

Sygn. akt IV P 21/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Karol Kwiatkowski
Protokolant:	sekr. sądowy Magda Warakomska

po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2021 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa M. N. (1)

przeciwko "M. (...). B. i Wspólnicy" Spółka Komandytowa z siedzibą w A.

o zapłatę odszkodowania

I. Zasądza od pozwanej „**M. (...). B. i Wspólnicy**” **spółki komandytowej z siedzibą w A.** na rzecz powódki M. N. (1) kwotę **15.000,00 zł** (piętnaście tysięcy złotych 00/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 09.03.2021r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanej „**M. (...). B. i Wspólnicy**” **spółki komandytowej z siedzibą w A.** na rzecz powódki M. N. (1) kwotę 2.700,00 zł ( dwa tysiące siedemset złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanej „**M. (...). B. i Wspólnicy**” **spółki komandytowej z siedzibą w A.** na rzecz Skarbu Państwa ( Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 750,00 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

IV. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000,00 zł.

Sędzia Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 21/21

## UZASADNIENIE

Powódka M. N. (1) w pozwie skierowanym przeciwko M. (...). (...) Spółce komandytowej A. domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kwoty w wysokości 15.000 zł brutto, wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz poniesionych kosztów procesu (oraz ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego) według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż od dnia 01.05.2016 r. jest zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. księgowości. Jest osobą z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim od 23.04.2004 r. z powodu przewlekłej epilepsji. Przez cały okres zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki prawidłowo, niemniej jednak pomimo powyższego w dniu 17.02.2021 r. otrzymała naganę od pracodawcy oraz wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę kary nagany oraz wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania z powodu wykorzystywania czasu pracy niezgodnie z zakresem obowiązków. Wypowiedzenie oraz kara nagany zostały w ocenie powódki wręczone jej z naruszeniem prawa. Odnośnie nagany art. 109 §2 Kodeksu Pracy stanowi, iż „kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika”. Osoba udzielająca kary nagany, po pierwsze nie była uprawniona do jej zastosowania, bo nie posiadała umocowania do tego typu czynności, a po drugie zrobiła to w sposób urągający zasadom współżycia społecznego oraz wszelkim ogólnie przyjętym standardom. Powódka została wezwana przez pracodawcę i w obecności kilku osób zrugana za „rzekome okradanie firmy”. Wobec presji, którą wówczas odczuwała zarówno z powodu sposobu prowadzenia rozmowy, jak też obecności około 6 pracowników Spółki nasilił się u powódki stres i obawa że pod wpływem traumatycznej dla niej sytuacji dostanie ataku padaczki, w tej sytuacji powódka nie była zdolna do składania jakichkolwiek wyjaśnień i uważa, że pozbawiono ją tej możliwości. Powódka wskazała, iż osoba udzielająca kary wiedziała o jej schorzeniach, a mimo to naraziła ją na olbrzymi stres udzielając kary nagany oraz wręczając wypowiedzenie umowy o pracę w obecności osób trzecich, nie licząc się z nagłym pogorszeniem stanu zdrowia powódki i ryzykiem wystąpienia ataku epilepsji. Powódka, jak wskazała, od momentu powrotu do pracy w roku 2018 z urlopu macierzyńskiego czuła niechęć do siebie jednej z osób zarządzających w Spółce. Po powrocie do pracy nie wróciła na swoje miejsce pracy, a została osadzona pomimo swojej choroby w zakupionym przez Spółkę kontenerze biurowym nie posiadającym toalety. Nie uległ zmianie zakres jej obowiązków, była natomiast jedyną osobą z działu księgowego Spółki wykonującą pracę w kontenerze, poza budynkiem biurowym. Z perspektywy obecnych wydarzeń powódka uważa, że były to działania szykanujące ją, mające skłonić ją do odejścia z pracy z powodu pogorszenia warunków w jakich praca miała być wykonywana. Skoro te działania nie powiodły się została oskarżona o okradanie Spółki. Jednocześnie została zwolniona ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w formie ustnej, jednak obawiając się, iż może zostać to wykorzystane przeciwko niej, zwróciła się telefonicznie do Państwowej Inspekcji Pracy w B., gdzie uzyskała informację od specjalisty prawa pracy M. U., iż przyjętą w obrocie prawnym formą oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest forma pisemna. Wobec tego w dniu 19.02.2021 r. zwróciła się do pracodawcy o dokonanie korekty w zakresie dookreślenia w formie pisemnej, iż została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W dniu 22.02.2021 r. otrzymała drugie wypowiedzenie umowy o pracę opatrzone datą 17.02.2021 r., o tej samej treści, z dokonaną korektą w postaci adnotacji o zwolnieniu z obowiązku wykonywania pracy, jednakże podpisane przez inną osobę, tj. współnika i członka Zarządu Spółki (...). W związku z czym powstała wątpliwość, kiedy powódka otrzymała wypowiedzenie i czy osoba, która podpisała jej „pierwsze” wypowiedzenie miała do tego uprawnienie. W momencie otrzymania sprostowania wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka, jak wskazała, nie zgadza się ze wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia. Wniosła również sprzeciw od nagany w dniu 19.02.2021 r. Powódka, jak podkreśliła, nigdy nie dopuściła się niewłaściwego wykonywania obowiązków związanych z pracą na stanowisku specjalisty ds. księgowości. Powódka pracowała w Spółce (...) W. B. i Wspólnicy pięć lat, nigdy nie było zastrzeżeń co do sposobu i czasu realizacji obowiązków na jej stanowisku pracy. Powódka nigdy też nie nadużywała Internetu do celów prywatnych, były to krótkotrwałe wejścia w celu sprawdzenia informacji z różnych dziedzin, w tym też informacji niezbędnych do wykonywanej pracy, tj. sprawdzanie kursu walut, czy też informacji z zakresu spraw księgowych. W pozwanej Spółce nie było zakazu korzystania z Internetu przez jej pracowników do spraw innych niż zawodowe, większość pracowników korzystała z Internetu w taki sam sposób jak powódka i wobec nich nie zastosowano tak dotkliwych kar. Biorąc powyższe pod uwagę, powódka twierdzi, że po pięciu latach nienagannej pracy oraz braku precyzyjnie określonych zasad korzystania z Internetu, wymierzona jej kara jest niewspółmierna do przewinienia, jeśli w ogóle do przewinienia doszło. Ponadto nie bez znaczenia jest fakt posiadania przez powódkę statusu pracownika niepełnosprawnego. Zgodnie z przepisami prawa osobie z orzeczonym stopniem niepełnosprawności przysługuje prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, a czas tej przerwy jest wliczany do czasu pracy. Powódka korzystając z Internetu do celów innych niż zawodowe, robiła to jedynie w czasie przysługującym jej na przerwę od pracy, a nie w czasie pracy. W pozwanej

Spółce nie ma wyznaczonego czasu na przysługującą pracownikom przerwę, więc powódka wykorzystywała czas na przerwę wówczas, kiedy czuła, że przerwa jest jej potrzebna ze względu na stwierdzone Orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności problemy ze zdrowiem. Powódka nigdy nie przekraczała przysługującego jej przepisami prawa czasu na przerwę i nigdy wcześniej żadna z osób przełożonych nie zwracała jej uwagi, że nie można w czasie przysługującej przerwy korzystać z Internetu. Oskarżanie powódki o okradanie firmy jest także wysokim nadużyciem oraz szykaną ze strony pozwanej Spółki. Po pierwsze z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej Spółka korzysta ze zwolnienia od składki na PFRON i jest to kwota około 2000 zł., po drugie Spółka ponosi opłaty za Internet w sposób ryczałtowy, a więc niezależnie od wielkości transferu danych i niezależnie od sposobu korzystania. W pierwszym przypadku korzyści Spółki z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej były dużo wyższe niż wykorzystany przez powódkę transfer danych do celów prywatnych, po drugie nie może być mowy o nadużyciu finansowym przez powódkę w sytuacji stałej opłaty za Internet ponoszonej przez Spółkę. Powódka, jak zaznaczyła, przyczyna jej zwolnienia z pracy jest bezpodstawną i nosi znamiona szyskany, nie może zgodzić się na karę tak dla niej dotkliwą. Powódka ma świadomość, że wobec zaistniałych okoliczności nie ma powrotu do pracy i nie dąży do przywrócenia jej do pracy. Natomiast domaga się odszkodowania za bezpodstawne de facto rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 12.03. (...). Sąd uwzględnił powództwo w całości (nakaz zapłaty - k. 21).

Pozwany M. (...). (...) Spółka komandytowa w A. zaskarżył wydany nakaz zapłaty w całości sprzeciwem i domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Wskazał, iż powódka od dłuższego czasu nie wykonywała zadań określonych zakresem obowiązków, przekładając je do wykonania „na później” oraz wnioskując o pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana informacje te powzięła z wewnętrznego systemu raportowania, określającego co w danej chwili jest wykonywane przez pracownika administracji, w postaci aplikacji internetowej o nazwie T.. Każdy pracownik pracujący przy komputerze jest zobligowany do raportowania statusu wykonywanych zadań. Wszystkie raporty są gromadzone i wysyłane raz w tygodniu dla chętnych osób, w celu poprawienia swojej organizacji pracy. Powódka zrezygnowała z otrzymywania tego raportu jakiś czas temu. Z raportów wynikało, że powódka nie wykonywała zakreślonych na dany dzień zadań, lecz nierzadko zwracała się o pozostanie po godzinach pracy. Pozwany powziął wątpliwość, na co powódka poświęca swój czas pracy, skoro nie wykonuje zaplanowanych zadań. Do pozwanego doszły informacje, że powódka zajmuje się prywatnymi sprawami, przeglądając strony internetowe i poszukując ofert pracy. Z uwagi na fakt, że powódka była pracownikiem księgowości - a więc działu strategicznego, z wrażliwymi danymi - pozwany obawiając się zainfekowania systemu wskutek nieprzemyślanych działań powódki musiał odpowiednio zareagować, by temu zapobiec. W trakcie rozmowy w dniu 17 lutego 2021r. - w obecności pracowników działu księgowości - jeden ze (...) spółki - (...) - przeprowadził rozmowę z powódką, przekazując swoje obawy i ustalenia. Powódka zapytana na co poświęca swój czas pracy - nie odpowiedziała, nie zaprzeczyła również na wskazanie, że przegląda w czasie pracy strony internetowe. Takie bierne zachowanie powódki i brak jakiegokolwiek skruchy - spowodowały nałożenie na powódkę kary nagany i złożenie jej wypowiedzenia umowy o pracę z powodów przywołanych na wstępie. Kara, na skutek sprzeciwu powódki została zmieniona na karę upomnienia, pismem z dnia 22 lutego 2021 r. Powódka zajmowała się w czasie pracy nie czynnościami zawodowymi, lecz prywatnymi, przez co nie wykonywała terminowo zleconych zadań, lecz ubiegała się o pracę w godzinach nadliczbowych, narażając pozwaną na dodatkowe koszty. Z tego też względu pozwany utracił do niej zaufanie i złożył wypowiedzenie umowy o pracę, nie mogąc pozwolić sobie na dalsze zatrudnianie pracownika księgowości, który w każdej chwili mógł swoim działaniem doprowadzić do udostępnienia danych spółki osobom trzecim.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

M. N. (1) pozostawała zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez M. (...). (...) spółkę komandytową z siedzibą w A., od dnia 3.02.2016r., w tym od dnia 01.05.2016r. na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. księgowości, w pełnym wymiarze czasu pracy.

/dowód: umowy o pracę z aneksami k. 100, 112, 119, 123/

M. N. (1) posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności o symbolu przyczyny niepełnosprawności O6-E wydane do dnia 30.04.2022r., powodu choroby przewlekłej – padaczki.

/dowód: orzeczenie (...) Zespołu (...) o Niepełnosprawności w S. z dnia 23.04.2019r. k. 7, 101, zaświadczenie lekarskie k. 179- koperta/

W związku z urodzeniem w dniu 4.10.2017r. dziecka, M. N. (1) w okresie od 4.10.2017r. do 2.10.2018r. korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego

/dowód: wniosek z dnia 4.10.2017r. k. 106, odpis aktu urodzenia k. 108/

W dniu 8.11.2018r. M. N. (1) podpisała oświadczenie, iż została poinformowana przez pracodawcę o zainstalowaniu systemu monitoringu na obszarze zakładu pracy, w tym o szczegółowym rozmieszczeniu kamer monitorujących w poszczególnych pomieszczeniach, z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów o ochronie dóbr osobistych oraz, że została zapoznana z celami wprowadzenia systemu monitoringu na obszarze zakładu pracy oraz zasadami jego stosowania, w tym z możliwością dokonywania przez pracodawcę kontroli w celu ujawnienia nieprawidłowości w procesie pracy i zobowiązała się do ich przestrzegania /dowód: oświadczenie k. 105/

W dniu 7.05.2019r. pracodawca opracował Regulamin pracy, który miał wejść w życie od dnia 01.06.2019r.

W świetle regulacji rozdziału II §6 Regulaminu pracy: od momentu przyjęcia do pracy pracownik jest zobowiązany wykonywać swoją pracę wydajnie i profesjonalnie. Obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie ustalonego u pracodawcy czasu pracy, podporządkowania i porządku wynikającego z regulaminu.

Z kolei, zgodnie z przepisami rozdziału V §3 Regulaminu pracy – pracownicy działu finansowego świadczą pracę w godzinach od 7:00 do 15:00 z 30 minutową przerwą w pracy pomiędzy 9:00 a 11:00, pracownicy niepełnosprawni mają prawo do 15 minut dodatkowej przerwy w pracy.

Natomiast rozdział XII Regulaminu pracy wskazywał, iż w zakładzie pracy stosuje się monitoring m.in. służbowych telefonów komórkowych oraz służbowych skrzynek e-mailowych, przeznaczonych wyłącznie do celów służbowych, komputerów stacjonarnych, laptopów firmowych, w celu kontroli ich właściwego wykorzystywania. (...) z monitoringu będą przechowywane przez 20 dni licząc od daty i wytworzenia (wideo) lub otrzymania (billing, raport aktywności), a po upływie tego okresu będą niszczone w sposób uniemożliwiający ich odtworzenie.

Paragraf 2 postanowień końcowych nowego Regulaminu pracy nakładał na liderów działów obowiązek niezwłocznego zapoznania podległych pracowników z postanowieniami regulaminu i odebrania od nich pisemnych oświadczeń o zapoznaniu z regulaminem pracy z dnia 07.05.2019r. M. N. (1) takiego oświadczenia nie złożyła.

Na początku 2021r. M. N. (1) rozmawiała z przełożoną w sprawie podwyższenia wynagrodzenia za pracę, które pozostawało niezmiennie od końca 2016r. Ponieważ przełożona po konsultacji z jednym ze współników – H. R. (1) przekazała M. N., iż nie otrzyma podwyżki wynagrodzenia, M. N. (1) wchodziła na strony internetowe dotyczące ofert pracy, celem zorientowania się w oferowanych stawkach. W związku z przeglądaniem tych stron M. N. (1) nie składała CV, gdyż nie planowała zmieniać pracy. Oferty te M. N. przeglądała w czasie przerw regulaminowych w pracy (tj. w ramach 30 minutowej przerwy śniadaniowej i dodatkowych 15 minut przerwy przysługującej pracownikom niepełnosprawnym).

U pozwanego pracodawcy funkcjonuje wewnętrzny system raportowania, określający co w danej chwili jest wykonywane przez pracownika, w postaci aplikacji internetowej o nazwie T.. Każdy pracownik pracujący przy komputerze był zobligowany do raportowania statusu wykonywanych zadań.

W dniu 17.02.2021r. ok. godziny 9:15 M. N. (1) przeprowadzała przeniesienie bilansu otwarcia kont magazynowych. Czynność ta wykonywana jest raz w roku. M. N. nie pamiętała i nie wiedziała jak tą czynność przeprowadzić w programie księgowym, a jej bezpośredniej przełożonej nie było w pracy. Dlatego też M. N. w celach instruktażowych sprawdzała w Internecie jak tą czynność wykonać krok po kroku. W momencie kiedy dane konwertowały się w programie, M. N. wykonywała inne czynności, niewykluczone, że przypadkowo otworzyła stronę internetową powiązaną linkiem ze stroną instruktażową. Po wykonaniu bilansu otwarcia M. N. weszła na stronę portalu internetowego WP i tam sprawdzała w zakładce (...) informacje dotyczące między innymi księgowości oraz wspólnie ze współpracownikiem śledzili informacje dotyczące możliwości transportu towarów w związku z ograniczeniami związanymi z pandemią (...). M. N. (1) w godzinach pracy nie wchodziła na strony internetowe nie związane z obowiązkami pracowniczymi. M. N. (1) nie miała zaległości w wykonywaniu obowiązków służbowych i z tego powodu nie potrzebowała wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych.

Tego samego dnia jeden ze (...) spółki - (...), przyszedł do kontenera biurowego, w którym pracowała M. N. i poprosił ją o stawienie się w głównym biurze. Gdy M. N. poszła tam, H. R. (1) zaczął w obecności innych pracowników (K. G., D. M. i M. G.) oskarżać ją o okradanie firmy. M. N. (1) była zaskoczona treścią tej wypowiedzi i zapytała się współnika spółki co zrobiła. Usłyszała wówczas, że od dwóch tygodni H. R. (1) obserwuje jej komputer i co M. N. w nim robi. Wspólnik zapytał również, co M. N. wykonywała w przeciągu minionych 40 minut. M. N. (1) zaskoczona zaistniałą sytuacją oraz w obawie o wystąpienie u niej ataku padaczki nie odpowiadała na zadawane pytania przez H. R.. Zapytała jedynie, czy w ten sposób współnik kontroluje też pozostałych pracowników. H. R. (1) oświadczył M. N., aby zabrała swoje rzeczy osobiste ze stanowiska pracy i opuściła teren zakładu pracy. M. N. (1) tak zrobiła i wyszła na zewnątrz – oczekując przy budce pracownika ochrony na ojca, którego poprosiła telefonicznie o przyjazd celem jej odebrania. W tym czasie do pracownika ochrony zadzwoniła kadrowa spółki i poprosiła ponownie M. N. do biura. Tam M. N. (1) wręczono pisemną karę nagany oraz oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z M. N. umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.05.2021r. Oba dokumenty popisał H. R. (1).

H. R. (1) nie jest współnikiem uprawnionym do reprezentacji spółki.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania do pracownika z powodu wykorzystywania czasu pracy niezgodnie z zakresem obowiązków.

/dowód: oświadczenie k. 126/

Następnie pracodawca wysłał drogą pocztową M. N. sprostowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podpisane przez S. Z. – współnika uprawnionego do reprezentacji spółki.

/dowód: oświadczenie k. 127/

Pismem z dnia 22.02.2021r. M. N. (1) złożyła sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej nagany

/dowód: pismo – k. 129/

Pismem z dnia 8.03.2021r. pracodawca częściowo uwzględnił sprzeciw i zamienił karę porządkową nagany na karę upomnienia.

/dowód: pismo k. 131/

Miesięczne wynagrodzenie M. N. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.000,00 zł. brutto.

/dowód: kopia umowy o pracę k. 5-6v, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k. 7, wymierzenie kary nagany k. 8, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 9, 9v, 126, pismo k. 10, 27, 28, sprzeciw od kary porządkowej k. 11- 12, odpis z KRS k. 13-19, 58-62, wydruk z aplikacji T. k. 45, wyjaśnienia informacyjne powódki M. N. (1) na rozprawie w dniu 12.05.2021r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 12.05.2021r. k. 72-73, zeznanie powódki M. N. (1)

w charakterze strony k. 180v-181, kopia akt osobowych k. 85-133, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 136, 145, karta wynagrodzeń k. 137, zeznania świadka H. R. (1) na rozprawie w dniu 31.05.2021r. - protokół skrócony rozprawy z dnia 31.05.2021r. k. 139-140, oświadczenie pracownika z dnia 8.11.2018r. o zapoznaniu się z zasadami stosowania monitoringu w zakładzie pracy k. 146, regulamin pracy k. 150 -koperta, zaświadczenie lekarskie z dnia 13.07.2021r. k. 179 -koperta/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o zapłatę odszkodowania jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie przepisem art. 30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Judykatura przyjmuje, iż przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Nie oznacza to jednak, że każda z przyczyn podanych w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy musi być tak uzasadniona, by postronny czytelnik otrzymał informacje o wszystkich szczegółach zdarzeń, które dały podstawę dla złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy dokonany przez pracodawcę i zrozumiał, na czym dokładnie uchybienia pracownika polegały. Wystarczy, że informacje te są zrozumiałe dla stron stosunku pracy, które uczestniczą w obrocie gospodarczym, znają regulaminy i procedury obowiązujące u pracodawcy. Kodeks pracy nie określa sposobu sformułowania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając orzecznictwu ocenę a casu ad casum. Najważniejsze jest jednak, aby oświadczenie woli pracodawcy pozwalało na ustalenie granic stawianych pracownikowi zarzutów, czyli identyfikację przyczyny uzasadniającej kroki do rozwiązania stosunku pracy. Konkretyzacja zdarzenia (zdarzeń) pozostających w związku z przyczyną rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (por. wyroki SN z: 8.1.2008 r., I PK 177/07, L.; z 13.4.2005 r., II PK 251/04, L.).

Na drugim biegunie rysuje się stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. Judykatura w całości akceptuje ten stan rzeczy (por. wyroki SN z: 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS Nr 20/1998, poz. 598; 8.3.1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS Nr 4/1999, poz. 125).

W każdym przypadku przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, choć nie musi mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Wskazana przyczyna pozostaje w koniunkcji z obowiązkiem sądu do zbadania jej merytorycznej zasadności.

Konieczne staje się określenie odpowiednich dystynkcji pojęciowych terminu „utrata zaufania”. Generalnie rzecz ujmując, zaufanie w relacji pracowniczej oznacza istnienie pewnej więzi między stronami stosunku pracy. Jej wyrazem jest możliwość polegania na pracowniku, że powierzone zadania wykona sumiennie i odpowiedzialnie, wykaże się własną innowacyjnością i kreatywnością w razie rozwiązania skomplikowanych zagadnień, zwłaszcza gdy piastuje stanowisko (funkcję) kierowniczą w zakładzie pracy. Obowiązku tego nie niweluje zmiana zakresu obowiązków pracownika czy też przeniesienie na inne stanowisko (równorzędne czy też niższe). Nadal wówczas wymaga się od

zatrudnionego zachowania lojalności względem pracodawcy, kierowania się zasadami współzycia społecznego przy realizacji obowiązków pracowniczych.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14.04.2014r. sygn.. akt II PK 140/14, obowiązkiem (o charakterze powszechnym) jest określona w art. 100 § 2 pkt 4 KP powinność dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W judykaturze SN zwrócono uwagę, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 KP są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 KP obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy (por. wyroki SN z 2.3.2011 r., II PK 204/10, L.; 28.4.1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS Nr 7/1998, poz. 206).

W przypadku zaburzenia więzi dochodzi do sytuacji, w której pracodawca traci zaufanie do pracownika. Nie jest to proces jednostkowy, nagły. Zwykle zamyka się określonym przedziałem czasu, koniecznym do oceny zmiany sposobu postępowania pracownika. Stwierdzenie przez pracodawcę utraty zaufania może stanowić dostateczną podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. W judykaturze dominuje stanowisko, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok SN z 31.3.2009 r., I PK 251/08, ). Uzupełnieniem stanowiska judykatury jest literatura fachowa (por. U. Jackowiak, Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy, PiZS Nr 11/2003, s. 15).

Odnosząc powyższe rozważania do przedmiotowej sprawy stwierdzić należy stanowczo, w ocenie Sądu, iż przyczyny wskazane w kwestionowanym oświadczeniu pracodawcy z dnia 17.05.2021r. nie zostały potwierdzone w toku postępowania przed Sądem w sprawie z odwołania pracownicy.

Przede wszystkim wskazać należy, iż M. N. (1) zaprzeczyła depozycjom pracodawcy, iż wykorzystywała czas pracy na sprawy prywatne, nie związane z jej obowiązkami służbowymi – a w szczególności na przeglądanie stron internetowych nie związanych tematycznie z jej pracą na stanowisku specjalisty ds. księgowości. Wskazała, iż w Internecie sprawdzała informacje dotyczące między innymi księgowości oraz wspólnie ze współpracownikiem śledziła informacje dotyczące możliwości transportu towarów w związku z ograniczeniami związanymi z pandemią (...)2. Jeżeli natomiast chodzi o sprawdzane oferty zatrudnienia – wejścia na tego typu strony miały na celu weryfikację stawek oferowanych księgowym w związku z prowadzonymi rozmowami dot. ewentualnej podwyżki wynagrodzenia. Sprawdzeń tych M. N. dokonywała w czasie regulaminowych przerw w pracy.

M. N. (1) nie miała zaległości w wykonywaniu obowiązków służbowych i z tego powodu nie potrzebowała wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych.

Okoliczności te jednoznacznie wynikają z oświadczeń powódki i jej zeznań w charakterze strony (por. wyjaśnienia informacyjne powódki M. N. (1) na rozprawie w dniu 12.05.2021r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 12.05.2021r. k. 72-73, zeznanie powódki M. N. (1) w charakterze strony k. 180v-181) i, w ocenie Sądu nie ma podstaw, aby odmówić im wiarygodności. To przecież na stronie pozwanej (pracodawcy) ciążył dowód wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Obowiązkowi temu pozwany pracodawca, w ocenie Sądu, nie sprostał.

W szczególności za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka H. R. (1) (wspólnika pozwanej spółki nie reprezentującego jej spraw). To wyłącznie z jego relacji wynika, że M. N. wykorzystywała czas pracy na przeglądanie Internetu dla celów prywatnych, przez co zaniedbywała wykonywanie obowiązków służbowych w regulaminowym czasie pracy i potrzebowała wykonywać powierzoną jej pracę w godzinach nadliczbowych co narażało pozwaną Spółkę na dodatkowe koszty (por. zeznania świadka H. R. (1) na rozprawie w dniu 31.05.2021r. - protokół skrócony rozprawy z dnia 31.05.2021r. k. 139-140).

Na dowód tych zarzutów pozwany pracodawca przedstawił jednostkowy wydruk z aplikacji T. (k. 45). Jednak, w ocenie Sądu, wydruk ten jedynie informuje, iż M. N. (1) w dniu 17.02.2021r. o godz. 9:15 dokonała przeniesienia karty czynności dotyczącej BO kont magazynowych z pozycji „Do zrobienia” do pozycji „W trakcie” i w żaden sposób nie dowodzi nieprawidłowości zarzucanych przez pracodawcę powodce.

Ponadto wskazać należy, iż nic nie stało na przeszkodzie, aby pracodawca przedstawił w toku rozprawy historię wejść na strony internetowe przez M. N. w regulaminowym czasie pracy, czy wręcz wydruki zrzutów ekranów lub monitoringu jej służbowego komputera. Jak zapewniał bowiem H. R. przesłuchany przed Sądem, takie dowody zostały przez niego zabezpieczone. Skoro ich jednak pozwany pracodawca nie przedstawił, to, zdaniem Sądu wobec zaprzeczenia tych faktów przez pracownicę, należy je uznać za nieudowodnione.

Również złożona przez pracodawcę karta wynagrodzeń (k. 137) nie dowodzi, aby M. N. świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych (jak sama powodka zresztą podała, nie miała potrzeby takiej pracy, a z obowiązków służbowych wywiązywała się w regulaminowym czasie pracy).

Ponadto pozwany pracodawca nie udowodnił związku pomiędzy wystąpieniem ewentualnych godzin nadliczbowych w pracy powodki z rzekomym wykorzystywaniem przez nią czasu pracy niezgodnie z zakresem obowiązków.

Jeżeli nawet powodka korzystała w czasie przerw regulaminowych w pracy z Internetu udostępnionego przez pracodawcę (czemu powodka nie przeczyła), to wobec braku precyzyjnie określonych zasad korzystania z Internetu i nie zaznajomienia jej z nowo wprowadzonym Regulaminem pracy (brak jest dowodu pisemnego potwierdzenia o zapoznaniu się z jego treścią), okoliczności te nie mogą dyskwalifikować powodki jako pracownika i stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższe zachowanie powodki nie uzasadnia arbitralnego założenia pracodawcy, iż w każdej chwili M. N. (1) mogła swoim działaniem doprowadzić do udostępnienia danych spółki osobom trzecim.

Zresztą pracodawca, w ocenie Sądu, nie udowodnił w ogóle rozmiaru korzystania przez M. N. z Internetu w czasie regulaminowym pracy.

Ostatecznie wskazać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodce było bezpodstawne i arbitralne. Wiązać je należy wyłącznie z osobistym uprzedzeniem H. R. (1) wobec jej osoby. Potwierdza taką ocenę stanowisko współnika reprezentującego pozwaną spółkę – (...), który na rozprawie w dniu 12.05.2021r. wyraził zaskoczenie faktem zwolnienia powodki i oświadczył, że nigdy do jej pracy nie miał zastrzeżeń. W świetle powyższego oświadczenia nieracjonalne jawi się, w ocenie Sądu, wypowiedzenie umowy o pracę powodce podpisane w „sprostowanym” oświadczeniu doręczonym powodce drogą pocztową właśnie przez S. Z..

Podsumowując powyższy wywód stwierdzić należy, iż przyczyny, które w ocenie pracodawcy miały spowodować utratę zaufania wobec osoby pracownicy M. N. nie zaistniały. Inaczej mówiąc, wskazane przyczyny utraty zaufania nie były prawdziwe, obiektywne i racjonalne. Nie mogą zatem uzasadniać wypowiedzenia M. N. (1) umowy o pracę. W świetle powyższego stwierdzić należy, iż kwestionowane wypowiedzenie umowy o pracę razi bezpodstawnością i arbitralnością i uzasadnia roszczenie pracownicy o zasądzenie odszkodowania.

Na marginesie wskazać również należy na wadliwość wypowiedzenia powodce umowy o pracę w kontekście braku umocowania osoby dokonującej w imieniu pracodawcy wypowiedzenia (tj. przez H. R. (1) – współnika spółki nie upoważnionego do jej reprezentowania). W okolicznościach przedmiotowej sprawy doszło zatem również do naruszenia przepisów o wypowiedaniu więzi pracowniczej, w rozumieniu art. 45 § 1 kp od strony podmiotowej (por.



wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600; z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 838/00, z dnia 21 maja 2008 r., I PK 273/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 254; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10).

Wady tej, w ocenie Sądu, nie sanowało doręczenie powódce „sprostowanego” oświadczenia pracodawcy, podpisanego już przez osobę uprawnioną do reprezentacji – S. Z..

Jedynym sposobem naprawienia tej wady oświadczenia byłoby cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (za zgodą pracownika, ponieważ zgodnie z art. 61 KC jednostronne odwołanie oświadczenia woli złożonego innej osobie jest skuteczne tylko wtedy, gdy doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej), a następnie ponowne dokonanie wypowiedzenia już niewadliwego.

Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.04.2019r. (I PK 19/18), pracodawca powinien starannie przygotować się do złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Jest to jedna z najbardziej doniosłych czynności prawnych w relacjach pracownika i pracodawcy, ponieważ prowadzi do ustania łączącego ich stosunku pracy.

Wobec powyższego, uwzględniając, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, Sąd na podstawie art. 45§1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp zasądził od pozwanego M. (...). (...) Spółka komandytowa w A. na rzecz powódki M. N. (1) odszkodowanie wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia tj. kwotę 15.000,00 zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu (tj. od dnia 09.03.2021r. – zgodnie z żądaniem pozwu) do dnia zapłaty – pkt I sentencji wyroku.

Podstawą prawną zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od należności głównej jest art. 481 §1 i §2 kc w zw. z art. 300 kp.

Wobec uwzględnienia w całości żądania powódki Sąd na podstawie art. 98§1, §1<sup>1</sup>, §3 kpc, art. 99 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądził od pozwanego M. (...). (...) Spółka komandytowa w A. na rzecz powódki M. N. (1) kwotę 2.700,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – pkt II sentencji wyroku.

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020r. poz. 755 ze zm.) w zw. z art. 98§1 i §3 kpc. Wysokość tych kosztów ukształtowała się na poziomie 750,00 zł. (brakująca opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa) - pkt III sentencji wyroku.

Działając na zasadzie art. 477<sup>2</sup>§1 kpc Sąd z urzędu nadał wyrokowi w części zasądzającej roszczenie na rzecz powódki klauzulę natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki M. N. (wysokość tego wynagrodzenia w kwocie 5.000,00 zł. brutto Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie pracodawcy z k. 145).

Wobec powyższego orzeczono jak w sentencji wyroku.

sędzia Karol Kwiatkowski