

Sygnatura akt IV P 383/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 31 sierpnia 2021 r.

**Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant: Tomasz Miłosz

**po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2021 r. (...) na rozprawie**

**sprawy z powództwa A. R. (1)**

**przeciwko P. G. (1), P. K. (1)**

**o odszkodowanie**

I. zasądza od pozwanych P. G. (1) i P. K. (1) na rzecz powódki A. R. (1) solidarnie kwotę 9168 złotych ( dziewięć tysięcy sto sześćdziesiąt osiem) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanych na rzecz powódki solidarnie kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu- kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3056 złotych;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy (...) kwotę 500 złotych ( pięćset) tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 383/20

## UZASADNIENIE

Powódka A. R. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanych solidarnie P. G. (1) oraz P. K. (1), współników spółki cywilnej (...) s.c. kwoty 9.452,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od tej kwoty, od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Powódka wskazała, iż pozwana spółka rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, jednakże zdaniem powódki rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Zdaniem powódki do rozwiązania stosunku pracy miało dojść w drodze wcześniejszych ustaleń, a mianowicie w drodze porozumienia stron. Natomiast nie zgadza się z żadnym z zarzutów i zaprzeczyła, jakoby wykorzystywała sprzęt firmowy do celów prywatnych, naraziła firmę na straty finansowe, czy udostępniała poufne pliki na zewnątrz firmy.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa. W odpowiedzi na pozew wskazała, iż powódka posiadała pełną wiedzę w zakresie swoich obowiązków pracowniczych, z których się nie wywiązywała. Bardzo często wychodziła przed zamknięciem sklepu, nie odbierała telefonów, udostępniała prywatne pliki na zewnątrz firmy oraz notorycznie wykorzystywała sprzęt biurowy do prywatnych celów. Ponadto, powódka wysyłała prywatne paczki z siedziby firmy na koszt pracodawcy bez jego zgody i wiedzy, nie wykonywała poleceń służbowych poprzez niedopełnienie obowiązku przesyłania comiesięcznych sprawozdań sprzedaży na portalu allegro. Nadto, powódka naraziła firmę na straty finansowe. W konsekwencji trzymała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto uwagi związane z zaniedbywaniem przez powódkę obowiązków pracowniczych kierowane były do niej już od dwóch lat.

Postanowieniem z dnia 5 lutego 2021 roku Sąd skierował strony do mediacji, jednak nie osiągnięto konsensusu.

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

Powódka A. R. (1) w okresie od 02 marca 2014 roku do 31 października 2020 roku zatrudniona była w firmie (...) s.c. G. P., K. P. z siedzibą w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawca magazynier.

Wynagrodzenie za pracę powódki wynosiło 3.150,69 zł.

(Dowód: umowa o pracę k. 7-8, świadectwo pracy k.9-10, zaświadczenie o zarobkach k.11, k.35, potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń k.12)

Powódka pracowała w sezonie letnim od 1 kwietnia do połowy sierpnia, od poniedziałku do piątku w godzinach od około 08:30 do 17:30 do 18:00, a soboty były zmianowe i praca odbywała się w godzinach od 9:00 do 13:00. Natomiast w poza sezonem od połowy sierpnia do 31 marca, pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od około 08:30 do 17:00.

Swoje obowiązki pracownicze, powódka wykonywała w sklepie oraz w biurze. Do obowiązków powódki należało: realizowanie zamówień z serwisu (...) oraz ze sklepu internetowego, obsługa systemów sprzedażowych, prowadzenie rozmów telefonicznych z klientami pozwanych, prowadzenie korespondencji mailowej z klientami, księgowanie przelewów, rozliczanie pobrań ( (...), (...), (...), POCZTA, (...)), księgowanie faktur kosztowych oraz faktur zakupu, prowadzenie aukcji w serwisie (...), wprowadzanie ofert sklepu internetowego ( w tym tworzenie opisu produktów wraz z wprowadzaniem zdjęć), zamawianie towarów u dostawców, zaopatrywanie biura, pomoc w magazynie oraz wykonywanie prac porządkowych w biurze. Wszystkie komputery w pracy były własnością firmy. Pracownicy pozwanych nie pracują w ramach pracy zdalnej.

W firmie pozwanych, na stanowisku sprzedawca-magazynier zatrudnieni byli również D. M. (1), W. K. oraz M. Ś. (1). Klucze do firmy posiadali P. M., W.K., powódka oraz właściciele.

Lista obecności w firmie pozwanych prowadzona jest w formie elektronicznej ewidencji czasu pracy.

