

Sygn. akt IV P 15/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Renata Kiedrowicz, Jolanta Woźniak
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa A. C. (1)

przeciwko Fabryce (...) Spółka z o.o. w C..

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda A. C. (1) na rzecz pozwanego Fabryki (...) Spółka z o.o. w C. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 15/17

## UZASADNIENIE

Powód A. C. (2) wniósł powództwo przeciwko Fabryce (...) sp. z o.o. w C. o zapłatę kwoty 45.000 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego powództwa podniósł, iż był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora handlowego. W dniu 6 grudnia 2016r. powód otrzymał od pozwanego pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z odwołaniem się do przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Powyższe oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Nie można zgodzić się z twierdzeniami pozwanego, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto z ostrożności powód podniósł, iż do złożenia oświadczenia doszło z naruszeniem terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p, tzn. zostało złożone po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o przetoczonych w oświadczeniu okolicznościach uzasadniających zdaniem pozwanego rozwiązanie umowy w tym trybie. Brak podania konkretnych okoliczności rozwiązania umowy o pracę uniemożliwia podjęcie obrony przez powoda. Stanowi to oczywiste uchybienie, którego skutkiem powinno być uznanie ww. oświadczenia za rażąco naruszające przepisy prawa pracy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie jest zrozumiała dla powoda trzecia przyczyna

wskazana w w/w oświadczeniu, co do „umyślnego wykorzystania stanowiska służbowego do celów prywatnych” przez nieokreślonego pracownika pozwanego w ramach jego obowiązków pracowniczych – do wykonywania rozliczeń księgowych dla (...) w okresie od czerwca 2011r. do kwietnia 2016r. Pozwany nie wskazał dlaczego podnosi ten zarzut po ponad 8 miesiącach od daty kiedy po raz ostatni miało to zdarzenie nastąpić. Naruszony został tym samym w sposób rażący przepis art. 52 § 2 k.p. W ocenie powoda przyczyny wskazane w w/w oświadczeniu pracodawcy są pozorne i nierzeczywiste.

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi podniósł, że pracodawca dochował terminu określonego w art. 52 § 2 k. p. Dopiero informacje jakie dotarły do prezesa pozwanej spółki po 20 listopada 2016 roku od jej pracowników, spowodowały, że zarządził on kontrolę komputera służbowego powoda (który był zdeponowany w firmie), kontrolę bilingów rozmów prowadzonych z telefonu służbowego, co miało na celu zweryfikowanie zarówno informacji jakie przekazał powód prezesowi z informacjami uzyskanymi od pracowników spółki. Okazało się, że numer telefonu służbowego powód umieścił na stronie (...) sp. z o.o. „do kontaktu” i wielu kontrahentów tej spółki dzwoniło na ten numer telefonu również po 20 września 2016 r. Przeprowadzona kontrola komputera służbowego pozwanego wykazała, że począwszy od momentu założenia spółki (...) sp. z o.o. w 2011 roku, był on zaangażowany w jej działalność. Pod koniec listopada 2016 roku księgowa pozwanej spółki (...) poinformowała prezesa pozwanej spółki, że od 2011 roku, na polecenie powoda, prowadziła (...) sp. z o.o. Do kwietnia 2016 roku usługi te wykonywała w ramach wykonywanych obowiązków służbowych w spółce (...) bez dodatkowego wynagrodzenia. Polecenie wydane przez powoda potraktowała jak jedno z wielu, które nie podlegały dyskusji. Była jednocześnie przekonana, że powód uzyskał na to zgodę prezesa pozwanej spółki. Kontrola komputera służbowego powoda pokazała, że prowadził korespondencję e-mail z notariuszem E. S. na temat sprzedaży prywatnych nieruchomości i co więcej w godzinach pracy zorganizował z nią spotkanie z kontrahentami w celu podpisania aktu notarialnego w siedzibie Fabryki (...) w T.. Powód nie miał żadnych pytań, jakichkolwiek wątpliwości co do postawionych mu zarzutów. Powód od wielu lat, prawdopodobnie od momentu założenia spółki (...) sp. z o.o., wykorzystywał swoją pozycję w pozwanej spółce m.in. poprzez zlecenie usług (...) sp. z o.o. pracownikowi pozwanej w ramach jej obowiązków służbowych w spółce Fabryka (...) sp. z o.o. Telefon służbowy oraz służbową skrzynkę mailową wykorzystywał do załatwiania prywatnych interesów w czasie wykonywania pracy dla pracodawcy. Powód wielokrotnie wykorzystywał kontakty z różnymi osobami trzecimi wykonującymi usługi dla pozwanej spółki, do załatwiania swoich spraw. Znaczny czas pracy poświęcał na korespondencję z M. C. (1), z którym prowadzi liczne interesy i wspólną spółkę. Powyższe bezsprzecznie zasługuje na miano zachowania wysoce nagannego, które nie mogło być tolerowane przez pracodawcę i w pełni uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód A. C. (2) był zatrudniony w pozwanej Fabryce (...) sp. z o.o. w C. od 1.12.1997 r. do 5.10.2016 r. na stanowisku dyrektora handlowego oraz prokurenta pozwanej spółki.

