezasadne (niestosowne i obraźliwe zachowania względem pracodawcy przy klientach Kancelarii) bądź też wprawdzie uznał za zasadne, ale jednocześnie stwierdził, iż nie mogą być skutecznie powołane jako przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego z uwagi na przekroczenie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. (naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie osobom trzecim danych wrażliwych klienta Kancelarii Notarialnej oraz wykorzystanie ich w celach prywatnych). Zgodnie ze stanowiskiem skarżącej Sąd Rejonowy nieprawidłowo ocenił zeznania tych świadków, uznając je za wiarygodne lub przymiotu tego pozbawiając, a w konsekwencji poczynienie ustaleń co do takich kwestii jak ubieranie się przez powódkę w sposób niestosowny, odmowa obsługi klienta kancelarii, sprawdzenie przez powódkę na prośbę M. M. czy sędzia prowadzący sprawę o rozwód pozwanej był jej klientem, czy też możliwości modyfikacji treści wiadomości sms, jednakże ustalenie tych okoliczności nie prowadziło do uznania wskazanych wyżej przyczyn rozwiązania umowy o pracę za zasadne. Powstaje zatem pytanie w jaki sposób powyższe okoliczności miałyby wpłynąć na istotę skarżonego wyroku, skoro na jego podstawie wprawdzie oddalono roszczenie powódki, lecz z uwagi na uznanie innej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za zasadną, niż wymienione powyżej. Mimo prezentowania szerokiej argumentacji na poparcie tych zarzutów apelująca nie wskazała na żadne inne okoliczności prócz sprecyzowanych w ich opisie, a z których można by wywieść konieczność zmiany skarżonego rozstrzygnięcia. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego błędne jest przy tym założenie, że okoliczności wskazywane przez świadków nie powinny być przedmiotem ustaleń Sądu. Okoliczności te były bowiem związane z tezą dowodową na którą zostali wezwani w charakterze świadków, ta zaś dotyczyła wspomnianych wyżej przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego powódki. Argumentacja ta jest nietrafna o tyle, że weryfikując wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę sąd pracy musi w pierwszej kolejności poczynić ustalenia co do okoliczności, które z tymi przyczynami są związane. Dopiero wówczas możliwa jest ocena, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę są zasadne – to jest, kumulatywnie, są prawdziwe, skonkretyzowane, a w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, stanowią również rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Jest również oczywistym, iż stwierdzenie, że dana okoliczność stanowiąca przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia nie wystąpiła w okresie, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., wymaga poczynienia przez sąd pracy stosownych ustaleń, których z kolei wynikiem jest konstatacja w powyższym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego za niezasadne należało również uznać zarzuty dotyczące oceny zeznań świadków B. B. (1) i E. J. (2) oraz powódki w zakresie dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń przebiegu spotkania w dniu 4 października 2018 r. oraz tematów rozmowy, jakie na tym spotkaniu były poruszane. Z perspektywy omawianego zarzutu argumentacja skarżącej skupiła się przede wszystkim na zakwestionowaniu oceny zeznań B. B. (1), które Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne. Strona powodowa argumentowała, że zeznania świadka są sprzeczne z zeznaniami powódki i E. J. (1). Sąd Okręgowy nie dopatrywał się jednak w tym zakresie uchybień ani rozbieżności. Przeciwnie, analiza treści zeznań złożonych przez świadków i strony wskazuje, iż są one częściowo zbieżne, a co najmniej nie wykluczają się we wszystkich aspektach w sposób uzasadniający nadanie przymiotu wiarygodności zeznaniom jednej z wymienionych wyżej osób kosztem pozbawienia wiarygodności zeznaniom innej osoby. Przede wszystkim wszystkie wymienione wyżej osoby potwierdziły, że w dniu 4 października 2018 r. doszło do spotkania powódki oraz matki stron z B. B. (1) w jego miejscu zamieszkania. W spotkaniu uczestniczyła również żona B. B. (1). B. B. (1) zeznał, że podczas spotkania z powódką i jej matką w dniu 4 października 2018 r. ze strony powódki padały sugestie co do zachowania pozwanej. E. J. (1) wskazała natomiast, że celem wizyty było zwrócenie uwagi na zachowanie B. B. (1), który rzekomo miał wpływać na świadka w postępowaniu rozwodowym pozwanej. Podobnie zresztą spotkanie opisywała powódka, zeznając, iż powodem wizyty u B. B. (1) miały być naciski na jej partnera w sprawie rozwodowej pozwanej. Powyższe rozbieżności mają jednak charakter wyłącznie pozorny i nie świadczą o dokonaniu błędnej oceny materiału dowodowego. Dotyczy to w szczególności tematów, jakie podczas spotkania miały być poruszane. B. B. (1) wskazał bowiem, przedmiotem rozmowy z powódką i matką stron E. J. (1) były jego relacje z pozwaną. Jednoznacznie również potwierdził, że powódka sugerowała mu „jakieś związki z panią notariusz” w obecności jego żony. Poniekąd potwierdzają to zeznania świadka E. J. (3), która choć nie wprost, to wskazała, że chciała uświadomić świadka o tym, że zrobił krzywdę jej starszej córce B., zaś rozmowa dotyczyła „ludzkich sprawy” oraz że były to „kobiece rozmowy”. Faktem jest przy tym, co potwierdza nagranie rozprawy, iż B. B. (1) odpowiadając na pytanie Sądu dotyczące tego co powódka mówiła podczas rozmowy zachował pewien dystans. Jednakże po pouczeniu przez Sąd o obowiązku składania zeznań wskazał, że powódka wypowiadała się o pozwanej w sposób, który jej uwłaczał i sugerowała, że „niezbyt dobrze się prowadziła”. Takie też określenie zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, stanowi skonkretyzowanie relacji świadka na okoliczność tego, co powódka mówiła o pozwanej podczas rozmowy. Temu zaś, że powyższe kwestie w trakcie spotkania były poruszane, nie przeczy podnoszona w apelacji okoliczność, iż przedmiotem rozmowy miały być również kierowane do świadka zarzuty dotyczące jego rzekomego zastraszania partnerki powódki. Świadek wskazał – i było to spójne z relacjami zarówno powódki, jak i E. J. (1) – że obie panie „mówił coś o zastraszaniu świadka ze sprawy rozwodowej”, co nie oznacza, iż świadek przyznał, że było to głównym tematem rozmowy – w szczególności, że jednoznacznie temu zaprzeczył.

