

Sygn. akt IV P 83/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Wanda Stec Krystyn Tschurl
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2019 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **N. J.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w K.**

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powódkę N. J. do pracy w pozwanym (...) Sp. z o.o. w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 899,00 zł (osiemset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania,
3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych 00/100) tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których zwolniona była powódka.

Sędzia

Alicja Lisiecka

Ławnik Ławnik

Wanda Stec Krystyn Tschurl

Sygn. akt IV P 83/19

UZASADNIENIE

Powódka N. J. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 31 lipca 2019r. (k. 2-15), sprecyzowanym w piśmie z dnia 7 sierpnia 2019r.(k.67-69) i skierowanym przeciwko (...) Spółka z o.o. w K. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, a to w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonany przez pozwanego pracodawcę pismem z dnia 8 lipca 2019r. Powódka zażądała także zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego poniesionych kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podała, że była zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 1 października 2013r. , na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 września 2013r., na stanowisku referent, w pełnym wymiarze godzin. Pozwany pismem z dnia 8 lipca 2019r., doręczonym powódce w dniu 12 lipca 2019r., rozwiązał z będącą w 13-tym tygodniu ciąży N. J. łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako podstawę prawną wskazując art. 52§ 1 pkt 1 k.p., czyli ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- usunięciu z premedytacją, w sposób wybiórczy i świadomy, w czasie odbywania zwolnienia chorobowego(prawdopodobnie w dniu 12 czerwca 2019r.) , z będącego własnością pracodawcy komputera służbowego M. (...) In One, danych należących do pracodawcy i stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa: kart pracy, wykazu przepracowanych godzin w miesiącu, gotówkowych raportów miesięcznych, spisu urlopów pracowniczych bieżących oraz zaległych, wykazu wydawanej odzieży roboczej, a także wymiarów pracowników służących do zakupu odzieży roboczej itp. Działanie powódki okazało się na tyle poważne, że zlecona przez pracodawcę usługa odzyskania danych okazała się niemożliwa, co zostało potwierdzone w dołączonym do rozwiązania stosunku pracy zaświadczeniu z dnia 24 czerwca 2019r. wydanym przez H. A. prowadzącego firmę (...) w I.. Na skutek powyższego powódka spowodowała dezorganizację w pracy w sferze działalności pozwanej Spółki oraz konieczność podjęcia próby utworzeni wszystkich danych dotyczących przedsiębiorstwa, które zostały nieodwracalnie przez powódkę usunięte, co motywowało konieczność przeznaczenia na ten cel dodatkowej pracy, czasu i środków,

- rażącej niegospodarności podczas realizowania przez powódkę na rzecz pracodawcy wydatków z tytułu zakupu środków chemicznych, napojów, słodyczy oraz kwiatów. Niegospodarności polegała na tym że w okresie od 2016r. do 2018r. powódka wydatkowała na wspomniane wyżej cele kwoty dwukrotnie wyższe niż w latach poprzednich oraz w ilości znacznie przekraczającej rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawcy, co potwierdzało dołączone do rozwiązania zestawienie wydatków sporządzone w dniu 29 czerwca 2019r. Ponadto -zdaniem pracodawcy- zakupiony towar w całości nie trafił do (...) Sp. z o.o.,

- utracie zaufania wobec powódki spowodowanej umyślnym i celowym działaniem na niekorzyść pracodawcy, zarówno w sferze jego działalności organizacyjnej, kadrowej , jak i fiskalnej , o czym mowa wyżej.

Pozwany w oświadczeniu z dnia 8 lipca 2019r. dodał, że każda ze wskazanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy jest niezależna od drugiej i z osobna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie powódki wskazane w oświadczeniu z dnia 8 lipca 2019r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym były nieprawdziwe i kłamliwe, gdyż powódka nie dopuściła się wyżej opisanych zachowań, przez cały okres swojego zatrudnienia u strony pozwanej dała się poznać jako pracownik wzorowy, szanowany, nagradzany i premiovany, do którego pracy nigdy nie było zastrzeżeń. Zdaniem N. J. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia to efekt niezadowolenia Prezesa pozwanej Spółki - (...) wpływający z odmowy przez powódkę

świadczenia pracy w okresie korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego podyktowanego ciężką oraz próba zemszczenia się na powódce za to, iż N. J., w przeszłości partnerka życiowa K. H., siostrzeńca B. K., zawiadomiła organy ścigania o dokonany przez K. H., w grudniu 2016r., pobiciu jej osoby, a w konsekwencji doprowadziła do będącego w toku procesu karnego siostrzeńca B. K.. Z treści obszernego pozwu wynikało również, że pozwany, rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym i zarzucając jej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nigdy formalnie nie zapoznał N. J. z zakresem jej obowiązków na stanowisku, które piastowała.

Pozwany (...) Spółka z o.o. w K. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 października 2019r.(k. 113-) wskazał, iż wszystkie przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podane w piśmie z dnia 8 lipca 2019r., są konkretne i prawdziwe. Powódka, w sposób przemyślany i całkowicie świadomy, dokonała destrukcyjnych dla pracodawcy czynności, czym bezpowrotnie doprowadziła do utraty zaufania pracodawcy wobec pracownika, a tym samym uczyniła niemożliwym kontynuowanie współpracy z pozwanym w jakiegokolwiek formie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka N. J. zatrudniona była w pozwanym (...) Spółka z o.o. w K. od dnia 1 października 2012r., początkowo w oparciu o umowę zlecenie, a od dnia 1 stycznia 2013r. -na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2018r., która w dniu 30 września 2013r. uległa przekształceniu na umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku referent ds. administracyjnych, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.000,00zł. brutto miesięcznie.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2016r. strony zmieniły wiążący ich stosunek pracy, ustalając, iż od dnia 1 września 2016r. wynagrodzenie zasadnicze powódki za pracę na stanowiska referent wynosić będzie 2.500,00zł brutto miesięcznie.

(dowód: - umowa o pracę na czas określony z dnia 30.12.2012r.-część B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.09.2013r.-część B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę z dnia 31.08.2016r.-część B akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki N. J.- k.172- 174, e-protokół z dnia 19.12.2019r min. 00:22:35-01:04:40)

Pozwany nigdy formalnie nie zapoznał powódki z zakresem jej obowiązków na zajmowanym stanowisku referent ds. administracyjnych, mimo to N. J. w pozwanym (...) Sp. z o.o. w K. zajmowała się sporządzeniem i kontrolą list obecności pracowników, zliczaniem godzin pracy pracowników z kart opisu prac do obliczania płac, opisywaniem kart pracy pracowników pozwanego, przyjmowaniem wniosków urlopowych i zwolnień lekarskich oraz nanoszeniem ich na karty ewidencji czasu pracy, wypłatą płac gotówkowych, wykonywaniem comiesięcznych raportów kasowych, wystawianiem i rozliczaniem delegacji pracowniczych oraz prowadzeniem kasy, tj. przyjmowaniem wpłat i wypłat gotówkowych za faktury. Powódka prowadziła także ewidencję odzieży roboczej, zamawiała ją i dokonywała rozdziału, prowadziła ewidencję wymiarów pracowników na potrzeby zamówienia odzieży roboczej, wystawiała faktury za wykonane usługi oraz realizowała inne polecenia wydawane przez kierownictwo pozwanego (...).

Swoje obowiązki powódka wykonywała w pomieszczeniu biurowym, w siedzibie pracodawcy, przy ul. (...) w K., które to pomieszczenie-od 2016r.- dzieliła z zatrudnionym na stanowisku brygadzysty T. P. (1). Na wyposażeniu biura zajmowanego przez powódkę i T. P. (1) znajdował się komputer stacjonarny, z którego korzystała N. J.. Była ona jego jedynym użytkownikiem o nazwie (...).

Służbowy komputer powódki był zabezpieczony indywidualnym hasłem użytkownika, które było zapisywane przez powódkę na kartce i pozostawiane na biurku do dyspozycji T. P. (1) i Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...), na czas nieobecności N. J. spowodowanej czy to urlopem wypoczynkowym, czy to chorobą. Powyższe wynikało z konieczności umożliwienia pracodawcy dostępu do danych zgromadzonych w komputerze powódki w okresie jej absencji. Zdarzało się, że powódka nie pozostawiła hasła dostępu do przydzielonego jej komputera i wówczas - w razie potrzeby- pracodawca pozyskiwał to hasło wykonując telefon do powódki i prosząc ją w rozmowie o podanie przedmiotowego hasła.

Komputer powódki N. J. był wyposażony w program biurowy (...), w tym E. i W., program do wystawiania faktur oraz specjalistyczny program do wystawiania i rozliczania delegacji służbowych. Dodatkowo powódka, posługując się systemem (...), stworzyła- na własne potrzeby- dokumenty pozwalające należycie wykonywać jej obowiązki pracownicze. Były wśród nich dokumenty zawierające puste szablony tabel: wykazu przepracowanych godzin, miesięcznych raportów gotówkowych, urlopów bieżących i zaległych, wykazu wydanej odzieży roboczej i wykazu wymiarów pracowników niezbędnych do zakupu odzieży roboczej, zapisane na pulpicie komputera.

Niezależnie od powyższego u pozwanego w obiegu pozostawały tabele kart pracy, które -nie mając wariantu elektronicznego- były kopiowane przy użyciu kserokopiarki, a następnie już w formie papierowej, wypełniane ręcznie przez powódkę. Tabelarycznie obrazowały frekwencję wskazanego z imienia i nazwiska pracownika na stanowisku pracy w danym miesiącu- jego obecność, urlopy, korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, czas wykonanej pracy, dodatki. U dołu tabeli znajdowało się posumowanie godzin pracy konkretnego pracownika w konkretnym miesiącu, wpisywane przez powódkę, potwierdzone jej podpisem i imienną pieczęcią. Wraz z podpętymi zwolnieniami lekarskim czy wnioskami urlopowymi, były na koniec miesiąca przedkładane Persowi B. K., po czym przechowywane były w specjalnie do tego przeznaczonych segregatorach. Nigdy nie miały swojego odpowiednika, czy kopii, w formie elektronicznej.

Podobnie jak karty pracy, w formie papierowej tworzony był wykaz godzin pracy poszczególnych pracowników w danym miesiącu. Po zweryfikowaniu go do dnia 3-go każdego następnego miesiąca, powódka wykaz godzin sporządzała dodatkowo w formie komputerowej, drukowała go i w formie wydruku z komputera trafiał on do Prezesa B. K. wraz z kartami pracy, stanowiąc podstawę do ustalenia wysokości wynagrodzenia zatrudnionych osób. Powódka nie zapisywała w pamięci komputera sporządzonego wykazu godzin pracy. Papierowy i wypełniony ręcznie przez powódkę wykaz godzin przechowywany był w segregatorach, wydrukowany i przedłożony Prezesowi B. K.- pozostawał w jego posiadaniu.

Obowiązkiem powódki było również sporządzanie miesięcznych, gotówkowych raportów kasowych. Z powyższego zadania N. J. wywiązywała się posługując się utworzoną przez nią samą tabelą w programie (...). Wprowadzała do niej wszystkie aktywa i pasywa z danego miesiąca, ich wysokość oraz podstawę z odwołaniem do konkretnej faktury, rachunku, delegacji, itp., po czym, na koniec miesiąca, dokonywała wydruku tak sporządzonego raportu kasowego, opatrywała go swoją pieczęcią imienną i podpisem, dołączała do wydrukowanego raportu oryginały dokumentów wskazanych w raporcie i przedkładała Prezesowi B. K.. Kopię raportu kasowego wraz z załącznikami N. J. wpinała do segregatora pt. (...). Nie tworzyła w komputerze plików zawierających zapisy przywołanych raportów kasowych.

W formie wyłącznie papierowej w pozwanym (...) Sp. z o.o. w K. powódka prowadziła spis urlopów bieżących i zaległych zatrudnionych pracowników oraz wykaz wydanej im odzieży roboczej, z potwierdzeniem odbioru i wykaz wymiarów pracowników. Przechowywała je, podobnie jak wcześniej wymieniane dokumenty, w opisanych segregatorach.

(dowód- raport kasowy- k. 22, fotografie szaf z segregatorami-k. 38-43, tabela karty ewidencji wyposażenia - k. 44 i 46 zeznania świadków: A. M.- k. 137v.-139v., T. P. (1) -k. 139v-142, H. A.-k. 142—143v, Z. K.- k. 143v.-145, przesłuchanie powódki N. J.- k.172- 174, e-protokół z dnia 19.12.2019r min. 00:22:35-01:04:40

Od 2016r. obowiązkiem N. J. stało się dokonywanie na rzecz pracodawcy zakupów gotówkowych - środków czystości, w tym papieru toaletowego i ręczników papierowych, kwiatów oraz zaopatrywanie aneksu kuchennego w kawę, herbatę, cukier, mleko i słodycze. Powyższe zbiegło się w czasie ze zmianą pracownicy zatrudnionej w pozwanej Spółce na stanowisku sprzątaczk, której jakość pracy była źle oceniana przez pozwanego- sprzątane przez nią pomieszczenia (trzy pomieszczenia biurowe, jedno pomieszczenie gospodarcze, stolówka, klatka schodowa, korytarze, dwie szatnie, umywalnie, bidety, trzy toalety dla pracowników) nadal pozostawały brudne, panował w nich zaduch i utrzymywał się brzydki zapach. Zapotrzebowanie na zakup środków chemicznych, w tym środków czystości-ręczników papierowych, papieru toaletowego, zgłaszała powódce nowozatrudniona sprzątaczk D. C., zaś zapotrzebowanie na kwiaty, napoje i słodycze- Prezes B. K.. Powyższe zakupy powódka realizowała w towarzystwie kierowcy Z. M., a potwierdzające ich dokonanie faktury ujmowane były przez N. J. w comiesięcznych raportach kasowych, co do których pozwany pracodawca nigdy, a w szczególności w latach 2016-2018, nie zgłaszał żadnych uwag i zarzutów.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w K. zatrudniał 20 pracowników fizycznych i 3 pracowników biurowych, w tym powódkę.

W 2017r. ceny produktów spożywczych znacznie podrożały, w porównaniu z rokiem 2016r. - średnio o 5,8% i była to najwyższa podwyżka od sześciu lat. Średni wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w roku 2018 w stosunku do roku 2014r. wyniósł 103,5, co oznaczało wzrost cen o 3,5%.

(dowód - oświadczenie D. C. z dnia 6.12.2019r.-k. 151,dane z GUS pozyskane z Internetu, zeznania świadka Z. K.- k. 143v.-145, przesłuchanie powódki N. J.- k.172- 174, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 00:22:35-01:04:40, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k. 174-176, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 01:04:40-01:57:07)

W dniu 6 czerwca 2019r. lekarz ginekolog stwierdził, że będąca w ciąży powódka N. J. jest niezdolna do pracy i w związku z powyższym wystawił zaświadczenie lekarskie potwierdzające tę niezdolność w okresie od dnia 7 czerwca 2019r. do dnia 4 lipca 2019r. Niezdolność powódki do pracy w związku z ciążą utrzymywała się w sposób nieprzerwany w kolejnych tygodniach, a przewidywany przez lekarza termin porodu N. J. został określony na dzień 9 stycznia 2020r.

(dowód - zaświadczenie lekarskie- k. 20-21, przesłuchanie powódki N. J.- k.172- 174, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 00:22:35-01:04:40)

Powódka o stanie swojego zdrowia i niezdolności do pracy od dnia 7 czerwca 2019r.poinformowała pozwanego pracodawcę. Strony umówiły się, iż w dniu 11 czerwca 2019r. N. J. zjawi się w miejscu pracy, by zdać będące w jej posiadaniu rzeczy pozwanego, w tym samochód służbowy, telefon służbowy i klucze do pomieszczeń, wystawić raport kasowy za okres 1-6 czerwca 2019r., poprawić jedną wystawioną fakturę i przekazać hasło do służbowego komputera.

Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) wyraził nadzieję, że powódka będzie świadczyła pracę na rzecz strony pozwanej jeszcze przez 2-3 miesiące, formalnie korzystając ze zwolnienia lekarskiego, a przynajmniej zachowa telefon służbowy, by pracodawca miał z nią kontakt w sytuacjach wymagających wsparcia i pomocy ze strony powódki, m.in. w celu przeszkolenia osoby, która zastąpiłaby powódkę w okresie jej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy. N. J. na powyższe rozwiązanie nie wyraziła zgody. W przeszłości zdarzyło się, że powódka podczas zwolnienia lekarskiego wykonywała na rzecz pozwanego zadania, leżąc w łóżku i korzystając z zakupionego dla niej przez pracodawcę komputera wraz z oprogramowaniem. W zamian otrzymywała wynagrodzenie jak za pracę w nadgodzinach.

W dniu 11 czerwca 2019r. powódka po raz ostatni korzystała ze służbowego komputera. Poprawiła jedynie wspomnianą wcześniej fakturę i wydrukowała raport kasowy za czerwiec 2019r. Indywidualne hasło użytkownika pozwalające na dostęp do komputera zapisała na kartce, którą pozostawiła na swoim biurku.

(dowód - zeznania świadka T. P. (1) -k. 139v-142, przesłuchanie powódki N. J.- k.172-174, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 00:22:35-01:04:40, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k. 174-176, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 01:04:40-01:57:07)

Obowiązki powódki przejęła, zatrudniona przez stronę pozwaną na stanowisku starszego specjalisty ds. administracji biurowej, A. M.. Pracodawca udostępnił jej do wykonywania zadań biurko i komputer stacjonarny, z których wcześniej korzystała powódka, otrzymała również od T. P. (1) indywidualne hasło użytkownika, którym posługiwała się N. J.- leżało, spisane na kartce, na biurku obok komputera.

A. M., używając powyższego hasła dostępu, uruchomiła komputer, po czym zmieniła hasło na jej tylko znane. Podejmując próbę odnalezienia danych niezbędnych do pracy, A. M. stwierdziła, że w komputerze nie ma wykazu przepracowanych przez pracowników strony pozwanej godzin, miesięcznych raportów gotówkowych, wykazu bieżących i zaległych urlopów pracowników, wykazu wydanej im odzieży roboczej i wykazu wymiarów pracowników niezbędnych do zakupu odzieży roboczej. Za każdym razem pojawiał się komunikat, iż plik został trwale usunięty. O zaistniałej sytuacji poinformowała pozwanego pracodawcę.

Przez kolejne 1,5 miesiąca A. M. samodzielnie opracowała wzory wykazów przepracowanych przez pracowników godzin, miesięcznych raportów gotówkowych, wykazu bieżących i zaległych urlopów pracowników, wykazu wydanej im odzieży roboczej i wykazu wymiarów pracowników niezbędnych do zakupu odzieży roboczej. Prowadzi je zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej, choć forma elektroniczna nie ma żadnej kopii.

(dowód - zeznania świadków: A. M.- k. 137v.-139v., T. P. (1) -k. 139v-142, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k. 174-176, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 01:04:40-01:57:07)

Prezes Zarządu pozwanej Spółki- (...), w połowie czerwca 2019r., zlecił znanemu sobie informatykowi H. A. zbadanie komputera, na którym wcześniej pracowała powódka pod kątem usunięcia znajdujących się w nim danych. H. A. ustalił, że system operacyjny przedmiotowego komputera nie został uszkodzony, dysk nie miał żadnych błędów, działały programy biurowe (...) i W., program do wystawiania faktur oraz specjalistyczny program do wystawiania i rozliczania delegacji służbowych. Brakowało umieszczonych na pulpicie komputera danych - wzorów tabel przepracowanych godzin i miesięcznych raportów gotówkowych. Podjęte przez informatyka działania zmierzające do odzyskania w/wym. danych nie przyniosły rezultatu.

W ocenie H. A. dane te mogły być usunięte celowo i świadomie przez osobę posiadającą dostęp do komputera poprzez indywidualne hasło użytkownika lub też mogło dojść do ich nieświadomego usunięcia przy podejmowaniu czynności polegającej na usuwaniu dotychczasowego użytkownika (...) i wprowadzaniu nowego użytkownika komputera.

(dowód- zeznania świadka H. A.-k. 142-143v, pismo H. A. z dnia 17.06.2019r.-k. 18)

Pozwany nie zgłosił organom ścigania nielegalnej ingerencji w stanowiący jego własność komputer, natomiast zlecił prowadzącemu jego obsługę księgowo-finansową Z. K. sporządzenie listy wydatków gotówkowych dokonywanych przez powódkę N. J. w latach 2014-2019. Ze sporządzonego w dniu 29 czerwca 2019r. zestawienia wynikało, że na zakup środków chemicznych, w tym papieru toaletowego i ręczników papierowych, słodczy, napojów i kwiatów N. J. wydała: w roku 2014- 1.632,81zł., w 2015r.- 2.580,66zł., w 2016r.- 5.044,30zł, w 2017r.-5.550,11zł. , w 2018r.-4.469,37zł. i w 2019r.- 151,96zł.

(dowód- lista wydatków gotówkowych z lat 2014-2019-k. 19, zeznania świadka Z. K.- k. 143v.-145, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k. 174-176, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 01:04:40-01:57:07)

Pismem z dnia 8 lipca 2019r. pozwany (...) Sp. z o.o. w K. - na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.- rozwiązała z powódką N. J. zawartą na czas nieokreślony umowę o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika.

Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- usunięciu z premedytacją, w sposób wybiórczy i świadomy, w czasie odbywania zwolnienia chorobowego (prawdopodobnie w dniu 12 czerwca 2019r.) , z będącego własnością pracodawcy komputera służbowego M. (...) In One, danych należących do pracodawcy i stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa: kart pracy, wykazu przepracowanych godzin w miesiącu, gotówkowych raportów miesięcznych, spisu urlopów pracowniczych bieżących oraz zaległych, wykazu wydawanej odzieży roboczej, a także wymiarów pracowników służących do zakupu odzieży roboczej itp. Działanie powódki okazało się na tyle poważne, że zlecona przez pracodawcę usługa odzyskania danych okazała się niemożliwa, co zostało potwierdzone w dołączonym do rozwiązania stosunku pracy zaświadczeniu z dnia 24 czerwca 2019r. wydanym przez H. A. prowadzącego firmę (...) w I.. Na skutek powyższego powódka spowodowała dezorganizację w pracy w sferze działalności pozwanej Spółki oraz konieczność podjęcia próby otworzeni wszystkich danych dotyczących przedsiębiorstwa, które zostały nieodwracalnie przez powódkę usunięte, co motywowało konieczność przeznaczenia na ten cel dodatkowej pracy, czasu i środków,

- rażącej niegospodarności podczas realizowania przez powódkę na rzecz pracodawcy wydatków z tytułu zakupu środków chemicznych, napojów, słodyczy oraz kwiatów. Niegospodarności polegała na tym że w okresie od 2016r. do 2018r. powódka wydatkowała na wspomniane wyżej cele kwoty dwukrotnie wyższe niż w latach poprzednich oraz w ilości znacznie przekraczającej rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawcy, co potwierdzało dołączone do rozwiązania zestawienie wydatków sporządzone w dniu 29 czerwca 2019r. Ponadto -zdaniem pracodawcy- zakupiony towar w całości nie trafił do (...) Sp. z o.o.,

- utracie zaufania wobec powódki spowodowanej umyślnym i celowym działaniem na niekorzyść pracodawcy, zarówno w sferze jego działalności organizacyjnej, kadrowej , jak i fiskalnej , o czym mowa wyżej.

Oświadczenie pozwanego z dnia 8 lipca 2019r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało doręczone powódce drogą pocztową w dniu 12 lipca 2019r.

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 8.07.2019r.- k.17, przesłuchanie powódki N. J.- k.172- 174, e-protokół z dnia 19.12.2019r.- min. 00:22:35-01:04:40)

Wynagrodzenie powódki N. J. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.681,00zł. brutto miesięcznie.

(dowód- zaświadczenie pozwanego z dnia 2.10.2019r.- k. 42)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu.

N. J. poszukiwała 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.

Zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku referent ds. administracyjnych, powódka konsekwentnie domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, podnosząc, iż doręczone jej w dniu 12 lipca 2019r. oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było niezgodne z prawem, gdyż wskazane w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy był nieprawdziwe i nieuzasadnione albowiem N. J. nie naruszyła w żaden sposób, w szczególności zaś w sposób

ciężki, swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, z których zakresem dodatkowo nigdy nie została przez stronę pozwaną formalnie zapoznana.

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. Oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia winno mieć formę pisemną i zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 3 i 4 k.p.), a także pouczenie o możliwości odwołania się pracownika do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, podana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego musi być konkretna i rzeczywista, po to by umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna naprawdę istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy do sądu pracy jest celowe. Wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn może się toczyć proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Pracodawca nie może więc, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli, uzupełniać rozwiązania umowy o pracę, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98).

Niepodanie przyczyny, niewłaściwe jej podanie lub podanie przyczyny nieprawdziwej stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika zwolnionego dyscyplinarnie do dochodzenia roszczeń z art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza więc wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie lub- jak w analizowanej sprawie- rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie, a konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 577).

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 8 lipca 2019r. strona pozwana wskazała, jakie zachowanie powódki N. J. uznała za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a rolą Sądu było ustalenie- na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego- po pierwsze: czy wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były rzeczywiste oraz konkretne i po drugie: czy wytknięte przez pozwanego zachowanie powódki winno być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – czy uzasadniało ono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których autentyczność nie budziła wątpliwości ani Sądu, ani stron postępowania, a także na dowodach osobowych- zeznaniach świadków: A. M., T. P. (2), H. A., Z. K. i K. H. oraz na przesłuchaniu stron -powódki N. J. i Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...).