( Dowód: zestawienie obecności k.57-59, zeznania świadków D. M. k.224-225, M. Ś. k.239-244, W. K. k.251-252, P. M. k.260-261)

W 2019 roku pozwani zainstalowali w firmie oprogramowanie A. (...), w związku z podejrzeniem nieprawidłowości związanych z pracą. Przy użyciu systemu można było sprawdzić z jakich stron korzystali pracownicy, w tym powódka.

Strony odwiedzane przez A. R. to strony z ubraniami damskimi, z karmą dla psów, apteki. Raz na dwa miesiące pracodawcy dokonywali sprawdzenia programu. Na wydrukach natomiast nie było allegro, gdyż system pozwanych traktował portal (...), jako ich formę sprzedaży. Na tej podstawie pracodawcy stwierdzili, że powódka spędzała w niektórych dniach nawet około 2-3 godzin przeznaczonych na pracę, załatwiając swoje sprawy prywatne.

W czerwcu lub październiku 2020r. w ramach sprawdzania aktywności powódki na komputerze służbowym ujawniono, iż A. R. wysyłała w sierpniu 2019r. pliki firmowe dotyczące budowy sklepu na prywatną skrzynkę mailową.

(Dowód: print screeny- zrzuty z ekranu k.46-54, k.62-190, licencja k.51, przesłuchanie powódki k. 306v-307 w zw. z k. 301v-303v, przesłuchanie pozwanych P. G. k. 307-307v w zw. z k. 303v-305, P. K. k. 307v-308 w zw. z k.305v-306, zeznania świadków D. M. k.224-225, M. Ś. k.239-244, W. K. k.251-252, P. M. k.260-261 )

Temat wykorzystywania sprzętu firmowego do celów prywatnych był poruszany już dużo wcześniej z powódką i innymi pracownikami. M.in. 23.10.2019r. i 22.06.2020r. odbyły się zebrania z pracownikami, na których zwrócono pracownikom uwagę na kwestie wykorzystywania sprzętu służbowego do celów prywatnych. W tych samych dniach odbyły się rozmowy indywidualne m.in. z powódką na ten temat, na których przekazano dowody w postaci zrzutów ekranu komputera z rejestrem skanowanych dokumentów, listy plików prywatnych, historii przeglądarki i statystyki.

( dowód: notatki k. 45, 37, przesłuchanie pozwanych P. G. k. 307-307v w zw. z k. 303v-305, P. K. k. 307v-308 w zw. z k.305v-306)

Powódka założyła swoją działalność gospodarczą w listopadzie 2017 roku, o czym nie poinformowała swojego pracodawcy. Od tego czasu zaczęły się problemy z wywiązywaniem się z obowiązków w firmie pozwanych. Informacje o prowadzeniu działalności przez pracownicę pracodawcy powzięli po około roku, półtora od jej rozpoczęcia.

W kwietniu 2018 roku powódka nie poinformowała przełożonych, że (...)zwiększyło prowizję z 4% do 10% za każdą sprzedaną rzecz. Taka sytuacja spowodowała wystawienie faktur z 30.04.2018r. i 31.05.2018r. o wyższej wartości niż spodziewali się P. G. i P. K..

W czerwcu 2020 r. przeprowadzono rozmowę z powódką na temat spadku ilości odbieranych przez nią telefonów o 40 %. Po rozmowie nastąpiła poprawa. Wyniki podniosły się do 12% nieodebranych połączeń.

W dniu 16.09.2020r. powódka wysłała prywatną paczkę na koszt pozwanych, za którą uregulowała płatność pod koniec października 2020r.

(Dowód: Informacja CEIDG k.299-300, dane z programu A. nVision k.38-44, zestawienie faktur k. 60-61, zestawienie k. 54, wydruk nieodebranych połączeń na przełomie 2019r.-2020r.-2021r. k.296-297, przesłuchanie pozwanych P. G. k. 307-307v w zw. z k. 303v-305, P. K. k. 307v-308 w zw. z k.305v-306)

W kwietniu 2020 roku został uruchomiony system s. kurier. Powódka przekazała pozwany informację, iż system ten nie jest dodatkowo płatny. Dopiero po około 2 miesiącach okazało się, iż pozwani winni są uiścić koszty uruchomienia systemu w wysokości około 4000zł.