W ocenie Sądu nie jest przy tym zasadne kwestionowanie wiarygodności B. B. (1) z uwagi na jego stosunek do stron postępowania. Strona powodowa, prócz ogólnikowych twierdzeń w tym zakresie, nie przedstawiła żadnych okoliczności potwierdzających, że świadek pozostaje w zażyłej relacji z pozwaną. Być może okoliczność ta została udowodniona w postępowaniu rozwodowym, jednakże Sąd nie jest związany ustaleniami co do faktów w innym postępowaniu, a ponadto, jak słusznie zważył Sąd Rejonowy, kwestia osobistych relacji między świadkiem i pozwaną pozostawała poza istotą sporu w niniejszej sprawie. Pewności co do tego nie ma sama powódka, która nie przedstawiła w toku postępowania żadnych dowodów potwierdzających tą tezę, a jedynie ogólnie powołała się na tą okoliczność w treści apelacji. Sąd Rejonowy nie mógł opierać się wyłącznie o rzekomą wiedzę powódki w tym zakresie, tym bardziej, że była ona niepełna. Okoliczności tej nie potwierdziła zresztą sama powódka, która powódka zeznała, że nie była świadkiem żadnych zbliżeń pomiędzy pozwaną, a B. B. (1). Nawet zresztą gdyby przyjąć, że świadek nie jest osobą obcą dla stron postępowania, to konieczne byłoby wykazanie, iż okoliczność ta mogłaby wpłynąć na treść jego zeznań. Sam fakt bliskich relacji między stroną postępowania a zeznającym w sprawie świadka, nie przesądza niejako automatycznie o braku jego wiarygodności, choć okoliczność ta co do zasady winna skutkować oceną zeznań świadka z większą wnikliwością. Powyższa okoliczność pozostaje przy tym bez znaczenia dla oceny zeznań samej powódki co do

przebiegu spotkania ze świadkiem w dniu 4 października 2018 r., a argumentów przemawiających na rzecz istnienia takiej zależności brak na tle uzasadnienia apelacji.

W kontekście powyższego za bezpodstawny należało uznać także zarzut pominięcia w ocenie materiału dowodowego zeznań zarówno powódki, jaki świadek E. J. (1) odnośnie przyczyn i przebiegu spotkania z 4 października 2018 r. Zarzut ten jest o niekonsekwentny o tyle, że skarżąca zarzuciła w apelacji również brak nadania waloru wiarygodności zeznaniom powódki w tym zakresie. Tymczasem Sąd Rejonowy poddał ocenie zeznania zarówno powódki, jak i E. J. (1), co wynika z uzasadnienia skarżonego wyroku (str. 5 i 7 uzasadnienia). Wyjaśnił przy tym, że nie dał wiary powódce odnośnie przebiegu spotkania u B. B. (1) dlatego, że jej wersja nie została potwierdzona zeznaniami E. J. (1). Z kolei oceniając zeznania wyżej wymienionej świadek Sąd Rejonowy uznał je za wiarygodne jako zbieżne z relacjami B. B. (1).

Sąd Okręgowy nie podzielił również argumentu – podnoszonego przez stronę na poparcie zarzutów dotyczących oceny zeznań B. B. (1) oraz pozwanej – zgodnie z którym B. B. (1) po 29 października 2018 r. dalej współpracował z kancelarią pozwanej. W tym zakresie skarżąca powołuje się na wydruk ze strony (...) spółki (...) s.j., której B. B. (1) jest współnikiem (k. 87-88 a.s., k. 127-128 a.s.). Niemniej jednak o tego argumentu Sąd Rejonowy odniósł się przy ocenie materiału dowodowego, wskazując, że z przedłożonych przez pozwaną wydruków informacji z elektronicznego repertorium pozwanej (k. 121-122 a.s. i k. 228 a.s.) wynika, że po dniu 29 października 2018 roku żadne akty notarialne, których stroną był świadek, czy też spółka w której był współnikiem, nie były zawierane w kancelarii pozwanej, co potwierdza również oświadczenie drugiego współnika tej spółki (k. 155 a.s.). Takiej oceny Sądu Rejonowego strona skarżąca nie kontestowała na tle apelacji, a Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do jej kwestionowania.

Na tle powyższego zdaniem Sądu Okręgowego nie można podzielić podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 6 k.c. Wskazać należy, że zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą jedynie negatywnych skutków związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (aspekt materialnoprawny rozkładu ciężaru dowodu). Inaczej rzecz ujmując, regulacja zawarta w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym. Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (onus probandi) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany, czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu). W takiej sytuacji sąd, oceniając materiał dowodowy, kieruje się metodą poznawczą z k.p.c., i na tej podstawie dokonuje wiążących ustaleń stanu faktycznego, które „podciągane” są pod odtworzony zakres desygnatów normy prawa materialnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2021 r., III USKP 33/21). Nie ma przy tym wątpliwości, że w postępowaniu przed sądem pracy obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co oznacza obowiązek udowodnienia wszystkich przesłanek koniecznych do zastosowania art. 52 § 1 k.p., tj. bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dopiero w przypadku wskazania w decyzji rozwiązującej stosunek pracy szczegółowych przyczyn takiej decyzji oraz precyzyjnego wskazania dowodów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych z winy pracownika, pracownik jest zobligowany w procesie nie tylko do odniesienia się do przedstawionych zarzutów i dowodów, ale także do przedstawienia dowodów negujących jego zawinione postępowanie (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r., III PK 212/19). Z perspektywy powyższego Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień po stronie Sądu I instancji. Strona pozwana (pracodawca) zaoferowała materiał dowodowy na wykazanie prawdziwości jej twierdzeń co do zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką – które też Sąd Rejonowy zweryfikował, poddając ocenie zgromadzony materiał dowodowy i konfrontując z dowodami zaoferowanymi przez stronę powodową. Konsekwencją powyższego

było oddalenie powództwa bazujące na uznaniu, że poczynione w sprawie ustalenia dawały podstawy do uznania zastosowanego przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za zasadne.

Nie były również zasadne zarzuty apelacji w zakresie, w jakim Sądowi Rejonowemu zarzucono oddalenie i pominięcie wniosków dowodowych zgłaszanych przez stronę powodową, w tym art. 217 § 1-3 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 7 listopada 2019 r.) w zw. z art. 227 k.p.c. Sąd Okręgowy podziela ocenę co do zasadności oddalenia wniosków dowodowych powołanych w piśmie procesowym powódki z 18 marca 2019 r. – przesłuchania świadków wskazanych w pkt 4 lit. a-4 tego pisma. Wnioski zostały powołane na okoliczność m. in. angażowania się przez powódkę w wykonywanie obowiązków w kancelarii, negatywnego nastawienia pozwanej do powódki, osobliwego traktowania klientów kancelarii przez pozwaną, pracę powódki nawet w warunkach przebywania na zwolnieniu lekarskim, sposobu umawiania czynności, organizacji pracy w kancelarii pozwanej czy też godzin pracy pozwanej. Sąd Rejonowy trafnie wskazał, że tak określona teza dowodowa wykraczała poza zakres rozpoznania sprawy, który był ograniczony do badania prawdziwości podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Te zaś dotyczyły konkretnych zarzutów i okoliczności wymienionych we wręczonym powódce oświadczeniu w tym przedmiocie. Okoliczności powołane w tezie dowodowej, takie jak organizacja pracy w kancelarii pozwanej, godziny pracy pozwanej, angażowanie się przez powódkę w wykonywanie obowiązków w kancelarii czy też osobliwego traktowania jej klientów nie były związane ze wskazanymi przyczynami zwolnienia dyscyplinarnego, a przynajmniej takiego związku – powołując przedmiotowe dowody i wnioskując o ich przeprowadzenie – strona powodowa nie wskazała. Nie ma przy tym wątpliwości, w świetle cytowanych na wstępie regulacji i zasad dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, że o wyniku sprawy decyduje prawo materialne, gdyż to ono wyznacza jakie postępowanie dowodowe było potrzebne dla dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności i czy przedmiotem dowodu były fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie - zgodnie z art. 217 § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2020 r., III PK 149/19). Ponadto sąd nie jest obowiązany do uwzględnienia kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2020 r., III UK 400/19). Powyższe stwierdzenie zdaniem Sądu Okręgowego jest zasadne również w stosunku do zarzutu naruszenia art. 235² § 1 pkt 3 i 5 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki śledcze. Podkreślić należy, iż Sąd Rejonowy szczegółowo wyjaśnił z jakich przyczyn uznał że wnioskowany przez stronę dowód jest nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy. Wskazać należy, że dowód został zawnioskowany (k. 262 a.s.) na okoliczność oceny, czy dołączone do akt niniejszej sprawy zdjęcia można określić jako zdjęcia w rzeczywistości wychodzących i przychodzących wiadomości sms z telefonu o nr 502-721-644, a tym samym, czy treść tych wiadomości została na ten telefon rzeczywiście wysłana czy też została zmieniona. Innymi słowy, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy, okoliczność dotyczy odpowiedzi na pytanie, czy załączone do odpowiedzi na pozew wydruki zdjęć mogły być przedmiotem modyfikacji. Na tak zadane pytanie Sąd Rejonowy odpowiedział twierdząco, opierając się na relacjach świadka M. M. na fakcie dokonania przez niego samodzielnej modyfikacji takich zdjęć (k. 252 a.s.). Inna kwestia, na którą Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, to okoliczność braku dostępu do przedmiotowego telefonu, z którego wiadomości sms miały być wysyłane. Tym samym zasadnie wskazał, że kwestia, czy można jednoznacznie i bez jakiegokolwiek wątpliwości określić zdjęcia jako zdjęcia w rzeczywistości wychodzących i przychodzących wiadomości sms bez badania samego telefonu jest jedynie teoretyzowaniem. Ostatecznie, nawet gdyby podzielić argument skarżącej co do ewentualnego wystąpienia uchybień w tym zakresie, to należy wskazać, że również i w tym przypadku pełnomocnik skarżącej nie wskazała w jaki sposób przedmiotowe uchybienie miałyby odnieść wpływ na istotę skarżonego rozstrzygnięcia. Pominięty przez Sąd Rejonowy dowód został bowiem zgłoszony na okoliczność związaną z przyczyną wypowiedzenia w postaci udostępnienia przez powódkę danych innej osobie. Tymczasem, jak już była mowa powyżej, Sąd Rejonowy uznał, iż okoliczność ta nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż została powołana po upływie ustawowego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy oddalił przy tym wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji, w tym o przeprowadzenie dowodu z wydruku zdjęcia smsów przysłanych powódce przez B. B. (1) dla potwierdzenia faktu iż rzeczywistym powodem wizyty powódki w domu (...) było zastraszanie partnera powódki. Z treści wiadomości wynika wprawdzie, że B. B. (1) prosi powódkę

o numer telefonu do jej partnera aby go przeprosić, jednak nie wiadomo czy jest to związane z wskazywanym przez stronę działaniem świadka. Natomiast to, czy taki temat był poruszany i czy był celem spotkania ma znaczenie drugorzędne, o czym Sąd Okręgowy wspominał już na tle powyższych rozważań. Ponadto z przedmiotowego wydruku wynika, iż wiadomości sms były wysyłane 5 października 2018 r., a więc strona powodowa miała możliwość zgłoszenia powyższego dowodu w postępowaniu przed Sądem Rejonowym. Zdaniem Sądu Okręgowego za niecelowe należało również uznać przeprowadzenie dowodu z protokołu rozprawy z przesłuchania B. B. (1) w sprawie III C 1932/16. Raz jeszcze należy powtórzyć, że okoliczność relacji między B. B. (1) a pozwaną nie jest przedmiotem niniejszego postępowania, zaś nawet stwierdzenie, że relacja ta ma bliższy charakter, nie stanowi jednoznacznie o braku wiarygodności jego zeznań. W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy oddalił powyższe wnioski na podstawie art. 235² § 1 pkt 1 i 3 k.p.c.

