

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 października 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz A. K. kwotę 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 22 marca 2018 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000 zł, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, orzekł o nieuiszczonych kosztach postępowania obciążając nimi stronę pozwaną.

W niniejszej sprawie powódka A. K. dochodziła od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. odszkodowania w kwocie 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienia od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za bezprawne rozwiązanie z nią umowy o pracę z jej winy.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne :

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 21 listopada 2018 r. Od dnia 15 sierpnia 2016 r. zajmowała stanowisko menadżera ds. logistyki otrzymując wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.000 zł brutto. Nie miała nigdy sformułowanego na piśmie zakresu obowiązków. Po redukcji zatrudnienia, które to nastąpiło w 2017 r. pozostali pracownicy podzielili się obowiązkami między sobą. Managerem zarządzającym został A. A. i pracownicy mieli wykonywać jego polecenia. Od 2017 r. powódka miała zajmować się kontaktem z C., transportem morskim, składaniem zamówień w C.. Miała także badać otwartość rynku na nowe produkty. Odbyła także podróż służbową, w celu zbadania jakości towarów. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że miejscem pracy powódki było biuro spółki. Biuro składało się z dwóch przechodnich pomieszczeń#. Jedno z nich zajmował zarząd spółki, a drugie pracownicy biura. Pracownicy biura mieli do dyspozycji trzy biurka i kilka regałów. Powódka na składowanie dokumentów wykorzystywała dwa regały znajdujące się naprzeciwko jej biurka. To były otwarte regały. Stały na nim opisane etykietami segregatory i jedna przegródka na dokumenty. Powódka w trakcie pracy brała z regału potrzebne jej segregatory, a po ukończeniu pracy wstawiała segregatory z powrotem na regał. Pozostali pracownicy biura wiedzieli, gdzie powódka trzyma dokumenty. Dokumentacja najnowsza była przechowywana wyłącznie w pomieszczeniu zajmowanych przez pracowników biurowych. Starsze dokumenty odnoszono do pokoju zajmowanego przez zarząd.

W styczniu 2018 r. została w pozwanej spółce przeprowadzona inwentaryzacja, w której uczestniczyła powódka, inni pracownicy oraz członkowie zarządu. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że we wcześniejszych inwentaryzacjach nie uczestniczyli członkowie zarządu ani pozostali pracownicy biura. Dokumenty do inwentaryzacji zazwyczaj przywoziła ze sobą do magazynu powódka. Były to kartki z nadrukowanymi tabelkami, w których omaczano ilość i rodzaj towaru oraz ilość palet zajmowanych przez towar. Powódka nie liczyła towaru. Rozdawała jedynie kartki pracownikom magazynu, a po przeprowadzonej inwentaryzacji zabierała wypełnione przez nich kartki do biura. Dokumentacja z inwentaryzacji została położona luzem w ogólnodostępnym miejscu.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że pracownicy pozwanego mieli dostęp do firmowych skrzynek pocztowych - w tym także do imiennych. Dostępu do nich udzielał zarząd, na imiennych skrzynkach nie były z reguły przechowywane ważne informacje. Powódka posiadała dostęp do dwóch imiennych skrzynek, od kwietnia/maja 2017 r. używała tylko jednej z nich ([a.kolasa@groupevolution.eu](mailto:a.kolasa@groupevolution.eu)). Jej skrzynka pocztowa miała największą pojemność spośród wszystkich skrzynek pracowników.

Powódka kilkakrotnie otrzymywała komunikaty o przepełnieniu swojej skrzynki i za każdym razem zwracała się o zwiększenie jej pojemności, co za każdym razem miało miejsce. Sąd meriti przyjął, iż A. A. poprosił powódkę, aby uporządkowała swoją elektroniczną skrzynkę pocztową poprzez zredukowanie jej zawartości. Pierwsze polecenie w tym zakresie powódka otrzymała od A. A. w połowie listopada 2017 roku, następnie w grudniu 2017 roku. Do tematu

powrócono w styczniu 2018 roku, przy tworzeniu elektronicznej skrzynki pocztowej dla K. M. (1), albowiem zaistniał problem z jej utworzeniem z uwagi na zbyt dużą pojemność już istniejących skrzynek pocztowych. Powódka nie dokonała jednak natychmiastowej redukcji zawartości skrzynki z uwagi na brak czasu.

W firmie pozwanego nie istniały zasady dotyczące archiwizacji dokumentacji, która przychodziła na elektroniczne skrzynki pocztowe pracowników. Nie było przeprowadzanych szkoleń na ten temat. Jednak praktyką było, że pracownicy samodzielnie usuwali wiadomości, bez konsultacji z zarządem. Powódka wszystkie maile dotyczące zamówień drukowała i umieszczała w segregatorach na regale w miejscu pracy. W segregatorach była pełna dokumentacja transakcji z odręcznymi notatkami, od momentu złożenia zamówienia po otrzymanie towaru - wszystkie dokumenty celne, faktury, protokoły przyjęć z magazynu. Wszystkie dokumenty odnotowywano w dzienniku podawczym. Dokumentacja była także przesyłana do zewnętrznego biura księgowego.

W grudniu 2017 roku zmienił się Zarząd spółki. Podejrzewano, iż doszło do wyprowadzenia ze spółki dużej sumy (około 2 mln złotych) - poprzez fikcyjne umowy i wypłatę bez pokwitowania około 480 tysięcy złotych. Wspólnicy dokonując zmiany zarządu podejrzewali, iż udział w wyprowadzeniu pieniędzy ze spółki mógł mieć poprzedni zarząd, pracownik A. J., a przede wszystkim A. A..

Sąd Rejonowy ustalił, że pod koniec grudnia 2017 roku stan zdrowia powódki pogorszył się. Miało to związek z komplikacjami astmy oskrzelowej. Od dnia 27 grudnia 2017 roku powódka była przez 9 dni niezdolna do pracy z powodu choroby. Pomimo, że nadal odczuwała dolegliwości to wróciła do pracy, gdyż wiedziała, że w biurze była obecna tylko jedna osoba.

W dniu 31 stycznia 2018 r. pracodawca poinformował powódkę o rozwiązaniu z jedną z pracownic biura umowy o pracę. Powiedziano jej także, że przejmie po niej część obowiązków razem z nowym pracownikiem K. M. (1), który został zatrudniony w dniu 22 stycznia 2018 r.. Nie został on przeszkolony przez żadnego z dotychczasowych pracowników. Przeszkolenie nowego pracownika trwa zazwyczaj około 3 miesięcy. Pracownicy wysyłali mu część zaleceń do wykonywanych obowiązków mailowo. Nie zdążył się wdrożyć do pracy w spółce. Na przełomie stycznia i lutego miał dostęp wyłącznie do swojej imiennej skrzynki mailowej, nie miał dostępu do tzw. skrzynek ogólnych.

Powódka pod koniec dnia 31 stycznia 2018 r. gorzej się poczuła, pojawiła się u niej gorączka i problemy żołądkowe. W dniu 1 lutego 2018 roku powódka nie stawiała się w pracy. Od tego dnia pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby.

Sąd meriti ustalił także, że u pozwanego obowiązywał regulamin pracy, z którego wynikało, że w razie niestawienia się do pracy pracownik zobowiązany jest do powiadomienia pracodawcy o przyczynie i przewidzianym czasie trwania w pierwszym dniu nieobecności telefonicznie, jak najszybciej, nie później niż w dniu następnym osobiście, przez inne osoby lub listem poleconym. W tym przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego. W pozwanej spółce przyjętą zasadą było, iż pracownicy w przypadku niezdolności do pracy informowali prezesa o wystawionym zwolnieniu lekarskim telefonicznie lub e-mailowo, a następnie dosyłało dokument zwolnienia za pomocą poczty lub dostarczano przy pomocy innej osoby. Zdarzało się, iż zwolnienia lekarskie dochodziły do pracodawcy z opóźnieniem. Nie wyciągano żadnych konsekwencji wobec pracowników, których zwolnienia dotarły do pracodawcy z opóźnieniem.