(Dowód: zestawienie faktur kosztowych (...)k.60, przesłuchanie powódki k. 306v-307 w zw. z k. 301v-303v, przesłuchanie pozwanych P. G. k. 307-307v w zw. z k. 303v-305, P. K. k. 307v-308 w zw. z k.305v-306 )

W dniu 30 października 2020 roku, w firmie pozwanych odbyło się zebranie podsumowujące sezon, podczas którego pozwani przeprowadzili z powódką rozmowę. Atmosfera była stresująca. Wówczas zakomunikowano powódce, że zostanie zwolniona dyscyplinarnie, w związku z powtarzającymi się zaniedbaniami pracowniczymi. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazane były głównie: wykorzystywanie sprzętu firmowego oraz czasu pracy do celów prywatnych. Pozwani mówili także o włączonej usłudze kurier s., o wysłaniu przez powódkę paczki na koszt firmy bez jej opłacenia, o spadku produktywności. Przedstawiono powódce dokumenty obrazujące czas korzystania z Internetu w godzinach pracy, zestawienie odwiedzanych stron. Dokumenty wręczono powódce do zapoznania się. Wśród okazanych pism było także rozwiązanie umowy o pracę datowane na dzień 31.10.2020r. Wskazano w nim, iż umowa rozwiązuje się z dniem 31.10.2020r. z powodu: ciężkiego naruszenia obowiązków służbowych, wykorzystywania sprzętu firmowego do celów prywatnych, narażenia firmy na straty finansowe poprzez rażące zaniedbania swoich obowiązków, udostępnianie poufnych plików na zewnątrz firmy, niewykonywanie poleceń służbowych. Pozwani nie poprosili wówczas powódki, aby podpisała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Po spotkaniu powódka zabrała wszystkie swoje rzeczy z biura. Nie wzięła okazanych jej dokumentów.

Wskazane zaniedbania powtarzały się od co najmniej 1,5 roku. Od dłuższego czasu pozwani upominali powódkę w zakresie stwierdzonych naruszeń.

Świadcstwo pracy i pismo rozwiązujące umowę z powódką było wysłane drogą pocztową w dniu 06 listopada 2020 roku przez biuro księgowo.

(Dowód: Rozwiązanie umowy o pracę k.15, przesłuchanie powódki k. 306v-307 w zw. z k. 301v-303v, przesłuchanie pozwanego P. G. k. 307-307v w zw. z k. 303v-305, pozwanego P. K. k. 307v-308 w zw. z k.305v-306)

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, roszczenie jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd oparł się na przedłożonych do akt dokumentach, w tym aktach osobowych, a także na zeznaniach świadków i stron. Należy wskazać, iż zgromadzony materiał dowodowy jest spójny w zakresie przesłuchania stron, zeznań świadków i dołączonych dokumentów odnośnie okoliczności łączącego strony stosunku pracy i relacji stron wynikających z umowy o pracę, a także ujawnionych nieprawidłowości ze strony powódki. Rozbieżności dotyczyły de facto przesłuchania stron w zakresie ustaleń co do sposobu rozwiązania umowy o pracę. Powódka bowiem twierdziła, że umówiono się na porozumienie stron wskazując na termin po 31.10.2020r. zakończenia stosunku pracy. Jednak pozwani zgodnie i konsekwentnie wskazywali, że już 30.10.2020r. zakomunikowali powódce, iż umowa ulega rozwiązaniu w tym dniu bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu, twierdzenia pozwanych w tym zakresie należy uznać za wiarygodne, albowiem znajdują one potwierdzenie zarówno w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, świadectwie pracy ( gdzie wskazana jest data 31.10.2020r. rozwiązania umowy), a także korespondencji sms między stronami.

Kodeks pracy wskazuje kierunek oceny przez Sąd zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 k.p. - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

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 uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNP Nr 9 z 1998 r., poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Lex 155985). Zwrot "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNP 2000 Nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Jednocześnie art. 52 par. 2 kp przewiduje, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast podstawę prawną roszczenia powódki o odszkodowanie stanowi treść przepisu art.56 par. 1 kp, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W pierwszej kolejności, ocenie Sądu podlegała kwestia, czy pozwana spółka zachowała termin 1 miesiąca określony w art. 52 § 2 k.p. na rozwiązanie umowy, a tym samym, czy nie naruszyła przepisów o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Jednocześnie należy podkreślić, że zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, LEX nr 47058).

Wobec powyższego, rozpoznając powództwo sąd bada po pierwsze, czy rozwiązanie umowy jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o jego dokonaniu.

Przekładając powyższe na realia niniejszej sprawy trzeba zauważyć w pierwszej kolejności, że powódka miała możliwość zapoznania się z dokumentem rozwiązującym umowę o pracę w dniu 30 października 2020 roku. Jak bowiem zgodnie wskazali pozwani, dokument taki został przedłożony powódce podczas rozmowy w tej dacie wraz z kilkoma innymi dotyczącymi przyczyn rozwiązania umowy.

