

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: M. K., R. M.

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w W.

o odszkodowanie i wydanie świadectwa pracy

1. zasądza od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w W. na rzecz powódki K. C. kwotę 9.450 zł (dziewięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. oddala powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie;
3. oddala powództwo w zakresie wydania świadectwa pracy jako przedwczesne;
4. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa –kasa Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 473 zł (czterysta siedemdziesiąt trzy złote) tytułem części opłaty od pozwu;
6. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.150 zł (trzy tysiące sto pięćdziesiąt złotych).

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 października 2012 r. powódka K. C. wystąpiła przeciwko pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w W. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezpodstawne i bezskuteczne, i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, jak również zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi i kosztów sądowych wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka wskazała, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe. Według powódki, pracodawca w żaden sposób nie udowodnił, że naruszyła ona obowiązki pracownicze, o których mowa w art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wskazując, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, gdyż powódka naruszyła swoje podstawowe obowiązki.

Pismem procesowym z dnia 12 maja 2016 r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu, wskazując, iż żąda zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia tj. w wysokości 9.900,00 zł, jak również wydanie powódce zmienionego świadectwa pracy, uwzględniającego orzeczenie Sądu w zakresie trybu rozwiązania z nią stosunku pracy przez pozwanego (pismo procesowe k. 354).

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka K. C. była zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w W. w okresie od dnia 4 grudnia 2008 r. do dnia 15 października 2012 r. na podstawie umowy o pracę, najpierw na czas próbny i określony, a od 1 stycznia 2009r. na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. personalnych. Umowy w imieniu spółdzielni podpisał pan A. S. (1) działający jednoosobowo (umowy o pracę k. 7-8, akta osobowe).

Powódka na zajmowanym stanowisku prowadziła sprawy kadrowe, naliczała urlopy, wystawiała świadectwa pracy, prowadziła akta osobowe. Zajmowała się prowadzeniem lokali użytkowych i zawieraniem na nie umów. Miała upoważnienie do przetwarzania danych osobowych udzielone jej przez A. S. (1) jako prezesa zarządu. W marcu 2010r. pozwany reprezentowany przez prezesa zarządu wypowiedział powódce warunki płacy (zeznania powódki k. 358-360, zeznania świadka H. M.- k 252-254, upoważnienia do przetwarzania danych osobowych- akta osobowe, wypowiedzenie- akta osobowe).

Powódka należycie wywiązywała się z wykonywanych zadań na zajmowanym stanowisku. Pracodawca nigdy nie miał zastrzeżeń co do prawidłowości wykonywanych przez powódkę czynności. K. C. była sumiennym pracownikiem i wszystkie zadania wykonywała w terminie (zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, zeznania świadka A. K. k. 324-325, zeznania świadka B. K. k. 325-326).

K. C. wystawiała świadectwa pracy pracownikom. Zasadą u pozwanego było, że okresy nieskładkowe w świadectwie pracy ujmowane były jedynie za ostatni rok pracy. Nigdy nie było żadnych uwag ze strony pracowników ani z ZUS co do prawidłowości wystawianych przez powódkę świadectw pracy (zeznania powódki k. 358-360, świadectwa pracy pracowników- k 124-141, zeznania świadka A. O.- k 357-358, zeznania świadka J. W.- k 254-257).

Powódka w okresie zatrudnienia korzystała z komputera służbowego wyposażonego w hasło i login. W czasie, kiedy powódki nie było w pracy, nikt nie był upoważniony do korzystania z jej komputera ani tym bardziej do jej hasła do komputera (zeznania świadka H. M. k. 252-254).

W dniu 30 września 2011 r. powódka zwróciła się do pozwanego o wyrażenie zgody na sporadyczne korzystanie z komputera służbowego do celów prywatnych. Wystosowując pismo, powódka wyjaśniła pracodawcy, że zamierza udzielać nieodpłatnych konsultacji w sprawach kadrowych w ramach koleżeńskej i nieodpłatnej pomocy znajomemu N. N. (1), który prowadzi firmę pod nazwą (...). Jednocześnie powódka zapewniła pracodawcę, że konsultacje w tych sprawach nie będą kolidowały z jej obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia w SM (...). Prezes zarządu A. S. (1) wyraził zgodę na korzystanie przez powódkę z komputera służbowego do celów prywatnych, pod warunkiem, że dane nie związane z SM (...) przechowywane były w oddzielnym pliku oraz praca ta nie będzie kolidowała z obowiązkami służbowymi i będzie wykonywana poza godzinami pracy. Pismo nie zostało zarejestrowane w dzienniku korespondencji, nie zostało wpięte do akt osobowych powódki. Pan N. wyraził zgodę na to, że pliki dotycząc jego firmy będą przechowywane na komputerze u pozwanego Powódka przechowywała te dane na przydzielonym jej komputerze służbowym zabezpieczonym hasłem, tylko ona i administrator sieci mieli dostęp do tego komputera (zeznania powódki k. 358-360, zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, pismo powódki z dnia 30 września 2011r.- k 11).

Powódka korzystała z komputera służbowego po godzinach pracy celem udzielania konsultacji i niezbędnej pomocy dla (...)Mag. Zdarzało się, że powódka wykonywała jakieś czynności w czasie godzin pracy, nie były to jednak czynności czasochłonne i ograniczały się do udzielenia informacji (zeznania powódki k. 358-360, zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, zeznania świadka J. W.- k 254-257, listy obecności- k 31-32, płyta- załącznik do akt, zeznania świadka R. K.- k 268-269).

K. C. nie była jedyną osobą, której pracodawca wyraził zgodę na korzystanie z komputera służbowego do celów prywatnych, inni pracownicy również mieli takie zgody. Jeden z pracowników miał zgodę pracodawcy na wydrukowanie pracy dyplomowej syna na komputerze pracodawcy (zeznania świadka A. K. k. 324-325, zeznania świadka H. M. k. 252-254, B. K. (k. 325-326).

Zgodnie z obowiązującą u pozwanego praktyką rejestracji w dzienniku korespondencji podlegały tylko pisma wychodzące na zewnątrz, pism wewnętrznych nie rejestrowano (zeznania powódki k. 358-360, zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, zeznania świadka H. M. k. 252-254, zeznania świadka A. K.- k 324-325).

Powódka nie otrzymywała wynagrodzenia za czynności wykonywane na rzecz (...)Mag. Spółdzielnia (...) nie ucierpiała z racji wykonywania przez powódkę sporadycznych czynności dla (...)Mag (pismo z dnia 30.09.2011 r. k. 11, zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, zeznania powódki K. C. k. 358-360).

W dniu 7 sierpnia 2012 r. nastąpiła zmiana zarządu i rady nadzorczej spółdzielni. Zmiana zarządu wpłynęła niekorzystnie na atmosferę panującą wśród pracowników. Od momentu zmiany zarządu, odczuwalny był strach, presja i nacisk ze strony kierownictwa. Sytuacja ta powodowała, że pracownicy mieli problemy z wykonywaniem zadań. Pracownicy skarżyli się na złą sytuację pracy. Członek rady nadzorczej pan K. mówił otwarcie, że będą zwalniani wszyscy pracownicy związani ze starym zarządem.

Akta osobowe przechowywane przez powódkę w kasie pancерnej zostały na polecenie nowej prezes zarządu przeniesione do jej pokoju i przekazane protokołem. Nowy zarządu zwalniał pracowników, część zwolnień była w trybie art. 52 kp (zeznania świadka T. O. k. 169, zeznania świadka H. M. k. 252-254, zeznania świadka A. K. k. 324-325, zeznania świadka B. K. k. 325-326, notatka służbowa do. przekazania teczek akt osobowych- k 355-356).

Pod koniec sierpnia 2012 r. pracodawca, zwrócił się do powódki z prośbą o podanie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego M. M. (1) nie informując powódki, że pracodawca zamierza rozwiązać z tym pracownikiem umowę o pracę.

Powódka nie wiedząc, że pracodawcy chodzi o wymiar urlopu proporcjonalnego na dzień rozwiązania stosunku pracy podała informację o wymiarze urlopu przysługującym do końca 2012 r. W dniu 23 sierpnia 2012r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z panem M. za porozumieniem stron zobowiązując pracownika do wykorzystania 5 dni urlopu w naturze i zobowiązując się do zapłaty ekwiwalentu za 5 dni. W efekcie pracodawca udzielił pracownikowi zbyt długiego urlopu i dodatkowo zobowiązał się do zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W wyniku kontroli PIP zapłacono panu M. ekwiwalent za 5 dni (zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem k. 71, świadectwo pracy k. 72, informacja w sprawie rozliczenia urlopu k. 73, zeznania świadka J. W.- k 254-257, wystąpienie PIP- k 109-112).

K. C. nie przygotowywała żadnych dokumentów w związku z rozwiązaniem umowy o pracę M. M. (1). W chwili udzielania informacji nie dysponowała także aktami osobowymi pana M. (zeznania powódki k. 358-360).

Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) otrzymała od jednego z organizatorów szkoleń propozycję skierowania pracowników kadr na szkolenie pod nazwą "Ochrona danych osobowych w kadrach", które miało odbyć się w dniu 12 września 2012r. Pracodawca skierował na powyższe szkolenie powódkę. Zasadą było, że przez terminem szkolenia, organizator wysłał faks do pracodawcy przypomnienie o zbliżającym się terminie szkolenia. Zgłaszaniem i odwoływaniem pracowników na szkolenia zajmował się sekretariat. Od końca sierpnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. O przyczynie niezdolności do pracy, powódka telefonicznie powiadomiła sekretariat spółdzielni. K. C. również

przed terminem szkolenia dostarczyła zwolnienie lekarskie. Jednocześnie powódka poinformowała, że z powodu niezdolności do pracy, będzie nieobecna na szkoleniu. Sekretariat pozwanego w rozmowie telefonicznej poinformował powódkę, że wszystkie szkolenia zostały odwołane. Pomimo poinformowania pracodawcy o niezdolności do pracy, pracodawca nie złożył organizatorowi oświadczenia o rezygnacji powódki ze szkolenia. W efekcie pracodawca zmuszony był zapłacić za szkolenie (zeznania świadka A. S. (1) k. 224-226, zeznania świadka J. W.- k 254-257, zeznania świadka H. M. k. 252-254, zeznania świadka M. A. k. 322-325, zeznania powódki k. 358-360, dokumentacja zgłoszeniowa oraz księgowia szkolenia k. 74-78).

Od 19 lipca 2012r powódka pełniła obowiązki Administratora (...) (pismo z dnia 19 lipca 2012r- akta osobowe).

W czasie nieobecności powódki związanej z chorobą pracodawca podjął decyzję o przeszukaniu jej komputera. Komputer powódki został otwarty, a istniejące zabezpieczenia złamane. Dokonana przeszukania zawartości dysków (zeznania świadka J. W.- k 254-257, zeznania świadka R. K.- k 268-269, zeznania świadka B. K.- k 325-326, zeznania świadka A. O.- k 357-358).

Pismem z dnia 25 września 2012 r. Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w W. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 4 grudnia 2008 r. Uzasadniając przyczynę rozwiązania stosunku pracy, pracodawca powołał się na następujące uchybienia, jakie zauważył w dniu 24 września 2012 r.

-w komputerze użytkowanym przez Panią znajdują się dokumenty pracowników innego podmiotu. Stanowi to poważne wykroczenie przeciwko przepisom ustawy o ochronie danych osobowych, które –jako administrator bezpieczeństwa informacji, wykonujący m.in. obowiązki dotyczące ochrony danych osobowych-powinna Pani szczególnie dobrze znać.

-z dokumentów znajdujących się na użytkowanym przez Panią komputerze wynika, że wykonywała Pani działalność na rzecz (...) w czasie pracy, co udało się stwierdzić na podstawie analizy właściwości tych dokumentów –przykładowo dokument „Diety do wypłaty-styczeń” był modyfikowany 6 marca 2012 r. (wtorek), o godzinie 08:26:48, dokument o nazwie „O.. na pozew O.” został sporządzony 24 lipca 2012 r. (wtorek) o godzinie 13:56:10- w tych dniach i godzinach była Pani ponad wszelką wątpliwość w dyspozycji pracodawcy tj. Spółdzielni, co jest potwierdzone zapisami w ewidencji czasu pracy.

-pod koniec sierpnia podała Pani pracodawcy błędną liczbę dni urlopu wypoczynkowego, przysługującego Panu M. M. (1), wskutek czego pracodawca udzielił temu pracownikowi więcej urlopu, niż mu przysługiwało, a dodatkowo zobowiązał się do wypłaty nienależnego, jak się okazało, ekwiwalentu za urlop.

-przez cały czas wykonywania obowiązków specjalisty ds. personalnych wystawiała Pani niewłaściwe świadectwa pracy dla pracowników spółdzielni, nie uwzględniając w nich okresów nieskładkowych, co może narazić pracodawcę na szkodę, jeżeli w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy którykolwiek z poszkodowanych pracowników wystąpi o naprawienie szkody.

-nie odwołała Pani swojego uczestnictwa w szkoleniu z zakresu danych osobowych, które miało miejsce 12 września 2012 r. (podczas Pani nieobecności spowodowanej chorobą) ani nie powiadomiła Pani pracodawcy o takiej konieczności, wskutek czego pracodawca zapłacił za szkolenie, w którym żaden z pracowników Spółdzielni nie wziął udziału.

Pracodawca wskazał, że powódka swoim zachowaniem rażąco naruszyła obowiązki pracownicze, o których mowa w art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę podpisała pani prezes zarządu M. A. działająca jednoosobowo (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 9).

Zgodnie z § 27 obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy za rażące naruszenie przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się m.in. niedbałe wykonywanie pracy oraz umyślne psucie materiałów narzędzi i maszyn a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy (regulamin- k 41).

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od końca sierpnia 2012r. do końca roku 2012r. Leczyła się w poradni zdrowia psychicznego. Kolejną pracę podjęła dopiero od marca 2016r (zeznania powódki- k 358-359).

Pozwany wystawił powódce świadectwo pracy, wskazując w pkt 3, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30 §1 pkt 3 w zw. z art. 52§1 pkt 1 kodeksu pracy). Świadectwo zostało podpisane w imieniu pracodawcy przez prezesa zarządu M. A. działającą jednoosobowo (świadectwo pracy- akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.150,00 zł brutto (zaświadczenie k. 79).

Stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie wyżej przywołanych dowodów w tym przedstawionych przez strony dokumentów oraz kserokopii dokumentów, w tym akt osobowych powódki, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, podstaw ku temu nie znalazł z urzędu także Sąd.

Ustalając stan faktyczny, Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: T. O., A. S. (1), H. M., A. S. (2), A. K., B. K. i A. O., którym dał wiarę w całości wobec uznania ich za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków J. W., R. K. i M. A. i powódki, którym dał wiarę w części.

Sąd odmówił wiary zeznaniom świadkowi J. W. i R. K. w tej części, w której zaprzeczali, aby powódka miała zgodę prezesa zarządu na przechowywanie na służbowym komputerze dokumentów firmy (...) i wykonywania czynności na rzecz tej firmy wobec sprzeczności tych zeznań z zeznaniami powódki, A. S. (1) i znajdującą się w aktach zgodą prezesa zarządu z dnia 30 września 2011r.

Sąd odmówił świadkom J. W. i M. A. wiary także w tym zakresie jakim twierdziły, że powódka miała wiedzę o zamiarze pracodawcy co do rozwiązania z panem M. umowy o pracę, wobec odmiennych, uznanych za wiarygodne, zeznań powódki i wobec braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających tę wersję.

Sąd odmówił wiary świadkom J. W. i M. A. wiary także w tej części w jakiej wskazywały, że powódka nie poinformowała pracodawcy o niemożności uczestnictwa w szkoleniu wobec sprzeczności tych zeznań z odmiennymi zeznaniami powódki. Zeznania świadków sprzeczne są także z ustalonym stanem faktycznym z którego wynika, że sprawami organizacyjnymi związanymi z wysyłaniem pracowników na szkolenia i odwoływaniem ich udziału zajmował się sekretariat, a nie poszczególni pracownicy. Dodatkowo wskazać należy, że świadkowie nie zaprzeczali, że powódka dostarczyła pracodawcy długotrwałe zwolnienie lekarskie na okres, na kiedy zaplanowane było szkolenia.

Sąd nie dał wiary powódce co do braku obowiązku wskazywania w świadectwach pracy okresów nieskładkowych za cały okres zatrudnienia wobec jednoznacznej treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Sąd pominął zestawienie na karcie 106,122-123, 217 z uwagi na to, że nie spełnia ono wymogu dokumentów, nie wiadomo przez kogo i kiedy zostało sporządzone.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo K. C. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, natomiast podlegało oddaleniu co do wysokości i w zakresie wydania świadectwa pracy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania zasadności i prawidłowości rozwiązania z powodką umowy o pracę spoczywał w niniejszej sprawie na pozwanym, który powinien był wykazać, że wskazane przyczyny są prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, a przepisy regulujące tę instytucję winny być interpretowane w sposób ścisły.

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić przyczynę rozwiązania z nim umowy w tym trybie, lecz tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Elementem kluczowym dla oceny zachowania pracownika jest możliwość przypisania mu zawinienia w naruszeniu obowiązków.

Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika, Sąd nie jest związany oceną pracodawcy i w sposób autonomiczny ustala, czy pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, a także, czy takie naruszenia miało charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków i czy było zawinione.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę czy rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna i powinna istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez pracodawcę (tak m.in. uchwała pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 27czerwca 1985 r. III PZP 10/85 opubl. OSNCP 1985 nr 11 poz. 164). Bez znaczenia zatem dla oceny zasadności wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę są inne okoliczności, które wystąpiły później po rozwiązaniu z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia, lub nawet takie, które istniały równoległe, lecz nie zostały wskazane w uzasadnieniu złożonego pracownikowi oświadczenia.

Podstawowe obowiązki pracownicze i ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Z art. 52 kodeksu pracy wynika wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. Ustawodawca nie wprowadza żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia poza tym, by obowiązek, któremu uchybił pracownik należał do podstawowych i żeby pracownik naruszył go w sposób ciężki, a więc co najmniej wskutek rażącego niedbalstwa.

W doktrynie pojęcie ciężkiego naruszenia sprowadza się do ciężkiego niedołożenia staranności wymaganej od pracownika ocenianego w kontekście takich okoliczności jak: zamiar sprawcy, osobowość, okoliczności towarzyszące jego działaniu, charakter wykonywanej pracy oraz rodzaj zajmowanego stanowiska (W. Masewicz, Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, Warszawa 1969, s. 140-141). Przy definiowaniu pojęcia ciężkiego naruszenia należy brać pod uwagę stopień winy oraz powstałą lub potencjalną szkodę (A. Wypych-Żywicka, Kodeks pracy z komentarzem, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 1996, s. 147).

Zakres podstawowych obowiązków pracownika związany jest z rodzajem świadczonej pracy i zajmowanym stanowiskiem. Jednym z kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika i usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005 r. I PK 208/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/1).

Podkreślić należy, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy,

także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Ciężar dowodu wykazania, że przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy są prawdziwe, konkretna i uzasadniająca ten sposób rozwiązania stosunku pracy spoczywa na pracodawcy.

W niniejszej sprawie pozwany powoływał się na szereg przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu pozwany nie wykazał, aby powódka dopuściła się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, ani miało ono charakter ciężki i zawiniony.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie niezbicie świadczy, że nieprawdziwa jest przyczyna w postaci nieuprawnionego przechowywania danych pracowników innego podmiotu i wykonywania na rzecz tej formy działalności.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka uzyskała zgodę prezesa zarządu na przechowywanie danych firmy (...) na komputerze służbowy. Uzyskała taką zgodę również od właściciela tych danych - pana N.. Dane przechowywane były na komputerze zabezpieczonym hasłem, do którego dostęp miała tylko powódka.

Strona pozwana powoływała się na naruszenie przez powódkę art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych.

Zgodnie z art. 31 ust. 1 tej ustawy administrator danych może powierzyć innemu podmiotowi, w drodze umowy zawartej na piśmie, przetwarzanie danych. Nie było sporne między stronami, że do zawarcia na piśmie umowy między powódką a panem N. na przetwarzanie danych nie doszło. Pozwany jednak skutecznie nie zakwestionował okoliczności, iż powódka posiadała zgodę na przetwarzania tych danych zarówno ze strony pana N. jak i zarządu spółdzielni. Dodatkowo, umknęło uwadze pozwanego, że zgoda prezesa zarządu pochodzi z roku 2011r., natomiast funkcję administratora bezpieczeństwa informacji powódka pełniła od 19 lipca 2012r., brak jest zatem podstaw by przypisywać jej w tym zakresie wyższe wymagania. Dodatkowo na podkreślenie zasługuje fakt, że pozwany na którym spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu nie wykazał, czy pan N. lub jego pracownicy kwestionowali fakt przechowywania tych danych na komputerach spółdzielni.

Pozwany nie wykazał, aby zgoda udzielona przez pana A. S. (1) miała być nieskuteczna. Z analizy dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki wynika, że prezes zarządu pozwanego (zarówno za czasów kadencji pana S. jak i pani S.-A.) był uprawniony do jednoosobowego dokonywania czynności w imieniu pracodawcy. Potwierdzają to kolejne umowy o pracę powódki, dokument wypowiedzenia zmieniającego, upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, powierzenia funkcji administratora bezpieczeństwa informacji, a także oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i wystawione świadectwo pracy. Wszystkie te dokumenty w imieniu pozwanego podpisywał jednoosobowo prezes zarządu. Okoliczność tę potwierdzili także świadkowie S. i M.. Bez znaczenia jest okoliczność, że pismo to nie zostało zarejestrowane dzienniku korespondencji i że nie zostało umieszczone w aktach osobowych powódki. Data i treść tego pisma nie budzą wątpliwości i zostały potwierdzone zeznaniami świadka A. S. (1).

Na marginesie wskazać należy, że nie tylko powódka miała zgodę na wykorzystywanie komputera do celów prywatnych, albowiem co jak wynika z zeznań świadków B. K. i H. M., powódka nie było jedyną osobą, której pracodawca zezwolił na tego typu praktykę. Świadczy o tym zeznania, że pracodawca po uprzednim wyrażeniu

zgody, pozwalał na korzystanie ze sprzętu komputerowego do celów prywatnych także innym pracownikom. Znamienne w tym zakresie są zeznania świadka H. M., która oświadczyła, że w 2004 r. miała zgodę pracodawcy na wydrukowanie pracy dyplomowej swojego syna na sprzęcie komputerowym.

Strona pozwana podkreślała także, że zgoda na wykorzystania komputera do celów prywatnych miała charakter warunkowy- poza godzinami pracy i pod warunkiem, że nie będzie kolidowała z obowiązkami służbowymi. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany wskazał, że dwukrotnie w czasie godzin pracy powódka modyfikowała pliki firmy (...) w czasie godzin pracy. Okoliczności tej powódka nie przeczyła, wskazując jedynie, że były to krótkotrwałe czynności i nie kolidowały z pracą. Podkreślić należy, że pozwany nie wykazał, aby zakres korzystania przez powódkę z komputera do celów prywatnych w czasie godzin pracy był nadmierny, ani by dwa opisane w rozwiązaniu umowy o pracę przypadki wykroczyły poza czas przysługującej pracownikowi na mocy art.134 kp przerwy. Pozwany nie wykazał także, aby czynności te kolidowały z pracą dla pozwanego ani by miały charakter odpłatny.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał, że pierwsza, że wskazanych przyczyn jest nieprawdziwa, gdyż powódka dysponowała zgodą na przechowywanie tych danych udzieloną zarówno przez pracodawcę jak i podmiot, do którego dane należały. Druga z przyczyn nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Pozwany nie wykazał bowiem, aby dwukrotna modyfikacja plików w czasie godzin pracy stanowiła tak ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych powódki, by uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Sąd nie podzielił także stanowiska strony pozwanej co do tego, że zarzut nieprawidłowości w wystawianiu świadectw pracy ma taką wagę, by mógł uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

Zgodnie z treścią § 1 ust. 1 pkt 12 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. 2011, Nr 251, poz. 1509) w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty. Nie ulega zatem wątpliwości w świetle cytowanego przepisu, że na świadectwie pracy powinny się znaleźć informacje co do wszystkich okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia. Powódka przyznała, że na wystawianych przez nią świadectwach pracy okresy nieskładkowe były ujmowane za ostatni rok pracy, powołując się w tym zakresie na interpretację ZUS. Istotną natomiast okolicznością jest fakt czy okresy nieskładkowe u pracowników, których dotyczyły wystawione świadectwa pracy w ogóle w tym czasie występowały, a tej okoliczności pozwany mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu nie wykazał.

Pozwany nie wykazał także prawdziwości zarzutu co do podania przez powódkę błędnej liczby dni urlopu pracownika M. M. (1). Analiza akt sprawy niebicie potwierdza, że powódka udzielając informacji o posiadanej przez tego pracownika liczbie dni urlopu, nie miała wiedzy i świadomości, że pracodawca zamierza rozwiązać z tym pracownikiem umowę o pracę, nie dysponowała już wtedy wówczas aktami osobowymi tego pracownika, które przekazała prezesowi zarządu. Powódka nie wykonywała żadnych czynności związanych z rozwiązaniem z panem M. umowy o pracę, a pozwana nie wykazała, aby w ogóle miała wiedzę o zamiarze zwolnienia tego pracownika. Brak jest zatem podstaw, by przypisać powódce odpowiedzialność za błąd dotyczący wymiaru przysługującego temu pracownikowi urlopu.

Nie może także stanowić uzasadnionej przyczyny zwolnienia powódki kwestia nieodwołania udziału powódki w szkoleniu. Pozwany, na którym spoczywał ciężar dowodu nie wykazał, aby to obowiązkiem powódki było zgłoszenie rezygnacji z tego szkolenia. Z materiału dowodowego wynika, że sprawami organizacyjnymi związanymi ze szkoleniami zajmował się sekretariat pozwanego. Nie było sporne między stronami, że od końca sierpnia 2012 powódka przebywała na długotrwałym szkoleniu lekarskim, o czym pracodawca był poinformowany. Jak wynika z zeznań powódki, uznanych w tej części za wiarygodne, powódka informowała sekretariat pozwanego, że ma zaplanowane na wrzesień szkolenie i usłyszała wówczas, że wszystkie szkolenia zostały odwołane. Za absurdalne należy uznać sugestie pozwanego, że powódka powinna była udać się na to szkolenie mimo posiadanego zwolnienia

lekarskiego albo że to jej obowiązkiem było znalezienie osoby, która zamiast niej mogłaby uczestniczyć w tym szkoleniu. Wskazać należy, że dokumentacja dotycząca szklenia musiała się znajdować u pracodawcy, a pozwany nie może obciążać powódki odpowiedzialnością za trudności komunikacyjne, jakie napotkał nowy zarząd przejmując władze w spółdzielni.

Nie można tracić z pola widzenia tej okoliczności, że zwolnienie powódki nastąpiła w niedługim czasie po zmianie zarządu, która to zmiana przebiegała w burzliwy sposób. Do czasu zmiany zarządu, co miało miejsce w sierpniu 2012 r. nikt z kierownictwa nie zgłaszał jakichkolwiek zastrzeżeń co do wykonywanej przez powódkę pracy, wręcz przeciwnie świadkowie przesłuchani w sprawie T. O., A. S. (1), H. M., A. K. jednoznacznie podali, że powódka cieszyła się dobrą opinią u pracodawcy i należycie wywiązywała się z wykonywanych obowiązków. Sytuacja diametralnie zmieniła się, kiedy nastąpiła zmiana zarządu. Od tej pory, jak podali świadkowie nowe kierownictwo wywierało presję na pracowników, co w dużej mierze wpłynęło na pogorszenie relacji wśród pracowników i przełożonych. Wśród pracowników odczuwalny był strach i z trudem wykonywali swoje obowiązki. Istniała obawa przed licznymi zwolnieniami, wielu pracowników w tym okresie zostało zwolnionych, w tym niektórzy w trybie art. 52 kp. Członek rady nadzorczej otwarcie zapowiadał, że zostaną zwolnione osoby związane ze starym zarządem. Dodatkowo, podkreślić należy, że pozwany nie próbował żadnej z zarzucanych powódce okoliczności z nią wyjaśnić przed wręczeniem jej rozwiązania umowy o pracę, co również podważa zasadność wskazanych przyczyn rozwiązania umowy.

Z treści art. 232 k.p.c. wynika, iż obowiązek dowodzenia obciąża strony. Stosownie do art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zachowana nadal w przywołanym przepisie możliwość dopuszczenia dowodu z urzędu stanowi jedynie wspierające uprawnienie Sądu. Może być ono wykorzystywane tylko w szczególnie wyjątkowych sytuacjach, zaś Sąd nie może zastępować stron w wypełnianiu ich procesowych obowiązków. Takie działanie Sądu z urzędu może być odbierane jako naruszenie prawa do bezstronnego Sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 roku, sygn. akt V CKN 175/2000, OSP 2001, zesz. 7-8, poz. 116). W realiach rozpoznawanej sprawy, skoro pozwany twierdzi, że powódka naruszyła obowiązki pracownicze, to powinien był przedłożyć dowody potwierdzające ten fakt. Tymczasem, ani zeznania powołanych przez pozwanego świadków, ani dokumenty zaofiarowane przez pozwanego i dołączone do akt sprawy nie potwierdzają stanowiska pozwanego w przedmiocie rzekomego naruszenia obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu same twierdzenia strony pozwanej nie mogą stanowić dowodu w sprawie, zwłaszcza, iż zostały one zakwestionowane przez powódkę.

Z powyższych względów, Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie zastosowanie przez pozwanego rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. naruszało przepisy kodeksu pracy, dlatego orzeczono jak w pkt. 1 wyroku na podstawie art. 56 ust. 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Mając na uwadze, że powódkę obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia odszkodowanie należne na rzecz pracownika wynosiło zatem kwotę 9.450,00 zł. Wysokość odszkodowania Sąd ustalił opierając się o zaświadczenie o zarobkach powódki, które nie było przez strony kwestionowane. Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł, jak w pkt 1 wyroku na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., oddalając żądanie powódki ponad kwotę 9.450,00 zł jako niezasadne.

Powództwo dotyczącego wydania nowego świadectwa pracy zostało oddalone jako przedwczesne. Zgodnie z § 5 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.1996, Nr 60, poz. 282) w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego

z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p., jeżeli z 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. Mając na uwadze powołane regulacje na obecnym etapie postępowania nie byłoby zatem możliwie uwzględnienie żądania powódki dotyczące wydania jej nowego świadectwa pracy zawierającego informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wynika to stąd, że zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę zaktualizuje się dopiero, gdy wyrok wydany w niniejszej sprawie się uprawomocni. Wówczas od tego momentu na żądanie powódki, pozwany będzie zobligowany niniejszą zmianę w treści świadectwa pracy zamieścić. Gdy zaś tego nie uczyni, żądanie sprostowania świadectwa pracy będzie mogło być przedmiotem rozpoznania w drodze procesu, jednakże odrębnego od niniejszego.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. Sąd obciążył pozwanego kosztami zastępstwa strony powodowej, ponieważ powódka reprezentowana była w procesie przez radcę prawnego.

Podstawa prawna zasądzonych kosztów to przepis § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349, ze zm.) w zw. z § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1805). Stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawikłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia. Stawka minimalna w tym przypadku wynosi 60,00 zł (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10). Ponadto Sąd uwzględnił pogląd uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011, I PZP 6/10, posiadającej moc zasady prawnej.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t. z późn. zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 473 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, wyliczonej od zasądzonego roszczenia, której powód jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy nie miał obowiązku uiszczać zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 cytowanej ustawy.

Na mocy art. 477² § 1 k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

Mając na uwadze całość rozważań Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.