W pierwszym dniu nieobecności w pracy powódka o godzinie 8:03 wysłała do prezesa spółki wiadomość SMS, w której poinformowała go, iż jej stan zdrowia nic pozwala na świadczenie pracy w tym dniu. Stwierdziła, iż po wizycie u lekarza przekaze pracodawcy dalsze informacje. Pracodawca odczytał wiadomość od powódki i poprosił ją o ustalenie z K. M. (1) fakturowania i dostaw. O godzinie 13:23 powódka poinformowała pozwanego, że wystawiono jej zwolnienie lekarskie do 7 lutego 2018 r., na co pracodawca odpisał jej, że „jakoś muszą sobie poradzić z fakturowaniem do 7”. Zwolnienie lekarskie za ten okres (1-7 lutego 2018 r.) powódka wysłała pocztą w dniu 6 lutego 2018 r., pracodawca odebrał je 13 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy skonstatował, że w dniu 1 lutego 2018 roku do pracy nie stawili się także K. M. (2), informując pracodawcę, iż nie będzie go do środy 7 lutego. Przez pierwszy tydzień nieobecności powódki w pracy w spółce nic nie robiono, oczekując na jej powrót ze zwolnienia oraz powrót drugiego doświadczonego pracownika. Nie poszukiwano zastępstwa za powódkę, nie podejmowano również żadnych działań mających na celu wdrożenie K. M. do pracy w zakresie działalności prowadzonej przez spółkę. Liczono na powrót powódki ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 6 lutego 2018 roku pracodawca za pomocą wiadomości SMS poprosił powódkę o skontaktowanie się z nim. W dniu 8 lutego 2018 roku powódka poinformowała pracodawcę, iż jej zwolnienie lekarskie będzie trwało do 21 lutego. Zwolnienie lekarskie za okres od 8 do 21 lutego 2018 roku powódka wysłała pracodawcy listem poleconym w dniu 12 lutego 2018 roku. Pracodawca odebrał list w dniu 19 lutego 2018 roku.

W wiadomości tekstowej z dnia 8 lutego 2018 roku pracodawca zwrócił się do powódki z prośbą o przekazanie spraw w toku, obowiązków i przygotowanie zestawienia prac niezakończonych K. M. (1). Powódka stwierdziła, iż w czasie zwolnienia lekarskiego jest zwolniona z obowiązku pracy i wykonywania innych czynności mających związek z pracą. Poinformowała jednocześnie pracodawcę, iż wszystkie niezbędne dokumenty znajdują się w ogólnodostępnym miejscu w firmie. Pracodawca poinformował powódkę, iż nie oczekuje od niej świadczenia pracy, prosi o podanie, w którym miejscu znajdują się dokumenty w postaci faktury zakupu odprawianych drzwi W. oraz dokumenty z inwentaryzacji. Wskazano, iż brak tych dokumentów uniemożliwia odbiór drzwi z portu, co wiąże się z ponoszeniem przez spółkę dodatkowych kosztów w wysokości 250 euro za dobę.

Po tygodniu nieobecności powódki w pracy okazało się, iż nikt w firmie nie wie jak postępować z towarem. Po około 2,5 tygodnia od momentu niezjawienia się powódki w pracy nowy pracownik przeszukując szafę znalazł w niej instrukcję postępowania z towarem i można było wznowić dostawy.

Sąd Rejonowy ustalił także, że zarząd pozwanej spółki nie znał oprogramowania na którym pracowali pracownicy spółki. Członkowie zarządu nie byli w stanie osobiście poprowadzić bieżących spraw związanych z pracą pozwanej spółki zajmującej się handlem towarami. Nowy pracownik, działając od połowy lutego 2018 roku, sam zajął się kwestią sprzedaży. Po dwóch tygodniach pracy sprzedaż osiągnęła wyższy wskaźnik niż w styczniu 2018 roku

W dniu 8 lutego 2018 roku pracodawca odebrał powódce dostęp do imiennej skrzynki e-mailowej. Z uwagi na przedłużającą się nieobecność powódki świadcząca na rzecz spółki usługi outsourcingu IT M. P. został poproszony o udzielenie dostępu do imiennej skrzynki pocztowej powódki. Po uzyskaniu dostępu do imiennej skrzynki pocztowej powódki nowy pracownik usiłował odnaleźć na niej konkretną wiadomość dotyczącą transakcji z kontrahentem z C., jednakże wiadomości tej nie było w skrzynce powódki. Po przeszukaniu szafy pracownik jakiś czas później odnalazł w niej segregator z dokumentacją dotyczącą klienta chińskiego.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że w okresie od 31 stycznia 2018 roku do 3 lutego 2018 roku z firmowej elektronicznej skrzynki pocztowej o adresie (...) usunięto łącznie 10.396 wiadomości elektronicznych, w tym 1983 wiadomości w dniu 31 stycznia 2018 roku, 71 wiadomości w dniu 1 lutego 2018 roku oraz (...) wiadomości w dniu 2 lutego 2018 roku. W tym okresie powódka usuwała ze swojej skrzynki pocztowej wiadomości archiwalne, zdjęcia z wysyłek, zdjęcia drzwi kontenerów, drzwi chińskich, czyste listy przewozowe, skany różnych załączników. Wszystkie usunięte przez nią dokumenty były w formacie (...). Niektóre z tych dokumentów były wydrukowane i znajdowały się w segregatorach w biurze, w księgowości, na serwerze firmy i w systemie RP.

W dniu 13 lutego 2018 r. M. P. przywrócił obraz imiennej skrzynki e-mail powódki z backupu do stanu z dnia 31 stycznia 2018 r. z backupem przyrostowym do dnia 7 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy stwierdził także, że po przywróceniu danych spółka nie skorzystała z nich w swojej bieżącej działalności. Za usługę przywrócenia danych i generowania logów systemowych pozwany zapłacił 3.667,70 zł.

W dniu 16 lutego 2018 roku powódce doręczono datowane na dzień 14 lutego 2018 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbałości o mienie zakładu pracy oraz lojalności wobec pracodawcy polegającego na:

1. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od dnia 1 lutego do dnia dzisiejszego;
2. braku jakiegokolwiek kontaktu z pracodawcą w okresie rzekomego zwolnienia lekarskiego pomimo próśb ze strony pracodawcy o przekazanie mu niezbędnych informacji o bieżących działaniach w spółce, przekazanie spraw w toku i obowiązków, a także zestawienia prac niezakończonych, przekazanie dostaw i fakturowania i udzielenia informacji o fakturze zakupowej co spowodowało zablokowanie działań w spółce;
3. niewskazaniu miejsca przechowywania istotnej dokumentacji Spółki, tj. teczki inwentaryzacyjnej z inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 15 stycznia 2018 roku oraz segregatorów z dokumentacją od Chińskich dostawców, które nagle „zniknęły” z miejsca normalnego ich przechowywania - co sparaliżowało działanie spółki i naraziło ją na dodatkowe koszty;
4. niszczeniu, usuwaniu danych firmy - danych elektronicznych znajdujących się na firmowym adresie e-mailowym (...) i (...) w czasie rzekomej choroby;
5. nieprzedłożeniu pracodawcy pisemnego zwolnienia lekarskiego w terminie 7 dni od dnia choroby, tj. od dnia 1 lutego 2018 roku do dnia dzisiejszego, co uniemożliwiło zweryfikowanie i ocenę rzeczywistego stanu zdrowia powódki.