W ocenie Sądu, istotna w niniejszej sprawie jest kwestia przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Jak bowiem wskazano powyżej, dla zastosowania trybu określonego w art. 52 par. 1 kp uzasadniającą zakończenie umowy o pracę musi być przyczyna stanowiąca ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie rozwiązanie umowy z tej przyczyny nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających jej rozwiązanie.

Nie ulega wątpliwości, że powódka nie wywiązywała się w sposób właściwy z powierzonych jej obowiązków m.in.: wykorzystywała sprzęt biurowy do prywatnych celów, korzystała z Internetu w godzinach pracy również w celach prywatnych, przesłała na swoją prywatną skrzynkę w 2019r. pliki dotyczące budowy sklepu pozwanych.

Nie mniej jednak, jak wielokrotnie podczas przesłuchania wskazywali pozwani przyczyny, z powodu których rozwiązali z pracownicą umowę o pracę były to zarzuty powtarzające się od dłuższego czasu- od półtora roku ( k. 303v). Pozwany P. G. stwierdził: „Tego dnia powódkę zwolniliśmy dyscyplinarnie, ponieważ nasze poprzednie uwagi na zebraniach z czerwca 2020 r. i października 2019 r., wszystkie nasze uwagi się powtarzały, nie zaobserwowaliśmy żadnej poprawy w jej zachowaniu i pracy, i dlatego byliśmy zmuszeni rozwiązać umowę dyscyplinarnie(...). Jako przyczyny wskazywaliśmy głównie wykorzystywanie sprzętu firmowego do celów prywatnych, wykorzystywanie czasu pracy do celów prywatnych. To było powiedziane podczas spotkania 30.10. To były te powtarzające się zarzuty od dłuższego czasu – półtora roku.” ( k. 303v).

Powyższe pozwala na skonstatowanie, iż pozwani nie utożsamiają rozwiązania umowy w dniu 30.10.2020r. z żadną konkretną okolicznością ujawnioną w ciągu miesiąca poprzedzającego dokonanie rozwiązania stosunku pracy. Tym samym, nie wskazano okoliczności, o której pracodawca powziął wiedzę w powyższym terminie, i która, w ocenie pracodawcy, miała świadczyć o rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt. 1 kp. Wprost odniósł się do tego podczas przesłuchania P. G. (1): „ (...) w październiku podsumowaliśmy całokształt, całe półtora roku, bo jej zwolnienie nie było nagłe, że coś złego zrobiła, tylko przez półtora roku nabierało się dużo złych rzeczy, zgłaszaliśmy bardzo dużo uwag, co do jej pracy i nie było poprawy. Poprawa była na krótko (...) „ ( k. 304-304v).

Tym samym, pracodawcy dokonując rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazali na okoliczności pojawiające się i narastające od półtora roku, które ostatecznie doprowadziły do podjęcia decyzji o zakończeniu łączącego strony stosunku pracy.

W ocenie Sądu, tak sformułowana przyczyna zakończenia stosunku pracy nie może odpowiadać przesłankom zastosowania art. 52 par. 1 pkt. 1. Pozwani bowiem nie utożsamiają winy i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków powódki z zachowaniami odpowiadającymi dyspozycji art. 52 par. 1 pkt. 1 i par. 2. Pozwani wprost

podczas przesłuchania mówili, iż przyczyną rozwiązania umowy była wielość nieprawidłowości w postępowaniu powódki, które miały miejsce na przestrzeni około 1,5 roku.

Niezależnie od przedstawionych rozważań, należy odnieść się do poszczególnych przyczyn przywołanych w omawianym rozwiązaniu umowy o pracę. Pierwsza nasuwa się uwaga natury ogólnej, iż wskazując przyczynę rozwiązania umowy o pracę należy ją skonkretyzować tak, aby pracownik miał możliwość odniesienia się do stawianych mu zarzutów. Dlatego co do zasady nie mogą stanowić uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy powody wskazane jako: „naruszenie obowiązków pracowniczych” czy „niewykonywanie poleceń służbowych” bez poparcia ich okolicznościami uszczegóławiającymi. Jak ustalono w toku postępowania podczas rozmowy w dniu 30.10.2020r. poruszone zostały następujące kwestie: spadku produktywności powódki, wprowadzenia pakietu kurier s. i wysłania przesyłki na koszt firmy, wykorzystywania sprzętu firmowego do celów prywatnych, wykorzystywania czasu pracy również dla celów prywatnych, a także przesłania poufnych plików na prywatną skrzynkę powódki.

