

Sygn. akt IV P 68/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2023r.

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant: Karolina Nowicka

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2023r. w Świdnicy

spraw z powództwa R. A.

przeciwko J. H. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą I.T.A. Kancelaria (...)

o odszkodowanie

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powódka R. A. wniosła o zasądzenie od pozwanego J. H. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą I.T.A. Kancelaria (...) kwoty 3.407,68 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku referent do spraw księgowości; 21 kwietnia 2022 roku otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia; następnego dnia powódka została wezwana do natychmiastowego zwrotu zabranych dokumentów. W dniu 26 kwietnia 2022 roku powódka otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę na podstawie art. 52 kp i nie zgadza się z przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany J. H. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą I.T.A. Kancelaria (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odnosząc się do zarzutów powódki podał, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u pozwanego od dnia 14 października 2021 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do 13 stycznia 2022 roku, następnie na podstawie umowy zawartej na czas określony do 13 stycznia 2023 r. na stanowisku referent do spraw księgowości. Do obowiązków powódki należało zajmowanie się prowadzeniem ksiąg przychodów i rozchodów (uproszczona księgowość), rozliczaniem ryczałtów oraz pełną księgowością.

Bezsporne, ponadto co do okresów umów o pracę wynikające z akt osobowych

Pismem z dnia 21 kwietnia 2022 roku rozwiązano z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, zobowiązując do wykorzystania urlopu wypoczynkowego i zwalniając z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia.

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 21.04.22 k. 18

Pozwany prowadzi działalność polegającą na obsłudze księgowości klientów. Każda z pracownic ma przydzielone konkretne firmy, którymi się zajmuje i każda otrzymuje zeszyt, w którym prowadzi notatki związane z prowadzonymi klientami. W tym zeszycie zapisywane powinny być ogólne dane klienta, sposób księgowania i inne dane niezbędne do prowadzenia księgowości klientów. W przypadku potrzeby pilnego zastępstwa, inna osoba może szybko odnaleźć informacje dotyczące danego klienta i zastąpić nieobecną koleżankę w obsłudze firmy. Ponieważ w zeszytach są informacje poufne nie można tych notatników wyciągać z biura, o czym powódka wiedziała.

Powódka opuszczając stanowisko pracy po wypowiedzeniu umowy o pracę zabrała prowadzone przez siebie notatki. Po odkryciu tego faktu powódka została wezwana do ich zwrotu – zarówno telefonicznie przez A. R., jak i na piśmie. W odpowiedzi powódka wskazała, że prześle zeszyty w poniedziałek.

Powódka zamazała notatki w brązowym zaszycie, w taki sposób, że uczyniła je nieczytelnymi. Następnie ten notatnik wysłała pocztą pracodawcy.

Dowód: sms k. 19

potwierdzenie nadania k. 20

wezwanie do zwrotu dokumentów k. 22

dwa zeszyty (załącznik)

zeznania świadków J. B. k. 73 , płyta Cd k. 78

A. W. k. 74, płyta Cd k. 78

A. R. k. 74, płyta Cd k. 78

zeznania powódki k 75 płyta Cd k. 78

zeznania pozwanego J. H. k. 76 płyta Cd k. 78

W dniu 25 kwietnia 2022 roku pozwany wysłał powódce pocztą pismo rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano:

- 1) wnoszenie przez powódkę poufnych danych z firmy, w tym również finansowych o jej klientach, pomimo telefonicznego wezwania w dniu 22 kwietnia 2022 roku dane te nie zostały zwrócone do kancelarii,
- 2) nieprawidłowe naliczanie podatków,
- 3) niewyrabianie się z powierzoną pracą w wyznaczonych terminach,
- 4) okłamanie pracodawcy podczas procesu rekrutacji w sprawie posiadanego doświadczenia,
- 5) niewłaściwą obsługę klientów, co powoduje odmowę w zakresie dalszej współpracy z kancelarią.

Dowód: pismo z dn. 25.04.22 k. 21

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków J. B., A. W., A. R., pozwanego oraz częściowo powódki. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało zatem ustalić, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt. 1 kp uczynił to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniało ono wymogi formalne, a podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

Oświadczenie pracodawcy zostało sporządzone na piśmie i zawiera przyczyny rozwiązania umowy o pracę, więc zostały spełnione wymogi formalne.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano pięć przyczyn rozwiązania umowy.

Pierwszą z przyczyn było wynoszenie przez powódkę poufnych danych z firmy, w tym również finansowych o jej klientach, pomimo telefonicznego wezwania w dniu 22 kwietnia 2022 roku dane te nie zostały zwrócone do kancelarii. Z zeznań świadków J. B., A. W., A. R. wynika, że powódka jak inni pracownicy miała zeszyt, w którym prowadzić miała zapiski dotyczące konkretnych prowadzonych przez siebie firm, miały tu być podstawowe dane firmy, sposób księgowania i inne dane ułatwiające prace. Świadkowie potwierdzają także, że wszyscy pracownicy są szkoleni z obowiązku zachowania tajemnicy służbowej oraz wiedzą, że zeszytów z notatkami nie można wynosić poza kancelarię. Powódka nie kwestionowała faktu, że zeszyt z notatkami prowadziła, jak i okoliczności, że wyniosła go poza kancelarię i zwróciła z zamazaną treścią. W zeznaniach powódka przyznała, że wiedziała, że zeszytu nie wolno wynosić, zeznała także, że zamazała treść, bo wstydziła się tego jakie prowadziła notatki oraz że od pracodawcy dostała tylko jeden zeszyt. Okoliczność czy powódka miała jeszcze jeden zeszyt i w jakim on był kolorze nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podobnie jak fakt zwrotu zeszytu pocztą, gdyż umowę o pracę rozwiązano z powódką nie dlatego, że nie zwróciła zeszytów tylko dlatego że zeszyt wyniosła z kancelarii, a tej okoliczności powódka nie kwestionowała.

Uznać należy, że zachowanie powódki, która mając świadomość zakazu wynoszenia z kancelarii zeszytów z notatkami – w ostatnim dniu pracy po wypowiedzeniu umowy ze zwolnieniem ze świadczenia pracy taki zeszyt zabiera – należy uznać za zawinione i stanowiące rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zwrot zeszytu nie ma znaczenia dla oceny działania powódki, bo tego zeszytu powódka nie powinna w ogóle wynosić, tym bardziej, że wychodząc z pracy w dniu otrzymania wypowiedzenia wiedziała, że do pracy już nie wróci. Należy mieć tu także na uwadze, że powódka była zatrudniona w kancelarii podatkowej, gdzie miała dostęp do danych objętych tajemnicą zawodową doradcy podatkowego.

Powódka podnosiła, że nie wyniosła z kancelarii danych klientów, gdyż w zeszycie nie było żadnych danych tylko ogólne notatki związane tym jak prowadzić księgowość. Z zeznań świadków J. B., A. W., A. R. oraz pozwanego wynika,

że w zeszytach powinny znajdować się notatki związane z prowadzonymi przez pracownicę firmami (w tym dane wrażliwe), zaś wobec zniszczenia treści zeszytów przez powódkę (zakreślenie treści) nie jest możliwym ustalenie, że notatki w zeszycie nie zawierały danych wrażliwych. Tak więc powódka uniemożliwiła wykazanie, że przyczyna rozwiązania umowy jest nie rzeczywista.

Tym samym pierwsza przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę okazała się rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę.

Pozostałe przyczyny - nieprawidłowe naliczanie podatków, niewyrabianie się z powierzoną pracą w wyznaczonych terminach, okłamanie pracodawcy podczas procesu rekrutacji w sprawie posiadanego doświadczenia i niewłaściwa obsługa klientów, co powoduje odmowę w zakresie dalszej współpracy z kancelarią – są sformułowane zbyt ogólnie i nie jest możliwa weryfikacja ich prawdziwości. Ponadto z zeznań pozwanego wynika, że okoliczności te były przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a tym samym nie mogą być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tym bardziej że pomiędzy sporządzeniem obu pism upłynął okres kilku dni.

Podkreślić jednak należy, że jeżeli jedna z przyczyn rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę to rozwiązanie umowy jest zgodne z prawem.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że doszło do szczególnego rodzaju zawinionych uchybień pracowniczych, które spowodowały zagrożenie interesów pracodawcy, co w konsekwencji skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki.

Tym samym uznać należało, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i pozwany prawidłowo rozwiązał umowę o pracę z powódką, co skutkowało oddaleniem powództwa.