

**Sygn. akt XP 261/18**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Grażyna Michalewicz, Ewa Żółtańska

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **T. P.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w P.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

**I. umarza postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął powództwo tj. w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy i ekwiwalentu za urlop;**

**II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;**

**III. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;**

**IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 kwietnia 2018 r. (data prezentaty), doprecyzowanym pismem z dnia 27 lipca 2018 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w P., **powód T. P.** wniósł o:

I. zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia powoda za okres dwóch miesięcy tj. 12.400,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

II. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 kwietnia 2018 r. poprzez zmianę informacji zawartej w pkt. 4a oraz wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika, zmianę informacji wskazanej w pkt. 2 poprzez wskazanie okresów zatrudnienia jak w pkt 1 świadectwa pracy, a także zmianę informacji wskazanej w pkt 6 ust 1 poprzez wpisanie 11 dni,

III. zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej ekwiwalentu za zaległy, urlop niewykorzystany w roku 2017 r. – w wymiarze 24 dni, w kwocie 4.960,00 zł,

IV. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w P. od dnia 1 lutego 2010 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym 3.200,00 zł brutto, plus premie, łącznie w wysokości 3.000,00 zł brutto (6.200,00 zł brutto). Ostatnio świadczył pracę na stanowisku kierownika regionalnego Centrum Dystrybucji. Podał, iż oprócz wynagrodzenia podstawowego otrzymywał co miesiąc premię regulaminową w wysokości 1.500,00 zł brutto oraz premię uznaniową w wysokości 1.500,00 zł brutto.

Powód wskazał, iż dnia 29 marca 2018 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Strona pozwana je przyjęła i zgodziła się na zaproponowane przez powoda skrócenie 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia do 2 miesięcznego, w związku z czym zakończenie stosunku pracy stron miało nastąpić z dniem 31 maja 2018 r. Powód miał wykorzystać w tym czasie swój zaległy urlop. Jednakże dnia 11 kwietnia 2018 r. otrzymał za pośrednictwem poczty oświadczenie z dnia 6 kwietnia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazał, że oświadczenie to było dla niego niezrozumiałe. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał nieuprawnioną ingerencję w dniu 30 marca 2018 r. w system identyfikacji klientów spółki, zmierzający do usunięcia z przedmiotowego systemu numerów telefonów niektórych klientów spółki.

Powód zarzucił, iż w jego ocenie rozwiązanie z nim umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia było niezgodne z prawem i krzywdzące, a podana jego przyczyna nieprawdziwa. (k. 4-6,20)

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) sp. z o. o. z siedzibą w P.** wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pisma strona pozwana podała, iż po złożonym przez powoda oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i skróceniu okresu wypowiedzenia do 2 miesięcy, po rozpoczęciu biegu okresu wypowiedzenia, ale jeszcze przed przystąpieniem do korzystania przez powoda z zaległego urlopu, w dniu 30 marca 2018 r. powód dokonał istotnej, nieuzasadnionej ingerencji w system identyfikacji klientów pozwanej spółki, obejmujący klientów oddziału pozwanej w S., którego był kierownikiem. Ingerencja polegała na usunięciu z rzeczzonego systemu numerów kontaktowych klientów i wprowadzeniu w ich miejsce numerów błędnych jak również na modyfikacji (w tym usunięciu) stawek opłat za dzierżawę butli gazowych u poszczególnych klientów. Spółka pozwana podała, iż niezwłocznie po powzięciu wiedzy o zaistniałych okolicznościach, w dniu 3 kwietnia 2018 r. skontaktowała się z powodem telefonicznie, jednak nie uzyskała logicznych wyjaśnień co do zaistniałej sytuacji. W związku powyższym, strona pozwana pouczyła powoda telefonicznie, a dnia 4 kwietnia 2018r. także pisemnie, o jego obowiązkach pracowniczych, w tym obowiązku zachowania w tajemnicy danych pozyskanych w toku trwania pracy. W konsekwencji tego powód przystąpił do przywracania danych, jednak nie zrobił tego w sposób kompletny. Następnie powód odmówił zwrotu służbowego komputera i telefonu, samowolnie opuszczając miejsce pracy. Okoliczności te zdaniem strony pozwanej w sposób jednoznaczny wskazują na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Działanie powoda miało charakter celowy i zostało ukierunkowane na wyrządzenie szkody pracodawcy. Strona pozwana podkreśliła, iż działania powoda doprowadziły do monotonnego procesu odzyskiwania danych, który nadal nie został zakończony. Sytuacja ta wygenerowała koszty na poziomie 1.097,86 zł w związku z koniecznością wystawiania klientom faktur po zaniżonych stawkach i z opóźnieniem.

Strona pozwana podniosła również, iż nie zgadza się z twierdzeniami powoda wyrażonymi w pozwie, jakoby w chwili rozwiązania stosunku pracy powód otrzymywał wynagrodzenie na poziomie 6.200,00 zł brutto. Aneks do umowy, na który powód powoływał się w pozwie, obowiązywał do dnia 31 grudnia 2017 r., a po tym czasie powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie ustalonej w umowie o pracę z dnia 28 marca 2012 r., tj. 3.200,00 zł brutto.

Nadto strona pozwana zarzuciła, iż żądanie wypłaty powodowi rzekomo zaległego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pozostaje nieuprawnione. Jej zdaniem został on wypłacony powodowi w dniu 10 maja 2018 r. w kwocie 7.588,35 zł brutto (5.369,34 zł netto), wraz z wynagrodzeniem przysługującym powodowi za okres pozostawiania stron w

stosunku pracy w miesiącu kwietniu 2018 r. Kwota ta objęła cały niewykorzystany urlop za rok 2017 r. ( 22 dni) oraz 9 dni za rok 2018 r.

Strona pozwana wniosła również o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki na okoliczność dokonanych przez powoda zmian w systemie pozwanego (k. 26-31).

Pismem z dnia 10 grudnia 2018 r. **strona pozwana** wskazała, iż w związku z omyłką w wyliczeniu powodowi ekwiwalentu za zaległy urlop, został on wypłacony w kwocie niższej o 200 zł. Jednocześnie oświadczyła, iż kwota ta, wraz z należnymi powodowi odsetkami za opóźnienie została uregulowana dnia 10 grudnia 2018 r. (k. 188-189).

Pismem z dnia 8 stycznia 2019 r. **powód** podniósł, iż w styczniu 2018 r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 6.422,25 zł. Kwota ta nie odbiegała od wynagrodzenia z 2017 r. Zarzucił, iż z uwagi na to, podnoszone przez stronę pozwaną argumenty, jakoby aneks do umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2017 r. obowiązywał jedynie do końca 2017 r., są bezzasadne. Wskazał również, iż strona pozwana wykonując zobowiązanie Sądu o wyliczeniu średniego miesięcznego wynagrodzenia za trzy ostatnie miesiące pracy za podstawę przyjęła błędnie kwotę 6.116,43 zamiast 6.422,25 zł (k.215-217).

Pismem z dnia 8 lutego 2019 r. strona pozwana wyjaśniła sposób obliczania podstawy ekwiwalentu za urlop. Wskazała również, iż przyjęty przez nią sposób naliczania był korzystniejszy, aniżeli wynikałoby to z obowiązujących przepisów (k.240-242).

Na rozprawie w dniu 29 maja 2019 r. powód cofnął pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy, a także co do żądania w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop z uwagi na jego zapłatę w czasie trwania procesu (k. 356).

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

W dniu 29 stycznia 2010 r. T. P. zawarł ze spółką (...) sp.j. umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 lutego 2010 r. do 31 marca 2010 r. na stanowisku magazyniera, za wynagrodzeniem 2.500,00 zł brutto. Kolejną umowę strony zawarły 31 marca 2010 r. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2012 r. Warunki świadczenia pracy pozostały niezmiennie.

W dniu 28 marca 2012 r. powód zawarł ze spółką (...) sp. z o. o. z siedzibą w P. (dawniej: (...) i K. sp. j.) umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2012 r. na stanowisku Kierownika Magazynu. Miejscem wykonywania pracy był oddział spółki mieszczący się w S.. Powód został zatrudniony na pełen etat, za wynagrodzeniem 3.200,00 zł brutto, plus premia uznaniowa.

Zgodnie z aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 28 marca 2012 r. podpisanym przez powoda 6 listopada 2015 r., od 1 listopada 2015 r. powód objął stanowisko Kierownika Regionalnego Centrum Dystrybucji.

Dnia 31 sierpnia 2017 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym wynagrodzenie podstawowe powoda wynosiło 3.200,00 zł brutto, premia regulaminowa 1.500,00 zł brutto, premia uznaniowa 1.500,00 zł brutto, zaś premia motywacyjna była przyznawana w wysokości 5 % od przekroczenia obrotów netto ponad wartość 90 tys. Aneks obowiązywał od 1 września 2017 r. do 31 grudnia 2017r.

#### **Dowód:**

- umowa o pracę z dnia 29 stycznia 2010 r. – znajdująca się w aktach osobowych powoda,
- umowa o pracę z dnia 31 marca 2010 r. – znajdująca się w aktach osobowych powoda,
- umowa o pracę z dnia 28 marca 2012 r. (k. 9)
- aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 28 marca 2012 r. (k. 11)

- aneks do umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2017 r. (k.10)

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w P. zajmuje się produkcją i dystrybucją gazów technicznych. Jej oferta jest adresowana głównie sektora małych i średnich firm, wykorzystujących gazy techniczne w procesach technologicznych. Spółka działa na terenie południowej Polski, w kilku oddziałach na terenie Dolnego i G., w tym w S., gdzie powód świadczył pracę.

**Dowód:**

- okoliczności bezsporne

Wykonując pracę na stanowisku (...) sp. z o. o. powód był zobowiązany do dbania o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia, a także do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Do jego obowiązków należało kierowanie osobami bezpośrednio podległymi oraz koordynacja działań osób współpracujących w ramach danego przedsięwzięcia, angażowanie członków zespołu, promowanie innowacyjności i zmian, współpraca z odbiorcami, dostawcami, podwykonawcami (np. kontrahenci, dostawcy usług, surowców do produkcji sprzętu etc.) Do zadań powoda należało również współtworzenie harmonogramów i planów działania, koordynacja przebiegu trwających zadań, monitorowanie, analiza jakościowa i ilościowa dostępnych zasobów, (w tym kapitału ludzkiego, zasobów materiałowych, finansowych, dostępnego czasu), przygotowywanie sprawozdań i raportów okresowych i końcowych na potrzeby rozliczenia produkcji lub sprzedaży oraz na konkretne zapotrzebowanie (np. zlecenie przełożonych). Do zakresu uprawnień powoda należało sprawowanie nadzoru i odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie zakładu, a w szczególności kierowanie pracami podległego personelu, sprawowanie nadzoru nad zabezpieczeniem mienia spółki, a także dbałość o ład porządek i ochronę środowiska.

**Dowód:**

- zakres obowiązków pracownika z dnia 6 listopada 2015 r. (k. 14)

Pracownicy wykonywali swoje obowiązki działając na systemie handlowo-magazynowym Subiekt, stanowiącym bazę danych klientów spółki. System Rewizor należał do pakietu systemu Subiekt. W systemie Subiekt każdy z pracowników miał indywidualne konto, zabezpieczone hasłem. System stanowił główne narzędzie pracy pracowników strony pozwanej. Znajdowały się w nim wszystkie informacje niezbędne do pracy, takie jak ceny dzierżawy, warunki płatności, informacje o kredytach, wszystkie posiadane telefony do klientów, w tym telefony zdobyte podczas współpracy, do konkretnych osób, niedostępne na stronach firm w sieci internetowej, a także indywidualne stawki dla klientów. System zawierał dane zgromadzone od początku działania firmy, tj. 25 lat. Posiadał on funkcje przyjmowania zamówień, wystawiania faktur, wydawania dostaw, przesunięć magazynowych. Miał również możliwość odnotowywania śladów działań poszczególnych użytkowników.

W razie problemów możliwa była ingerencja informatyków w indywidualne konta pracowników. Zawsze jednak odbywało się to za wiedzą i zgodą pracownika, który musiał wpisać swoje hasło, by udostępnić informatykowi dostęp.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 250 verte-251 verte)

- zeznania świadka E. O. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 251verte- 252)

- zeznania świadka A. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 252)

- zeznania świadka J. W. na rozprawie z dnia 29 maja 2019 r. (k. 354-356)

Jednym z obowiązków powoda na stanowisku (...) sp. z o. o. z siedzibą w P. była obsługa systemu Subiekt. Powód miał prawo i obowiązek uaktualniania danych znajdujących się w systemie, w tym w zakresie telefonów do klientów.

**Dowód:**

- przesłuchanie powoda na rozprawie dnia 29 maja 2019 r. (k. 353-354)

W ostatnim okresie pracy powód był niezadowolony z pracy, w szczególności z warunków finansowych. Jego współpraca z prezesem zarządu pozwanej J. W. źle się układała.

Dnia 29 marca 2018 r. powód złożył spółce pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego zgodnie z wolą obu stron do dwóch miesięcy. W okresie ustalonego przez strony wypowiedzenia powód miał przebywać na niewykorzystanym dotychczas urlopie wypoczynkowym.

**Dowód:**

- okoliczności bezsporne

W piśmie potwierdzającym otrzymanie wypowiedzenia strona pozwana podkreśliła, iż aneks do umowy wygasł z dniem 31 grudnia 2018 r. i od tego czasu w stosunkach stron obowiązują zapisy umowy z dnia 28 marca 2012 r.

**Dowód:**

- korespondencja e-mail z dnia 29 marca 2018 r. (k. 243)

Dnia 30 marca 2018 r., ostatniego dnia faktycznej pracy powoda u strony pozwanej, powód dokonał licznych modyfikacji danych w systemie identyfikacji klientów Subiekt, polegających na usunięciu z niego licznych numerów kontaktowych klientów, a także na modyfikacji (w tym usunięciu) stawek opłat za dzierżawę butli gazowych.

Powód dokonał modyfikacji polegających na wykasowaniu dnia 30 marca 2018 r. danych, które dnia 1 marca 2018 r. znajdowały się jeszcze w bazie m.in.:

- jednego numeru klienta (...) M.,
- jednego numeru klienta S. K.,
- jednego numeru klienta SUPER MARIO (...)
- trzech numerów klienta (...) sp. z o. o. sp. k. ,
- dwóch numerów do klienta (...) E. A. i wprowadzeniu błędnego,
- jednego numeru klienta (...) M. P.,
- jednego numeru klienta M. Z.,
- dwóch numeru klienta K. T.,
- jednego numeru klienta J. G.,
- jednego numeru klienta Zakład Usług Medycznych w K.,
- jednego numeru klienta Strażak Usługi (...),
- jednego numer klienta (...) K. i Hurtownie (...),
- jednego numeru klienta PHU (...),
- jednego numeru klienta (...),

- jednego numeru klienta (...) sp. z o. o.

**Dowód:**

- screen z ekranu bazy Subiekt (k. 103-104), zestawienie śladów kartotekowych (k.287)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.67-68), zestawienie śladów kartotekowych (k.287)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.105-106), zestawienie śladów kartotekowych (k.287)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.87-88), zestawienie śladów kartotekowych (k.287)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.49-50), zestawienie śladów kartotekowych (k.287)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.99-100), zestawienie śladów kartotekowych (k.285)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.95-96), zestawienie śladów kartotekowych (k.285)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.93-94), zestawienie śladów kartotekowych (k.285)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.89-90), zestawienie śladów kartotekowych (k.285)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.83-84), zestawienie śladów kartotekowych (k.288)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.73-74), zestawienie śladów kartotekowych (k.287)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.65-66), zestawienie śladów kartotekowych (k.285)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.91-92), zestawienie śladów kartotekowych (k.286)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.79-80), zestawienie śladów kartotekowych (k.286)
- screen z ekranu bazy Subiekt (k.61-62), zestawienie śladów kartotekowych (k.285 )
- korespondencja e-mail z dnia 29 kwietnia 2018 r. (k. 164-166)
- zeznania świadka J. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 250 verte-251 verte)
- zeznania świadka E. O. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 251verte- 252)
- zeznania świadka A. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 252)
- zeznania świadka J. W. na rozprawie z dnia 29 maja 2019 r. (k. 354-356)

W dniu 30 marca 2018 r. system Subiekt nie odnotował żadnej awarii.

**Dowód:**

- zeznania świadka A. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 252)

W dniu 3 kwietnia 2018 r. J. P. (zbieżność nazwisk z A. P. przypadkowa), pracownik działu windykacji, podczas wykonywania swoich obowiązków odkryła brak części danych w systemie informatycznym – braki numerów telefonów, uniemożliwiający kontakt z klientami firmy. Przekazała tę informację E. O., która skontaktowała się z obsługującą spółkę firmą informatyczną, w celu zasięgnięcia porady. A. P., obsługujący firmę informatyk próbował przywrócić dane, jednak bezskutecznie. Braki w bazie danych dotyczyły wyłącznie klientów spółki obsługiwanych

przez powoda. E. O. skontaktowała się z powodem telefonicznie celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Nie uzyskała jednak od powoda konkretnej odpowiedzi na pytanie, co się wydarzyło.

Dnia 4 kwietnia 2018 r. powód wrócił do pracy, by przywrócić wykasowane lub zmodyfikowane dane. Wprowadził część wykasowanych wcześniej danych. Nie zrobił tego jednak kompletnie, odmawiając jednocześnie dalszego świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 250 verte-251 verte)

- zeznania świadka E. O. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 251verte- 252)

- przesłuchanie powoda na rozprawie dnia 29 maja 2019 r. (k. 353-354)

Dnia 4 kwietnia 2018 r. strona pozwana sporządziła pismo adresowane do powoda, w którym pouczyła go w wynikającym z treści art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, obowiązku nieprzekazywania, nieujawniania oraz niewykorzystywania cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w których posiadanie powód wszedł świadcząc pracę na rzecz spółki (...) sp. z o. o. W piśmie podkreślono, iż opisany obowiązek ciąży na powodzie w ciągu 3 lat następujących po ustaniu stosunku pracy. Zaznaczono także, iż ujawnienie lub jakiegokolwiek wykorzystywanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn karalny zagrożony na podstawie art. 23 powołanej ustawy sankcją karną w postaci kary grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. W piśmie wskazano również, iż niezależnie od powyższego spółka (...) sp. z o. o. będzie dochodzić od byłych pracowników odszkodowania za spowodowane szkody i utracone korzyści spowodowane bezprawnym działaniem.

**Dowód:**

- pismo z dnia 4 kwietnia 2018 r. (k. 167)

Dnia 6 kwietnia 2018 r. strona pozwana sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia strona pozwana wskazała okoliczność dopuszczenia się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieuprawnionej ingerencji w system identyfikacji klientów spółki w dniu 30 marca 2018 r., zmierzający do usunięcia z przedmiotowego systemu numerów telefonów niektórych klientów spółki a tym samym działanie na szkodę pracodawcy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia powód odebrał dnia 11 kwietnia 2018 r., za pośrednictwem poczty.

**Dowód:**

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 6 kwietnia 2018 r. (k. 8)

Usunięte z systemu dane częściowo sparaliżowały pracę firmy. Pracownicy spółki z powodu braków numerów telefonów lub wskazaniu niewłaściwych numerów mieli problemy z kontaktami z klientami. Wcześniej, dzięki danym gromadzonym w systemie przez lata, pozwana spółka kontaktowała się bowiem z osobami znającymi szczegóły współpracy, numery i nazwiska tych osób nie były zaś powszechnie dostępne. Pomimo upływu kilku miesięcy od zdarzenia, spółka nadal boryka się z jego konsekwencjami, ponieważ baza jest odtwarzana ręcznie. Niektórych danych nie udało się nadal odzyskać. Po rozwiązaniu umowy z powodem strona pozwana uzyskała wiedzę o dalszych nieuprawnionych modyfikacjach. Usunięcie innych danych przez powoda nie pozwoliło w wielu przypadkach wygenerować faktur dla części klientów, co zostało ujawnione przez pracownicę zajmującą się sprawdzaniem faktur.

**Dowód:**

- zeznania świadka J. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 250 verte-251 verte)

- zeznania świadka E. O. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 251verte- 252)

- zeznania świadka A. P. na rozprawie z dnia 4 marca 2019 r. (k. 252)

- zeznania świadka J. W. na rozprawie z dnia 29 maja 2019 r. (k. 354-356)

Dnia 10 grudnia 2018 r. strona pozwana wyrównała powodowi ekwiwalent za urlop w kwocie 139,50zł (130,18 zł + odsetki w kwocie 9,32 zł).

**Dowód:**

- potwierdzenie przelewu z dnia 10 grudnia 2018 r. (k. 212 )

Dnia 28 maja 2019 r. wyrównała powodowi ekwiwalent za urlop w kwocie 27,38 zł.

**Dowód:**

- potwierdzenie przelewu z dnia 28 maja 2019 r.(k. 351)

Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda za ostatnie trzy miesiące pracy liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi brutto: 5 274,08 zł. Powód otrzymał odpowiednio za miesiąc:

I. styczeń 2018: 6.422,25 zł,

II. luty 2018: 5.167,24 zł,

III. marzec: 3.200,00 zł.

Zgodnie z ewidencją czasu pracy powód:

w styczniu 2018 r. przepracował 21 dni przy miesięcznej normie czasu pracy 21 (22 stycznia otrzymał wolne za święto wypadające w sobotę 6 stycznia),

w lutym 2018 przepracował 10 dni przy miesięcznej normie czasu pracy 20 dni (od 5 do 18 lutego- zwolnienie lekarskie),

w marcu przepracował 22 dni przy miesięcznej normie 22 dni.

Liczba dni urlopu wypoczynkowego należnego powodowi za 2018 r. wynosiła 9 dni, natomiast liczba dni urlopu wykorzystanego przez powoda w 2018 r. (w tym wykorzystanego przez wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wyniosła 9. Ilość dni (godzin) należnego powodowi od pracodawcy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosła 31 dni (248 godzin). Wysokość brutto/netto należnego powodowi od pracodawcy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 7.814,48 zł brutto, 5.445,24 zł netto. Różnica pomiędzy ekwiwalentem należnym a wypłaconym na dzień 8 kwietnia 2019 r. wynosiła 38,70 zł brutto, 27,38 zł netto za mało.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda,

- karta wynagrodzeń pracownika (k. 209 )

- miesięczna ewidencja czasu pracy powoda (k. 203-205)



- opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości z dnia 8 kwietnia 2019 r. (k. 324-326).

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie spór między stronami dotyczył prawidłowości rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Strona pozwana argumentowała, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieuprawnionej ingerencji w system identyfikacji klientów spółki w dniu 30 marca 2018 r. zamierzający do usunięcia z niego numerów telefonów niektórych klientów spółki, a tym samym działanie na szkodę pracodawcy.

W zakresie żądania dotyczącego sprostowania świadectwa pracy oraz wypłaty ekwiwalentu za urlop, na rozprawie dnia 29 maja 2019 r. powód cofnął pozew z uwagi na spełnienie świadczenia w tym zakresie, a także z uwagi na to, że obowiązek sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy jest uzależniony od treści prawomocnego wyroku Sądu w przedmiocie odwołania od rozwiązania umowy. Konsekwencją powyższego, postępowanie w tej części, stosownie do treści art. 355 k.p.c. podlegało umorzeniu.

W zakresie podtrzymanego przez powoda żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia powoda za okres dwóch miesięcy, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy podzielił stanowisko prezentowane w procesie przez pozwanego pracodawcę, uznając, że w okolicznościach niniejszej sprawy prawidłowo uznał on za spełnione przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. Żądanie w zakresie nieobjętym cofnięciem pozwu z dnia 29 maja 2019 r. podlegało zatem oddaleniu w całości.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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 dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, 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 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide: wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Z tego względu, zachowanie pracownika, które spowodowało powzięcie u pracodawcy wątpliwości, co do możliwości dalszego kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, winno być wszechstronnie i wnikliwie przez pracodawcę zbadane.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia - jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Należy również podkreślić, że w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, to na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu strona pozwana obowiązkowi temu podołała w całości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przyczyna rozwiązania umowy bez wypowiedzenia winna być przez pracodawcę jasno i konkretnie wskazana na piśmie. Strona pozwana powołała się okoliczność dopuszczenia się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieuprawnionej ingerencji w system identyfikacji klientów spółki w dniu 30 marca 2018 r. zmierzający do usunięcia z przedmiotowego systemu numerów telefonów niektórych klientów spółki a tym samym działanie na szkodę pracodawcy. W tym zatem tylko zakresie – działania na szkodę pracodawcy poprzez rzeczywistą likwidację części bazy jego klientów w zakresie usuwania numerów telefonów - Sąd badał zasadność zwolnienia dyscyplinarnego. Pozostałe, nieobjęte pismem o rozwiązaniu umowy, a podniesione w toku postępowania zarzuty dotyczące zmiany bazy klientów w zakresie cen dzierżawy nie były przedmiotem szczegółowego badania Sądu, albowiem nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia jako nieobjęte uzasadnieniem pisma o rozwiązaniu umowy w tym trybie. Nietrafnie zarzucał powód, że przyczyna rozwiązania umowy nie została dostatecznie sprecyzowana w piśmie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy wskazana przez pracodawcę była jasna i konkretna, spełniała zatem wymogi formalne, jakie są jej stawiane przez ustawodawcę.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle okoliczności niniejszej sprawy powodowi należy przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikające ze złej woli.

Powód, co bezsporne w sprawie, w czasie w którym otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, pozostawał na urlopie w czasie dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, umowy rozwiązanej z własnej inicjatywy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż jedną z przyczyn rozwiązania przez powoda umowy o pracę był brak możliwości bezkonfliktowej współpracy pomiędzy powodem a jego przełożonym, J. W. z powodu różnic charakterów i oczekiwań. Na podstawie korespondencji zebranej w sprawie Sąd ustalił nadto, iż powód w ostatnim okresie zatrudnienia wyrażał dosadnie niezadowolenie z powodu sposobu uregulowania kwestii finansowych, konkretnie ze przekazanej w odpowiedzi na oświadczenie o rozwiązaniu umowy informacji o sposobie naliczania wynagrodzenia w kontekście wcześniej obowiązującego aneksu do umowy znacznie podwyższającego osiąganego wynagrodzenie. Wszystkie te okoliczności, prowadzące do wzrastającego u powoda niezadowolenia, uprawdopodobniły przyczynę, dla której zaistniało ustalone na podstawie dokumentów zdarzenie z dnia 30 marca 2018 r., które stanowiło przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Na podstawie złożonych do sprawy dokumentów, w szczególności dołączonego zestawienia śladów kartotekowych w systemie Subiekt za okres od 1 marca 2018 r. do 4 kwietnia 2018 r. z opisem oraz wzorca śladów kartotekowych w systemie Subiekt Sąd Rejonowy ustalił, iż powód w dniu 30 marca 2018 r., stanowiącym ostatni dzień jego rzeczywistej pracy w spółce pozwanego, dokonał licznych zmian w jego bazie klientów, polegających na usunięciu numerów do przynajmniej kilkunastu klientów. Następnie dnia 4 kwietnia 2018 r. na wezwanie pracodawcy uzupełniał bazę, jednak nie uczynił tego w sposób kompleksowy, przez co uzupełnianie bazy trwa de facto aż do dziś.

Nie zasługiwały na uwzględnienie podnoszone podczas procesu argumenty powoda wskazujące, iż klienci, których numery skasował lub zmodyfikował, byli jego klientami, on zaś był uprawniony do dokonywania zmian w bazie, a także argument, iż wprowadzone przez powoda zmiany miały na celu jedynie uzupełnienie i uaktualnienie bazy, i że powód żadnych aktualnych numerów nie skasował.

Odnosząc się do tych zarzutów podkreślić należy, iż zgodnie z art. 22 k.p. wynik pracy świadczonej przez rzecz pracodawcy przez pracownika stanowi własność pracodawcy. Baza współtworzona przez powoda w czasie jego wieloletniej pracy w spółce pozwanej nie była jego własnością w żadnej części – stanowiła ona własność pracodawcy. Powód był uprawniony do dokonywania w bazie modyfikacji i zmian, miały one być jednak zgodne z celem istnienia bazy i interesem pracodawcy. Powód mógł zatem uzupełniać bazę o nowe dane i usuwać dane nieaktualne, nie miał jednak uprawnienia do usuwania danych aktualnych, w szczególności zaś danych niezbędnych pracodawcy

do prawidłowego kontynuowania działalności w zakresie klientów obsługiwanych przez powoda po jego odejściu z pracy. Posiadanie uprawnień do dokonywania zmian w systemie nie oznacza prawa do dokonywania w systemie zmian na niekorzyść pracodawcy, w szczególności zmian polegających na usuwaniu z bazy danych kontaktowych do klientów spółki. Takie udowodnione działanie powoda zasługuje na zakwalifikowanie go do działań na szkodę pracodawcy, podejmowanych w złej wierze. Niewykazane zostało przez powoda, iż zmiany jakich dokonywał polegały na uzupełnieniu bazy klientów, przeciwnie- udowodnione zostały działania polegające na uszczupleniu bazy.

Szczególnego podkreślenia wymaga, że przedstawiony przez pracodawcę ślad kartotekowy i wydruki z systemu jednoznacznie potwierdziły, że usunięcia brakujących numerów telefonów z systemu musiał dopuścić się powód. Ślad kartotekowy potwierdził, że numeru telefonów istniejące w bazie jeszcze w dniu 1 marca 2018 r., były na dzień 4 kwietnia 2018 r. usunięte, a w niektórych sytuacjach zmodyfikowane. Te same dokumenty potwierdziły również, że jedyną osobą, która w całym badanym okresie dokonywała jakichkolwiek modyfikacji u tych klientów był powód, który dokonywał modyfikacji w dniu 30 marca 2018 r. Następnie kilka dni później przywrócił część usuniętych przez siebie danych, co również znajduje potwierdzenie w przedstawionych przez pracodawcę dokumentach. W ocenie Sądu ze stanowiska procesowego, wypowiedzi i wyjaśnień powoda wynika, że nie zdawał on sobie sprawy, że jego działanie pozostawi trwałe ślady kartotekowe, a ponadto niesłusznie uważał, że obsługiwani przez niego klienci strony pozwanej są jego klientami, i ma on prawo pozbawić pracodawcę, który zawiódł jego oczekiwania, części danych zgromadzonych w bazie, dotyczących tych klientów, nie bacząc na negatywne dla pracodawcy konsekwencje.

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca, zwalniając dyscyplinarnie powoda pozostającego w okresie wypowiedzenia, zastosował wobec niego sankcje adekwatne do przewinienia, jakiego powód się dopuścił. Zwolnienie dyscyplinarne jest uzasadnione w przypadku złej woli lub rażącego niedbalstwa pracownika, dokonanie celowego usunięcia części istotnych danych z należącej do pracodawcy bazy zostało zaś w niniejszej sprawie niewątpliwie wykazane i podlega kwalifikacji jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego powód dokonując zmian w bazie działań w złej wierze, przy pełnej świadomości, że jego działanie szkodzi pracodawcy. Wbrew stanowisku powoda za niewątpliwie uznać należy, że po zapoznaniu się ze wskazaną w piśmie przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, powód wiedział, za co został zwolniony. Kryterium świadomości pracownika jest zaś kluczowe przy ocenie, czy zawarty w piśmie o rozwiązaniu umowy stopień konkretyzacji przyczyny tego rozwiązania jest wystarczający dla uznania, że pracodawca wskazał pracownikowi jasną i konkretną przyczynę zwolnienia. W niniejszej sprawie niewątpliwie tak było, powód wiedział bowiem, jakich zmian dokonał w systemie we wskazanym w piśmie dniu 30 marca 2018 r.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także zeznaniach świadków i wyjaśnieniach powoda. Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne, były one bowiem spójne nie tylko wzajemnie ze sobą, ale także zbieżne ze zgromadzoną dokumentacją. Wyjaśnieniom powoda Sąd dał wiarę jedynie w zakresie konfliktu pomiędzy nim a przełożonym J. W.. Nie sposób jednak było przypisać wiarygodności wyjaśnieniom powoda w zakresie czynności podjętych przez niego w zakresie modyfikacji bazy i wiedzy o wpływie jego działań na działalność pozwanej spółki. Za niewiarygodną uznał Sąd promowaną przez powoda wersję zdarzeń, zgodnie z którą jedne zmiany jakich dokonał polegały na dodawaniu danych a nie ich usuwaniu. Wyjaśnieniom powoda w tym zakresie przeczy jednoznacznie pozostawiony przez niego w systemie ślad kartotekowy. Wyjaśnienia powoda, że pod koniec zatrudnienia postanowił de facto uzupełnić bazę, wprowadzając do niej numery ze swojego telefonu służbowego, co miało pomóc pracodawcy w dalszych kontaktach z klientami, są nie tylko sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym z dokumentów i zeznaniami świadków, ale również nielogiczne i niekonsekwentne. Podkreślenia wymaga, że powód miał obowiązek bieżącego uzupełniania bazy o właściwe dane. Wersji przedstawionej przez powoda przeczy również zachowanie powoda, opisywane przez świadków, powód bowiem nie był zdziwiony brakiem danych w bazie ani nie zaprzeczał, że je usunął, a jedynie po odkryciu braków przez innych pracowników przystąpił do ich częściowego odtwarzania. Wreszcie stanowisko pozwanej potwierdza również okoliczność ustalona po doręczeniu powodowi dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, a tym samym nie mająca wpływu na ocenę zasadności zwolnienia, a polegająca na odkryciu przez pracodawcę,

że powód usunął z bazy nie tylko numery telefonów, ale również stawki dla niektórych klientów, do czego powód w toku postępowania się przyznał, nielogicznie tłumacząc swoje postępowanie działaniem na korzyść pracodawcy.

Z uwagi na naturę okoliczności spornych, które były istotne dla rozpoznania niniejszej sprawy w zakresie roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu za urlop, ich wyjaśnienie wymagało wiadomości specjalnych i dlatego znalazło oparcie w dowodzie z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów, którą Sąd Rejonowy uznał za rzetelną, profesjonalną i wyczerpującą. Zdaniem Sądu biegły wydający opinię w sprawie posiadał kwalifikacje niezbędne do jej sporządzenia, dysponował też odpowiednią wiedzą z dziedziny objętej jej zakresem. Biegły ustalił fakty potrzebne do sporządzenia opinii, dokonał ich właściwej, obiektywnej analizy oraz wyprowadził poprawne wnioski. Przedstawił swój wywód w sposób logiczny i racjonalnie uargumentowany, unikając formułowania arbitralnych i apriorycznych tez, dochodząc do przedstawianych wniosków w sposób stopniowy i z odniesieniem do zebranych w aktach sprawy dokumentów oraz wyników przeprowadzonych badań. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, że „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”. W niniejszej sprawie Sąd opinię biegłego za rzetelną i prawidłową. Z opinią zgodziły się również obie strony postępowania, pozwany dopłacił należny ekwiwalent, zaś powód cofnął powództwo w tym zakresie w całości.

Wbrew stanowisku strony pozwanej Sąd oddalił jej wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka na okoliczność dokonanych przez powoda zmian w systemie pozwanego. Biegły informatyk, podobnie jak Sąd, badałby jedynie ślad kartotekowy. Dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną wraz z odpowiedzią na pozew, po ich uzupełnieniu na żądanie Sądu przez złożenie śladów kartotekowych, jasno i w sposób niepozostawiający wątpliwości potwierdziły, że powód był jedyną osobą, która mogła dokonać wynikających z dokumentów zmian w bazie danych pozwanego. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na tę okoliczność prowadziłyby w ocenie Sądu do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania i znacznego zwiększenia jego kosztów.

W punkcie I Sąd na podst. art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia żądania powoda o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 kwietnia 2018 r. poprzez zmianę informacji zawartej w pkt. 4a oraz wskazanie ze stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika, zmianę informacji wskazanej w pkt. 2 poprzez wskazanie okresów zatrudnienia jak w pkt 1 świadectwa pracy, a także zmianę informacji wskazanej w pkt 6 ust 1 poprzez wpisanie 11 dni, a także w zakresie żądania zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda ekwiwalentu za zaległy, urlop niewykorzystany w roku 2017 r. – w wymiarze 24 dni w kwocie 4 960 zł.

W punkcie III sentencji wyroku, mając na względzie okoliczność, iż główna oś sporu między stronami dotyczyła prawidłowości dyscyplinarnego rozwiązania umowy przez pracodawcę, i w tym zakresie postępowanie wygrał pozwany, powód wygrał zaś powództwo jedynie w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop, a ponadto powód cofnął przedwczesne żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie wskazanej w nim przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Sąd Rejonowy, biorąc pod uwagę wysokość stawek kosztów zastępstwa procesowego w zakresie poszczególnych roszczeń oraz okoliczność w jakim zakresie żądanie każdej ze stron okazało się zasadne, na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł koszty procesu między stronami.

W punkcie IV sentencji wyroku, na podstawie art. 113 ust. 4 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.