Sąd Rejonowy oparł się na całym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym - odmawiając jedynie wiary zeznaniom świadka K. M. w niewielkiej części, a także oddalił wniosek strony pozwanej o wystąpienie do właściwej jednostki Policji celem ustalenia danych osobowych oraz adresu zamieszkania osoby posługującej się wskazanymi przez stronę wewnętrznymi adresami IP z uwagi na to, że został zgłoszony na okoliczności niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było zasadne niemalże w całości (oddaleniu podlegało jedynie w niewielkim zakresie odsetek).

Sąd Rejonowy podkreślił, że podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie, natomiast w drodze wyjątku dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 52 k.p. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega Sądowi. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana spółka rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § pkt. 1 kp zachowała warunki formalne: zostało dokonane w formie pisemnej, pracodawca podjął decyzję przed upływem miesiąca od uzyskania wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy, powódka została pouczona o prawie odwołania się do sądu, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 §3-5 k.p.) Sąd ten stwierdził, iż w niniejszej sprawie nie zaistniały przesłanki warunkujące uznanie dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy za uzasadnione.

Oceniając przedłożone powódce oświadczenie Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż od dnia 1 lutego 2018 roku powódka nieprzerwanie była niezdolna do pracy z powodu choroby, na co przedstawiono dowody w postaci zwolnień lekarskich powódki. W dniu sporządzenia pisma o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pracodawca dysponował dokumentem w postaci zwolnienia lekarskiego powódki za okres od 1 do 7 lutego 2018 roku. W sprawie nie znalazł również potwierdzenia zarzut nieprzedłożenia pracodawcy pisemnego zwolnienia lekarskiego w terminie 7 dni od dnia choroby, tj. od dnia 1 lutego 2018 roku do dnia sporządzenia pisma rozwiązującego umowę o pracę, co uniemożliwiło zweryfikowanie i ocenę rzeczywistego stanu zdrowia powódki. Zgodnie z przepisem art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2016 r. (a

to wobec treści art. 23 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw), zaświadczenie lekarskie ubezpieczony był obowiązany dostarczyć nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania płatnikowi zasiłków, z uwzględnieniem ust. 2. Sąd Rejonowy nie zgodził się z poglądem strony pozwanej, iż przy ustalaniu, czy pracownik dochował 7-dniowego terminu na przedłożenie pracodawcy zwolnienia lekarskiego istotna jest data doręczenia przesyłki jej adresatowi, nie zaś data nadania przesyłki pocztowej.

Jako nieprawdziwą sąd meriti ocenił także wskazana przez pracodawcę przyczynę rozwiązania umowy w postaci braku jakiegokolwiek kontaktu z pracodawcą w okresie rzekomego zwolnienia lekarskiego, mimo próśb ze strony pracodawcy o przekazanie mu niezbędnych informacji o bieżących działaniach w spółce, przekazanie spraw w toku i obowiązków, a także zestawienia prac niezakończonych, przekazanie dostaw i fakturowania i udzielenia informacji o fakturze zakupowej, co spowodowało zablokowanie działań w spółce, a także związana z nią przyczyna polegająca na niewskazaniu miejsca przechowywania istotnej dokumentacji Spółki, tj. teczki inwentaryzacyjnej z inwentaryzacji przeprowadzonej w dniu 15 stycznia 2018 roku oraz segregatorów z dokumentacją od Chińskich dostawców, które nagle „zniknęły” z miejsc normalnego ich przechowywania - co sparaliżowało działanie spółki i naraziło ją na dodatkowe koszty.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że powódka każdorazowo informowała pracodawcę o wystawieniu kolejnego zwolnienia lekarskiego za pomocą wiadomości SMS i ze zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że jest to zwyczajowy sposób informowania o nieobecności u pozwanego.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd strony powodowej, że w okresie orzeczonej niezdolności do pracy powódka nie miała obowiązku ustosunkowania się do pism pozwanego i jego poleceń dotyczących wspierania pracodawcy w szukaniu dokumentów, których całość znajdowała się w siedzibie spółki (liczącej dwa pomieszczenia o nieznacznej wielkości) a także sporządzania zestawień prac niezakończonych w celu powierzenia swoich dotychczasowych obowiązków innej osobie. Powódka wyraźnie poinformowała pracodawcę, iż wszelka dokumentacja znajduje się w ogólnodostępnym miejscu w firmie. Mając na względzie, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż dokumentację powódka gromadziła w dwóch szafach, w opisanych segregatorach oraz jednej otwartej kasetce na dokumenty, o czym wiedzieli pozostali pracownicy firmy, takie ogólne wskazanie przez nią miejsca położenia dokumentów należy uznać za wystarczające. Ponadto sąd podniósł, że z zebranego materiału dowodowego wynikało, iż w pierwszym tygodniu nieobecności zarówno powódki jak i drugiego doświadczonego pracownika w pracy w spółce nie podjęto żadnych działań mających na celu kontynuowanie działalności, dokonanie analizy rozpoczętych zamówień itp., albowiem pracodawca liczył na powrót pracowników do pracy po upływie tygodnia. Sąd meriti podkreślił, że to na pracodawcy ciążył obowiązek zapewnienia ciągłości pracy na wypadek nieobecności pracowników i nie może przerzucać tego ciężaru na powódkę.

Sąd pierwszej instancji uznał za jedynie częściowo prawdziwą przyczynę wskazaną przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę uszczerbek, usuwanie danych firmy - danych elektronicznych znajdujących się na firmowym adresie e-mailowym (...) i (...) w czasie choroby. Powyższa przyczyna prawdziwa jest tylko częściowo, albowiem z zebranego materiału dowodowego wynika, iż dane zostały usunięte wyłącznie z jednej z podanych przez pracodawcę skrzynek pocztowych o adresie (...)

Sąd ten wskazał, że w toku postępowania ustalono, iż w okresie od 31 stycznia 2018 roku do 3 lutego 2018 roku z firmowej elektronicznej skrzynki pocztowej o adresie (...) usunięto łącznie 10.396 wiadomości elektronicznych, w tym 1983 wiadomości w dniu 31 stycznia 2018 roku, 71 wiadomości w dniu 1 lutego 2018 roku oraz (...) wiadomości w dniu 2 lutego 2018 roku. Powódka przyznała przy tym, iż w podanym wyżej okresie usuwała ze swojej skrzynki pocztowej wiadomości archiwalne, zdjęcia z wysyłek, zdjęcia drzwi kontenerów, drzwi chińskich, czyste listy przewozowe, skany różnych załączników.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazana wyżej przyczyna rozwiązania umowy, nie uzasadniała jednak rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bowiem opisanego wyżej zachowania powódki nie

można traktować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy podkreślił, że podając jako przyczynę rozwiązania umowy usunięcie danych ze skrzynki pocztowej pracodawca wyjaśnił jednocześnie, iż usuwając powyższe dane stanowiące własność spółki powódka naraziła ją na poważne problemy, albowiem na skrzynce email powódki znajdowała się kluczowa dla działalności spółki korespondencja e-mail z dostawcami spółki z C. Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził zarzutów pozwanej dotyczących usunięcia przez powódkę istotnych dokumentów. W ocenie Sądu nie ma przy tym znaczenia ilość usuniętych przez powódkę wiadomości. Kluczowym było ustalenie bowiem, czy powódka usunęła wiadomości istotne, których brak mógłby narazić spółkę na powstanie szkody. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany nie wykazał, że powódka usunęła jakieś ważne informacje, narażając ją tym samym na powstanie szkody.

Wobec tego Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 56 §1 k.p., mając na uwadze, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5.000 zł brutto.