Relacje w/wym. świadków i wyjaśnienia stron, jak również analiza treści dowodów z dokumentów, doprowadziły Sąd do wniosku, iż wskazane w oświadczeniu z dnia 8 lipca 2019r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia można było uznać za konkretne, bo okazały się być one zrozumiałe dla powódki, lecz nie sposób było ocenić je jako przyczyny prawdziwe i zasadne. W rezultacie przyczyny nieprawdziwe i niezasadne nie mogły wpisywać się w ciężkie naruszenie przez N. J. podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – doprowadzić do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

W tym miejscu należy -zdaniem Sądu- podkreślić, iż N. J. nigdy nie została formalnie zapoznana przez pozwanego pracodawcę z zakresem jej obowiązków na stanowisku, które piastowała i w związku z powyższym nie sposób było postawić jej zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uczyniła strona pozwana.

Przechodząc jednak do samych już przyczyn rozwiązania przez (...) Sp. z o.o. w K. łączącej strony umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki, a mianowicie usunięcia z premedytacją, w sposób wybiórczy i świadomy, w czasie odbywania zwolnienia chorobowego (prawdopodobnie w dniu 12 czerwca 2019r.), z będącego własnością pracodawcy komputera służbowego M. (...) In One, danych należących do pracodawcy i stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa: kart pracy, wykazu przepracowanych godzin w miesiącu, gotówkowych raportów miesięcznych, spisu urlopów pracowniczych bieżących oraz zaległych, wykazu wydawanej odzieży roboczej, a także wymiarów pracowników służących do zakupu odzieży roboczej itp., to- w ocenie Sądu – zarzut ten nie został w sposób nie budzący jakichkolwiek wątpliwości wykazany dowodowo. Z zeznań przesłuchanych 5 świadków nie wynikało, by nie kto inny tylko powódka N. J. dopuściła się celowego, świadomego wybiórczego usunięcia danych wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 8 lipca 2019r. Faktem jest, że pewne dane zostały z komputera, z którego korzystała powódka trwale usunięte, postępowanie dowodowe wykazało jednak, iż nie były to wypełnione karty pracy pracowników, wykaz przepracowanych godzin w miesiącu oraz gotówkowe raporty miesięczne, lecz zaledwie szablony tabel, które po wydrukowaniu były wypełniane przez powódkę pismem ręcznym (karty pracy i wykazy przepracowanych godzin) i wpinane do segregatorów, bądź też drukowane po ich wypełnieniu pismem komputerowym (gotówkowe raporty miesięczne), wpinane do segregatorów i w ogóle nie zapisywane w pamięci komputera, na płycie CD czy na przenośnym nośniku pamięci. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło także, by formę elektroniczną przybierał u pozwanego spis bieżących oraz zaległych urlopów pracowniczych oraz wykaz wydawanej odzieży i wymiarów pracowników służących do zakupu odzieży roboczej, ostatnie dwa- obligatoryjnie i każdorazowo podpisywane przez konkretnego pracownika. Nie mógł również zniknąć z pola widzenia istotny aspekt, a mianowicie w gruncie rzeczy niczym nieograniczony dostęp do komputera powódki poprzez pozostawiane przez nią indywidualne hasło użytkownika. Zaprzeczenie przez świadka T. P. (2) i Prezesa Zarządu pozwanej -B. K., by dokonywali oni ingerencji do komputera N. J., w świetle faktu, iż powódka ostatni raz była w miejscu pracy i korzystała z komputera w dniu 11 czerwca 2019r. oraz biorąc pod uwagę prezentowane przez nią stanowisko, iż to nie ona usunęła dane z komputera służbowego, w żaden sposób nie mogą świadczyć, iż sprawcą powyższego czynu była powódka. Nie można było także wykluczyć wariantu wskazywanego przez informatyka- świadka H. A., iż do usunięcia danych doszło nie celowo, lecz zupełnie przypadkowo podczas dokonywania zmiany użytkownika komputera. W ocenie Sądu przytoczone wątpliwości, przy braku jednoznacznych dowodów, nie mogły usprawiedliwiać przypisania N. J. zachowań wskazanych jako pierwsza przyczyna rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Nieprawdziwy -zdaniem Sądu-okazał się także drugi i trzeci postawiony powódce przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 8 lipca 2019r. zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie rażąca niegospodarność podczas realizowania przez powódkę na rzecz pracodawcy wydatków z tytułu zakupu środków chemicznych, napojów, słodczy oraz kwiatów, która polegać miała na tym, że w okresie od 2016r. do 2018r. powódka wydatkowała na wspomniane wyżej cele kwoty dwukrotnie wyższe niż w latach poprzednich oraz w ilości znacznie przekraczającej rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawcy, co potwierdzało dołączone do rozwiązania zestawienie wydatków sporządzone w dniu 29 czerwca 2019r. i że zakupiony towar w całości nie trafiał do (...) Sp. z o.o., jak również utrata zaufania wobec powódki spowodowana umyślnym i celowym działaniem na niekorzyść pracodawcy, zarówno w sferze jego działalności organizacyjnej, kadrowej, jak i fiskalnej.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynikało, że w latach 2016-2018 powódka dokonała zakupów gotówkowych na kwotę 15.215,74zł., na które składały się środki chemiczne łącznie z papierem toaletowym i papierowymi ręcznikami, słodczy, w tym cukier, napoje- kawa, herbata i mleko oraz kwiaty. W skali miesiąca wydatki te zamknęły się średnio kwotą 422,65zł., zaś w latach wcześniejszych (2014-2015) wyniosły one średnio 175,56zł. Kierując się doświadczeniem życiowym, powszechnie znanym i odczuwanym od 2017r. wzrostem cen towarów i usług oraz biorąc pod uwagę, iż pozwana Spółka zatrudniała 20 pracowników fizycznych oraz 3 pracowników biurowych, a zatrudniona do końca lutego 2016r. sprzątaczką nie wywiązywała się należycie ze swoich obowiązków, pozostawiała sprzątane pomieszczenia i odkurzane sprzęty brudnymi lub niedoczyszczonymi, nie może dziwić- w ocenie Sądu- iż wydatki pozwanego na powyższe cele wzrosły, a kwota 422,65zł. miesięcznie nie jest absolutnie kwotą wygórowaną