W zakresie spadku produktywności powódki zarzut ten dotyczył odbieranych przez A. R. telefonów od klientów. Kwestia spadku odbieranych telefonów miała być przedmiotem rozmów na spotkaniu w czerwcu 2020r. i jak sami pozwani stwierdzili dało to satysfakcjonującą poprawę. Natomiast w okresie sezonu zimowego tj. od połowy sierpnia sprawa ta nie była problematyczna ponieważ 3 osoby odbierały telefony i była to wystarczająca ilość osób do obsługi telefonicznej klientów.

Sprawa wprowadzenia pakietu kurier s. miała miejsce w kwietniu 2020r. i po około 2 miesiącach pozwani posiadli wiedzę na ten temat albowiem musieli opłacić fakturę za uruchomienie usługi. W związku z tym o okoliczności powyższej dowiedzieli się ponad miesiąc wcześniej w stosunku do daty wręczenia powódce rozwiązania umowy.

Podobnie wyglądała sprawa podwyższenia prowizji na rzecz Allegro. Sytuacja ta miała miejsce wiosną 2018r. i wówczas pozwani dowiedzieli się o niej. Dlatego też, już tylko z przyczyny upływu terminu określonego w art. 52 par. 2 kp nie można obecnie powołać się na przyczynę rozwiązania umowy w postaci narażenia firmy na straty finansowe poprzez rażące narażenie swoich obowiązków.

Odnośnie przesłanie poufnych plików na prywatną skrzynkę powódki należy zauważyć, iż pozwany P. G. nie potrafił wskazać czy pracodawcy dowiedzieli się o tym w czerwcu 2020r. czy w październiku 2020r. Faktem jest, że od ponad roku, półtora pracodawcy kontrolowali za pomocą specjalnego systemu aktywność pracowników w Internecie, a nadto mieli stałą możliwość sprawdzania działań pracowników na powierzonych im komputerach. Z możliwości tej zresztą korzystali o czym zeznali obaj pracodawcy. Wskazali bowiem, że przeglądali komputer, z którego korzystała powódka pod kątem podejmowanych na nim czynności prywatnych. Pozwani winni wykazać kiedy pozyskali wiedzę o zdarzeniu celem wykazania spełnienia przesłanki zachowania terminu, o którym mowa w art. 52 par. 2 kp. Dodatkowo to pozwani winni udowodnić, iż pliki, o których mówili podczas spotkania w dniu 30.10.2020r. miały charakter poufny oraz, iż ich ujawnienie na zewnątrz spowodowało lub realnie zagroziło interesowi pracodawców lub spowodowało lub naraziło ich na stratę. Pliki dotyczące budowy sklepu pozwanych powódka rzeczywiście przesłała na swoje konto 05.08.2019r. ( k. 52). Jednakże nie wykazano negatywnych następstw w wyniku działania pracownika, które miało miejsce ponad rok wcześniej.

Mając na uwadze powyższą analizę, w oparciu o przywołane przepisy Sąd, uznał, iż nie zostały w niniejszej sprawie spełnione przesłanki zastosowania art. 52 kp. Należy podkreślić, iż pozwani jako pracodawcy podejmując decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy winni, i mają ku temu czas i możliwość, przygotować rozwiązanie w sposób prawidłowy pod względem formalnym i faktycznym. Sama analiza treści rozwiązania umowy budzi zastrzeżenia. Wskazuje się bowiem w nim datę 31.10.2020r., podczas gdy do rozwiązania dochodzi 30.10.2020r. Brak jest również wskazania wprost czy rozwiązanie następuje na podstawie art. 52 par. 1 pkt. 1 kp. Pracodawca wskazuje przyczynę rozwiązania umowy o pracę i określa tryb zakończenia stosunku pracy mając w tym zakresie dowolność i swobodę, a Pozwani korzystali, przy przygotowywaniu pisma o rozwiązaniu umowy, z pomocy wyspecjalizowanego biura księgowego.

Dlatego też, w punkcie I wyroku zasądono na rzecz powódki od pozwanych solidarnie kwotę odszkodowania w wysokości 9168 zł. wraz z odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwany. W pozostałym zakresie tj. wynikającym z przyjętej przez Sąd stawki jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki przedłożonego przez pozwanych oraz zasądzenia odsetek od dnia doręczenia pozwu, Sąd oddalił powództwo.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> par.1 k.p.c.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie pełnej odpowiedzialności strony pozwanej, uwzględniając fakt, iż pozwani przegrali co do zasady spór odnośnie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Na tej podstawie w oparciu o przepis art. 102 k.p.c. zasądono zwrot od pozwanych na rzecz powódki kosztów postępowania.

Sąd nakazał ściąganie od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa opłatę, od której zwolniona była powódka ( art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 kpc).

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus