

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2019 r.

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy: Beata Dąbała, Elżbieta Mitraszewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

i z powództwa wzajemnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

przeciwko P. D.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego głównego - powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda głównego - pozwanego wzajemnego P. D.:

- kwotę 1.333,36 złotych (jeden tysiąc trzysta trzydzieści trzy 36/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23.09.2016 r do dnia zapłaty;

- kwotę 3.023,28 złotych (trzy tysiące dwadzieścia trzy 28/100) tytułem wynagrodzenia od dnia 01.08.2016 r do dnia 26.08.2016 r wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od 03.09.2016 r do dnia zapłaty;

- kwotę 914,52 złote (dziewięćset czternaście 52/100) tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 27.08.2016 r do dnia 03.09.2016 r wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 03.09.2016 r do dnia zapłaty;

- kwotę 1.333,33 złotych (jeden tysiąc trzysta trzydzieści trzy 33/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 03.09.2016 r do dnia zapłaty;

2. oddala powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jako przedwczesne;

3. zasądza od pozwanego głównego powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda głównego - pozwanego wzajemnego P. D. kwotę 1.530,00 złotych (jeden tysiąc pięćset trzydzieści 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda głównego-pozwanego wzajemnego P. D. tj; do kwoty 3.875,52 złotych (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć 52/100) ;
5. zasądza od pozwanego wzajemnego-powoda głównego P. D. na rzecz powoda wzajemnego-pozwanego głównego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 22.583,20 Złotych (dwadzieścia dwa tysiące pięćset osiemdziesiąt trzy 20/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7.10.2016 r do dnia zapłaty;
6. w pozostałym zakresie oddala powództwo wzajemne;
7. zasądza od pozwanego wzajemnego-powoda głównego P. D. na rzecz powoda wzajemnego-pozwanego głównego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.129,07 złotych (jeden tysiąc sto dwadzieścia dziewięć 07/100) tytułem zwrotu opłaty od pozwu wzajemnego;
8. zasądza od pozwanego wzajemnego-powoda głównego P. D. na rzecz powoda wzajemnego-pozwanego głównego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego powoda wzajemnego;
9. nakazuje ściągnąć od powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 2.526,42 złotych ( dwa tysiące pięćset dwadzieścia sześć 42/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – wydatków (wynagrodzenia biegłego).

Beata Dąbała, sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska Elżbieta Mitraszewska

Sygn. akt VI P 387/16

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 września 2016 r powód - P. D. wnosił o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 1.750,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty - za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego. Powód nie zgodził się z wypowiedzeniem umowy w trybie dyscyplinarnym (bez zachowania okresu wypowiedzenia) i kwestionował zasadność przyczyn uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne. Powód uzasadniał, że nie doprowadził do szkody na rzecz pozwanego, a swoim działaniem i postępowaniem nie naruszył dobrego imienia pracodawcy, co mu zarzucono i podnosił, że okoliczności wskazane w pozwie dowodzą, iż nie można powodowi przypisać „ciężkiej winy” będącej warunkiem dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Powód twierdził, że nieprawdą jest, aby wyrządził swoim działaniem szkodę pozwanemu i miałby z tego tytułu ponosić odpowiedzialność. Ponadto powód podnosił, iż decyzji o utworzeniu nowego konta nie podjął sam, zwrócił się z problemem wyczerpania limitu A. E. do prezesa zarządu M. Z., która zdecydowała o utworzeniu nowego konta dla firmy (...) z nowym limitem na kwotę 20.000 zł.

W piśmie procesowym z dnia 17.10.2016 r wnosił dodatkowo o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę zaległego wynagrodzenia do końca trwania stosunku pracy tj. 03.09.2016 roku o łącznej wartości: 3850zł. brutto, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odsetek liczonych od dnia 04.09.2016r do dnia wypłaty. P. D. twierdził, że prezes zarządu poinformowała go, że dzień 19.08.2016 roku jest ostatnim dniem jego pracy w (...), zwalniając go jednocześnie z pełnienia obowiązków służbowych. Powód podnosił, że zgodnie z zawartą umową o pracę obowiązywał go dwutygodniowy okres wypowiedzenia. W ocenie powoda po złożeniu wypowiedzenia dnia 19.08.2016 roku umowa wygasła 03.09.2016 roku, ale pracodawca zwalniając go z obowiązków służbowych oznajmił, że już nie musi przychodzić do pracy. Zarzut niestawienia się w pracy w dniach 20.08.2016 - 26.08.2016 r w ocenie powoda jest bezzasadny, bowiem umowa wygasła dnia 03.09.2016 roku. Nieobecność powoda w pracy wynikała z faktu, że prezes zarządu zwolniła go z pełnienia obowiązków służbowych. Dnia 19.08.2016 roku pozwany kazał mu również rozliczyć się ze sprzętu służbowego tj. telefonu komórkowego oraz laptopa. Powód wnosił również o sprostowanie punktu nr 3

podpunkt 10 świadectwa pracy o okresie nieskładkowym od dnia 20.08.2016r do 26.08.2016 r., który jest niezgodny ze stanem faktycznym Powód nie zgodził się również z informacją o otrzymanym ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz z zapisem w świadectwie pracy, że w 2016 roku wykorzystał 14 dni urlopu w tym 5 dni, za które rzekomo został wypłacony ekwiwalent. W ocenie powoda w 2016 roku wykorzystał on 6 dni urlopu, w tym odebrał 1 dzień urlopu za pracę. Powód nie zgodził się również z tym, że nie poinformował pozwanego o fakcie zmiany hasła do komputera służbowego. W dniu 19.08.2016 r. w momencie zdawania sprzętu służbowego karteczka z hasłem została przekazana.

**Pozwany (...) sp. z o.o wnosił o oddalenie powództwa i złożył pozew wzajemny** wnosząc o zasądzenie od pozwanego wzajemnego na swoją rzecz kwoty w wysokości 22.890,70zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu wzajemnemu odpisu pozwu do dnia zapłaty kwoty pieniężnej stanowiącej równowartość utraconego zysku za okres od dnia 27 sierpnia 2016 r. do dnia ustalenia wysokości tej kwoty wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od tej kwoty, od dnia ustalenia wysokości roszczenia do dnia zapłaty. Pozwany - powód wzajemny twierdził, że kompletnym nieporozumieniem jest twierdzenie P. D. jakoby powódka wzajemna nakazała, czy nawet wyraziła zgodę na utworzenie w systemie komputerowym, (na którym pracuje firma (...) sp. z o.o.) dodatkowego konta w celu powiększenia limitu kredytowego na rzecz podmiotu o nazwie A.. Przełożona pracownika miała i ma uprawnienia do podnoszenia limitu kwotowego na rzecz obsługiwanych podmiotów, dlatego zakładanie nowego konta nie miałyby żadnego uzasadnienia.

W piśmie procesowym z dnia 7.11.2016 r powód- pozwany wzajemny wnosił o oddalenie powództwa wzajemnego w całości, jako całkowicie bezpodstawnego, uznanie dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne i niezgodne z prawem, zasądzenie na swoją rzecz kwoty 1.750 zł brutto wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z treścią pisma z dnia 21 września 2016 r, wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę w wysokości 3.850,00 zł brutto, wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 666,67 zł brutto. W piśmie procesowym z dnia 7 listopada 2016 r powód - pozwany wzajemny wnosił o oddalenie pozwu wzajemnego oraz przedstawił swoją argumentację w sprawie.

W piśmie procesowym z dnia 8 listopada 2016 r pozwana – powódka wzajemna wносиła o oddalenie wszystkich żądań powoda-pozwanego wzajemnego.

W piśmie procesowym z dnia 21.11.2017 r powód – pozwany wzajemny sprecyzował żądanie i wnosił o zapłatę kwoty 1.750 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kwota ta stanowi - według pierwotnych wyliczeń powoda – pozwanego wzajemnego połowę miesięcznych jego zarobków (3500 zł brutto) i została obliczona przy uwzględnieniu długości trwania okresu wypowiedzenia, który wynosił 2 tygodnie. P. D. żądał również wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia tj kwoty 1.333,36 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód – pozwany wzajemny wywodził, że w dniu 19.08.2016 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia zakończyłby się do dnia 03.09.2016 r. W dniu 26.08.2016 r. powód-pozwany wzajemny otrzymał oświadczenie pozwanej – powódki wzajemnej o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy. Powyższe oznacza, że powód może domagać się odszkodowania za okres od 27.08.2016 r. do dnia 03.09.2016 r., tj. 8 dni. Umówione wynagrodzenie powoda-pozwanego wzajemnego wynosiło 3500,00 zł miesięcznie. Współczynnik urlopowy na rok 2016 wynosił 21 [366 dni – (52 niedziele + 9 dni świątecznych + 53 dni wolne)/12 = 21]. Powyższe oznacza, że za jeden dzień pracy przysługiwało powodowi –pozwanemu wzajemnemu wynagrodzenie w wysokości 166,67 zł (3500 zł/21 = 166,6667). Tym samym za 8 dni pracy odszkodowanie należne powodowi liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.333,36 zł.

W piśmie procesowym z dnia 15.11.2018 r powód po ostatecznym sprecyzowaniu żądań wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.333,36 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty 914,52 złotych tytułem naprawienia szkody, jaką powód poniósł w związku z tym, że nie mógł świadczyć pracy do ostatniego dnia okresu wypowiedzenia tj; do dnia 03.09.2016 r wraz z ustawowymi odsetkami od

dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty; kwoty 3.023,28 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 01.08.2016 r do 26.08.2016 r tytułem wynagrodzenia za pracę, kwoty 1333,33 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 sierpnia 2016 r do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego - powoda wzajemnego (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 12.11.2015 roku do dnia 11.11.2016 roku na stanowisku spedytora międzynarodowego. Umowa o pracę przewidywała dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 12.11.2015 roku k. 7;

Powód- pozwany wzajemny miał ustalone wynagrodzenie stałe oraz prowizję w wysokości 25 % marży, jeżeli spełniał założenia minimalne. Założeniem minimalnym w (...) p. z.o.o było wykonanie marży na poziomie 16.000 złotych. Z kwoty powyżej tego progu była wypłacana premia.

**bezsporne, a nadto** : printscreen z komputera wraz z marżą spedycyjną P. D. k. 39-41;

Do zakresu obowiązków powoda-pozwanego wzajemnego należała: obsługa klientów firmy w pełnym zakresie zgodnie ze standardami jakościowymi obowiązującymi w firmie, utrzymywanie stałego kontaktu z klientami i przewoźnikami w sprawach związanych z realizowanymi przewozami, aktywne poszukiwanie potencjalnych klientów i przewoźników dla firmy przy wykorzystaniu dostępnych form pozyskiwania Klientów i Przewoźników. Kontakt z potencjalnymi klientami i przewoźnikami z wyłączeniem negocjacji cenowych dla ustaleń długoterminowych - w przypadkach uzasadnionych negocjacji ceny, konieczne porozumienie z przełożonym. Pozostałe (jednorazowe) ustalenia cenowe na podstawie rachunku ekonomicznego i ustalonej wcześniej wysokości marży spedycyjnej, obsługa komputerowych programów logistycznych i komunikacyjnych, giełd transportowo-spedycyjnych oraz innych, w stopniu pozwalającym na osiągnięcie założonych wyników (spodziewanych efektów) pracy, wprowadzanie zleceń spedycyjnych do systemu komputerowego, dbanie o poprawność, zgodność i aktualność wprowadzanych danych, kontrola zleceń przekazywanych do fakturowania, kompletowanie dokumentów niezbędnych do wykonania poszczególnych zadań, monitorowanie procesów realizacji usług, nadzorowanie poszczególnych faz procesów oraz informowanie przełożonego o zdarzeniach losowych i wszelkich nieprawidłowościach, akceptowanie i opisywanie faktur przewoźników, współpraca z przewoźnikami oraz księgowością w zakresie prawidłowego przebiegu procesów spedycyjnych firmy i poprawności rozliczeń z klientami oraz podwykonawcami, sprawna i profesjonalna obsługa powierzonych zleceń, także pod względem ekonomicznym, badanie satysfakcji Klientów, dbanie o dobry wizerunek firmy zarówno w miejscu pracy jak i poza nim, wykonywanie innych poleceń przełożonych zgodnie z Regulaminem Spółki i obowiązującym prawem.

**dowód:** zakres obowiązków powoda k.10;

W ramach swoich obowiązków powód obsługiwał firmę (...), która to firma korzystała z tzw. limitu pieniężnego na usługi transportowe u pozwanego - powoda wzajemnego. W początkowym okresie współpracy limit dla w/w klienta wynosił 20.000 zł, jednakże w ramach dobrej współpracy był sukcesywnie podnoszony albowiem firma (...) wywiązywała się ze swoich zobowiązań płatniczych. Zgodnie z obowiązującymi procedurami pracownicy spółki nie mogli brać zleceń w przypadku gdy zleceniodawca miał złe opinie jako płatnik i zalegał z płatnościami. Limit kupiecki dla każdego nowego klienta wynosił 20 tys złotych. Zwiększenie limitu mogła dokonać tylko prezes zarządu M. Z. na pisemną prośbę spedytora.

**bezsporne, a nadto** maile z dnia 25 maja z P. D. k. 37, procedury (...) k. 154-160, częściowo zeznania powoda (pozwanego wzajemnego) – rozprawa z dnia 15.10.2019 r;

Płatność udzielonego limitu ustalana była na okres od 30 do 60 dni. Na przełomie czerwca i lipca firma (...) złożyła kolejne zamówienie usługi transportowej. Powód-pozwany wzajemny zorientował się, że limit pieniężny ustawiony

na 70 tys dla tej firmy wyczerpał się i zwrócił się dnia 21 czerwca 2016 r do zarządu spółki - M. Z. z zapytaniem o dalsze postępowanie wobec firmy (...) albowiem podwyższenia limitu mógł dokonać tylko i wyłącznie zarząd. Pozwana - powódka wzajemna wyraziła ostatecznie zgodę na zwiększenie limitu do kwoty 85.500 złotych jednak P. D. w ramach konta A. E. (1) doprowadził do powstania zobowiązania na kwotę 91.990,74 złotych (o 6.490,74 zł więcej) oraz bez zgody zarządu spółki założył fikcyjne konto dla A. E. (2) BV na kwotę 16. 092,46 złotych.

W dniu 4 lipca 2016 r M. Z. napisała do powoda –pozwanego wzajemnego maila o treści: „P., dlaczego dodałeś A. drugi raz do systemu?”. Powód- pozwany wzajemny odpisał: „bo już się limit kończył a przysłali mi kolejne ładunki, jak robią dopłatę to wtedy ich poprzepisuje na to właściwe konto”; „ wiem , wiem przekombinowałem, ale już nie chciałem im odkazywać ładunków”, „przepraszam za to”.

W konsekwencji powód - pozwany wzajemny swoim działaniem doprowadził do powstania szkody na rzecz pozwanego – powoda wzajemnego na łączną kwotę 22 583,20 zł.

**dowód:** korespondencja mailowa z dnia 04.07.2016 r k. 36 korespondencja mailowa z dnia 21 czerwca 2016 r k. 35; printscreen z systemu komputerowego z nazwą KONTRAHENT, pod numerem 1 firma o nazwie :. (...) (firma faktycznie obsługiwana przez pracodawcę), pod numerem 2 firma o nazwie :. (...) BV (firma wymyślona przez pracownika) - na okoliczność wykazania, że przez dodanie litery „L” w słowie E. oraz oznaczenie (...) pracownik stworzył dodatkowe konto w systemie i w ten sposób samowolnie zwiększył limit kwotowy o 20.000zł na rzecz A. i założył konto fikcyjne na A. B. na kwotę 16.092,47 złotych; rozrachunki analityka na dzień 21 czerwca 2016 r. (kwota zobowiązań A. (...) na rzecz (...) sp. z o.o. wynosiła 71.050,60 zł, stan zobowiązań na dzień 28 września 2016 r. tej firmy to kwota: 95.735,26 zł; natomiast na koncie A. (...) na dzień 28 września 16.092,47zł)- k. 43-45; korespondencja mailowa z dnia 20 lipca 2016 pomiędzy P. D. a C. R. (1) k. 116, zeznania świadka P. K., zeznania świadka C. R. (2), zeznania świadka M. S. (1) - rozprawa z dnia 28.03.2017r;

Niezwłocznie po podjęciu informacji o stworzeniu przez powoda – pozwanego dodatkowego (fikcyjnego) konta na rzecz A. (...) bezpośredni przełożony tj. M. Z. przeprowadziła z P. D. rozmowę, na okoliczność jego działania na szkodę pracodawcy. Pracownik został poinformowany o konieczności pokrycia strat, będących wynikiem jego działań w przypadku braku płatności przez A. oraz o odebraniu powodowi - pozwanemu wzajemnemu premii przez okres trzech miesięcy.

**dowód: notatka służbowa z dnia 06 lipca 2016 r. w aktach osobowych pracownika część (...) k. 20 - na okoliczność podjętych działań przez przełożonego pracownika mających na celu jego zdyscyplinowanie oraz ustalenie formy pokrycia strat będących następstwem działań P. D.;**

W dniu 20 lipca 2016 r. pozwana - powódka wzajemna została poinformowana o ogłoszeniu upadłości przez podmiot A. (...). Następnie pozwana – powódka wzajemna niezwłocznie zgłosiła roszczenie do tamtejszego sądu na łączną kwotę 24.550,00 EURO. W dniu 19 sierpnia 2016 r. P. D. złożył wypowiedzenie umowy o pracę z dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pracodawca przyjął przedmiotowe wypowiedzenie i następnie wydał powodowi - pozwanemu wzajemnemu polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a także zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Już na początku sierpnia 2016 r P. D. postanowił zmienić pracodawcę.

**dowód:** korespondencja mailowa z dnia 18 sierpnia 2016 r k.150-152, korespondencja mailowa z 05.09.2016 r k. 153;

W dniu 19.08.2016 roku powód dostarczył M. Z. wypowiedzenie umowy o pracę, które to wypowiedzenie przez pomyłkowo potwierdziła datą 12 sierpnia 2016 roku zamiast 19.08.2016 roku. Po złożeniu wypowiedzenia M. Z. w obecności pracowników oświadczyła, iż powód-pozwany wzajemny złożył wypowiedzenie i nie będzie już pracował od dnia 19.08.2016 roku, albowiem zwalnia go z obowiązku wykonywania pracy na czas wypowiedzenia.

W dniu 26.08.2016 roku powód – pozwany wzajemny odebrał przesyłkę pocztową od pozwanego - powoda wzajemnego w której zostało mu doręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany - powód wzajemny wskazał nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, które doprowadziły do powstania szkody na rzecz pozwanego – powoda wzajemnego, a także wskazano naruszenie dobrego imienia spółki oraz utratę zaufania do powoda – pozwanego wzajemnego.

dowód: korespondencja mailowa powoda – pozwanego wzajemnego z dnia 22 sierpnia 2016 r k. 51 wypowiedzenie z dnia 18.08.2016 roku k. 11, rozwiązanie umowy z dnia 19.08.2016 roku k. 13; korespondencja mailowa z dnia 11.08.2016 i 19.08.2016 r – k. 100, zeznania powoda (pozwanego wzajemnego) – rozprawa z dnia 15.10.2019 r

Jednocześnie z wypowiedzeniem w dniu 26.08.2016 roku powód – pozwany wzajemny odebrał zawiadomienie z dnia 19.08.2016 roku o obowiązku zapłaty kwoty 22.583,20 zł z tytułu wyrządzonej szkody oraz notę obciążeniową na kwotę 22.583,20 zł.

**dowód:** nota obciążeniowa pracodawcy z 22.08.2016 r k. 54, zawiadomienie o obciążeniu pracownika odszkodowaniem z tytułu poniesionej szkody k. 55;

Powód – pozwany wzajemny w piśmie z dnia 30 września 2016 r nie uznał żądania pracodawcy o zapłatę odszkodowania.

**bezsporne, a nadto** pismo z dnia 30.09.2016 r k. 59.

Pracodawca nie sporządził protokołu odebrania od powoda – pozwanego wzajemnego komputera. Zlecił natomiast wykonanie usługi komputerowej w zakresie zdjęcia hasła z zablokowanego komputera powoda – pozwanego wzajemnego.

**dowód:** zawiadomienie z dnia 19 sierpnia 2016 r k. 55, nota obciążeniowa k. 54, faktura z dnia 30.09.2016 na wykonanie usługi zdjęcia hasła z komputera k. 57;

Powodowi – pozwanemu wzajemnemu nie wypłacono zaległego wynagrodzenia za pracę od dnia 01.08.2016 r. do dnia 26.08.2016 r w wysokości 3.023,28 złotych oraz w okresie od dnia 27.08.2016 r. do dnia 03.09.2016 r. w wysokości 914,52 zł oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości 1.333,33 złotych za 14 dni urlopowych za 2016 rok Powód – pozwany wzajemny wykorzystał 6 dni urlopu wypoczynkowego w 2016 r .

**dowód:** opinia biegłego T. W. k.524-594, 629-635; wnioski urlopowe – akta osobowe.

Wynagrodzenie powoda – pozwanego wzajemnego liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.875,52 złotych.

**bezsporne, a nadto** zaświadczenie o wysokości zarobków liczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy k.62

Postanowieniem z dnia 5 czerwca 2018 r sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości T. W. na okoliczność wykazania utraconych zysków przez pozwaną - powódkę wzajemną spowodowaną bezpośrednim działaniem powoda – pozwanego wzajemnego oraz na okoliczność należnego a nie wypłaconego wynagrodzenia powoda - pozwanego wzajemnego oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów oraz przesłuchania świadków, stron. Sąd dał im wiarę w zakresie, w jakim były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Sąd ocenił powyższe zeznania szerzej w dalszej części uzasadnienia.

**Ustaleniu okoliczności przyczyn ustania stosunku pracy posłużyły zeznania świadków a także przedstawione przez pozwaną - powódkę wzajemną dokumenty wskazane wyżej. Dokumenty te nie**

***budzą wątpliwości nie tylko, co do tego, że zostały wydane przez osoby, które je podpisały, ale też, co do treści oświadczeń w nich zawartych.***

***Wiarygodność tych dokumentów została oceniana przez pryzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego. Sąd również uznał częściowo za wiarygodną opinię biegłego z zakresu rachunkowości T. W., który jest biegłym sądowym i dysponuje szeroką wiedzą z zakresu rachunkowości oraz doświadczeniem w sporządzaniu opinii dla sądu. Sąd uznał za przydatną opinię w zakresie spodziewanej utraty korzyści przez pozwaną powódkę wzajemną oraz w zakresie wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenia, bowiem biegły wbrew odmiennym ustaleniom sądu przyjął, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 26 sierpnia 2016 r.***

#### **Sąd zważył, co następuje:**

W pierwszej kolejności sąd badał zasadność żądań zgłoszonych w pozwie głównym.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było w jakim trybie doszło do ustania stosunku pracy pomiędzy P. D. a pracodawcą (...) Sp zo.o z siedzibą w W.. Bezspornym jest, że powód-pozwany wzajemny złożył w dniu 19 sierpnia 2016 r oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze dwutygodniowego wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 3 września 2016r. W okresie biegnącego wypowiedzenia pozwany -powód wzajemny w dniu 26 sierpnia 2016 r złożył powodowi - pozwanemu wzajemnemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52Kp wskazując, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę: nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, które doprowadziły do powstania szkody na rzecz pozwanego, a także wskazano naruszenie dobrego imienia pozwanego oraz utratę zaufania do powoda.

W niniejszej sprawie powód –pozwany wzajemny domagał się 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. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Pozwana – powódka wzajemna wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Zgodnie z treścią art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony i umowy zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy, jeden miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy, trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

Bezsporne jest, że strony zawarły umowę na czas określony od dnia 12.11.2015 roku do dnia 11.11.2016 roku na stanowisku spedytora międzynarodowego. Strony zgodnie ustaliły, że umowa o pracę może rozwiązać się za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W ocenie sądu powód – pozwany wzajemny rozwiązał umowę o pracę w trybie wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 3 września 2016 r. Tymczasem pracodawca w okresie biegnącego wypowiedzenia rozwiązał z powodem-pozwanym wzajemnym umowę o pracę w trybie art. 52 kp. W sytuacji gdyby uznać, że rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym było niezgodne z prawem ma zastosowanie art. 60 kodeksu pracy zgodnie, z którym jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało, zatem ustalić, czy pozwana – powódka wzajemna dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne, a następnie, – jeżeli zostały zachowane wszelkie

wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolę Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że pozwana zachowała wszystkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi - pozwanemu wzajemnemu prawie odwołania do sądu pracy. Sąd badał również, czy doszło do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie, z którym 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 o pracę.

Przede wszystkim Sąd ustalił, zgodnie z wyraźnymi twierdzeniami pozwu, że powód odwołał się od oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia złożonego pisemnie w dniu 26 sierpnia 2016 r.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W ocenie sądu roszczenie powoda-pozwanego wzajemnego jest uzasadnione przede wszystkim z powodu nie zachowania wymogów formalnych polegających na tym, że pozwana rozwiązała z powodem – pozwanym wzajemnym umowę o pracę po upływie jednego miesiąca od daty, kiedy dowiedziała się o przyczynach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie. Świadczy o tym mail z dnia 4 lipca 2016 r w którym prezes zarządu spółki - M. Z. napisała do powoda –pozwanego wzajemnego: „P., dlaczego dodałeś A. drugi raz do systemu?”. Powód-pozwany wzajemny odpisał: „bo już się limit kończył a przysłali mi kolejne ładunki, jak robią dopłatę to wtedy ich przepiszuję na to właściwe konto”; „ wiem , wiem przekombinowałem, ale już nie chciałem im odkazywać ładunków”, „przepraszam za to”.

Z literalnego brzmienia oświadczenia pracodawcy z dnia 26 sierpnia 2016 r tj; „nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, które doprowadziły do powstania szkody na rzecz pozwanego, a także utrata zaufania do powoda” ma charakter ogólny to w ocenie sądu przyczynę tą sąd badał w zakresie który był znany powodowi - pozwanemu wzajemnemu, tj; założenie drugiego konta firmy (...) i przekroczenie limitu obowiązującego w pozwanej spółce zgodnie z obowiązującymi procedurami, a mianowicie. procedurami (...) z k. 154-160. Sąd nie miał wątpliwości że powód-pozwany wzajemny wiedział z jakich przyczyn został zwolniony w trybie dyscyplinarnym, gdyż słuchany informacyjnie na rozprawie w dniu 28 marca 2017 r był w stanie przedstawić swoje stanowisko odnośnie właśnie tego zarzutu.

Mając na uwadze, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp w okresie wypowiedzenia na podstawie art. 60 § 4 kp sąd zasądził od pozwanego – powoda wzajemnego na rzecz powoda –pozwanego wzajemnego w punkcie pierwszym wyroku odszkodowanie odpowiadającemu dwutygodniowemu wynagrodzeniu w wysokości 1.333,36 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia doręczenia pozwanemu powodowi wzajemnemu pozwu na podstawie 481 kc w związku z art. 300 kp.



Wprawdzie w kontekście roszczenia powoda-pozwanego wzajemnego, przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma charakter drugorzędny z uwagi na uchybienie przez pracodawcę terminowi jednomiesięcznemu, to sąd zajął się jej badaniem z uwagi na pozew wzajemny, w którym pracodawca domagał się zasądzenia odszkodowania powołując się na to, że powód – pozwany wzajemny zakładając drugie konto dla firmy (...) i podwyższając jej limit bez zgody M. Z. dokonał przekroczenia limitu sprzedażowego.

Podkreślić należy, że zawierając umowę o pracę, pracownik dobrowolnie zobowiązuje się do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca uprawniony jest, więc do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań oraz wymiaru czasu świadczenia pracy, pracownik zaś winien dostosować się do polecenia pracodawcy, wydanego w granicach przewidzianych w art. 100 § 1 k.p., jeśli nie chce narazić się na zarzut niewykonania bądź nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych.

Obowiązek dbania o dobro zakładu pracy w doktrynie i orzecznictwie ujmowany jest szeroko, jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek. Zamieszczenie w przepisie art. 100 § 2, zawierającym poprzedzoną zwrotem "w szczególności" specyfikację powinności składających się na główny obowiązek pracowniczy – nakłada na pracownika obowiązek wykonywania pracy sumiennie i starannie" ( T. Liszcz, Głosa do wyr. SN z 19.1.1998 r., I PKN 477/97, OSP 1999, Nr 3, poz. 53) ( W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że obowiązek ten, najogólniej ujmując, polega na "podejmowaniu działań niewchodzących w zakres obowiązków umownych koniecznych do odwrócenia grożącej pracodawcy szkody majątkowej lub niemajątkowej lub do zmniejszania jej rozmiarów albo do usunięcia skutków powstałej już szkody, powstrzymywaniu się od czynności, które mogłyby spowodować uszczerbek w mieniu lub reputacji pracodawcy oraz powinności pozytywnego działania na rzecz i w interesie pracodawcy". Zdaniem Sądu Najwyższego, zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych, jako działania na niekorzyść pracodawcy (z treści uzasadnienia wyr. SN z 28.4.1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998, Nr 7, poz. 206) ( W. Muszalski Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Z zeznań słuchanych świadków P. K., C. R. (1), M. S. (2) wynika, że powód znał zasady zakładania i podwyższania kont klientów spółki. W przypadku kont ponad 20 tys zł musiała być zgodą pracodawcy, co wynika z obowiązujących w pozwanej spółce procedur. Powód – pozwany wzajemny w żaden sposób nie udowodnił, że ustalony limit sprzedażowy ponad 85.500 zł mógł zwiększyć oraz otrzymał zgodę na założenie drugiego konta dla tej samej spółki. Świadomość powoda o nieprawidłowościach w swoich działaniach wynika wprost z korespondencji mailowej z dnia 4 lipca 2016 r. Wprawdzie powód - pozwany wzajemny kwestionował ten dowód, jednakże w sposób nieskuteczny. Nie zaoferował on sądowi żadnego przeciwdowodu, który mógłby go podważyć. Powód-pozwany wzajemny słuchany w charakterze strony nie kwestionował faktu przekroczenia limitu i założenia drugiego konta. Swoje zachowanie tłumaczył uzyskaniem zgody od M. Z., co zresztą pozwana -powódka wzajemna kwestionowała. Sąd nie dał wiary powodowi, że M. Z. wyraziła zgodę na założenie kolejnego konta dla firmy (...). Przeczy temu pytanie M. Z. skierowane do powoda-pozwanego wzajemnego - „ P., dlaczego dodałeś A. po raz drugi?”.

Niezwłocznie po podjęciu informacji o stworzeniu fikcyjnego konta na rzecz A. (...) M. Z. przeprowadziła z P. D. rozmowę, na okoliczność jego działania na szkodę pracodawcy. Powód - pozwany wzajemny został poinformowany o konieczności pokrycia strat, będących wynikiem jego działań w przypadku braku płatności przez A. oraz o odebraniu premii przez okres trzech miesięcy, co potwierdza notatka z dnia 6 lipca 2016 r. Pomimo tego, że pozwana - powódka wzajemna wyraziła ostatecznie pracownikowi zgodę na zwiększenie limitu do kwoty 85.500 złotych to powód-pozwany wzajemny w ramach konta A. E. (1) doprowadził do powstania zobowiązania na kwotę 91.990,74 złotych (o 6.490, 74

zł więcej) oraz założył fikcyjne konto dla A. B. na kwotę 16. 092,46 złotych. W ocenie sądu potwierdza to printscreen z systemu komputerowego pracownika z nazwą KONTRAHENT, pod numerem 1 firma o nazwie : (...) (firma faktycznie obsługiwana przez pracodawcę), pod numerem 2 firma o nazwie : (...) BV (firma wymyślona przez pracownika).

W ocenie sądu powód - pozwany wzajemny swoim działaniem w sposób umyślny doprowadził do powstania szkody na rzecz pozwanego –powoda wzajemnego na łączną kwotę 22 583,20 zł. Istnieje również związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy działaniem powoda – pozwanego wzajemnego a szkodą. Z mail dołączonych do akt sprawy z maja, czerwca i lipca 2016 r wynika, że spółka (...) opóźniła się z płatnościami o czym powód-pozwany wzajemny musiał zdawać sobie sprawę. Mimo to bez zgody zarządu spółki podejmował działania zmierzające do pogłębienia tych zaległości. Z powodu ogłoszenia upadłości firmy (...) pracodawca z dużym prawdopodobieństwem nie odzyska długu od firmy (...).

Natomiast w ocenie sądu pozwana - powódka wzajemna nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem się powoda – pozwanego wzajemnego i szkodą w postaci poniesienia kosztów związanych z odzyskaniem hasła do komputera na którym pracował powód-pozwany wzajemny. Niesporne jest, że na wykonanie usługi odzyskania hasła poniosła ona wydatek w wysokości 307,50 złotych. Pozwana – powódka wzajemna przekonywała, że nie miała dostępu do komputera pracownika i w tym celu musiała zlecić wykonanie usługi odblokowania hasła dostępu do komputera. Pozwana - powódka wzajemna nie wykazała, aby przedsięwzięła jakiejkolwiek czynności by wezwać pracownika do przekazania sprzętu. Czynności te powinny być dla celów dowodowych wykonane w formie sporządzenia protokołu, tym bardziej, że powód-pozwany wzajemny zeznał, że hasło do komputera przekazał na kartce papieru. W ocenie sądu pozwana – powódka wzajemna nie wykazała aby działania pracownika skutkowały poniesieniem przez pozwaną – powódkę wzajemną szkody. Powód-pozwany wzajemny nie miał żadnego interesu by utrudniać dostęp do komputera. W każdym bądź razie powódka wzajemna tego nie udowodniła.

Pozwana również nie udowodniła, że działania powoda doprowadziły do utraty korzyści. Z opinii biegłego z zakresu rachunkowości T. W. wynika, iż w jego ocenie trudno znaleźć przesłanki uzasadniające potwierdzenie faktu, iż odejście powoda - pozwanego wzajemnego do konkurencyjnej firmy stanowić mogło bezpośredni, jedyny i bezwzględny skutek utraconych zysków przez pozwanego powoda - wzajemnego. Biegły podkreślił, że brak współpracy między podmiotami nie stanowi jedynej i bezpośredniej przesłanki związanej z odejściem pracownika, w tym przejęciem bazy tychże klientów lecz może być przejawem innych niezależnych okoliczności. Strona która to wywodzi powinna to udowodnić zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 kc).

Przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy regulują przepisy art. 114 – 123 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 114 kp pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach rozdziału I Dział V.

Granice tej odpowiedzialności wyznacza art. 115 kp – wskazując na rzeczywiste straty poniesione przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Zauważyć należy, iż kodeks pracy na odrębnych zasadach uregulował odpowiedzialność majątkową pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Przepisy KP o odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących.

Odpowiedzialność pracownika oparta jest na zasadzie winy, uzależniona od stopnia i jej rodzaju.

W tym miejscu przywołać należy treść art. 116 kp, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. W świetle powyższego uregulowania to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia szkody, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem albo zwiększeniem szkody, a zachowaniem się pracownika.

Konsekwencją nie wykazania jednego z tych elementów jest oddalenie powództwa.

Zgodnie zaś z treścią art. 117 § 1 kp pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

W świetle powyższych regulacji przesłankami odpowiedzialności materialnej pracownika są: powstanie szkody w majątku pracodawcy, niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, wina pracownika i normalny (adekwatny) związek przyczynowy między działaniem pracownika, a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych.

Przesłanką odpowiedzialności materialnej jest ponadto bezprawność działania lub zaniechania pracownika. Ustawodawca nie wymienia wprawdzie tej przesłanki, ale wynika ona z przesłanki winy. Zawinione może być bowiem tylko takie działanie lub zaniechanie, które jest bezprawne. Bezprawność działania lub zaniechania pracownika należy rozumieć, jako naruszenie obiektywnych reguł staranności wymaganej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych ( Jacek Skoczylński, Prawo pracy, Warszawa 1997 – 2005, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis).

Bezprawność zachowania to sytuacja, gdy zachodzi kolizja między czynem, a istniejącym porządkiem prawnym. Porządek prawny trzeba rozumieć szeroko.

Pojęciem tym należy objąć zakazy i nakazy wynikające zarówno z przepisów prawa, jak i z akceptowanych powszechnie zasad współżycia społecznego. Bezprawność zachowania pracownika uzasadniająca jego odpowiedzialność odszkodowawczą polega na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych. Zarzut bezprawności można zasadnie odnieść tylko do obowiązków pracownika składających się na treść stosunku pracy.

Wynikają one przede wszystkim z umowy o pracę, ale także stosownie do art. 56 kc w zw. z art. 300 kp, z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Zachowaniu pracownika naruszającemu zakazy i nakazy powszechne może być przypisana bezprawność tylko wtedy, gdy te zakazy i nakazy objęte są zarazem treścią stosunku pracy (wyrok SN z dnia 28 maja 1976 r., IV PR 49/76, PiZS 1977, nr 8-9, s. 89, z glosą H. Kasińskiej; OSPiKA 1979, z. 1, poz. 16, z glosą Z. Radwańskiego). Niektóre obowiązki pracownicze mają charakter powszechny, występują w każdym stosunku pracy, niezależnie od podstawy jego nawiązania (np. określone w art. 100 k.p.), inne - branżowy lub zakładowy. Co do zasady jednak są one, jako przypisane konkretnemu rodzajowi pracy lub stanowisku, zindywidualizowane i skonkretyzowane, przede wszystkim w tzw. zakresach czynności.

Obowiązki pracownika mogą być sformułowane pozytywnie lub rzadziej, negatywnie (pracownik ma coś czynić lub nie może czegoś czynić). Nawet jednak z nakazu określonego zachowania daje się wywieść zakaz zachowania przeciwnego nakazowi. Prawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych może zatem polegać zarówno na podejmowaniu pewnych działań (zachowania aktywne), jak i na zaniechaniu podejmowania innych (zachowania pasywne). Wobec tego niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków może wynikać z działania lub zaniechania pracownika.

Przyczyny zachowań uchybiających obowiązkowi mogą mieć różnorodną naturę. Mogą być zarówno zależne od jak też od niego niezależne.

Wprawdzie w kodeksie pracy nie zostało zdefiniowane pojęcie szkody, lecz można wyprowadzić je z przepisów kodeksu cywilnego tj. art. 361 § 2 kc, który obejmuje pojęciem szkody majątkowej straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

Kodeks pracy ogranicza jednak w art. 115 odpowiedzialność pracownika do straty rzeczywistej, to jest jedynie w zakresie uszczerbku majątkowego, który powstał w mieniu pracodawcy, które do niego należało przed wyrządzeniem szkody.

Obowiązki pracownika określa przede wszystkim treść stosunku pracy, lecz także przepisy prawa, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje.

Pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie przepisów kodeksu pracy, jeżeli wyrządzenie szkody pracodawcy pozostaje w związku przyczynowym z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, przy czym chodzi o normalny (adekwatny) związek przyczynowy, a zatem pracownik odpowiada tylko za normalne następstwa swego zawinionego działania lub zaniechania.

Odpowiedzialność pracownika może powstać jedynie w przypadku, gdy jego działanie lub zaniechanie było zawinione.

Podobnie jak w przypadku szkody, kodeks pracy nie zawiera definicji winy, posiłkować się zatem należy doktryną prawa karnego. Wina umyślna ma miejsce, gdy pracownik chce wyrządzić szkodę i działa celowo, albo zachowując się bezprawnie przewiduje możliwość wyrządzenia szkody i godzi się na to w swej świadomości. Wina nieumyślna nie jest wynikiem świadomego działania. Polega ona na zaniedbaniu określonej, wymaganej staranności o mienie pracodawcy. Przejawia się w tym, że pracownik przewiduje możliwość wyrządzenia szkody w mieniu pracodawcy, lecz szkody tej spowodować nie chce, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że mimo jego niewłaściwego postępowania szkoda nie nastąpi.

Wina nieumyślna występuje także wtedy, gdy pracownik w ogóle nie przewiduje możliwości powstania szkody w wyniku nienależytego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, czy też niewykonywania ich wcale, ale w konkretnych okolicznościach mógł i powinien być taką odpowiedzialność przewidzieć. Pracownikowi można w takim wypadku przypisać działanie lekkomyślne. Przyjmuje się zatem, iż obiektywnej bezprawności zachowania pracownika musi towarzyszyć element subiektywny - wina.

Właściwe wykonanie zobowiązania polega na dochowaniu przez dłużnika należytej staranności, tj. staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kp). Należyta staranność jest wyznacznikiem zawinienia, pozostając w odwrotnej do niego relacji. Za jej niedochowanie i w granicach jej niedochowania dłużnik ponosi odpowiedzialność (art. 472 k.c.).

Przy tym, "im do większej staranności dłużnik jest obowiązany, tym za mniejszą winę ponosi odpowiedzialność, a im mniejszej staranności od niego się żąda, tym większa będzie jego wina, gdy nawet takiej staranności nie zachowa". (C. R., C. E., F. L., G. G., H. A., Kijowski A., P. Ł., S. J., W. B., Z. T. –Komentarz)

W ocenie Sądu w niniejszym procesie powód wzajemny nie wykazał zaistnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego wzajemnego.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy nie daje podstaw do ustalenia związku przyczynowego pomiędzy działaniami pozwanego wzajemnego a szkodą objętą sporem w zakresie jak wskazano wyżej kosztów związanych z odhasłowaniem i spodziewanych korzyści powódki wzajemnej. Reasumując uznać należy, iż przedstawiona przez stronę powodową argumentacja w w/w zakresie nie pozwala na możliwość przypisania powodowi - pozwanemu wzajemnemu odpowiedzialności za szkodę w tym zakresie.

Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na powódce wzajemnej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar precyzyjnego wykazania zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pozwanego wzajemnego, nadto szkody będącej skutkiem powyższych, jak również istnienia w tym zakresie związku przyczynowego.

Zważywszy na to, że powódka wzajemna wykazała przesłanki w zakresie szkody na kwotę 22.583,20 złotych o czym mowa wyżej sąd zasądził na jej rzecz jak w punkcie piątym wyroku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie na

podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie nie udowodnionym w zakresie utraconych korzyści sąd oddalił powództwo w punkcie szóstym wyroku.

Uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 jest niezgodne z prawem niweczy skutek w postaci rozwiązania umowy w tym trybie. Jak wskazano wyżej w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy na skutek wcześniej złożonego oświadczenia przez powoda-pozwanego wzajemnego o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 3.09.2016 r. Za czas niewykonywania pracy w okresie wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Bezsporne jest, że pozwana zwolniła powoda-pozwanego wzajemnego z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powód żądał zasądzenia wynagrodzenia za okres od 1.08.2016 r do 26 .08.2016 i za okres od 27.08.2016 ro 3.09.2016 r niesłusznie nazywając to żądanie odszkodowaniem. Sąd zasądził w punkcie pierwszym kwotę żadaną przez powoda – pozwanego wzajemnego 3.023,28 zł posiłkując się przy tym opinią biegłego T. W. oraz kwotę wynagrodzenia za okres od 27.08.2016 r do 03.09.2016 r w wysokości wyliczonej przez powoda 914,52 złotych . Wyliczenia rachunkowe w tej części nie były kwestionowane przez pozwanego –powoda wzajemnego.

Powód żądał również po sprecyzowaniu żądania kwoty 1.333,33 złotych tytułem ekwiwalentu za urlop. Pozwany-powód wzajemny nie udowodnił, że powód –pozwany wzajemny wykorzystał w całości urlop wypoczynkowy, zatem powodowi-pozwanemu należy się ekwiwalent za urlop w wysokości wyliczonej przez biegłego z zakresu rachunkowości T. W..

Mechanizm nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego reguluje art. 153 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (§ 1). Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (§ 2). Zgodnie z art. 154 § 1 wymiar urlopu wynosi 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Zgodnie z art. 94 kp pracodawca jest obowiązany w szczególności: terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie; Również z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem (wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, Legalis). Obowiązek w/w dotyczy wszystkich należności do których pracownik jest uprawniony w tym ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynagrodzenia za okres w którym był zwolniony ze świadczenia pracy.

Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, punktu nr 3 podpunkt 10 o okresie nieskładkowym od dnia 20.08.2016r do 26.08.2016 r. jak również w zakresie niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Treść świadectwa pracy została uregulowana w przepisie art. 97 k.p. Konieczność sprostowania świadectwa pracy zachodzi wówczas, gdy jego treść nie odpowiada rzeczywistości. W trybie właściwym do sprostowania świadectwa pracy nie można domagać się zmiany kwalifikacji prawnej faktów i zdarzeń , objętych treścią świadectwa pracy np. zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy, choćby zostało ono dokonane przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa. Żądanie sprostowania świadectwa pracy w takim zakresie jest zasadne dopiero wtedy, gdy we właściwym dla takich spraw trybie zostaną uwzględnione przez sąd roszczenia pracownika w związku z bezprawnym lub naruszającym obowiązującą procedurę rozwiązaniem stosunku pracy.

Stosownie do treści art. 97 § 2 k.p. w świadectwie podaje się między innymi informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Przepis § 1 ust. 1 pkt. 12 i ust. 2 rozporządzenia z 15 maja 1996 r. określa, iż 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 również okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo

pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty jak i że wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

Zdaniem sądu powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, okresów nieskładkowych oraz wymiaru niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego jest przedwczesne. Dopiero po prawomocnym rozstrzygnięciu w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, kwestii dotyczącego czy w okresie wypowiedzenia pracownik był zwolniony ze świadczenia pracy, co ma istotne znaczenia w zakresie kwestii okresów nieskładkowych oraz wyjaśnienia ilości wykorzystanego urlopu pracownik będzie mógł wystąpić o sprostowanie świadectwa pracy. Mając powyższe sąd w punkcie 2 oddalił powództwo jako przedwczesne.

Sąd w punkcie czwartym wyroku w trybie art 477(2) kpc nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda-pozwanego wzajemnego tj kwoty 3.875,52 złotych.

O kosztach postępowania sąd orzekł na zasadzie art. 98 kpc – zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu.

Koszty procesu zostały oddzielnie rozliczone dla pozwu głównego I pozwu wzajemnego.

W punkcie trzecim wyroku sąd zasądził od ppozwanego głównego powoda wzajemnego na rzecz powoda głównego – pozwanego wzajemnego koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1.530,00 złotych na podstawie § 2 pkt 2, § 4 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 I 2 w zw. z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018r., poz. 265 ze zm.).

W punkcie siódmym wyroku sąd zasądził od pozwanego wzajemnego –powoda głównego na rzecz powoda wzajemnego-pozwanego głównego koszty procesu – opłaty poniesionej przez powoda wzajemnego-pozwanego głównego (1.144,53 złotych) w części wygranej przez powoda wzajemnego (98,65 %) według następującego wyliczenia (22.890,70 złotych – 100%, 22583,20 złotych – X %;  $X\% = 98,65 \times 1144,53 = 1.129,07$ ) na podstawie art 13 w związku z art 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2014. poz 1025 z późn. zmianami)

W punkcie ósmym wyroku sąd zasądził od pozwanego wzajemnego-powoda głównego na rzecz powoda wzajemnego-pozwanego głównego koszty zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 złotych na podstawie § 2 pkt 5 w związku z , § 4 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018r., poz. 265 ze zm.).

W punkcie dziewiątym wyroku sąd nakazał ściągnąć od powoda wzajemnego-pozwanego głównego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 2.526,42 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (wynagrodzenia biegłego w związku z wydanym postanowieniem z dnia 5 czerwca 2018r-) na podstawie art 5 art 83 w związku z art 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2014. poz 1025 z późn. zmianami) . Biegły sporządził opinię w związku z żądaniem pozwanego o wyliczenie utraconych zysków. Powód wzajemny żądania tego nie udowodnił w związku z tym jako strona przegrywająca w tej części powództwo jest zobowiązana do pokrycia w tej części wydatków.