Od wyroku sądu pierwszej instancji apelację wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości. Skarżący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie tj. naruszenie art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez dowolną ocenę dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w sprawie, w szczególności poprzez:

a. błędne przyjęcie przez sąd I instancji, że działania powódki w postaci usunięcia około połowy zawartości skrzynki mailowej tj. ponad 10.000 wiadomości o objętości ok. 8GB, stanowiących własność spółki, nie było nacechowane umyślnością, w sytuacji gdy powódka przyznała, że celowo usunęła wiadomości, okolicznością, która nie wymaga dowodu albowiem znaną jest każdemu użytkownikowi poczty elektronicznej jest, iż dla usunięcia 10.000 wiadomości z poczty elektronicznej powódka musiała poświęcić kilka godzin, a działanie to musiało nosić znamiona działania celowego, mającego zaszkodzić spółce oraz zmierzać miało do zatarcia śladów działalności swojej lub innych osób,

b. pominięciu, iż działanie powódki miało miejsce w dniu następnym, tym jak Spółka wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę Pani A. D. Handlowego w związku między innymi ze stwierdzeniem, iż pobierała ona z rachunku bankowego spółki przez okres ostatnich 6 miesięcy środków pieniężnych w łącznej kwocie 479.662,68 zł, a działanie powódki zostało ocenione jako próba zacierania śladów po w /w działalności;

c. pominięciu, iż działanie powódki zaistniało w okresie, gdy w grudniu 2017 r. z uwagi na stwierdzone przez udziałowców „wyprowadzenie” ze spółki kwoty ok. 1,5 miliona złotych doszło do zmiany zarządu spółki i złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa;

d. błędnym pominięciu, iż spółka za odzyskanie danych z poczty musiała zapłacić kwotę 3.670,70 zł, którego to wydatku by nie poniosła, gdyby dane te nie były istotne dla spółki;

e. przyjęcie, że zachowanie powódki nie doprowadziło do dezorganizacji pracy w spółce, w sytuacji gdy jak zeznała strona G. O., po odejściu na zwolnienie powódki oraz K. M. (2) - „firma w sensie biurowym przestała działać”, co jednoznacznie świadczy o tym, że niespodziewana nieobecność powódki w spółce negatywnie wpłynęła na płynność pracy oraz realizację zamówień;

f. błędne ustalenie, iż powódka usunęła ze skrzynki mailowej wyłącznie wiadomości nieistotne i archiwalne w sytuacji gdy powódka usunęła ze skrzynki (jak sama zeznała) bieżącą korespondencję, w tym dokumenty dotyczące transportu towarów z C., których brak uniemożliwił terminowy odbiór kontenera z G. i spowodował konieczność zapłaty kar umownych;

g. błędne przyjęcie przez sąd I instancji, że działania powódki w postaci usunięcia około połowy zawartości skrzynki mailowej nie były nacechowane złą wolą, w sytuacji gdy nie może budzić wątpliwości, iż powódka liczyła się z tym,

że samowolne usunięcie ponad 10 tysięcy wiadomości elektronicznych, będących własnością pozwanej spółki, w tym korespondencji bieżącej, wywrze negatywny wpływ na funkcjonowanie spółki;

h. wyprowadzenie z zeznań G. O., niewynikającego z nich wniosku, że po przywróceniu e-maili wykasowanych przez powódkę spółka nie korzystała z nich w swojej bieżącej działalności;

i. nieuzasadnione uznanie, że spółka nie poniosła szkody, na skutek działań powódki, gdy tymczasem, spółka zapłaciła za ich odzyskanie, a świadek K. M. (1) zeznał, że spółka musiała zapłacić duże kary finansowe za towary przetrzymane w porcie, których odbiór był niemożliwy, ponieważ powódka nie przekazała dokumentów niezbędnych do odbioru tego towaru;

j. błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że dokumenty z inwentaryzacji zostały odnalezione, w sytuacji, gdy do dnia dzisiejszego nie zostały odnalezione, zaś za przeprowadzenie inwentaryzacji oraz zwrot pełnej dokumentacji sporządzonej na jej podstawie odpowiedzialna była powódka;

2. naruszenie art. 227 k.p.c.:

a. poprzez uznanie, że okolicznością nieistotną w sprawie jest fakt, że w przededniu pójścia przez powódkę na zwolnienie lekarskie nie sygnalizowała ona żadnych problemów zdrowotnych, zaś dzień wcześniej wypowiedzenie wręczono innej pracownicy, której postawiono zarzut wyprowadzenia ze spółki znaczącej kwoty pieniędzy i w stosunku do której również toczy się postępowanie sądowe;

b. poprzez uznanie, że okolicznością nieistotną w sprawie jest fakt, że inny pracownik pozwanej spółki - K. M. (2), również nie zjawił się w pracy w dniu 1 lutego 2018 r., co w świetle wcześniejszych wydarzeń związanych z wyprowadzeniem pieniędzy oraz negatywną atmosferą w pracy rodzi uzasadnione wątpliwości co do rzeczywistej przyczyny pójścia przez powódkę na zwolnienie lekarskie;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a. art. 52 §1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji bezpodstawne przyjęcie, iż w niniejszej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy wszystkie wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, w tym w szczególności powódka umyślnie kasowała dane elektroniczne spółki w tym korespondencję mailową z kontrahentami spółki, czym naraziła spółkę na przestoje w realizacji zamówień, a w konsekwencji na kary umowne za niezrealizowanie zleceń w terminie;

b. art. 52 §1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że niedopełnienie obowiązku w postaci zwrotu do spółki dokumentacji z inwentaryzacji przeprowadzonej w styczniu 2018 r. nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego, w sytuacji, gdy powódka od kilku lat odpowiadała za przygotowanie dokumentacji inwentaryzacyjnej, a także była odpowiedzialna za zwrot sporządzonej na jej podstawie dokumentacji;

c. art. 52 §1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że dla naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymagane jest wystąpienie szkody po stronie pracodawcy, w sytuacji gdy w świetle orzecznictwa wystarczające jest zaledwie zagrożenie naruszenia interesów pracodawcy;

d. art. 100 §4 k.p. poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie oraz przyjęcie, że powódka nie miała obowiązku ustosunkowania się do pism pozwanego i jego poleceń dotyczących wspierania pracodawcy w szukaniu dokumentów w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, w sytuacji gdy świadek G. O. zeznał, że powódka była jedyną osobą znającą loginy i hasła dostępów do poszczególnych programów obsługujących sprzedaż, zignorowanie próśb pracodawcy o przekazanie jakichkolwiek informacji świadczy o tym, że powódka nie wyrażała dbałości o dobro zakładu pracy ani ochronę jego mienia, skoro wiedziała, że jej bezczynność sparaliżuje pracę spółki,

e. art. 100 § 4 k.p poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że samowolne usunięcie ponad 10 tysięcy maili nie naruszało zasady dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia.

Mając na uwadze postawione zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki poniesionych kosztów postępowania za obie instancje, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł także, że sąd I instancji w sposób nieuprawniony dał wiarę zeznaniom powódki, że usuwała ona tylko nieistotne wiadomości mailowe.

Pismem procesowym wniesionym w dniu 12 grudnia 2019 r. skarżący uzupełnił swoją apelację i wskazał, że Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie dokonał ustaleń stojących w oczywistej sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Owey sprzeczności skarżący upatruje w :

- przyjęciu, że nieobecność A. K. nie doprowadziło do dezorganizacji pracy,
- przyjęciu, że usuwane wiadomości przez powódkę były wyłącznie archiwalnymi.

