

Sygn. akt IV P 6/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Jolanta Pszczoła
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda Z. S. kwotę 9 300,00 zł (dziewięć tysięcy trzysta złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości 7 % od dnia 3 marca 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

III. Koszty procesu znosi wzajemnie

IV. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 305, 04 zł

Sygn. akt IV P 6/16

## UZASADNIENIE

Powód Z. S. wniósł przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z 24 maja 2010 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty do spraw zakupów. Ponadto do zakresu obowiązków powoda było administrowanie systemami informatycznymi w firmie – między innymi systemem forte, systemem Symfonia, jak i tworzenie kopii bezpieczeństwa i nadzorowaniem obsługi systemu przez pracowników firmy. Powód swoje obowiązki wykonywał prawidłowo. Powód 22 stycznia 2016 roku otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W oświadczeniu, jako przyczynę zwolnienia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niedozwolone przeglądanie danych znajdujących się w komputerach pracowników i zarządu Spółki. W ocenie powoda Wskazane zarzuty są bezzasadne i jako niestanowiące rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie mogą

być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód jako administrator systemów miał dostęp do danych znajdujących się w systemach informatycznych.

Pozwana spółka 18.02.2016 r. złożyła powodowi oświadczenie o cofnięciu rozwiązania umowy o pracę, na co powód w piśmie z 26.02.2016 r. nie wyraził zgody i zmodyfikował powództwo i wniósł o zmianę świadectwa pracy oraz zasądzenie odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia.

Pozwana spółka w piśmie z 24.03.2016 r. podniosła, iż rozwiązanie umowy o pracę było w pełni uzasadnione merytorycznie a oświadczenie o jego cofnięciu podyktowane było świadomością niespełnienia przez pozwaną wszelkich wymogów formalnych.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. S. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w B. od 24 maja 2010 r. do 22 stycznia 2016 r. na stanowisku specjalisty do spraw zakupów. Ponadto do zakresu obowiązków powoda było administrowanie systemami informatycznymi Symfonia, Forte oraz tworzenie kopii bezpieczeństwa i nadzorowanie obsługi systemu.

(dowód: umowa o pracę z aneksami k 4-6 i zakres czynności k.8).

22.01.2016 r. pozwana spółka złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie artykułu 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych po przez niedozwolone przeglądanie danych znajdujących się w komputerach pracowników i Zarządu Spółki.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k.7).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

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

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

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

W rozpoznawanej sprawie pozwana spółka 18.02.2016 r. złożyła powodowi oświadczenie o cofnięciu rozwiązania umowy o pracę, na co powód w piśmie z 26.02.2016 r. nie wyraził zgody.

Pracodawca nie może skutecznie cofnąć rozwiązania umowy bez zgody pracownika, bowiem po złożeniu oświadczenia woli jego odwołanie możliwe jest jedynie za zgodą adresata.

Więc na pozwanej spółce spoczywał ciężar udowodnienia, iż rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało dyspozycji przepisu art. 52 k.p.

Powód już w pozwie zakwestionował przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazując, iż nie naruszył swoich obowiązków, gdyż powierzoną pracę wykonywał w sposób sumienny i prawidłowy.

W toku procesu strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie złożyła żadnych wniosków dowodowych na okoliczność prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Odnosząc się do roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy należy wskazać, iż dopiero gdy z prawomocnego orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.).

Zatem sąd na podstawie przepisu art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 9300 zł i oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jako przedwczesne.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie powództwa o kosztach procesu sąd orzekł na zasadzie art. 100 k.p.c.

Wyrokowi w pkt. 1 sąd na mocy przepisu art. 477<sup>2</sup> k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.