

Sygn. akt VI P 502/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27/07/2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Barbara Adamczyk, Tadeusz Bartkowski
Protokolant:	stażysta Patryk Barski

Po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

1. Oddała powództwo,

2. Zasądza od powódki A. B. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### UZASADNIENIE

Powódka A. B. pozwem z dnia 1 sierpnia 2016 r skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością domagała się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych . W uzasadnieniu wskazała ,że przyczyna podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu jej umowy o pracę była nieprawdziwa.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa w całości wskazując ,że powody uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem były prawdziwe czego m.in. dowodzi korespondencja prowadzona przy pomocy komunikatora służbowego między A. B. a P. W. , dodatkowo powódka dopuściła się naruszenia obowiązującego u pracodawcy regulaminu , który zakazywał prowadzenia prywatnej korespondencji w godzinach pracy .

Następnie w piśmie procesowym z dnia 14 lutego 2017 r powódka zmieniła roszczenie domagając się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania, w miejsce przywrócenia do pracy.

( k:130)

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. B. została zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 1 października 1996 r na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny a następnie kontynuowała zatrudnienie na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 1997 r. Początkowo pracowała na stanowisku monter urządzeń elektronicznych . Od dnia 1 lipca 2004 r zmieniono jej stanowisko na pracownika ds. uruchamiania i kontroli jakości .

( dowód: umowa o pracę z dnia 1 października 1996 r k:1 cz.b akt osobowych powódki , umowa z dnia 2 stycznia 1997 r k: 3 cz. b akt osobowych powódki , aneks do umowy o pracę k:44 cz. B akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki k: 135 adnotacje 00:06:36-00:23:59 k: 179-180 adnotacje 01:15:45-01:21:12 )

Powódka zapoznała się z treścią regulaminu pracy i wynagrodzenia z dnia 15 czerwca 2004 r

( dowód: oświadczenie k: 43 cz.b akt osobowych powódki )

Powódka podpisała oświadczenie w którym zobowiązała się m.in. do tego ,że nie będzie prowadziła prywatnej korespondencji w godzinach pracy w związku z zarządzeniem wydanym przez Zarząd w dniu 11 kwietnia 2003 r i zobowiązała się ponosić wszelkie konsekwencje( między innymi finansowe ) spowodowane niezastosowaniem się do tego oświadczenia .

( dowód: oświadczenie k: 88 cz. B akt osobowych powódki )

A. B. między 11 lipca 2016 r a 15 lipca 2016 r prowadziła korespondencję z kolegą z pracy korzystając ze służbowego komunikatora w którym rozmawiali na temat zdjęć w negliżu pracownika pozwanej B. D. umieszczonych w internecie. Oboje uznali ,że dobrym pomysłem będzie ich skopiowanie a następnie wywieszenie na tablicy ogłoszeń u pracodawcy w dniu 18 lipca 2016 r z samego rana Wskazywali na tę datę ponieważ od tego dnia ich koleżanka rozpoczynała urlop wypoczynkowy. P. W.zaproponował ,że trzeba będzie te zdjęcia wydrukować w większym formacie i powiesić na tablicy ogłoszeń ( 11 lipca 2016 r godz. 11:21:49) 14 lipca napisał do powódki ,że wydrukuje po trzy kopie zdjęć w formacie 14x23. Jednocześnie wyjaśniał ,że po to robi kopie aby powiesić kolejne jak ktoś zdejmie już wywieszzone.( wiadomości dnia 14 lipca 2016 r 04:30 :35,05:29:59,05:30:20) Powódka nie protestowała odpowiadała mu : , „że będzie się działo, będzie afera ,będzie gorąco, aż się boję”( 05:35:37,05:36:42, 06:04:16,06:07:21). P. W. dalej stwierdził ,że tam nie ma kamery ( 06:03:56) . Następnie o godz. 10:46:46 poinformował ,że ma już foty do obioru . 15 lipca powódka dalej prowadziła korespondencję w tej sprawie z kolegą . P.W.napisał jej póki co akcja w poniedziałek i dalej ciekawe kto je ściągnie i po jakim czasie . Powódka odpisała ,że będzie zadyma a on jej odpowiedział ale będzie ubaw ( wiadomości od 7:35:55 do 07:37:16) Korespondencja ta była prowadzona z przerwami między 2 a 7 godzin dziennie w okresie od 11 do 15 lipca 2016 r .

( dowód: wydruki z komunikatora służbowego k: 57-85, przesłuchanie powódki k: 135 adnotacje 00:06:36-00:23:59 k: 179-180 adnotacje 01:15:45-01:21:12, przesłuchanie J. K. k: 174-176 adnotacje 00:03:32-00:39:27, przesłuchanie P.W. k: 178-179 adnotacje ; 00:53:42-01:11:37)

Powódka i P. W. w dniu 18 lipca 2016 r wykasowali całą korespondencję .

( dowód: przesłuchanie J. K. k: 174-176 adnotacje 00:03:32-00:39:27

W dniu 18 lipca 2016 r na tablicy ogłoszeń przy wejściu bocznym do firmy przez które wchodzi do pracy pracownicy elektroniki zostało powieszona zdjęcie B. D. częściowo w negliżu zrobione na łące. Zwisło ono przed godziną 6 rano . Powiesił je P. W.. Pierwsze zdjęcie zostało zdjęte przez jednego z pracowników i wyrzucone do kosza . Po jakimś czasie zawisło kolejne , które także usunięto a następnie zostało przyniesione do działu elektroniki i przekazane panu K.. Potem zostało powieszona kolejne zdjęcie B. K. zrobione na krześle . Przez to wejście wchodzi około 130 pracowników a około godz. 8 przechodzi tamtędy „ (...)” . Na tej tablicy pojawiają się ogłoszenia pracodawcy.

( dowód: zdjęcia k: 55-56, przesłuchanie powódki k: 135 adnotacje 00:06:36-00:23:59 k: 179-180 adnotacje 01:15:45-01:21:12, przesłuchanie J. K. k: 174-176 adnotacje 00:03:32-00:39:27, przesłuchanie E. K. k:177 adnotacje 00:42:30 -00:50:39)

Tego dnia do pracy powódka weszła tym wejściem razem z E. K.. Wchodząc zobaczyły wiszące zdjęcie . Powódka powiedziała do koleżanki zobacz co tu jest powieszona.

( dowód: przesłuchanie E. K. k:177 adnotacje 00:42:30 -00:50:39)

E. K. uważała ,że wywieszenie takich zdjęć nie świadczy dobrze o osobie która to zrobiła.

( dowód: przesłuchanie E. K. k:177 adnotacje 00:42:30 -00:50:39)

W dniu 18 lipca 2016 r o godz. 07:09:03 powódka korzystając ze służbowego komunikatora napisała do P. W.: „ciekawe ile osób widziało zdjęcie”. Odpowiedź uzyskała o godz. 07:09:35 . Kolega odpisał jej ,że nie wie a następnie o godz.07:09:45 dodał ale jutro też jest dzień :D.

( dowód: wydruk z komunikatora służbowego k: 85)

B. D. w dniu 19 lipca 2016 r napisała do zarządu pozwanej spółki informując go o umieszczeniu zdjęć na tablicy ogłoszeń , wskazała jednocześnie ,że to działanie naruszyło jej godność osobistą i dodatkowo ją upokorzyło . Dodała ,że ich rozpowszechnianie nastąpiło bez jej zgody .

( dowód : pismo z dnia 19 lipca 2016 r k: 86)

P. W.zdjęcia B. D. widział już wcześniej na portalu internetowym dla modelek .

( dowód: przesłuchanie P. W. k: 178-179 adnotacje ; 00:53:42-01:11:37 )

Zgodnie z § 37 pkt. 10 regulaminu pracy do rażącego naruszenia ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy należy wykorzystywanie internetu do celów niezwiązanych z wykonywaną pracą , wykorzystywanie komputera służbowego do celów prywatnych , wykorzystanie poczty służbowej do celów prywatnych lub inna działalność prywatna w czasie godzin pracy i na terenie zakładu pracy . Jednocześnie w pkt. 14 i 16 wyżej wskazanego paragrafu wskazano ,że pracodawca nadzoruje prace pracowników przy komputerach za pomocą stosownego programu komputerowego monitorującego sieć oraz poszczególne komputery.

( dowód: regulamin pracy k: 100)

W dniu 25 lipca 2016 r pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę , jako przyczyny złożenia tego oświadczenia woli wskazał:

1. Zaplanowanie wspólnie i w porozumieniu z Panem P. W.umieszczenia w dniu 18 lipca 2016 r na tablicy ogłoszeń pracodawcy zdjęcia przedstawiającego pracownicę firmy (...) w neglizju , co stanowiło w szczególności naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego określonego w art. 10 O§ 2 pkt. 6 kp jakim jest obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego , wywołało zgorzienie wśród pracowników , naruszało dobra osobiste Pani B. D. , jak również miało negatywny wpływ na wizerunek pracodawcy ;

2. Wykorzystywanie – w okresie od 11 lipca 2016 r do 15 lipca 2016 r należącego do pracodawcy służbowego komunikatora internetowego do celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych , co polegało na prowadzeniu z Panem P.W. w godzinach pracy prywatnej konwersacji na tematy niezwiązane z zajmowanym stanowiskiem pracy , której treść urągała jednocześnie standardom kulturalnej wypowiedzi i przekraczała granicę dobrego smaku ; powyższe stanowiło w szczególności złamanie zasady opisanej w § 37 regulaminu pracy , jak

również naruszało pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy będący równocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy( art. 100 § 1 pkt. 4 kp)

( dowód: oświadczenie z dnia 25 lipca 2016 r akta osobowe cz .C)

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wynosiło 4 458,19 zł .

( dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 54)

Ojciec powódki H. M. zmarł w dniu (...)

( dowód: odpis aktu zgonu k:8 przesłuchanie powódki k: 135 adnotacje 00:06:36-00:23:59 k: 179-180 adnotacje 01:15:45-01:21:12)

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

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych i urzędowych znajdujących się w aktach sprawy oraz znajdujących się w aktach osobowych a także na podstawie zeznań świadków J. K. ,E. K. , P. W.oraz samej powódki , która została przesłuchana w charakterze strony .

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały .

Dokumenty urzędowe zaś zostały ocenione na podstawie art. 244 kpc który stanowi ,że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego ,co zostało w nich urzędowo poświadczone.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powódki były natomiast dokonywane na podstawie jej akt osobowych .

Sąd uznał zeznania świadka J. K. za wiarygodne bowiem były spójne , logiczne a ponadto zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i potwierdzone wydrukami z komunikatora służbowego zawierającego korespondencję powódki i P. W. . W szczególności świadek potwierdziła ,że powódka wraz z kolegą z pracy prowadziła ożywioną korespondencję korzystając z komunikatora na temat powieszenia zdjęć w neglizu ich koleżanki z pracy a także ustaleń jakie poczynili w tej sprawie oraz zachowania pracowników w czasie rozmów wyjaśniających i w momencie wręczenia im oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dodatkowo świadek wiarygodnie wyjaśniła do czego służył komunikator służbowy co z resztą także wynika z regulaminu pracy i z oświadczenia podpisanego przez powódkę. Wskazała również ,że zapisy rozmów zostały usunięte z komputerów powódki i P. W. w dniu w którym wywieszane zostały zdjęcia.

Podobnie Sąd ocenił zeznania E. K. , która potwierdziła przede wszystkim to co jest bezsporne a mianowicie fakt ,że zdjęcie zostało wywieszane na tej tablicy o której była mowa w korespondencji między powódką a P. W. . Dodatkowo świadek zeznała ,że po chwili zdjęcie zniknęło , co z kolei potwierdziła J. K. . Wskazała również ,że do budynku weszły razem z powódką. Co także nie jest przedmiotem sporu między stronami .

Co do zeznań P. W. Sąd ustalając stan faktyczny podszedł do nich z dużą ostrożnością mając na uwadze, że także on został zwolniony z pracy i obecnie toczy się przed tut. Sądem sprawa z jego powództwa przeciwko pozwanemu . W ocenie Sądu jego twierdzeń co do okoliczności będących przedmiotem sporu w niniejszej sprawie nie można uznać za prawdziwe bowiem tezy głoszone przez świadka w trakcie przesłuchania były sprzeczne nie tylko z zasadami doświadczenia życiowego ale również i ze zdrowym rozsądkiem . Świadek co prawda przyznawał ,że wymieniał korespondencję z powódką na temat wywieszania zdjęć ustalając ich rozmiar , miejsce powieszenia ( brak kamer) , dzień w którym miało to nastąpić i dlaczego akurat tego dnia a wreszcie liczbę ich kopii na wypadek gdyby zdjęcia

były zdejmowane wskazując jednocześnie ,że było to dla żartu oraz ,że do jego komputera mieli dostęp także inni pracownicy którzy przeczytali tą korespondencję a następnie „ skorzystali” z jego pomysłu . Takie tłumaczenie, w ocenie Sądu, nie może zostać uznane za wiarygodne bowiem po pierwsze powódka i świadek byli skonfliktowani z małżeństwem D. i dlatego zostali wskazani jako potencjalni sprawcy a po drugie mając na uwadze fakt ,że korespondencja w tej sprawie trwała przez kilka dni i po kilka godzin dziennie trudno uwierzyć, że ktoś inny na bieżąco śledziłby ustalenia jakie w tym czasie poczynili po to tylko aby następnie dokładnie zrealizować ich plan. Podkreślić przy tym należy, że ta wymiana informacji miała miejsce w czasie godzin pracy co dodatkowo poddaje w wątpliwość taką ewentualność, bowiem inni pracownicy w tym czasie pracowali i w związku z czym mało prawdopodobnym jest aby na bieżąco byli w stanie , śledzić postępy w ustalaniu planu działania na 18 lipca 2016 r . Dodatkowo P. W. zeznał ,że o wywieszeniu zdjęć dowiedział się o godz. 8 od kolegi co także było niewiarygodne bowiem pierwsze zdjęcie zawisło już o 6 rano ,kiedy przyszedł do pracy a ponadto prowadził w tej sprawie korespondencję z powódką około godz. 7 rano odpowiadając na jej pytanie ciekawe ile osób widziało to zdjęcie - „ nie wiem” . Dodatkowo wbrew twierdzeniom świadka z treści tej korespondencji nie da się wyczytać aby była ona prowadzona dla żartu a wręcz przeciwnie widać w niej wyraźnie negatywny stosunek powódki oraz P. W. do małżeństwa D..

Co do zeznań powódki Sąd uznał je za prawdziwe jedynie w takim zakresie w jakim jej twierdzenia zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym , który udało się zgromadzić w aktach sprawy . W szczególności za wiarygodne należało uznać jej twierdzenia w zakresie tego ,że prowadziła korespondencję z kolegą z pracy oraz ,że to nie ona wywiesiła zdjęcia B. D. natomiast nie polegają na prawdzie jej twierdzenia ,że rozmowa była prowadzona jedynie dla żartu oraz ,że nie miała wiedzy temat tego kiedy jej koleżanka rozpoczyna urlop a także ,że komunikatory same się kasowały. Twierdzenia strony wnoszącej pozew w tym zakresie są o tyle niewiarygodne ,że jeżeli chodzi o termin urlopu państwa D. to wprost wynika on z wymiany wiadomości między nią a panem W.. W ocenie Sądu , nie sposób zgodzić się z powódką ,że ta wymiana myśli była prowadzone jedynie dla żartu . Sposób prowadzenia tej korespondencji wskazuje wyraźnie na intencję zarówno powódki jak i jej kolegi z pracy, którym chodziło o dokuczenie nie lubianym współpracownikom ,którzy się im w jakiś sposób narazili. Powódka dodatkowo była żywo zainteresowana efektem jaki wywarło wywieszenie tych zdjęć o czym dobitnie świadczy to ,że już o 7 :09:03 pisała do P. W. pytając go ile osób widziało zdjęcie. To ,że zarówno powódka jak i świadek P.W. usunęli wiadomości dodatkowo utwierdza Sąd w przekonaniu co do tego ,że to oni odpowiadają za wywieszenie zdjęć.