Ponadto apelujący kwestionuje ocenę zachowania powódki dokonaną przez sąd I instancji a więc, że usunięcie maili stanowiło zniszczenie mienia pracodawcy i bez znaczenia jest tutaj istotność zniszczonej korespondencji. Zarzuca także, że sąd orzekający bezpodstawnie przyjął, że do możliwości zastosowania art. 52 k.p. niezbędne jest zaistnienie po stronie pracodawcy szkody. Skarżący zakwestionował także ustalenie, że dokumentacja sporządzona podczas inwentaryzacji została odnaleziona.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na swoją rzecz poniesionych kosztów postępowania apelacyjnego. W jej ocenie postawione przez skarżącą zarzuty są bezzasadne. Zarzuty naruszenia art. 233 §1 k.p.c. stanowią jedynie wyraz dezaprobaty skarżącej dla ustalonego przez sąd pierwszej instancji stanu faktycznego, natomiast skarżąca nie zdołała, w ocenie powódki, wykazać aby sąd ten przekroczył granice swobodnej oceny materiału dowodowego. Ponadto w ocenie powódki podniesione zarzuty obrały prawa materialnego pozostają tożsame z zarzutami naruszenia przepisów postępowania i są całkowicie bezzasadne.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 marca 2020 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowisko, przy czym apelujący sprecyzował, że punkt 2 wyroku nie jest objęty apelacją.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

apelacja była bezzasadna i jako taka nie zasługiwała na uwzględnienie.

Na wstępie należy zaznaczyć, że Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji strony nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, których występowanie Sąd ten oceniać musi z urzędu gdyż są podstawą rozstrzygnięcia i dotyczą istoty sporu. Wiążącymi dla Sądu II instancji są natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, które zostały wyartykułowane w apelacji, przy czym w granicach zaskarżenia sąd ten bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07).

Nie znajdując w niniejszej sprawie okoliczności, które Sąd Okręgowy byłby zobowiązany wziąć pod uwagę z urzędu należało ocenić zarzuty podniesione przez apelującego. W apelacji postawione zostały zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego. Prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r. II CKN 60/97).



Zgodnie z art. 233 k.p.c., Sąd powinien oceniać wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. W myśl powołanego przepisu art. 233 § 1 k.p.c. ustawy Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. 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 to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Jeżeli natomiast z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena ta nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Zarzut obraży art. 233 § 1 k.p.c. nie może bowiem polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej oceny materiału dowodowego, chociażby wersja przedstawione przez skarżącego była równie prawdopodobna jak ta, którą przyjęto za udowodnioną (por. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 listopada 2019 r., sygn. akt III AUa 22/19).

Sąd Rejonowy dokonał w niniejszej sprawie trafnych ustaleń faktycznych, a podnoszone przez skarżącą zarzuty sprowadzają się wyłącznie do zaprezentowania własnej, korzystnej oceny materiału dowodowego lub też pominięcia okoliczności, które nie zostały udowodnione. Przypomnieć należy bowiem, że ciężar wykazania prawdziwości powyższych stwierdzeń, stosownie do treści art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. spoczywa na pracodawcy - pozwanym (por. wyrok SN z dnia 24 października 2018 r. w sprawie II PK 188/17). Z art. 6 k.c. płynie generalny wniosek, że strona może skorzystać ze swoich praw podmiotowych, o ile jest w stanie przekonać co do faktów, z których wyprowadza korzystne dla siebie twierdzenia. Sąd powinien więc przyjąć za prawdziwe fakty udowodnione przez stronę obciążoną dowodem i pominąć te, których nie wykazała w sposób przekonujący. Uwzględnić przy tym należy, iż sąd musi rozstrzygać merytorycznie także wówczas, gdy postępowanie dowodowe nie przyniosło efektu; sąd powinien rozstrzygnąć na niekorzyść osoby, która opierała swe twierdzenia na faktach nieudowodnionych (por. wyrok SA w Katowicach z dnia 30 sierpnia 2018 r. w sprawie I ACa 72/18, postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie II UK 298/17).

Przystępując do oceny podniesionych przez skarżącą zarzutów naruszenia prawa procesowego zaznaczyć należy, że zarzuty apelacyjne, pomimo ich rozdzielenia na te odnoszące się do naruszenia prawa materialnego i prawa procesowego, to ich wzajemne zakresy się przenikają, a w zarzutach dotyczących naruszenia prawa procesowego znajdują się także takie odnoszące się do niewłaściwej wykładni przepisów prawa materialnego i przez to Sąd Okręgowy odniesie się do nich w dalszej części swojego uzasadnienia.

Skarżący zarzuca, że sąd orzekający nie uwzględnił innych okoliczności związanych z sytuacją w spółce i okolicznościami zwolnienia A. J. (2) albo, że zostały przez ten sąd uznane za nieistotne. Sąd Okręgowy zaznacza, że złożony wraz z apelacją odpis wyroku w sprawie X P 139/18 wraz z uzasadnieniem jako dowód spóźniony nie może być przedmiotem oceny przez sąd odwoławczy, ponieważ strona mogła powołać go przed sądem pierwszej instancji (art. 381 k.p.c.). Sąd Rejonowy ustalił w tym zakresie stan faktyczny na jaki pozwalał mu materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie - w tym to, że A. J. (2) została również zwolniona przez pracodawcę, a także to, że następnego dnia (1 lutego) zarówno powódka jak i drugi doświadczony pracownik zachorowali i nie zjawili się w pracy, jak również zmiany w zarządzie oraz podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę spółki. Niezrozumiałe dla sądu odwoławczego wskazanie jako zarzutu art. 227 k.p.c., gdy w istocie skarżący dąży do podważenia zasadności korzystania przez powódkę ze zwolnienia chorobowego w tym okresie. Okoliczności powoływane przez skarżącą są jednak nieprzekonujące i nie zdołały podważyć ustaleń faktycznych, jakich w tym przedmiocie dokonał sąd pierwszej instancji, który nie zakwestionował tego, że przyczyną nieobecności powódki była choroba. Pozwana spółka nie podjęła żadnych działań w celu weryfikacji zasadności zwolnienia lekarskiego, jakie otrzymała od powódki, czy to w procedurze administracyjnej przez Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, czy to w toku niniejszego postępowania. Brak jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej w tym przedmiocie powoduje, że chociaż faktycznie mogą istnieć wątpliwości co

do choroby powódki w tymże okresie, jednakże wobec nieudowodnienia tych okoliczności przez stronę je powołującą, powoduje negatywne dla niej skutki zaniechania ciężarowi dowodu. W konsekwencji wnioski, do jakich doszedł Sąd Rejonowy są prawidłowe, a skarżący nie zdołał wykazać, aby sąd pierwszej instancji naruszył zasady logiki czy też zasady doświadczenia życiowego.

Niezrozumiałym dla sądu odwoławczego pozostaje zarzut zmierzający do wykazania, że nieobecność powódki w spółce doprowadziła do dezorganizacji. Sąd Rejonowy prawidłowo i obszernie ustalił, jak wyglądała praca w spółce od 1 lutego 2018 r., a więc począwszy od pierwszego dnia nieobecności powódki. Sąd pierwszej instancji w szczególności ustalił, że ani zarząd ani nowy pracownik nie znali systemów spółki, nie potrafili obsługiwać fakturowania, nie znali sposobu przechowywania dokumentacji. A więc sąd prawidłowo ustalił, że doszło do dezorganizacji pracy w zakładzie pozwanego, jednakże w dalszej części uzasadnienia doszedł do wniosku, że chaos do jakiego doszło nie wynika z winy powódki, a wyłącznie niezapewnieniu przez pozwanego należytej organizacji zakładu pracy, która musi uwzględniać nieobecności pracowników, które czasami mogą być długotrwałe.

W kolejnym zarzucie apelująca eksponuje zasadniczo dwa aspekty: błędne przyjęcie, że powódka usuwała wyłącznie nieistotne informacje oraz konieczność zapłaty kar umownych na wypadek nieterminowego odebrania kontenera. Skarżąca ma rację o tyle, że powódka usuwała różne maile, w tym takie, które nie są archiwalne w potocznym tego słowa znaczeniu. Jednakże sąd pierwszej instancji wskazując, że usuwała ona informacje archiwalne nie wykluczył tego, aby były usuwane też informacje innego rodzaju i podał przykłady takich informacji (jak listy spedycyjne). Sąd Rejonowy ustalił, na podstawie zeznań powódki, iż te maile, które zostały przez nią usunięte, znajdowały się także w innych miejscach - na skrzynkach ogólnych, wydrukowane, w systemie księgowym, czy też na serwerze. A zatem nie było to bezpowrotne usunięcie danych i możliwy był dostęp do nich w inny sposób. Apelująca nie wykazała, w żaden sposób, aby pośród usuniętych maili znajdował się jakikolwiek, który był dla niej istotny i wiązał się z potencjalnym narażeniem na straty. Sąd Rejonowy nie uchybił zasadom swobodnej oceny dowodów przez nieprzyjęcie, że brak terminowego odbioru kontenera wiązał się z koniecznością zapłaty kary umownej. Apelująca w żaden sposób nie wykazała tych okoliczności, inaczej niż zeznaniami świadka K. M. (1), który nie był w stanie podać żadnych szczegółów związanych z zapłatą kary umownej. Nie przedłożono żadnych dowodów z dokumentów na tą okoliczność. Nawet przesłuchiwany w niniejszej sprawie członek zarządu nie był pewien, czy doszło do naliczenia kary, ani za jaki okres. Wobec powyższego podnoszenie takich okoliczności na etapie postępowania odwoławczego, niepoparte żadnymi dowodami, nie zasługuje na uwzględnienie.

Dalej skarżąca twierdzi, że nieuprawnionymi było wyprowadzenie z materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań G. O. wniosku, iż spółka nie skorzystała z odzyskanych danych informatycznych. Sąd Rejonowy faktycznie nie odniósł się to tej części zeznań, na którą wskazuje skarżąca - jednak pozostawało to bez wpływu na dokonaną przez sąd ocenę materiału dowodowego. G. O. zeznał, że odzyskane maile były następnie przeszukane pod kątem konkretnej wiadomości, której tam nie znaleziono. Później także kilkakrotnie sprawdzano w nich pewne informacje. Jednak skarżąca nie zwraca uwagi na to, że świadek nie potrafił podać choćby jednej informacji, która była dla spółki bardzo ważna i niezbędna w okresie zwolnienia lekarskiego powódki. Słuchany w charakterze strony postępowania G. O. także podał, że nikt nie przejrzał całej zawartości tej skrzynki, tylko była wykorzystywana w miarę potrzeby na bieżąco. Jednakże zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał żadnych podstaw do przyjęcia, aby powódka usunęła maile, które były niezbędne dla działalności spółki i jej zagrażały. W toku całego postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji, a także postępowania apelacyjnego nie załączyła choćby jednego wydruku maila, który był dla niej ważny, a został skasowany przez powódkę. Pozwana nie poparła w żaden sposób swoich twierdzeń, a powołani przez nią świadkowie nie byli w stanie w przekonujący sposób wskazać przykładów takich wiadomości. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił także, że ważne informacje (maile) były przez powódkę drukowane, a także przechowywane w innych miejscach. Pozwana nawet nie podjęła inicjatywy dowodowej w celu wykazania, że twierdzenia te są fałszywe - ograniczając się wyłącznie do stwierdzeń, że nie umieli tych informacji znaleźć. Podkreślić należy, że nie było rolą powódki dbanie o to, aby zarządzający spółką posiadali wiedzę o tym, gdzie konkretne dokumenty są przechowywane. Zwłaszcza, że jak wynika z materiału dowodowego nie byli tym zainteresowani do momentu, w którym nieobecność w pracy powódki przekroczyła 1 tydzień. Wskazuje to, jak słusznie stwierdził Sąd Rejonowy, na braki organizacyjne

po stronie pracodawcy za które brak jest jakichkolwiek podstaw do obciążania powódki. Finalnie jednak pewne dokumenty odnalazły się w formie papierowej i z nich skorzystano, albo też uzyskano kopię faktury od kontrahenta. Wobec czego skonstatowanie przez sąd pierwszej instancji, iż pozwana nie skorzystała z odzyskanych danych - w tym sensie, że nie uzyskała z nich żadnych użytecznych informacji w bieżącej działalności - jest prawidłowe.

Skarżąca podnosi, że sąd pierwszej instancji w niewłaściwy sposób ocenił materiał dowodowy i wyprowadził z tego wniosek, że pozwana nie poniosła żadnej szkody. Zaznaczyć należy, że pojęcie szkody jest pojęciem prawnym i wobec tego, że Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo, że pozwana zapłaciła za usługę odzyskiwania danych kwotę 3.667,70 zł niezrozumiałym pozostaje dla sądu odwoławczego zarzut obrazy prawa procesowego przez sąd pierwszej instancji. Natomiast całkowicie bezzasadne są zarzuty zmierzające do wykazania, że spółka musiała zapłacić duże kary finansowe za przetrzymanie towarów w portach. Sąd Okręgowy już wcześniej podkreślił, że pozwana nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie, a zeznania świadków były na tyle ogólne i nieprecyzyjne, że sąd pierwszej instancji był uprawniony do nieuwzględnienia ich i uznaniu, że pozwana tej okoliczności nie udowodniła. Choć sąd pierwszej instancji uchylił się od oceny materiału dowodowego w tym zakresie, to sąd drugiej instancji jest sądem merytorycznym i jest uprawniony do uzupełnienia oceny materiału dowodowego w niezbędnym zakresie. Dla Sądu Okręgowego zeznania świadka K. M. (1), w zakresie w jakim twierdził, o zapłacie dużych kar umownych przez spółkę były niewiarygodne. W tamtym okresie czasu, kiedy miało dojść do zapłaty kar umownych, był on nowym pracownikiem, dlatego jeśli faktycznie miałyby dojść do takiego zdarzenia to w ocenie Sądu Okręgowego powinien lepiej zapamiętać takie wydarzenia, jako nowe, nietypowe. Jego zeznania pozostają jednak bardzo ogólne i nie potrafił podać żadnych konkretnych faktów w tym przedmiocie. Ponadto co najistotniejsze z zeznań G. O., który był członkiem zarządu, wcale nie wynika, aby rzeczywiście doszło do dużych opóźnień w odbiorze towaru, bowiem udało się uzyskać kopię faktury i odebrać towary. Nie był on przekonany czy doszło do naliczenia i zapłaty kar umownych, jednak nie wykluczył takiej możliwości. Dlatego mając na uwadze brak jakichkolwiek innych dowodów i powołane zeznania świadków, którzy sami nie są pewni faktów, co do których zeznają, brak ustaleń przez Sąd Rejonowy o tym, że spółka musiała zapłacić kary finansowe w związku z brakiem dostępu do dokumentów, za które odpowiadała powódka, było prawidłowe i nie uchybiało art. 233 §1 k.p.c.