(dowód: akta osobowe powoda, świadectwo pracy ).

W umowie o pracę z 1.12.1997 r. strony przewidziały, że powodowi zabrania się stanowczo wykonywania pracy na własny lub cudzy rachunek podczas trwania niniejszej umowy na rzecz innej firmy bez zgody Fabryki (...).

(dowód: akta osobowe powoda, § 11 umowy o pracę).

Powód wraz z bratem M. C. (2) w 2010 r. założyli spółkę (...) sp. z o.o. w G. , w której powód pełnił funkcję członka zarządu oraz posiadał udziały.

(dowód: zeznania świadka M. C. C. k.113 od 00:46:09 do 01:31:24).

Księgowa pozwanej Fabryki (...) sp. z o.o. w C. G. S. (1) na polecenie powoda od połowy 2011 r. do połowy kwietnia 2016 r. zajmowała się czynnościami księgowymi spółki (...) sp. z o.o. w G. i robiła to w ramach swoich obowiązków

służbowych w Fabryce (...) i z tego tytułu nie otrzymała żadnego dodatkowego wynagrodzenia od spółki (...). Jedyne w kwietniu 2016 r. powód stwierdził, że nie chce by było to wykonywane w (...) spółki (...) i z tego tytułu za czynności wykonane w 2016 r. otrzymała 1000 zł. Powód zlecając wykonanie powyższych czynności w 2011 r. powiedział, iż porozmawia o tym z prezesem pozwanej spółki. Powód wykorzystywał telefon służbowy i komputer Fabryki (...) do celu prowadzenia spraw swojej spółki (...). W siedzibie Fabryki (...) sp. z o.o. w C. zawierał prywatną umowę notarialną. W ramach doradztwa prawnego dla spółki (...) zlecał radcy prawnemu M. K. (1) opinie prawne dotyczące prywatnych umów pożyczek i nabycia nieruchomości.

(dowód: zeznania kierownika działu księgowości G. S. k.115 od 02:07:08 do 02:52:48, E. Z. od 02:54:45, informacja r. pr M. K., korespondencja e-mail z notariusz E. S. w załącznikach do pisma pełnomocnika pozwanej z 18.04.2017 i 5.06.2017 r. ).

Na przełomie czerwca i lipca 2016 r. prezes zarządu pozwanej spółki powziął wiadomość o pełnionej przez powoda funkcji i posiadanych udziałach w spółce (...) sp. z o.o. w G. i że prowadzi własną spółkę.

(dowód: zeznania świadka J. B. k.134-136 od 00:27:15 do 00:42:39, Z. R. k.114 od 01:48:26 do 01:54:46, A.B. k.112-113 od 00:09:24 do 00:30:07).

3.10.2016 r. prezes pozwanej spółki złożył oświadczenie o odwołaniu powodowi udzielonej prokury udzielonej 9.10.2001 r.

(dowód: odwołanie prokury k. 75).

Prezes Fabryki (...) sp. z o.o. w (...).11.2016 r. podczas spotkania z księgową G. S. (3) i asystentem zarządu E. Z. powziął informację o prowadzeniu księgowości prywatnej spółki powoda M. H. przez księgową Fabryki (...) w ramach jej obowiązków służbowych w Relaksie.

(dowód: zeznania kierownika działu księgowości G. S. k.115 od 02:07:08 do 02:52:48, E. Z. od 02:54:45).

Fabryka (...) sp. z o.o. w (...).12.2016 r. na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: wykonywaniu pracy na własny rachunek i na rachunek spółki (...) sp. z o.o. (w której jest powód zarówno udziałowcem jak i członkiem zarządu) w czasie godzin pracy dla pracodawcy, sporządzanie i prowadzenie korespondencji email w imieniu i w interesie spółki (...) sp. z o.o. z komputera pracodawcy w czasie godzin pracy w spółce Fabryka (...) sp. z o.o. odbywanie rozmów telefonicznych z kontrahentami spółki (...) sp. z o.o. z aparatu telefonicznego służbowego, powierzonego powodowi w ramach świadczonej pracy dla pracodawcy – w czasie godzin pracy w spółce Fabryka (...) sp. z o.o., umyślnym wykorzystaniu przez powoda stanowiska służbowego do celów prywatnych, polegającym na bezprawnym zleceniu innemu pracownikowi spółki Fabryki (...) sp. z o.o. w T. w okresie od czerwca 2011 roku do kwietnia 2016 roku – wykonywania rozliczeń księgowych dla spółki (...) sp. z o.o. – w ramach świadczonej pracy i w ramach wykonywanych obowiązków pracownika dla pracodawcy spółki Fabryka (...) sp. z o.o.; naruszeniu zapisów umowy o pracę tj. § 11 umowy poprzez: brak sumiennego wykonywania powierzonych obowiązków- brak dbałości o interesy i rozwój spółki pracodawcy – wskutek podjęcia działań opisanych w pkt, 1) a) – c) w czasie godzin pracy dla pracodawcy, co w konsekwencji spowodowało zagrożenie interesów pracodawcy i utratę zaufania pracodawcy do pracownika; wykonywanie dodatkowej pracy na własny rachunek lub cudzy (dla innych podmiotów), bez zgody firmy Fabryki (...) sp. z o.o. tj. świadczenie pracy na rzecz spółki (...) sp. z o.o. w G..

(dowód: akta osobowe powoda, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo o odszkodowanie nie jest uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz 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.

Należy podkreślić, 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 dużą ostrożnością (zobacz: wyrok SN 2012-11-29, II PK 116/12). Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192, II BP 4/12 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 08-11-2012).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 KP ( I PKN 53/01 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 28-03-2002).

W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia podlega szeregu rygorom, przewidzianym w art. 30 § 4, art. 52 § 1 -3 KP. Dotyczą one formy i treści pisma rozwiązującego umowę, przyczyn, których zaistnienie czyni dopuszczalnym rozwiązanie umowy w tym trybie, terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. 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 (tak: postan. SN z 4.06.2013 r. , II PK 35/13).

--	--	--	--

Ponadto przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że 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.

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

W rozpoznawanej sprawie pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: wykonywaniu pracy na własny rachunek i na rachunek spółki (...) sp. z o.o. (w której jest powód zarówno udziałowcem jak i członkiem zarządu) w czasie godzin pracy dla pracodawcy, sporządzanie i prowadzenie korespondencji email w imieniu i w interesie spółki (...) sp. z o.o. z komputera pracodawcy w czasie godzin pracy w spółce Fabryka (...) sp. z o.o. odbywanie rozmów telefonicznych z kontrahentami spółki (...) sp. z o.o. z aparatu telefonicznego służbowego, powierzonego powodowi w ramach świadczonej pracy dla pracodawcy – w czasie godzin pracy w spółce Fabryka (...) sp. z o.o., umyślnym wykorzystaniu przez powoda stanowiska służbowego do celów prywatnych, polegającym na bezprawnym zleceniu innemu pracownikowi spółki Fabryki (...) sp. z o.o. w T. w okresie od czerwca 2011 roku do kwietnia 2016 roku – wykonywania rozliczeń księgowych dla spółki (...) sp. z o.o. – w ramach świadczonej pracy i w ramach wykonywanych obowiązków pracownika dla pracodawcy spółki Fabryka (...) sp. z o.o.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 k.p.).

W ocenie sądu z jasnych, logicznych, korespondujących ze sobą a przez to zasługujących na wiarę zeznań świadków księgowej G. S. (3) i asystenta zarządu E. Z. jednoznacznie wynika, iż powód pełniąc funkcje dyrektora handlowego pozwanej spółki i jej prokurenta, wbrew zobowiązaniu wynikającemu z § 11 umowy o pracę tj. zakazowi wykonywania pracy na własny lub cudzy rachunek podczas trwania niniejszej umowy na rzecz innej firmy bez zgody Fabryki (...), wykonywał pracę na rzecz spółki (...) jako członek zarządu i będąc jej udziałowcem a ponadto już w 2011 r. zlecił wykonywanie obsługi księgowej swojej prywatnej spółki (...) w ramach jej obowiązków, w miejscu i czasie jej pracy dla Relaksu, na sprzecznie komputerowym tej spółki, bez zgody prezesa zarządu spółki Relaks.

Jak wynika z zeznań powyższych świadków, o zleceniu księgowej obsługi prywatnej spółki powoda prezes zarządu pozwanej spółki powziął wiadomość 24.11.2016 r. zatem co do tej przyczyny rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie przekroczył miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p.

Zdaniem sądu powyższe świadczy o umyślnym naruszeniu przez powoda podstawowego obowiązku pracownika dbania o dobro pracodawcy i chronieniu jego mienia, poprzez narażenie pozwanej spółki na konkretną szkodę finansową i umyślnym wykorzystaniu przez powoda stanowiska służbowego do celów prywatnych.

Natomiast o fakcie wykonywania przez powoda pracy na rzecz jego (...) spółki (...) prezes zarządu powziął wiadomość najpóźniej na początku lipca 2016 r. co wynika z wiarygodnych zeznań J. B., A.B. i Z. R. a od 20.09.2016 r. dysponował telefonem i komputerem służbowym powoda.

Sąd też w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż obowiązek powstrzymania się od wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń i materiałów bez wyraźnej zgody pracodawcy można uznać za elementarny. Z drugiej strony etap stosowania prawa powinien uwzględniać sytuacje, które zaaprobują zachowanie pracownika odbiegające od opisanego powyżej standardu. Chodzi o sytuacje, w których „w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy” pracownik skorzysta ze służbowego sprzętu (komputera, telefonu, tabletu, etc.) w celu wysłania (odebrania) wiadomości elektronicznych, czy też słownych. Stąd np. wysłanie życzeń okolicznościowych, odczytanie elektronicznych wyników badań laboratoryjnych, elektronicznego dziennika lekcyjnego dziecka wpisuje się w sekwencję kontaktów międzyludzkich za pomocą portali społecznościowych. Rozwój tych środków komunikacji wymusza dynamiczne dekodowanie znaczenia zachowań pracowników w toku procesu świadczenia pracy. Ten sposób komunikacji jest błyskawiczny i statystycznie nie zrywa związku z wykonywaniem pracy. Jednak w każdym przypadku istnieje granica tych kontaktów, gdyż tak zwana miękka interpretacja może kusić, by za dopuszczalne uznać multiplikowanie takich zachowań. Stąd często prawidłowy

wniosek będzie wypadkową konkretnych zachowań, ilości zdarzeń, czy też czasu poświęconego na inne niż zawodowe obowiązki (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 4 kwietnia 2017 r. II PK 27/16).

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.