Nie znajdując podstaw do wzruszenia dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów oraz wynikających z niej ustaleń, Sąd Okręgowy uznał, iż na ich podstawie Sąd ten równie prawidłowo zastosował przepis prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, a zarzuty apelacji nie skutkowały podważeniem tych ustaleń, że podczas spotkania w dniu 4 października 2018 r. powódka zarzucała B. B. (1), w obecności jego żony, romans z pozwaną i wyrażała się o pozwanej w sposób nieodpowiedni i uwłaczający, w następstwie czego B. B. (1) zrezygnował z usług pozwanej. Powyższa okoliczność zasadnie została oceniona jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, w tym obowiązku lojalności pracowniczej i dbania o dobre imię pracodawcy. Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie, iż skarżąca w dużej mierze akcentowała inny temat rozmowy z B. B. (1), niż ustalony przez Sąd Rejonowy, co miało potencjalnie wpłynąć na ocenę powyższej okoliczności. Niemniej jednak argument ten nie odnosi się wprost do oceny Sądu Rejonowego odnośnie zachowania powódki. W świetle powyższego nie ma bowiem znaczenia, czy rozmowa dotyczyła kwestii jego rzekomego romansu z pozwaną, czy też rzekomych prób zmuszenia partnera powódki do zaniechania składania zeznań w sprawie rozwodowej pozwanej. Obie te kwestie pozostają bowiem w sferze prywatnej powódki, tymczasem bezspornie B. B. (1) był wieloletnim klientem pozwanej, co uprawniało do oceny tejże rozmowy oraz jej efektów na płaszczyźnie zawodowej i z perspektywy interesów pozwanej. To z kolei pozwala na ocenę zachowania powódki z perspektywy relacji pracowniczej, jaka łączyła ją z pozwaną. Należy zdecydowanie podkreślić, że tło rozpoznania przedmiotu sprawy ma charakter pracowniczy, nie osobisty. Niezależnie zatem od relacji osobistych między powódką a pozwaną, dominujące znaczenie dla oceny zasadności powództwa miał pryzmat łączącego je stosunku pracy. W tym zaś kontekście na powódce, jako pracowniku pozwanej, spoczywały obowiązki m. in. pracowniczej lojalności, co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy w uzasadnieniu uskarżonego wyroku, jak również obowiązek działania zgodnego z zasadami współżycia społecznego. Niezależnie zatem od osobistych aspektów relacji stron – w tym kwestii spraw małżeńskich pozwanej, toczącego się postępowania rozwodowego i roli powódki w tym postępowaniu, czy też innych kwestii, które były przez strony sygnalizowane jako mające znaczenie dla ich wzajemnej relacji – pozwana mogła i miała prawo oczekiwać od powódki zachowań profesjonalnych, w szczególności w relacjach z klientami, rozumianych jako powstrzymanie się bądź co najmniej ograniczenie przenikania się sfery osobistej i zawodowej. Trafnie Sąd Rejonowy ocenił przy tym, że działania powódki skutkowały zagrożeniem obniżenia dochodów. Skarżąca argumentowała wprawdzie, że między „zagrożeniem obniżenia dochodów” a „obniżeniem dochodów” nie można postawić znaku równości, niemniej jednak już samo zagrożenie interesów pracodawcy może być traktowane jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Za takie niewątpliwie należy uznać potencjalne obniżenie dochodów spowodowane z rezygnacją z usług pozwanej przez wieloletniego klienta. Już w oparciu o zasady doświadczenia zawodowego należy bowiem przyjąć, że co do zasady stały klient oznacza stały dochód, a tym samym jego rezygnacja z usług będzie stanowić obniżenie dochodu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Sąd ten dokładnie ustalił stan faktyczny, dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Apelacja skarżącej nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, a w istocie stanowiła jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do wskazywanych przez skarżącą uchybień, ani również by zachodziły podstawy do uchylenia

skarżonego wyroku. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, o czym orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), zasądzając od powódki na rzecz pozwanej spółki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej w instancji odwoławczej.