W ostatnim zarzucie naruszenia prawa procesowego apelująca kwestionuje ustalenie przez Sąd Rejonowy tego, że dokumenty z inwentaryzacji zostały odnalezione. Zarzut ten jest zasadny o tyle, że faktycznie brak jest przekonujących dowodów na to, że dokumentacja z inwentaryzacji wykonanej w 2018 r. została odnaleziona. Jakkolwiek dokumentacja z inwentaryzacji nie znalazła się, o tyle nie była dla pracodawcy na tyle istotna, ponieważ nie zdecydowano się na jej powtórzenie. Apelujący również nie wskazał, jakie konkretnie dokumenty, które zostały sporządzone przy okazji inwentaryzacji były dla niego istotne i narażały go na szkodę. Pozostaje to jednak bez wpływu na treść rozstrzygnięcia sądu, ponieważ przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką nie było zgubienie przez nią dokumentacji z inwentaryzacji (za co teoretycznie można przypisać jej odpowiedzialność i winę - w razie udowodnienia tych okoliczności), a brak współdziałania z pracodawcą w poszukiwaniu tych dokumentów. Spór co do tych okoliczności między stronami ma w zasadzie charakter prawny bo sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, powódka miała obowiązek pozostawać w stałym kontakcie z pracodawcą i wykonywać jego polecenia. Stan faktyczny w tym zakresie pomiędzy stronami nie był sporny.

Mając na uwadze powyższe rozważania i niewielkie uzupełnienia w zakresie oceny materiału dowodowego, Sąd Okręgowy podziela pozostałą ocenę materiału dowodowego i ustalenia poczynione przez sąd pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Dokonując w tym miejscu oceny podniesionych przez skarżącą zarzutów dotyczących obrazy prawa materialnego wskazać należy, że zarzuty te dotyczą w zasadzie niewłaściwej oceny przez Sąd Rejonowy dwóch przyczyn wskazanych, jako podstawa do rozwiązania z powódką umowy o pracę z jej winy. Pozwany nie zarzuca, aby w zakresie pozostałych przyczyn zostały one błędnie ocenione przez sąd pierwszej instancji, a Sąd Okręgowy nie znajduje żadnych podstaw do kwestionowania wywodów tegoż sądu.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 52 §1 k.p. rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia dopuszczalne jest w trzech przypadkach:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Powódce zarzucono popełnienie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W doktrynie i orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że w 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. Niespełnienie którejkolwiek z przesłanek oznacza, że nie istniały podstawy do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem na podstawie tego przepisu. Przyjmuje się, że rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego, sygn. akt I PK 156/14). Podnieść należy także, że o stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego, sygn. akt II PK 35/13).

Skarżąca upatruje, iż niezwrócenie dokumentacji z inwentaryzacji stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i kwestionuje ocenę sądu pierwszej instancji w tym zakresie. Tymczasem pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zarzucił jej brak współdziałania w poszukiwaniu dokumentacji z inwentaryzacji, a nie celowe niezwrócenie. Przypomnieć należy, że postępowanie przed sądem pracy toczy się wyłącznie w ramach podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy i nie jest dopuszczalne powoływanie nowych przyczyn w toku postępowania sądowego. W ocenie Sądu Okręgowego stawiany rozstrzygnięciu sądu pierwszej instancji zarzut, sprowadza się do tego, że nie uwzględnił on innej okoliczności, która nie została wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie sposób przyjąć, że brak współdziałania w poszukiwaniu dokumentów jest równoznaczny z ich niezwróceniem przez powódkę. Taki zarzut jest dużo poważniejszy i nie znajduje także żadnego poparcia w materiale dowodowym, bowiem nie wynika z niego, aby powódka nie zwróciła dokumentacji z inwentaryzacji. Jediną okoliczność, jaką pozwany wykazał to, że nie znalazł takiej dokumentacji. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika w zasadzie, że pozwany w żaden sposób nie kontrolował, ani nie panował nad obiegiem dokumentacji w swojej spółce. Segregatory i dokumenty znajdowały się w miejscach ogólnodostępnych dla wszystkich pracowników, więc mogły zostać wyniesione, zgubione lub też po prostu przełożone w inne miejsce przez innego pracownika lub członka zarządu. Stąd z samego faktu, że nie udało mu się odnaleźć przedmiotowych dokumentów nie można wyprowadzić faktu, aby powódka ich nie zwróciła.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów skarżącej, aby pozwana w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego miała obowiązek wykonywać czy też ustosunkowywać się do poleceń pracodawcy, a brak takich działań stanowi brak dbałości o mienie, czy też dobro zakładu pracy. Podkreślić należy, że jakkolwiek pracodawca ma możliwość wydawania pracownikowi poleceń poza godzinami pracy, jeśli pozostają w związku ze świadczoną pracą to ocena, czy takie polecenia mogą być wydawane w okresie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego musi być odmienna. Pracownik w dalszym ciągu jest stroną stosunku pracy i obowiązków z tego wynikających, jednak zakres tych obowiązków ulega zmianie w takim okresie. Pracownik jest w tym okresie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy

i wykonywania poleceń pracodawcy. Podkreślić należy, że celem zwolnienia lekarskiego z powodu choroby jest umożliwienie pracownikowi powrotu do zdrowia, które wymaga także odpoczynku pracownika. W rozpoznawanej sprawie powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim w związku z depresją, a zatem oczekiwanie przez pracodawcę, że w tym okresie będzie nadal pozostawała z nim w kontakcie, sporządzała dokumentację, czy opisywała procedury jest niczym innym jest oczekiwaniem świadczenia przez nią pracy - której z uwagi na wskazania medyczne nie powinna świadczyć, co wynika z orzeczenia lekarskiego znajdującego się w aktach sprawy. Dopuszczenie do pracy takiej osoby, chociażby w domu może być przecież kwalifikowane jako wykroczenie z art. 283 §1 k.p. Jak już wskazano wcześniej apelująca nie podważyła rzetelności tego orzeczenia lekarskiego ani w tym, ani w innym postępowaniu. Można się zgodzić ze skarżącą z twierdzeniem, że brak kontaktu i współpracy ze strony powódki spowodował utrudnienia w jej bieżącej działalności - to jednak winę za taki stan rzeczy należy przypisać wyłącznie pracodawcy i braku jakiejkolwiek organizacji na wypadek nieobecności pracownika. Nieobecność pracowników stanowi normalną okoliczność i ryzyko techniczne pracodawcy. Nie jest dla Sądu Okręgowego nadzwyczajną okolicznością, że z pośród 3 pracowników - 2 nie stawia się do pracy z powodu choroby. Pracodawca nie był na taką okoliczność w żaden sposób przygotowany, a przecież pracownicy ci przebywali w jednym pomieszczeniu i okolicznością notoryjną jest, że w takiej sytuacji pewne schorzenia mogą wystąpić u nich jednocześnie, chociażby ze względu na wzajemne zakażenie się, czy narażenia na te same czynniki zewnętrzne. Z uwagi na brak przygotowania na taką ewentualność pracodawca nie może oczekiwać by pracownicy, wbrew zaleceniom lekarza, utrzymywali z nim stały kontakt i wspomagali go w bieżącym zarządzaniu zakładem pracy.

Wreszcie w pozostałych zarzutach skarżąca kwestionuje ocenę faktu usunięcia przez powódkę maili, znajdujących się na jej imiennej, służbowej skrzynce pocztowej. Kluczowym dla dalszych rozważań będzie ocena postawionego zarzutu obrazy art. 100 §2 pkt 4 k.p. (zapewnie mylnie oznaczonego w apelacji jako art. 100 §4 k.p.). Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak wskazuje się w literaturze, z ogólnego uprawnienia pracodawcy do kierowania wykonywaniem pracy oraz pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynika, że polecenie pracodawcy udzielenia przez pracownika określonych informacji mieści się w pojęciu polecenia „dotyczącego pracy”. Informacje, których żąda pracodawca, muszą dotyczyć pracy (interesów pracodawcy) oraz być zgodne z umową o pracę (jeżeli jej postanowienia dotyczą tej kwestii), a także z przepisami prawa, co oznacza w szczególności, że granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz zakaz naruszania (zagrażania) dóbr osobistych pracownika (por. Komentarz do art. 100 Kodeksu pracy - M. Gersdorf, Kodeks Pracy. Komentarz. Wyd. III, Dostęp online LEX). Wskazuje się także, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy to szczególna zasada lojalności pracownika względem pracodawcy, z której wynika przede wszystkim obowiązek powstrzymania się# pracownika od działań# zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść# pracodawcy. Powinność# ta dotyczy każdego pracownika przy wykonywaniu uprawnień# i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza tym stosunkiem. Kwestia, czy w konkretnym przypadku pracownik zachował się# nielojalnie wobec pracodawcy zależy każdorazowo od okoliczności faktycznych (por. K. Majchrzak, Zakres najważniejszych obowiązków pracownika w świetle przepisów kodeksu pracy, dostęp online <http://cejsh.icm.edu.pl>). Istotnym jest także wskazanie, że z art. 100 §1 k.p. wynika obowiązek pracownika wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami oraz zgodne z umową o pracę. Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Wykracza poza tę granicę np. polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego lub uczestnictwa w akcji społecznej, ewentualnie politycznej.

Nie sposób zgodzić się z apelującym, aby w działaniu powódki polegającym na skasowaniu maili ze imiennej służbowej skrzynki upatrywać zawinienia. Skarżąca twierdzi, że usunięcie prawie 10.000 maili było intencjonalne, nakierowane złą wolą i nakierowane na wyrządzenie pracodawcy szkody. Twierdzenia te nie znajdują żadnego poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Wykazanie winy polega na wykazaniu negatywnego nastawienia psychicznego sprawcy i może być wnioskowane z okoliczności towarzyszących zachowaniu sprawcy. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny tych okoliczności i uznał, że nie jest możliwym przypisanie powódce winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa przy usuwaniu maili ze służbowej skrzynki. Wszystkie okoliczności sprawy takie jak np. brak

polityki co do archiwizacji dokumentów, czy też monity o konieczności uporządkowania skrzynki przez powódkę świadczą o tym, że uporządkowanie skrzynki było koniecznością, a nawet poleceniem służbowym i nie można przypisać powódce zawinienia wobec jej dokonania. Nie znalazły także żadnego potwierdzenia zarzuty, że celem działania powódki miało być ukrycie jej korespondencji z pracownicą, co do której zachodziło podejrzenie popełnienia przestępstwa. Wskazać należy bowiem, że pracodawca dysponował już całą korespondencją e-mailową pochodzącą od tej osoby w związku z zablokowaniem jej konta mailowego. Ponadto w toku procesu pozwany nie przedstawił na te okoliczności żadnych dowodów w postaci np. chociażby jednego usuniętego i odzyskanego maila, który mógłby chociaż pośrednio wskazywać na motywy działania powódki. Zarzuty skarżącej, że działanie powódki było nakierowane na szkodę pracodawcy również nie wytrzymują konfrontacji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Nie ma żadnych podstaw, aby twierdzić, że chciała ona wyrządzić pracodawcy szkodę. Jak wskazuje materiał dowodowy wszystkie poszukiwane przez pracodawcę informacje udało się odnaleźć lub pozyskać w inny sposób. Jakkolwiek zgodzić się należy ze skarżącym, że wystarczającą przesłanką jest zagrożenie naruszenia interesów pracodawcy na gruncie art. 52 §1 pkt 1 k.p. to między zachowaniem pracownika, a owym zagrożeniem musi występować adekwatny związek przyczynowy. Sąd Okręgowy nie dostrzega takiego związku między usunięciem danych przez powódkę, a zagrożeniem interesów pracodawcy. Pozwany wychodzi bowiem z założenia, że gdyby powódka nie usunęła żadnych maili to z łatwością by je odnalazł i mógł normalnie funkcjonować, a ich usunięcie stanowiło zagrożenie jego interesów. Tymczasem brak dostępu do potrzebnych pozwanemu informacji wynikał nie z tego, że powódka usunęła maile, a z powodu nieprawidłowej organizacji pracy i kontroli nad obiegiem dokumentacji w firmie. Gdyby bowiem powódka usuwała przychodzące do niej wiadomości na bieżąco, po uprzednim wydrukowaniu lub innej archiwizacji to pracodawca również nie mógłby uzyskać dostępu do tych informacji, a jego interesy nadal byłyby zagrożone. Trudności na jakie natrafił pozwany nie wynikały bowiem z tego, że powódka usunęła wiadomości mailowe, a jak trafnie wskazuje Sąd Rejonowy, z braków organizacyjnych. Zresztą już po podjęciu przez pozwanego decyzji o konieczności odzyskania maili powódki i zleceniu tego informatykowi sukcesywnie okazywało się, że dokumentacja się odnajdywała w różnych miejscach. Gdyby bowiem pracodawca prawidłowo zorganizował pracę to inny pracownik bez problemu odnalazłby potrzebne informacje. Pozwany w toku procesu, co Sąd Okręgowy wielokrotnie już podkreślił, nie udowodnił aby którykolwiek z usuniętych maili był istotny i ważny dla działalności spółki oraz nie został przez powódkę zarchiwizowany w inny sposób. Zaniechanie inicjatywy dowodowej obciąża pozwanego, który zobowiązany był do udowodnienia prawdziwości wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Nie zmienia tej oceny także konieczność poniesienia wydatku na odzyskanie danych.

Nie sposób podzielić oceny skarżącego, że błędne jest rozumowanie sądu pierwszej instancji, że tylko zawinione usunięcie ważnych wiadomości mailowych, które naraża pracodawcę na szkodę majątkową może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Co do zasady Sąd Okręgowy zgadza się że wiadomość elektroniczna rozumiana jako zapis danych na nośniku informatycznym jest mieniem pracodawcy, o tyle jednak nie można rozciągać obowiązku dbałości o mienie pracodawcy w postaci danych informatycznych, w taki sam sposób jak rzeczy ruchomych i przyrównywać ich usunięcie do zaboru mienia ruchomego. Należy bowiem uwzględnić, że po pierwsze kodeks pracy powstał jeszcze przed tym, jak pojawiło się pojęcie dokumentu elektronicznego (a takim są wiadomości mailowe), a po drugie odmienności jakimi różnią się zasoby elektroniczne od rzeczy ruchomych - zabranie rzeczy ruchomej pozbawia władztwa fizycznego nad nią dotychczasowego właściciela, natomiast w przypadku zasobów elektronicznych możliwe jest tworzenie kopii, ich powielanie, zapisywanie w różnych miejscach itd. Sąd Okręgowy uważa więc, że usunięcie danych elektronicznych przez pracownika nie może być przyrównywane do kradzieży i tym samym zasadniczo uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, tylko musi być oceniane indywidualnie w każdej sprawie i wymaga wykazania, że dane te reprezentowały istotną wartość gospodarczą dla pracodawcy. W przeciwnym wypadku nawet usunięcie niezamówionej informacji handlowej, skierowane na adres służbowy, dawałoby pretekst do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. A jak słusznie stwierdza Sąd Rejonowy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi wyjątkowy sposób kończenia stosunku pracy i nie może być nadużywane. W niniejszej sprawie, jak już wielokrotnie podkreślono, pozwany nie wykazał, aby usunięte dane miały dla niego istotne znaczenie.

W świetle tych wszystkich rozważań, Sąd Okręgowy uznał apelację za bezzasadną i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w całości. O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sporu i zasądził od przegrywającego na rzecz powoda zwrot poniesionych kosztów postępowania apelacyjnego - kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych

Przewodniczący : Sędziowie: