

Sygn. akt IV P 134/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Błażej Nowak Krystyn Tschurl
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2019 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. K. i L. K.**

przeciwko **I. M.**

o odszkodowanie za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. K. kwotę 6.300,00 zł (sześć tysięcy trzysta złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z winy pracownika,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 315,00 zł (trzysta piętnaście złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka K. K.,
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. K. kwotę 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- wyroкови w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100,00 zł (dwa tysiące sto złotych 00/100) brutto,
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki L. K. kwotę 3.350,00 zł (trzy tysiące trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z winy pracownika,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 168,00 zł (sto sześćdziesiąt osiem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka L. K.,

7. zasądza od pozwanego na rzecz powódki L. K. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

8. wyrokowi w punkcie 5 (piątym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Krystyn Tschurl Błażej Nowak

Sygn. akt IV P 134/18

UZASADNIENIE

Powódka K. K. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 22 grudnia 2018r. (data nadania w urzędzie pocztowym- k. 3), sprecyzowanym w piśmie z dnia 14 stycznia 2019r.(k. 7) i skierowanym przeciwko I. M. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, za niezgodne z prawem rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownik, a także zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych(k. 86).

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podała, iż była zatrudniona u prowadzącego działalność gospodarczą w postaci usług transportowych pozwanego I. M. od dnia 10 marca 2014r. , na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownik biurowy- spedytor, w pełnym wymiarze godzin, za minimalnym miesięcznym wynagrodzeniem. Pozwany pismem z dnia 11 grudnia 2018r., doręczonym powódce w dniu 13 grudnia 2018r., rozwiązał z K. K. łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. dokonanie bez wiedzy i zgody pracodawcy usunięcia całości danych, w tym programów komputerowych, znajdujących się na wykorzystywanym w pracy komputerze służbowym, co doprowadziło do powstania szkody po stronie pozwanego pracodawcy i spowodowało utrudnienia w bieżącym funkcjonowaniu pracodawcy oraz poinformowanie pracodawcy, że jeśli nie zgodzi się na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, to powódka K. K. i tak nie stawi się do pracy i nie będzie już świadczyć pracy na rzecz pozwanego.

W ocenie powódki wskazane w oświadczeniu z dnia 11 grudnia 2019r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, gdyż powódka nie usunęła ze służbowego komputera jakichkolwiek danych i programów komputerowych, a pracy u pozwanego nie świadczyła od poniedziałku, tj. od dnia 19 listopada 2018r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, gdyż w tym czasie formalnie przebywała na udzielonym jej przez pozwanego pracodawcę urlopie wypoczynkowym.

Sprawa z powództwa K. K. została zarejestrowana w tut. Sądzie Pracy pod sygn. akt **IV P 134/18**.

W dniu 24 grudnia 2018r.(data nadania w urzędzie pocztowym- k. 3 akt IV P 136/18), taki sam w zakresie uzasadnienia, pozew o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, skierowany przeciwko I. M., wniosła do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu powódka L. K..

Ostatecznie zażądała ona od pozwanego zapłaty na swoją rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 1 miesiąca, odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 85 i k. 86).

Sprawa z powództwa L. K. została zarejestrowana w tut. Sądzie Pracy pod sygn. akt **IV P 136/18**.

Wynagrodzenie powódki K. K., obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.100,00zł. brutto miesięcznie, zaś analogiczne wynagrodzenie powódki L. K.- 3.350,00zł. brutto miesięcznie(k. 42).

Zarządzeniem z dnia 6 lutego 2019r. sprawa z powództwa L. K. o sygn. akt IV P 136/18, została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 16 akt IV P 136/18) ze sprawą z powództwa K. K. o sygn. akt IV P 134/18 i obie sprawy prowadzone były pod **sygn. akt IV P 134/18**.

Postanowieniem z dnia 6 lutego 2019r. (k. 16) Sąd - na podstawie art. 183⁸ § 1 i 3 k.p.c. - skierował strony do mediacji, wyznaczył do prowadzenia postępowania mediacyjnego mediatorów J. P. i M. G. z Fundacji (...) w I. oraz wyznaczył czas trwania mediacji na okres 3 miesięcy, jednak obie powódki sprzeciwiły się skierowaniu przedmiotowej sprawy do mediacji(k. 24-25).

Pozwany I. M. wniósł o oddalenie obu powództw w całości oraz o zasądzenie od każdej z powódek na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych(k. 86).

W odpowiedzi na pozwy z dnia 15 kwietnia 2019r.(k. 43-46) pozwany wskazał, iż przyczyny rozwiązania z powódkami umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podane w pismach z dnia 11 grudnia 2018r. są rzeczywiste, konkretne, a każda z nich osobno uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powódki, zatrudnione u I. M. na identycznych stanowiskach (spedytor), nie stosując się do obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez usunięcie z komputerów służbowych, stanowiącego własność pracodawcy, oprogramowania i danych istotnych dla funkcjonowania zakładu, jak również naruszyły obowiązek przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy i porządku w ten sposób, że w dniu 16 listopada 2018r., w piątek, zażądały od pozwanego rozwiązania łączących strony umów o pracę z dniem bieżącym, bez dania pracodawcy czasu na znalezienie zastępstwa i to pod rygorem , że w przypadku braku zgody pozwanego i tak już do pracy się nie stawią i dalej pracy na rzecz pozwanego świadczyć nie będą. O usunięciu przez powódki, z dwóch komputerów służbowych, oprogramowania i istotnych danych, pracodawca uzyskał wiedzę w sobotę, w dniu 17 listopada 2018r. Na skutek postawy i zachowania obu powódek pozwany poniósł szkody, bowiem powstał problem z odszukaniem istotnych dokumentów i problem z generowaniem dokumentów księgowych. Zdaniem strony pozwanej w przedmiotowej sprawie nie może zniknąć z pola widzenia okoliczność, iż powódka K. K. w dniu 6 listopada 2018r. rozpoczęła na własny rachunek prowadzenie konkurencyjnej wobec pozwanego działalności gospodarczej i na jej potrzeby, od dnia 16 listopada 2018r., zatrudniła na stanowisku spedytora drugą powódkę - L. K..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. K. zatrudniona była u pozwanego I. M. od dnia 10 marca 2014r., a to na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownik biurowy- spedytor, w pełnym wymiarze czasu pracy, za minimalnym wynagrodzeniem miesięcznym, natomiast powódka L. K. świadczyła pracę na rzecz pozwanego od dnia 2 stycznia 2017r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, będąc zatrudnioną - podobnie jak powódka K. K.- na pełen etat, na stanowisku pracownik biurowy- spedytor, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000,00zł. brutto miesięcznie.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 8 maja 2017r., wynagrodzenie zasadnicze powódki L. K. uległo podwyższeniu i od dnia 1 maja 2017r. wyniosło 3.350,00zł. brutto.

(dowód: - umowa o pracę powódki K. K. z dnia 10.03.2014r.-k. B-1 akt osobowych, umowa o pracę powódki L. K. z dnia 2.01.2017r.-k. B-2 akt osobowych, aneks do umowy o pracę powódki L. K. z dnia 8.05.2018r.-k. B-8 akt osobowych)

Do obowiązków obu powódek na zajmowanych stanowiskach spedytora należał m.in. nadzór nad zleceniami transportu i spedycji ładunków, prowadzenie wymaganej dokumentacji i utrzymywanie właściwej komunikacji

z kierowcami, zleceniobiorcami, właścicielami ładunku oraz miejscami załadunku i rozładunku, sporządzanie i przesyłanie do firm transportowych zamówień, upoważnień i zleceń transportowych, prowadzenie ewidencji dokumentów transportowych.

Swoje obowiązki powódki wykonywały w pomieszczeniu biurowym, w siedzibie pracodawcy, w miejscowości (...), na którego wyposażeniu znajdowały się dwa przenośne komputery – laptopy, jeden komputer stacjonarny oraz serwer. Z komputera stacjonarnego korzystała zatrudniona u pozwanego jego żona-B. M., zaś laptopy były używane przez powódki- każda z nich miała do dyspozycji po jednym komputerze przenośnym.

Służbowe laptopy powódek nie były zabezpieczone indywidualnymi hasłami dostępu, każdy mógł je uruchomić i do nich zajrzeć. Z tej możliwości korzystała żona pozwanego - B. M..

Komputer powódki K. K. był wyposażony w oprogramowanie Gięda- (...), służące do wymiany informacji pomiędzy przewoźnikami a spedytorami, program do fakturowania oraz internetowy komunikator G.-G.. Laptop powódki L. K. posiadał identyczne oprogramowanie, jak komputer powódki K. K., a dodatkowo wyposażony był w program do rozliczania paliwa. Dostęp do poszczególnych programów zabezpieczały hasła znane jedynie powódkom, przy czym program do faktur znajdował się także na serwerze i zapisany był na komputerze-matce, z którego korzystała B. M..

(dowód - zeznania świadków: B. M.-k.69-72, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 00:51:03-02:00:19,K. P.-k. 72-73, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 02:00:19-02:16:27)

Pozwany, który od 2017r. borykał się z problemami finansowymi, zaczął popadać w opóźnienia w płatnościach. Klienci, którzy pozostawali w kontakcie telefonicznym z powódkami z racji wykonywanych przez K. K. i L. K. obowiązków służbowych, uskarżali się na brak zapłaty ze strony I. M. i swoje pretensje kierowali bezpośrednio pod adresem powódek. Powódki zaczęły rozważać rozwiązanie łączących je z pozwanym umów o pracę, a K. K. -dodatkowo-oddanie się własnej działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług transportowych i spedycyjnych, którą formalnie rozpoczęła prowadzić od dnia 6 listopada 2018r.

(dowód -wypis z (...)k. 49, przesłuchanie powódki K. K.-k. 83-85, e-protokół z dnia 19.09.2019r.-min. 00:11:09-00:39:21, przesłuchanie powódki L. K.-k.85-86, e-protokół z dnia 19.09.2019r.-min.00:39:21-00:57:22)

Powódka K. K. zaproponowała zatrudnienie drugiej powódce-L. K..

W zaistniałej sytuacji, obie powódki w piątek, dniu 16 listopada 2018r.,po godz. 15.00, po skończonym dniu pracy, udały się do będącej pełnomocnikiem pozwanego B. M. i poinformowały ją, iż chciałyby rozwiązać za porozumieniem stron, od poniedziałku, tj. od dnia 19 listopada 2018r., łączące strony umowy o pracę. Pozwany pracodawca, zaskoczony propozycją powódek, nie wyraził zgody na jakiegokolwiek rozwiązanie stosunków pracy i poprosił powódki, aby tego samego dnia złożyły wnioski o udzielenie zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego i zaczęły wykorzystywać tenże urlop od poniedziałku, tj. od dnia 19 listopada 2018r.

Powódki oczekiwane przez pozwanego wnioski urlopowe złożyły, a strony ustaliły, że po wykorzystaniu przez K. K. i L. K. udzielonego im urlopu wypoczynkowego, łączące je i pozwanego I. M. umowy o pracę ulegną rozwiązaniu za porozumieniem stron. Urlop wypoczynkowy obu powódek miał trwać od dnia 19 listopada 2018r. aż do początku 2019r.

(dowód - zeznania świadka B. M.-k.69-72, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 00:51:03-02:00:19, przesłuchanie powódki K. K.-k. 83-85, e-protokół z dnia 19.09.2019r.-min. 00:11:09-00:39:21, przesłuchanie powódki L. K.-k.85-86, e-protokół z dnia 19.09.2019r.-min.00:39:21-00:57:22)

W sobotę, w dniu 17 listopada 2018r. żona pozwanego I. B. M. przybyła do pomieszczenia biurowego, w którym jeszcze do dnia 16 listopada 2018r., do godz. 15.00, swoje zadania na rzecz pozwanego wykonywały obie powódki. Uruchomiła laptopy K. K. i L. K., po czym weszła do sąsiedniego pomieszczenia, w którym przebywali naprawiający drukarkę do komputera-K. P., pracownik pozwanego oraz D. D., student informatyki, przyjaciel córki B. i I. M. i

poinformowała ich, że laptopy powódek „zostały wyczyszczone”, tzn. że usunięto z nich całość danych, w tym programy komputerowe, w które wyposażone były przedmiotowe komputery przenośne. „Wyczyszczenie komputerów” objawiać miało się czarnymi ekranami obu laptopów, mimo ich uruchomienia oraz niemożliwością pracy przy wykorzystaniu powyższego sprzętu.

(dowód - zeznania świadków: D. D.- k. 67-69, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 00:12:53-00:50:49, B. M.-k. 69-72, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 00:51:03-02:00:19, K. P.-k. 72-73, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 02:00:19-02:16:27)

Choć zaistniała sytuacja utrudniła pracę pozwanego, I. M. nie podjął żadnych działań zmierzających do odzyskania i odtworzenia rzekomo usuniętych danych, plików i oprogramowania z komputerów służbowych powódek. Nie złożył także właściwym organom ścigania zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa polegającego na usunięciu całości danych, w tym programów komputerowych, z w/wym. urządzeń. Przedmiotowe laptopy w stanie zastanym przez B. M. w dniu 17 listopada 2018r.nadal znajdują się w posiadaniu pozwanego.

(dowód - pismo z KPP w I. z dnia 8.07.2019r.-k. 81, zeznania świadków: D. D.- k. 67-69, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 00:12:53-00:50:49, B. M.-k. 69-72, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 00:51:03-02:00:19, K. P.-k. 72-73, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min. 02:00:19-02:16:27)

Pismami z dnia 11 grudnia 2018r. strona pozwana- na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.-rozwiązała z powódkami K. K. i L. K. zawarte na czas nieokreślony umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika.

Jako przyczyny rozwiązania umów o pracę w trybie dyscyplinarnym pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez obie powódki podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. 1)-dokonanie bez wiedzy i zgody pracodawcy usunięcia całości danych (w tym programów komputerowych) znajdujących się na wykorzystywanym w pracy komputerze służbowym, co doprowadziło do powstania szkody po stronie pracodawcy i spowodowało utrudnienia w jego bieżącym funkcjonowaniu oraz 2)-poinformowanie pracodawcy, że jeśli nie zgodzi się na natychmiastowe rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron, to powódki i tak nie stawią się do pracy i nie będą już świadczyć pracy.

Oświadczenia pozwanego z dnia 11 grudnia 2018r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostały doręczone powódkom drogą pocztową. Zarówno K. K., jak i L. K. otrzymały je w dniu 13 grudnia 2018r.

(dowód- rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11.12.2018r.wraz z zpo-k. k. C-1 akt osobowych obu powódek)

Wynagrodzenie powódki K. K. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.100,00zł. brutto miesięcznie, zaś takie samo wynagrodzenie powódki L. K.-3.350,00zł. brutto miesięcznie

(dowód- zaświadczenie pozwanego z dnia 15.04.2019r.- k. 42)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa obu powódek były zasadne i jako takie podlegały uwzględnieniu.

K. K. i L. K. poszukiwały w niniejszym procesie ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódki nie żądały przywrócenia do pracy, domagały się natomiast zasądzenia na

swoją rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania-K. K.- w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia, odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, czyli kwoty 6.300,00zł. brutto, a L. K.- odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 1 miesiąca, czyli kwoty 3.350,00zł. brutto.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponieważ rozwiązując umowy zawarte z powódkami strona pozwana powołała się na przyczyny w postaci ciężkiego naruszenia przez powódki podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. dokonanie bez wiedzy i zgody pracodawcy usunięcia całości danych (w tym programów komputerowych) znajdujących się na wykorzystywanym w pracy komputerze służbowym, co doprowadziło do powstania szkody po stronie pracodawcy i spowodowało utrudnienia w jego bieżącym funkcjonowaniu oraz poinformowanie pracodawcy, że jeśli nie zgodzi się na natychmiastowe rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron, to powódki i tak nie stawią się do pracy i nie będą już świadczyć pracy, rolą Sądu było ustalenie- na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego- czy wskazane przez pozwanego I. M. dwie przyczyny były rzeczywiste i konkretne, a także rozważenie, czy zachowanie obu powódek winno być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – czy uzasadniało ono rozwiązanie z K. K. i L. K. stosunku pracy w ekstraordynaryjnym trybie dyscyplinarnym.

Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy, a tym samym prawdziwość wskazanych w rozwiązaniu umów o pracę przyczyn, Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach osobowych i uznał, iż zeznania świadków D. D. i K. P. nie wniosły nic istotnego do sprawy, a zeznania żony pozwanego B. M. okazały się odosobnione i stanowiły w rzeczywistości jedyny dowód poczynania powódek, które skutkowały ich zwolnieniem w trybie art. 52 k.p. Tylko B. M., z racji wykonywania obowiązków pełnomocnika pozwanego traktowana przez powódki jako szefowa, potwierdziła fakt dokonania przez K. K. i L. K., bez wiedzy i zgody pracodawcy, usunięcia całości danych, w tym programów komputerowych, z oddanych im do używania służbowych laptopów. Świadkowie D. D. i K. P. wskazali, iż to z relacji B. M. posiadli wiedzę odnośnie usunięcia danych i programów komputerowych znajdujących się na laptopach powódek, sami jednak przyznali, że nie mają wiedzy kto, a w szczególności czy powódki, powyższych działań się dopuścił. K. K. i L. K. kategorycznie zaprzeczyły, by „wyczyściły” służbowe komputery pracodawcy, a w sytuacji, gdy dostęp do przedmiotowych laptopów nie był zabezpieczony indywidualnym hasłem, gdy możliwość zagłądania do nich miały osoby postronne- w ocenie Sądu- zeznania świadka B. M. należało ocenić jedynie w kategorii spekulacji. Sąd, po wysłuchaniu zeznań świadków, nie nabrał także przekonania co do zaistnienia samego faktu usunięcia całości danych i programów komputerowych stanowiących wyposażenie służbowych komputerów obu powódek. Okoliczność przywołana przez świadka B. M., tj. ciemne ekrany laptopów, mimo ich uruchomienia, wcale nie musiała oznaczać, iż był to efekt zamierzonej, niecej ingerencji człowieka i że jej sprawczyniami był nie kto inny tylko K. K. i L. K.. B. M. zeznała(k. 71, e-protokół z dnia 10.06.2019r.-min.01:24;48), że nie zna się na sprzętach komputerowych, a ze skromnej wiedzy Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę wynika, że w podobny sposób zachowuje się laptop, w którym awarii uległa karta graficzna lub doszło do prozaicznej zmiany ustawienia jasności ekranu. Informatyk, świadek D. D., zupełnie dowolnie w ocenie Sądu, opierając się na relacji B. M., nie robiąc nic z przedmiotowymi komputerami, po ujrzeniu ich czarnych monitorów, założył, że doszło do usunięcia systemu W. i sformatowania laptopów. Jednocześnie słusznie zauważył, iż na temat danych zapisanych w przedmiotowych komputerach i możliwości ich odzyskania winien wypowiedzieć się specjalista. Pozwany I. M. takiego wariantu w ogóle nie wziął pod uwagę, nie złożył także zawiadomienia o popełnieniu przez powódki przestępstwa polegającego na usunięciu całości danych, w tym programów komputerowych, z w/wym. urządzeń. Powyższe zrodziło wątpliwości Sądu co do prawdziwości postawionego K. K. i L. K. zarzutu opisanego w punkcie 1 oświadczenia z dnia 11 grudnia 2018r. o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W tym miejscu należy zauważyć, iż w analizowanej sprawie to pozwany pracodawca winien udowodnić, iż wskazane w oświadczeniu przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia powódek były prawdziwe. W ocenie Sądu skoro K. K. i L. K. z całą stanowczością przeczyły, by dopuściły się usunięcia całości danych i programów z oddanych im do korzystania służbowych komputerów, a laptopy te w niezmienionym od dnia 17 listopada 2018r. stanie nadal znajdują się w posiadaniu pozwanego, zatem by uzyskać pewność, iż rzeczywiście doszło do tego rodzaju ingerencji i ewentualnie

kiedy – 16 czy już 17 listopada 2018r.-zasadne było pozyskanie w tym przedmiocie specjalistycznej wiedzy w drodze dowodu z opinii biegłego sądowego z dziedziny informatyki. Tak się nie stało. Inicjatywą w tym kierunku nie wykazała się żadna ze stron sporu, zwłaszcza pozwany, reprezentowany w sprawie przez zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata. W tej sytuacji, nie podzielając sugestii strony pozwanej, by do usunięcia przez powódki danych i programów doszło dlatego, że pozwany pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron i po to, by utrudnić mu prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej, jak również dochodząc do wniosku, iż postępowanie dowodowe nie wykazało, by strona pozwana na skutek działań powódek poniosła jakąkolwiek, wymierną szkodę, Sąd uznał przyczynę wskazaną punkcie 1 oświadczeń z dnia 11 grudnia 2018r. za nieudowodnioną, a przez to za nieprawdziwą.

Za nieudowodnioną i dodatkowo niezasadną uznał Sąd również przyczynę podaną w punkcie 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a mianowicie rzekome poinformowanie pracodawcy przez obie powódki, że jeśli ten nie zgodzi się na natychmiastowe rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron, to powódki i tak nie stawiają się do pracy i nie będą już świadczyć pracy.

Powyższe zachowanie K. K. i L. K. potwierdziła jedynie świadek B. M., która podkreśliła, iż oprócz niej nie ma innych świadków opisanej wypowiedzi i stanowiska powódek. Same powódki zaprzeczyły, by tego rodzaju informację skierowały pod adresem pozwanego pracodawcy, wskazały natomiast, że w odpowiedzi na ich propozycje rozwiązania stosunków pracy za porozumieniem stron, pozwany polecił im złożyć wnioski o udzielenie zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego, a następnie tego urlopu, od poniedziałku, tj. od dnia 19 listopada 2018r. aż do początku roku 2019r. , udzielił.

W ocenie Sądu, niezależnie od braku wystarczających dowodów potwierdzających istnienie zarzucanego powódkom zachowania opisanego w punkcie 2 pisma z dnia 11 grudnia 2018r., istotnym było to, że w/wym. zachowanie powódek nie sposób było uznać za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art.100 k.p., dające podstawę aż do dyscyplinarnego zwolnienia K. K. i L. K..

Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 k.p. jest bezprawność działania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy. W przedmiotowej sprawie, w opisanym stanie faktycznym , w aspekcie udzielonego powódkom urlopu wypoczynkowego- zdaniem Sądu -nie było podstaw do przypisania K. K. i L. K. popełnienia czynu podmiotowo zawinonego i przedmiotowo bezprawnego, a tym samym wypełniającego przesłanki określone w przywołanym wcześniej art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Reasumując – w świetle całokształtu zaprezentowanych okoliczności faktycznych i prawnych Sąd uznał, że pozwany I. M. w sposób niezgodny z przepisami i bezzasadny rozwiązał z powódkami stosunki pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika i w konsekwencji, na podstawie art.56 k.p. w zw. z art. 36§1k.p., zobowiązany jest zapłacić K. K. odszkodowanie w wysokości 6.300,00zł. brutto (art. 36§1 pkt 3 k.p.), zaś powódce L. K.- odszkodowanie w kwocie 3.350,00zł. brutto (art. 36§1 pkt 2 k.p.), o czym też Sąd orzekł w punktach 1 i 5 wyroku.

W punktach 2,3, 6 i 7 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c.,

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 4 i 8 wyroku Sąd wydał w oparciu o treść art. 477²§1 zd. 1 k.p.c.

I., dnia 22-10- 2019r.

Sędzia Alicja Lisiecka