

UZASADNIENIE

Powódka U. B. złożyła pozew przeciwko pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. o zapłatę odszkodowania za niesłuszne zwolnienie z pracy w trybie art. 52 kp.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp jest nieuzasadnione, a podane w nim przyczyny nieprawdziwe.

W związku z powyższym, zdaniem powódki, roszczenie w pełni zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. wniosła o oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, iż powódka naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, co dawało pozwanej legitymację do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W związku z powyższym powództwo winno zostać oddalone w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka U. B. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. od początku powstania spółki tj. od 1 sierpnia 2001r.

Powódka pracowała jako księgowa i zajmowała się obsługą Międzyzakładowej Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w (...) S.A. w Z..

Przewodniczący kasy zapomogowo-pożyczkowej M. S. w imieniu C. zawierał umowę z pozwaną spółką na mocy której spółka była zobowiązana dostarczyć sprzęt komputerowy. Przewodniczący nigdy nie wyrażał zgody, aby pani prezes pozwanej spółki dokonywała przegrywania dokumentów z tego sprzętu.

Powódka obsługiwała księgowość kasy zapomogowo-pożyczkowej od ok. 20 lat. Była bardzo doświadczonym pracownikiem. Na walnych zgromadzeniach zawsze były jednogłośnie przyjmowane sprawozdania powódki.

Ze sprzętu komputerowego powódki korzystali również inni pracownicy kasy zapomogowo-pożyczkowej, m.in. przewodniczący M. S. oraz G. K. – skarbnik w związkach zawodowych. Świadek G. K. przyznała, że to ona pisała na komputerze powódki pisma do prokuratury i do federacji związków.

Stosunki między powódką a panią prezes pozwanej spółki były napięte. Jedną z pracownic pani U. M. miała donosić na powódkę, co robi, kto przychodzi do kasy zapomogowo-pożyczkowej. Jeśli chodzi o zakres obowiązków powódki to miała ona obsługiwać kasę zapomogowo-pożyczkową. Do zakresu jej obowiązków nie należało obliczanie podatku VAT.

Ponieważ powódka już miała dosyć pracy w ciągłym napięciu i stresie we wrześniu 2020r. złożyła pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednak powódka nie dostała takiej zgody. Natomiast w piśmie z dnia 7 października 2020r. pani prezes pozwanej spółki poinformowała powódkę, że traktuje to pismo jako wypowiedzenie umowy o pracę przez powódkę, a okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. W dniu 12 listopada 2020r. pani prezes kazała powódce wyliczyć podatek VAT. Powódka nigdy nie zajmowała się liczeniem podatku VAT, nie była w tej kwestii szkolona, nie była na żadnym kursie i nie miała tego w zakresie swoich obowiązków. W związku z powyższym powódka odmówiła wykonania tego polecenia.

W dniu 26 października 2020r. pracownik firmy (...) Sp. z o.o. (pozwana korzystała z programu komputerowego tej firmy) Ł. J. otrzymał polecenie, aby jechać do siedziby pozwanej spółki i skopiować dokumenty znajdujące się na komputerze powódki.

W dniu 23 listopada 2020r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał:

1) Bezprawne wykorzystywanie w czasie pracy przez pracownika mienia pracodawcy w postaci sprzętu informatycznego – komputera stacjonarnego, co miało być stwierdzone w dniu 26.10.2020r. kiedy po przeprowadzeniu sprawdzania urządzenia znaleziono dokumenty nie związane z działalnością pracodawcy, a nawet godzące w jego imię i szkodzące jego interesom;

2) Odmowę wykonania polecenia służbowego z dnia 12.11.2020r. w postaci zobowiązania do wyliczenia wysokości należnego do wpłaty podatku VAT na podstawie udostępnionych do wglądu rejestrów sprzedaży VAT oraz rejestrów zakupu VAT.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków M. O. (k. 26 akt), Ł. J. (2) (k. 27 akt), U. M. (2) (k. 28 akt), M. S. (2) (k. 28 – odwrót akt), G. K. (2) (k. 39 – odwrót akt) oraz zeznania powódki U. B. (k. 40 akt). Sąd uznał te zeznania za spójne, logiczne i dał im wiarę.

Natomiast Sąd nie dał wiary zeznaniom prezesa pozwanej spółki (...) (k. 40 – odwrót akt) uznając je za sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi szczególnie i bardzo niekorzystny dla zatrudnionego sposób zakończenia stosunku pracy. Wprawdzie kodeks pracy określa przyczyny dopuszczające tę formę rozstania z pracownikiem, ale ocena zasadności jej zastosowania bywa częstym przedmiotem sporów, które nierzadko rozstrzyga dopiero Sąd Najwyższy.

Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika zostały wyliczone wyczerpująco w art. 52 kp, należą do nich:

- ciężkie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienie w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku;
- zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przepis art. 52 kp nie zawiera szczegółowego określenia, jakie zachowania pracownika stanowią ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Pracodawca musi to ocenić samodzielnie. W orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków to naruszenie zawinione przez pracownika. Zatem choć w kodeksie pracy nie sprecyzowano pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak nie budzi wątpliwości, że powinien być tu brany pod uwagę stopień winy pracownika (chodzi o umyślność lub rażące niedbalstwo), jej intensywność oraz nasilenie. Jak też wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999r. (I PKN 169/99) stwierdzając, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Podobne stanowiska wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005r. (II PK 305/04) podnosząc, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązywania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Winę tego rodzaju można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, czyli gdy celowo decyduje się na naruszenie swojego podstawowego obowiązku, jak również gdy pracownik mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, co najmniej godzi się na ów skutek.

Nadto w wyroku z dnia 24 maja 2011r. ((...) 72/10) SN wyraźnie wyjaśnił, że w użytym w art. 52§ 1 pkt.1kp pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie interesów pracodawcy a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną jak i rażące niedbalstwo.

Sąd w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy ustalił, iż w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie ma wątpliwości, że powódka nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kwestia wykorzystywania sprzętu komputerowego była przedmiotem już wcześniejszych spierć. W związku z zawartą pomiędzy pracodawcą, a (...) sp. z o.o. umową o współpracy w zakresie obsługi Międzyzakładowej Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej w Z. w/w sprzęt komputerowy został udostępniony do tejże obsługi. Z komputera tego korzystają nie tylko pracownicy pozwanej, ale również członkowie zarządu (...) przy wykorzystaniu swoich czynności statutowych. A zatem dane zawarte na dyskach tego sprzętu komputerowego mają służyć pracodawcy jedynie do przetwarzania danych niezbędnych do obsługi (...). Pracodawca nie miał uprawnienia również biorąc pod uwagę przepisy (...) do sprawdzania zawartości tego komputera a w innych celach.

Nadto powódka jako pracownik nie miała wyłączności na korzystanie z tego komputera i nie może zatem odpowiadać za wszystkie treści w nim zapisane.

Zgodnie z Kartą S. Pracy do zakresu obowiązków powódki nie należało obliczanie podatku VAT. Na swoim stanowisku zajmowała się jedynie obsługą wpłat pożyczek, wkładów i innych kwestii związanych z obsługą finansową (...), a nie podatkami. Nie wykonywała u pracodawcy tego typu czynności i nie miała nie tylko przygotowania, ale i oświadczenia do takich zadań.

W związku z powyższym Sąd uznał roszczenie powódki za zasadne i zasądził na jej rzecz na mocy art. 58 kp odszkodowanie w wysokości 3-ch miesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 102 kpc.