Przechodząc do prawnych rozważań co do zasadności powództwa wskazać należy ,że art. 30 § 4 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Należy zauważyć, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i daje pracownikowi uprawnienie do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Podanie przyczyny wymaga wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, w opinii pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2009, wyd. VII).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała SN z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.” Także jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 13.10.2009 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Sąd zwraca w tym miejscu uwagę, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Konkludując powyższe stwierdzić należy, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: była zrozumiała dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86); 2) tak aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pracodawca w sposób wystarczająco konkretny i zrozumiały dla pracownika wskazał przyczyny złożenia oświadczenia woli. Wobec powyższego do rozważenia pozostaje, czy mogły one uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z tak dużym stażem będącym jednocześnie dobrze ocenianym przez pracodawcę.

Sąd dokonując w tym kontekście oceny powodów wypowiedzenia umowy o pracę A. B. miał jednocześnie na uwadze, że w niniejszej sprawie mieliśmy do czynienia z tzw. zwykłym rozwiązaniem umowy o pracę co oznacza, że pracodawca nie musiał mieć jakichś szczególnych powodów uzasadniających chęć rozstania się z pracownikiem. Co nie oznacza oczywiście akceptacji dla całkowitej dowolności przy podejmowaniu tego typu decyzji.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy potwierdził zasadność obu wskazanych w oświadczeniu pozwanego przyczyn jego złożenia. Zgodzić się należy z byłym pracodawcą powódki, że ona wraz z P. W. planowała umieszczenie w dniu 18 lipca 2016 r. na tablicy ogłoszeń zdjęć ich nie w pełni ubranej koleżanki. Zarówno powódka jak i jej kolega rozmawiali na temat gdzie, kiedy i dlaczego w tym miejscu chcą te zdjęcia zawiesić a następnie dokładnie zrealizowali ten plan. Powieszenie tych fotografii naruszyło zasady współżycia społecznego o czym dobitnie świadczy nawet zeznanie świadka zawnioskowanego przez samą powódkę tj. E. K., która stwierdziła: „ uważam, że osoba która to wywiesiła nie świadczy to dobrze o niej, nie powinno się takich rzeczy upubliczniać.” Fakt, że B. D. umieszczała wcześniej te fotografie w internecie na stronie dla modelek, nie uprawnia do tego aby je wykorzystywać do innych celów. W tym przypadku powódka i P.W. kierowali się chęcią ośmieszenia i skompromitowania koleżanki w oczach współpracowników. Taka zaś motywacja nie zasługuje na ochronę bowiem świadczy o bardzo niskich pobudkach którymi się kierowali. Co więcej w całej tej sprawie najbardziej przykre jest to, że powódka jako kobieta pozwalała na takie uwagi o innej kobiecie.

Ponadto także i druga przyczyna w ocenie Sądu uzasadniała wypowiedzenie. A. B. wbrew zapisom obowiązującego regulaminu pracy oraz oświadczenia które sama podpisała wykorzystywała komunikator służbowy do celów ewidentnie niezwiązanych z pracą. Robiła to z przerwami po kilka godzin dziennie, co już samo w sobie jest naganne. Nie zasługują na uwzględnienie przy tym jej wyjaśnienia, że była to prywatna rozmowa a to z tej prostej przyczyny, że odbywała się ona na służbowym komunikatorze. Zapisy regulaminu wprost stanowią, że pracodawca monitoruje tą korespondencję wobec czego tym bardziej winna była powstrzymać się i zajmować się takimi sprawami w czasie pracy.

Przy czym zdaniem Sądu bez znaczenia jest ,że nie przekładało się na pogorszenie wykonywania jej bieżącej pracy, która co jest bezsporne była oceniana pozytywnie .

Na marginesie należy wskazać ,że Sąd wziął również pod uwagę postawę A. B. , która wbrew oczywistym dowodom , do końca wypierała się swojego udziału w tym zdarzeniu . Próbowała nawet zatrzeć ślady swojej działalności usuwając wiadomości z komunikatora.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 45 § 1 a contrario oddalił powództwo A. B. o odszkodowanie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z 9 pkt.1.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radów prawnych w brzmieniu obowiązującym na moment wniesienia pozwu.