i w ogóle nie świadczy ani o niegospodarności powódki, ani nie uzasadniała podanego w oświadczeniu z dnia 8 lipca 2019r. stwierdzenia, iż zakupiony przez powódkę towar w całości nie trafiał do pozwanego.

Skoro-zdaniem Sądu- nieprawdziwe okazały się pierwsze dwa poddane analizie zarzuty, w konsekwencji nieprawdziwy okazał się, odwołujący się do nich, zarzut trzeci i zbędne stało się dokonywanie pogłębionej analizy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pod kątem bezprawności zachowania pracownika, naruszenia przez niego albo zagrożenia interesów pracodawcy oraz zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Warto natomiast podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest najbardziej dolegliwym dla niego w skutkach rozwiązaniem stosunku pracy i z tego właśnie względu wszystkie przesłanki takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy powinny być przez Sąd wyjątkowo wnikliwie ustalone, rozważone i ocenione, także przez pryzmat dotychczasowego stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowego, przypadkowego zachowania. Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody czy kary.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 2012r., cieszyła się pozytywną opinią przełożonych, przez cały okres swojego zatrudnienia nie była karana karami porządkowymi.

W takiej sytuacji, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności analizowanej sprawy- w ocenie Sądu -decyzja strony pozwanej o rozwiązaniu z N. J. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym była chybiona i nieprawidłowa, co skutkowało koniecznością uwzględnienia żądania powódki i przywrócenia jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w myśl art. 56§ 1 k.p. i orzeczenia jak w punkcie 1 wyroku. Sąd przywracając powódkę do pracy miał na uwadze również i to, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nieprawdziwych i niezasadnych oraz dotknęło pracownicę w ciąży.

W punktach 2-3 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od przegrywającego pozwanego na rzecz wygrywającej proces powódki kwotę 899,00zł., na którą składała się uiszczona przez powódkę część opłaty od pozwu.

Pozostałą część opłaty od pozwu w kwocie 2000,00zł., od uiszczenia której powódka postanowieniem tut. Sądu z dnia 5 września 2019r.. (k. 103) została zwolniona, Sąd -w punkcie 3 wyroku- nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Inowrocławiu, orzekając tak na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r.o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.).

I., dnia 29 stycznia 2020r.

Sędzia Alicja Lisiecka