

Sygn. akt X Pupr 978/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. w składzie:

Przewodniczący: **SSO del. Robert Kuczyński**

Ławnicy: **Beata Urszula Dobrucka, Renata Kędzia**

Protokolant: **Anna Barska**

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **A. A.**

przeciwko **D.K. C. b. – s. S. z. o. we W.**

**o odszkodowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i sprostowanie świadectwa pracy**

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 570 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**sygn. akt XP upr 978/12**

## UZASADNIENIE

Powódka A. A. wniosła przeciwko stronie pozwanej D. Kadry. Centrum (...) sp. z o.o. we W. o zapłatę kwoty 5 298,76 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 1769,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany w latach 2011 – 2012 urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy w zakresie obejmującym formę i datę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż u strony pozwanej zatrudniona została w dniu 01 grudnia 2010 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2011 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy ( 1/2 etatu ) na stanowisku pracownika ds. finansowo- księgowych.

W dniu 03 stycznia 2011 r., jak podała powódka, strony podpisały aneks do umowy o pracę zmieniający wymiar zatrudnienia powódki z 1/2 na 3/4 etatu oraz podwyższający jej wynagrodzenie.

Przed upływem terminu na jaki strony zawarły ww. umowę o pracę na czas określony strony podpisały kolejny aneks do umowy przedłużający okres jej obowiązywania do dnia 31 lipca 2012 r.

Zdaniem powódki „ umowy zawierane na czas określony obowiązują od terminu do terminu oznaczonego w umowie i powinna z powódką zostać zawarta nowa umowa na czas określony, a nie anektowanie umowy celem wydłużenia jej okresu obowiązywania”.

Począwszy od dnia 01 stycznia powódka była zatrudniona u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka wskazała, iż umowa o pracę na czas określony jaką zawarła ze stroną pozwaną w dniu 01 grudnia 2010 r. wygasła z dniem 31 lipca 2012 r. Po tym terminie powódka, jak podniosła, „nie otrzymała nowej umowy niemniej jednak została dopuszczona z dniem 01 sierpnia 2012 r. do pracy i wykonywała ją od tego dnia”.

Mając na uwadze powyższe zmiany w umowie obowiązującej obie strony oraz fakt dopuszczenia do stanowiska pracy po dniu 31 lipca 2012 r. powódka uważa, że umowa o pracę, która wiązała ją ze stroną pozwaną zaczęła obowiązywać od dnia 01 sierpnia 2012 r. jako umowa o pracę na czas nieokreślony, w związku z czym jej okres wypowiedzenia zmienił się z dwóch tygodni na okres jednego miesiąca.

Powódka, jak podniosła, pomimo upływu 7 dni od dnia 01 sierpnia 2012 r., nie otrzymała od pozwanego pracodawcy ani umowy o pracę ani zakresu obowiązków. Przyznała przy tym, iż w poprzednim zakresie obowiązków jasno zostało określone jakimi projektami miała się zajmować, jednakże, jak podniosła, wykonywała również szereg zadań związanych z innymi projektami realizowanymi ze środków Europejskiego Funduszu społecznego ( (...)) przez stronę pozwaną, natomiast po wygaśnięciu umowy o pracę powódka nie została poinformowana, którymi projektami ma się zajmować.

Wskazała, iż od dnia 12 września 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim na dziecko, o czym poinformowała pozwanego pracodawcę.

W dniu 13 września 2012 r. powódka otrzymała przesłane na adres jej domowy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zdaniem powódki takie rozwiązanie umowy o pracę za bezskuteczne, gdyż zostało wręczone pracownikowi, który jest nieobecny w miejscu pracy. Ponadto, jak zarzuciła, przedmiotowe oświadczenie zostało podpisane przez pracownika pozwanej Spółki, który nie jest ujawniony w rejestrze przedsiębiorców KRS jako jej prokurent oraz na podstawie posiadanej przez powódkę wiedzy nie ma pełnomocnictwa do zawierania umów o pracę oraz ich rozwiązywania.

Powódka zaznaczyła, iż w okresie zatrudnienia nigdy nie postępowała w sposób, który narażałby stronę pozwaną na straty i „nie złamała żadnego z przepisów wynikających z art. 100 KP i 211 KP”. Nie nastąpiło zatem zdaniem powódki naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, które umożliwiłoby zwolnienie powódki w oparciu o art. 52 k.p.

Dodała, iż wykonywała polecenia pomimo, iż nie знаła swojego zakresu

obowiązków.

Wskazała nadto, iż za bezzasadny należy uznać zarzut strony pozwanej jakoby powódka wykonywała w pracy czynności prywatne. Podniosła przy tym, iż w okresie przysługującej zgodnie z Kodeksem pracy przerwy, pracownik ma możliwość zajmowania się sprawami, które nie są służbowe. Podkreśliła, iż nie wykorzystywała mienia służbowego do celów prywatnych, używała go tylko i wyłącznie w pracy i do celów z nią związanych.

Podniosła, iż nie może ponosić odpowiedzialności za historię odwiedzanych witryn na komputerze, na którym pracowała, gdyż pomimo, iż było założone hasło do niego to tylko w celu udowodnienia ewentualnej kontroli (...) Wojewódzkiego Urzędu Pracy, że dane dotyczące projektów są chronione zgodnie z wymogami ustawy o ochronie danych osobowych. W praktyce, jak wskazała powódka, komputer i hasło, na wyraźne polecenie strony pozwanej, były ogólnie dostępne i znane wszystkim jej pracownikom.

Odnosząc się do żądania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za rok 2012 w wymiarze proporcjonalnym oraz zaległy za rok 2011 w wymiarze 5 dni powódka wskazała, iż strona pozwana zmuszała ją „do podpisywania urlopów jako wykorzystane”, niemniej jednak w okresie tego rzekomego „urlopu” powódka wykonywała pracę w miejscu zatrudnienia.

Powódka wskazała ponadto, iż w dniu 24 września 2012 r. otrzymała od strony pozwanej, za pośrednictwem poczty, świadectwo pracy. Zdaniem powódki świadectwo to nie tylko zawiera niezgodną ze stanowiskiem powódki

podstawę prawną rozwiązania umowy, to zawiera również szereg nieścisłości dotyczących okresów obowiązywania poszczególnych umów. Dodatkowo przedstawiona przez stronę pozwaną w świadectwie pracy powódki czwarta umowa, jak zarzuciła powódka, nigdy nie została podpisana, jak również nie zostały powódce przedstawione warunki zatrudnienia i zakres obowiązków.

Podniosła również, iż niezgodny z rzeczywistym stanem jest również ujawniony przez pozwanego pracodawcę w świadectwie pracy okres wykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego.

Mając na uwadze powyższe powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy co do terminu jej rozwiązania i podstawy prawnej ustania stosunku pracy oraz okresów obowiązywania umów zawartych uprzednio, jak również przyznanego jej urlopu.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew podała, iż w dniu 13 września 2012 r. rozwiązała łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, za podstawę prawną rozwiązania przyjmując regulację art. 52 § 1 k.p. Taki sposób rozwiązania umowy o pracę powódki strona pozwana uznała za konieczny, gdyż jak wskazała, doszło do rażącego naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 k.p. w myśl którego pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Zdaniem strony pozwanej, zachowanie powódki bezsprzecznie nosiło znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie rozwiązanie z nią umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami, a wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i konkretna.

Strona pozwana zarzuciła powódce niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków służbowych, niewykonywanie poleceń pracodawcy, wykonywanie w czasie pracy innych, prywatnych czynności niezwiązanych z obowiązkami służbowymi oraz wykorzystywanie mienia służbowego do celów prywatnych.

W dniu 06 września 2012 r. strona pozwana, jak wskazała, przeprowadziła z powódką rozmowę podczas, której przedstawiono jej „informację o charakterze i rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych”. Powódka rzekomo przyjęła do wiadomości przedstawione jej zarzuty nie kwestionując słuszności żadnego z nich.

Rażące naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych strona pozwana upatruje w niewywiązywaniu się powódki z powierzonych jej zadań polegających na nie wprowadzaniu do systemu księgowego dokumentów dotyczących rozliczanych przez powódkę projektów w okresie lipiec-sierpień 2012 r., nie opisywaniu zgodnie z wymogami dokumentów księgowych, nie sporządzaniu poleceń księgowania do list płac, bałaganie w prowadzonej dokumentacji księgowej w okresie marzec – sierpień 2012 roku.

Strona pozwana zarzuciła ponadto powódce, iż do czasu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy nie wykonała polecenie z dnia 24 lipca 2012 r. w zakresie wyboru dostawców oraz braku weryfikacji umów rachunków, kart czasu pracy i oświadczeń personelu w projekcie „spróbujmy się zrozumieć”, co zdaniem strony pozwanej mogło narazić ją na straty finansowe oraz „dowodzi braku sumienności, staranności i braku odpowiedzialności za powierzone powódce obowiązki służbowe”.

Wskazała również, iż powódka zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku pracownika do spraw finansowo – księgowych wykorzystując godziny pracy na śledzenie stron internetowych m.in. [www.alegro.pl](http://www.alegro.pl), [www.facebook.pl](http://www.facebook.pl), [www.pudelek.pl](http://www.pudelek.pl), [www.plotek.pl](http://www.plotek.pl), [www.nasza-klasa.pl](http://www.nasza-klasa.pl), [www.szarada.net](http://www.szarada.net) nie była w stanie wykonywać jednocześnie obowiązków służbowych związanych z pracą stricte merytoryczną, tym samym nie mogła wywiązywać się z powierzonych jej obowiązków. Zarzuciła przy tym, iż strony z anonsami mężczyzn, strony z ogłoszeniami o pracę, z radami jak wyglądać jeszcze piękniej, z przepisami kulinarnymi, jak znaleźć milionera i strony z plotkami trudno uznać za służące powódce do wykonywania obowiązków służbowych.

Strona pozwana podkreśliła jednocześnie, iż przy tak dużej liczbie odwiedzanych przez powódkę stron internetowych niezwiązanych z obowiązkami służbowymi, co najmniej wątpliwe wydaje się również twierdzenie powódki, że inne osoby miały również dostęp do komputera powódki i mogły z niego korzystać. Jak wskazała strona pozwana, „nawet jeśli przyjąć takie twierdzenie za słuszne, to pojawia się pytanie, gdzie i jak pracowała wówczas powódka, skoro twierdzi, że jej komputer mógł być wykorzystywany przez inne osoby”. Zdaniem strony pozwanej nie jest możliwym, aby inne osoby korzystały z komputera powódki i tym samym mogłyby odwiedzić tak znaczną liczbę stron internetowych w celach pozasłużbowych.

Historia stron internetowych odwiedzanych przez powódkę, jak zarzuciła strona pozwana, wskazuje również na zainteresowanie oszukiwanie przez powódkę innej pracy, a przygotowywanie i rozsyłanie przez powódkę listów motywacyjnych i CV do innych pracodawców doprowadziło do całkowitej utraty zaufania do powódki.

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01 grudnia 2010 r. do dnia 13 września 2012 r. na stanowisku pracownika finansowo – księgowego, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 30 listopada 2010 r.

W okresie zatrudnienia powódka świadczyła pracę:

- od dnia 01 grudnia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. w wymiarze 1/2 etatu,
- od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia 30 listopada 2011 r. w wymiarze 3/4 etatu,
- ***od dnia 01 grudnia 2011 r. do dnia 31 lipca 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy,***
- od dnia 01 sierpnia 2012 r. do dnia 13 września 2012 r. w wymiarze 3/4 etatu.

***W dniu 27 lipca 2012 r. strony zawarły ustną umowę na czas wykonywania określonej pracy, tj. od dnia 01 sierpnia 2012 r. do dnia 31 maja 2013 r. Powódce powierzono wówczas obowiązki związane z obsługą finansową projektów „Spróbujmy się zrozumieć” oraz „Nowoczesność i doświadczenie. Akademia rozwoju kompetencji pracowników (...) Sp. z o.o.”.***

Projekty, o których mowa powyżej miały charakter innowacyjny i były podzielone na różne fazy, co oznacza, że strona pozwana nie miała gwarancji, iż zostaną one do końca zrealizowane, a tym samym że w przyszłości wystąpi potrzeba dalszego zatrudniania powódki.

***Dowód:*** w aktach osobowych powódki, w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 30 listopada 2010 r.,
- aneks do umowy o pracę z dnia 03 listopada 2011 r.,
- aneks do umowy o pracę z dnia 22 czerwca 2011 r.,
- aneks do umowy o pracę z dnia 27 grudnia 2011 r.
- świadectwo pracy powódki z dnia 21 września 2012 r.

wraz z dowodem jego odbioru przez powódkę w dniu 27 września 2012 r.

zeznania świadka I. B. /k.135 verte/ .

Zgodnie z podpisaną przez powódkę w dniu 01 grudnia 2011 r. kartą opisu stanowiska w projekcie do zadań powódki związanych z współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego projektem „ Nowoczesność i doświadczenie. Akademia rozwoju kompetencji pracowników (...) sp. z o.o.” ( nr projektu: (...). 08.01.01 – 02 -094/11 ) należało:

„ - Kontrola dokumentacji (...).

- Bieżące monitorowanie środków finansowych Projektu.

- Bieżące informowanie Kierownika Projektu i Zarządu Spółki o sytuacji finansowej Projektu.

- Współpraca z kierownikiem Projektu i Zarządem Spółki w obszarze zarządzania finansami Projektu oraz prowadzenia symulacji możliwych rozwiązań finansowych w Projekcie.

- Terminowe, zgodne z wymaganiami Instytucji Pośredniczącej II stopnia przygotowanie wniosków o kolejne transze płatności.

- Kontrola realizacji Budżetu Projektu oraz Harmonogramu płatności Projektu.

- Informowanie Kierownika Projektu i Zarządu Spółki o koniecznych modyfikacjach w budżecie i harmonogramie płatności Projektu”.

Zgodnie z ww. kartą opisu stanowiska w projekcie powódka jako specjalista ds. monitoringu finansowego w projekcie odpowiedzialna była za terminowe i zgodne z wymaganiami Instytucji Pośredniczącej II stopnia przygotowanie wniosków o kolejne transze płatności.

**Dowód:** karta opisu stanowiska powódki w projekcie „ Nowoczesność i

Doświadczenie. Akademia rozwoju kompetencji pracowników (...) sp. z o.o.”/k.82/.

Zgodnie z podpisaną przez powódkę w dniu 02 stycznia 2012 r. kartą opisu stanowiska w projekcie do zadań powódki związanych z współfinansowanym przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego projektem „ Spróbujmy się zrozumieć ” ( nr projektu (...).06.02.00-02-109/11 ) należało:

„ - prowadzenie dokumentacji (...),

- gromadzenie i opisywanie zgodne z wymaganiami Instytucji Wdrażającej i firmy (...) kadry Sp. z o.o. pełnej dokumentacji finansowo – księgowej Projektu,

- księgowanie dokumentów (...) w systemie

Symfonia,

- kontrola umów i rachunków osób zatrudnionych do realizacji zadań w ramach Projektu,
- bieżące monitorowanie środków finansowych Projektu,
- bieżące informowanie Kierownika Projektu o sytuacji finansowej Projektu,
- współpraca z Kierownikiem Projektu w obszarze zarządzania finansami Projektu oraz prowadzenia symulacji możliwych rozwiązań finansowych w Projekcie,
- kontaktowanie się i prowadzenie korespondencji z (...) w zakresie rozliczeń (...),
- terminowe, zgodne z wymaganiami Instytucji wdrażającej przygotowywanie wniosków o kolejne transze płatności,
- informowanie Kierownika Projektu o koniecznych modyfikacjach w budżecie i harmonogramie rzeczowo – finansowym oraz w harmonogramie płatności Projektu.

Zgodnie z ww. kartą opisu stanowiska w projekcie powódka jako specjalista ds. finansowych w projekcie odpowiedzialna była za prowadzenie dokumentacji finansowo – księgowej projektu „Spróbujmy się zrozumieć” oraz za terminowe i zgodne z wymaganiami Instytucji Wdrażającej przygotowanie wniosków o kolejne transze płatności.

Powódka była umocowana do parafowania dokumentów księgowych przedmiotowego projektu.

**Dowód:** karta opisu stanowiska powódki w projekcie „Spróbujmy się zrozumieć”/k.81/.

Powódka epizodycznie świadczyła pracę poza siedzibą strony pozwanej,

( a więc nie przy swoim stanowisku pracy ) wykonując wówczas czynności związane z dostarczeniem dokumentacji dotyczącej projektów, którymi się zajmowała do właściwych U..

**Dowód:** przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r.).

Przyjętą u strony pozwanej praktyką było, iż pracownicy sami wypełniają i podpisują wnioski urlopowe. Takie wnioski podpisywała też powódka.

Powódka w 2010 r. wykorzystwała 2 dni przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. W całości wykorzystany przez powódkę został również urlop przysługujący jej w roku 2011.

Pomimo, iż powódce w 2011 r. z racji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługiwało tylko 20 dni urlopu wypoczynkowego, powódka wnioskuje o przyznanie jej 26 dni urlopu.

Strona pozwana wypłaciła powódce ekwiwalent za niewykorzystany przez nią w 2012 r. urlop.

**Dowód:** wnioski urlopowe powódki za sporny okres /k.64-78/,

potwierdzenie wykonania przelewu w dniu 28 września 2012 r. /k.79/,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r.).

Powódka, do dnia rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, nie wykonała wydanego w dniu 24 lipca 2012 r. polecenia członka zarządu pozwanej Spółki (...) w przedmiocie weryfikacji procedur wyboru dostawców oraz weryfikacji umów, rachunków, kart czasu pracy i oświadczeń personelu w projekcie „ Spróbujmy się zrozumieć ”.

**Dowód:** notatka służbowa członka zarządu pozwanej Spółki (...) z dnia 06 września 2012 r. /k.54/,

zeznania świadka I. B. /k.135 verte/,

zeznania świadka Ż. J. /k.137 verte/,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. C. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ).

Powódka w sposób zawiniony w postaci zamiaru ewentualnego

nie wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków służbowych, a jej uchybienia polegały na:

- nie wprowadzeniu do systemu księgowego dokumentów dotyczących rozliczanych przez powódkę projektów ( okres lipiec – sierpień 2012 );
- nieopisaniu i nie podpisaniu dokumentów księgowych dotyczących rozliczanych przez powódkę dokumentów zgodnie z wymogami;
- braku dekretacji na dokumentach księgowych ( okres kwiecień – lipiec 2012 r. );
- nie sporządzaniu poleceń księgowania do list płac;
- „ bałaganie ” w prowadzonej dokumentacji ( dokumenty księgowe za okres marzec – sierpień 2012 ).

**Dowód:** notatka służbowa członka zarządu pozwanej Spółki (...) z dnia 06 września 2012 r. /k.54/,

zeznania świadka I. B. /k.135 verte/.

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ),

Zamiar ewentualny powódki nie wywiązywania się z powierzonych jej w okresie od końca lipca do początku września 2012 r. obowiązków w trakcie godzin służbowych wynikał z faktu wykorzystywania przez powódkę zabezpieczonego indywidualnym hasłem służbowym komputera głównie do celów prywatnych, tj. przeglądania stron internetowych w żadnej mierze niezwiązanych z jej obowiązkami służbowymi, tworzenia listów motywacyjnych i CV związanych z poszukiwaniem przez powódkę nowej pracy.

Najczęściej odwiedzane przez powódkę, w godzinach pracy, strony internetowe, to: [www.allegro.pl](http://www.allegro.pl), [www.facebook.pl](http://www.facebook.pl), [www.pudelek.pl](http://www.pudelek.pl), [www.plotek.pl](http://www.plotek.pl), [www.onet.pl](http://www.onet.pl), [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl), [www.nasza-klasa.pl](http://www.nasza-klasa.pl), [www.szarada.net](http://www.szarada.net),

[www.aukcjoner.pl](http://www.aukcjoner.pl), [www.rebusy.pl](http://www.rebusy.pl), [www.zalando.pl](http://www.zalando.pl), [www.e-pasmanteria.pl](http://www.e-pasmanteria.pl), [www.deser.pl](http://www.deser.pl), [www.gadu-gadu.pl](http://www.gadu-gadu.pl), [www.szukammilionera.com](http://www.szukammilionera.com), strony z ogłoszeniami o pracę, prywatna poczta elektroniczna, strony z ogłoszeniami (sprzedaż-kupno domów i mieszkań), strony z projektami domów, strony związane z modą, odzieżą, obuwaniem, strony kulinarne.

O tym, że powódka w godzinach pracy notorycznie korzysta z służbowego komputera w celach prywatnych jej przełożona U. Z. dowiedziała się z notatki służbowej sporządzonej w dniu 04 września 2012 r. przez pracownice strony pozwanej Ż. J. i I. B..

U. Z., w związku z doniesieniami pracowników pozwanej Spółki, iż powódka w godzinach pracy przegląda strony internetowe z pracą tą niezwiązaną, poleciła swoim podwładnym I. B. i Ż. J. o przejrzanie odwiedzanych przez powódkę stron internetowych.

W sporządzonej przez siebie notatce służbowej z dnia 04 czerwca 2012 r. I. B. i Ż. J. podały, iż „ analiza przeglądanych stron internetowych wykazała, że każdego dnia pracy od godziny 7:15 do zakończenia pracy około godziny 14-tej odwiedzanych było bardzo dużo stron internetowych w żaden sposób nie związanych z działalnością naszej firmy, a godziny ich przeglądania sugerują, że w ostatnim okresie na tym polegała praca Pani A. A.. Z kolei analiza otwieranych plików pozwala na stwierdzenie, że tworzone były listy motywacyjne i CV związane z poszukiwaniem pracy. Natomiast plików związanych z obowiązkami służbowymi było kilka, bądź nie pojawiały się wcale ”.

W dniu 06 września 2012 r. odpowiedzialny za strony internetowe pozwanej Spółki informatyk P. S. na polecenie U. Z. sporządził dokument zawierający historię stron internetowych odwiedzanych przez powódkę w okresie lipiec – wrzesień 2012 r., który to dokument w postaci pliku W. ( 235 stron ) zarchiwizował następnie na płycie CD. W tym samym dniu na polecenie U. Z. komputer, na którym pracowała powódka, został odłączony i przeniesiony do archiwum.

**Dowód:** płyta CD z plikiem W. zawierającym historię stron internetowych odwiedzanych przez powódkę w okresie lipiec – wrzesień 2012 r. – w aktach osobowych powódki,

wydruki z historii przeglądania stron internetowych przez powódkę w dniu 21 sierpnia 2012 r. oraz 04 września 2012 r./k.83- 100/,

notatka służbowa sporządzona przez Ż. J. i I. B. z dnia 04 września 2012 r. k/56/,

notatka służbowa sporządzona przez P. S. z dnia 06 września 2012 r. /k.57/,

zeznania świadka I. B. /k.135 verte – 136/,

zeznania świadka P. S. /k.137/,

zeznania świadka Ż. J. /k.137 verte – 138/,

zeznania świadka D. K. /k.138/.

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ).

W dniu 06 września 2012 r. strona pozwana przeprowadziła z powódką rozmowę dyscyplinującą. Podczas tej rozmowy przełożona powódki członek zarządu pozwanej Spółki (...) poinformowała powódkę o charakterze i rodzaju naruszonych przez nią obowiązków pracowniczych zarzucając powódcę:

1. rażące niewywiązywanie się z powierzonych jej obowiązków służbowych

polegające na:



- niewprowadzeniu do systemu księgowego dokumentów dotyczących rozliczanych przez powódkę projektów ( okres lipiec – sierpień 2012 );
- nieopisaniu i niepodpisaniu dokumentów księgowych dotyczących rozliczanych przez powódkę dokumentów zgodnie z wymogami;
- braku dekretacji na dokumentach księgowych ( okres kwiecień – lipiec 2012 r. );
- niesporządzaniu poleceń księgowania do list płac;
- „ bałaganie ” w prowadzonej dokumentacji ( dokumenty księgowe za okres marzec – sierpień 2012 ).

#### 2. niewykonywaniu poleceń Członków Zarządu:

- polecenie weryfikacji procedur wyboru dostawców oraz weryfikacji umów, rachunków, kart czasu pracy i oświadczeń personelu w projekcie „ Spróbujmy się zrozumieć – polecenie, jak wskazała przełożona powódki podczas przedmiotowej rozmowy dyscyplinującej, zostało powódce wydane w dniu 24 lipca 2012 r., zaś na dzień przeprowadzenia rozmowy dyscyplinującej, tj. na dzień 06 września 2012 r. nie zostało wykonane.

#### 3. wykonywaniu w czasie pracy innych, prywatnych czynności niezwiązanych z obowiązkami służbowymi:

- przygotowywanie i rozsyłanie listów motywacyjnych i CV do innych firm;
- dokonywanie zakupów on-line (np. poprzez stronę internetową allegro ),
- notoryczne przeglądanie stron internetowych niezwiązanych z pracą ( np. pudelek, allegro, plotek, oferty kupna – sprzedaży mieszkań, domów, facebook, nasza – klasa, szarady i wiele innych).

#### 4. wykorzystywanie mienia spółki do celów prywatnych:

- wykorzystywanie firmowego sprzętu komputerowego do wykonywania czynności opisanych w punkcie 3.

Powódka przyjęła do wiadomości przedstawione zarzuty, nie kwestionując słuszności żadnego z nich.

Podczas przedmiotowej rozmowy dyscyplinującej przełożona powódki U. Z. zaproponowała jej ugodowe załatwienie sprawy poprzez rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy za porozumieniem stron.

Powódka nie ustosunkowała się podczas rozmowy dyscyplinującej w dniu 06 września 2012 r. ( czwartek ) do ww. propozycji wskazując, iż ustosunkuje się do niej w poniedziałek, tj. 10 września 2012 r.

Po dniu 06 września 2012 r. powódka wzięła 2 dni urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem.

Po namyśle, parę dni po 06 września 2012 r., powódka zaproponowała stronie pozwanej, jako rozwiązanie w jej odczuciu kompromisowe, rozwiązanie umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Strona pozwana nie zgodziła się jednak, bowiem nigdy nawet nie rozważała takiego wariantu zakończenia sprawy.

**Dowód:** notatka służbowa członka zarządu pozwanej Spółki (...) z dnia 06 września 2012 r. /k.54/,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ).

Powódka w dniu 12 września 2012 r. drogą elektroniczną ( mailem) poinformowała stronę pozwaną, iż jej nieobecność pracy w dniu 12 września 2012 r. „ wynika z konieczności dalszego sprawowania opieki nad dzieckiem” wskazując jednocześnie, iż stosowne zaświadczenie lekarskie zostanie dostarczone stronie pozwanej w ciągu 7 dni.

Przedmiotowe zaświadczenie lekarskie obejmujące okres niezdolności do pracy w dniach od 12 do 18 września 2012 r. powódka doręczyła pozwanemu pracodawcy w dniu 17 września 2012 .

**Dowód:** wydruk wiadomości e-mail powódki adresowanej do strony pozwanej z dnia 12 września 2012 r./k.33/,

zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) z dnia 12 września 2012 r. wraz z dowodem jego odbioru /k.34-35/.

Oświadczeniem z dnia 12 września 2012 r., podpisanym przez I. B., doręczonym powódce w dniu 13 września 2012 r. strona pozwana rozwiązała łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako podstawę prawną podając art. 52 k.p., zaś jako przyczynę wypowiedzenia, zaś jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazując ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- nie wywiązaniu się z powierzonych jej obowiązków służbowych,
- nie wykonywaniu poleceń Członków Zarządu,
- wykonywaniu w czasie pracy innych, prywatnych czynności nie związanych obowiązkami służbowymi,
- wykorzystywaniu mienia Spółki do celów prywatnych.

W oświadczeniu strona pozwana poinformowała powódkę, iż należne jej za okres świadczenia pracy wynagrodzenie oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostanie przekazany na jej rachunek bankowy do dnia 30 września 2012 r.

W załączeniu do ww. oświadczenia strona pozwana przesłała powódce płytę CD z kopią pliku zawierającego historię odwiedzanych przez powódkę w godzinach pracy stron internetowych. Jak wskazała strona pozwana w przedmiotowym oświadczeniu dokument ten ( historia przeglądania stron internetowych ) potwierdza jednoznacznie, że powódka przeznaczala swój czas pracy, za który otrzymywała wynagrodzenie, na czynności nie związane z jej obowiązkami służbowymi, tym samym świadomie narażając pozwaną Spółkę na straty.

Uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej Spółki z dnia 20 maja 2009 r. strona pozwana upoważniła I. B. do podpisywania dokumentów związanych ze sprawami kadrowymi Spółki w przypadku jednoczesnej nieobecności obu Członków Zarządu pozwanej Spółki.

**Dowód:** oświadczenie strony pozwanej z dnia 12 września 2012 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania

okresu wypowiedzenia wraz z dowodem jego odbioru oraz płytą CD z historią stron www. odwiedzanych przez powódkę – w aktach osobowych powódki,

uchwała nr 4 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej Spółki z dnia 20 maja 2009 r. w sprawie upoważnienia do podpisywania dokumentów kadrowych /k.58/.

Powódka w dniu 24 września 2012 r. doręczyła stronie pozwanej zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) wystawione w dniu 18 września 2012 r. stwierdzające jej niezdolność do pracy w dniach od 19 września 2012 r. do 03 października 2012 r. w związku z wypadkiem samochodowym jakiego doznała w dniu 08 czerwca 2012 r.

**Dowód:** karta informacyjna pogotowia ratunkowego z dnia 08 czerwca 2012 r. /k.31/,

zaświadczeniem lekarskim (...) serii BE

nr (...)k.32/.

W dniu 27 września 2012 r. powódka otrzymała datowane na dzień 21 września 2012 r. świadectwo pracy w treści którego strona pozwana w pkt 1 wskazała, iż powódka była u niej zatrudniona w okresie:

„ od 1 grudnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. w wymiarze 1/2 etatu,

od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. w wymiarze 3/4 etatu,

od 1 stycznia 2012 r. do 31 lipca 2012 r. w pełnym wymiarze etatu,

od 01 sierpnia 2012 r. do 13 września 2012 r. w wymiarze 3/4 etatu”.

W pkt 2 przedmiotowego świadectwa strona pozwana wskazała, iż w okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę: pracownik finansowo – księgowy.

Strona pozwana w pkt 3 ww. świadectwa pracy podała, iż „ stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ( art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 KP )”.

Podąła również (pkt 4.1 świadectwa pracy), iż w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni roboczych.

Powódka nie wezwała strony pozwanej do sprostowania przedmiotowego świadectwa pracy datowanego na dzień 21 września 2012 r.

Wraz z ww. świadectwem pracy strona pozwana przesłała powódce wystawione na nią zaświadczenie lekarskie (...) serii (...) potwierdzające niezdolność do pracy powódki w okresie od dnia 19 września 2012 r. do dnia 03 października 2012 r.

**Dowód:** świadectwo pracy powódki z dnia 24 września 2012 r. wraz z zaświadczeniem lekarskim (...) serii BE

nr (...) wraz z potwierdzeniem odbioru,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k. 156 ),

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. C. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 )

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2 775,00 zł brutto.

**Dowód:** zaświadczenie strony pozwanej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie zarobków powódki /k.101/.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako nie było uzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

W przedmiotowej sprawie powódka domagała się kwoty 5 298,76 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 1769,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany w latach 2011 – 2012 urlop wypoczynkowy, sprostowania świadectwa pracy w zakresie obejmującym formę i datę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Odnosząc się do pierwszego z roszczeń tj. roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę należy wskazać, iż jego materialnoprawną podstawą jest przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje zgodnie z wyborem zwolnionego pracownika roszczenie o odszkodowanie.

Strona pozwana rozwiązując stosunek pracy z powódką wskazała jako podstawę prawną art. 52 k.p. podając jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z przepisem 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało zatem na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn.

Należy wskazać, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy oprócz tego, iż musi być przez pracodawcę podana w sposób konkretny i ścisły, i jak to zostało wyżej podkreślone, stanowić dostateczną przesłankę zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę, to przede wszystkim musi być prawdziwa i możliwa do zweryfikowania w postępowaniu przed Sądem, w którym pracodawca ma wykazać istnienie tej właśnie przyczyny, jaką podał pracownikowi.

Zgodnie natomiast z ugruntowaną linią orzecniczą wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 grudnia 2009 r., Sygn. akt I PK 122/09 ).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także **stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością)**. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje zatem konieczność ustalenia, czy pracownik dopuścił się w rzeczywistości zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

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 ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., Sygn. akt I PKN 400/98 ).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 1976 r. ( Sygn. akt I PRN 111/76 ) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., Sygn. akt I PKN 169/99 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., Sygn. akt II PK 305/04).

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza **lub co najmniej się nań godzi**, można mu przypisać winę umyślną.

Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można natomiast określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., Sygn. akt I PKN 634/00 ).

Zarówno w orzecznictwie, jak również w doktrynie utrwalony jest pogląd, iż uchybienie obowiązkom pracowniczym powinno stanowić ponadto zagrożenie dla praw i interesów pracodawcy (np. R. S. „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika”, Pr. Pracy 2000/1/19/; A. S. „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej (...)).

Należy również wskazać, iż stosownie do treści przepisu art. 52 § 2 k.p. 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.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana oświadczeniem z dnia 12 września 2012 r., podpisanym przez I. B., doręczonym powódce w dniu 13 września 2012 r. rozwiązała łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako podstawę prawną podając art. 52 k.p., zaś jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazując ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- niewywiązaniu się z powierzonych jej obowiązków służbowych,
- niewykonywaniu poleceń Członków Zarządu,
- wykonywaniu w czasie pracy innych, prywatnych czynności nie związanych obowiązkami służbowymi,
- wykorzystywaniu mienia Spółki do celów prywatnych.

Istotą niniejszej sprawy było zatem zbadanie, czy powódka w istocie dopuściła się chociaż jednego z zarzucanych jej uchybień. Należy przy tym wskazać, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu z dnia 04 sierpnia 2003 r. ( sygn. akt I PK 218/03) pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające w jego ocenie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczające jest, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Sąd dał również wiarę konkretnym i logicznym, a przede wszystkim spójnym ze sobą zeznaniom świadków I. B. /k.135 verte -137/, P. S. /k.137/, Ż. J. /k.137 verte – 138/, D. K. /k.138/ oraz zeznaniom przesłuchanych w charakterze strony pozwanej U. Z. i D. C. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2012 r., k.156 ).

Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom powódki /k.138 verte/ w szczególności w zakresie w jakim wskazała ona, iż przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku pracy była przyczyną nierzeczywistą oraz w zakresie w jakim wskazała ona, iż strona pozwana winna jej wypłacić ekwiwalent z niewykorzystany urlop wypoczynkowy, bowiem jej zeznania nie miały żadnego oparcia w materiale dowodowym zebrany w sprawie.

W ocenie Sądu ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, iż od lipca 2012 r. powódka nie wykonywała swoich obowiązków, przez przekraczające wszelkie normy zwyczajowe w tym zakresie nadużywanie komputera służbowego do celów prywatnych nie związanych z pracą, dopuszczając się przez to licznych uchybień polegających na:

- niewprowadzeniu do systemu księgowego dokumentów dotyczących rozliczanych przez powódkę projektów ( okres lipiec – sierpień 2012 );
- nieopisanii i niepodpisaniu dokumentów księgowych dotyczących rozliczanych przez powódkę dokumentów zgodnie z wymogami;
- braku dekretacji na dokumentach księgowych ( okres kwiecień – lipiec 2012 r. );
- nie sporządzaniu poleceń księgowania do list płac;
- „ bałaganie ” w prowadzonej dokumentacji ( dokumenty księgowe za okres marzec – sierpień 2012 ).

Za chybiony należy przy tym uznać argument powódki, iż nie znała zakresu swoich obowiązków, prze co nie mogła ich naruszyć. W ocenie Sądu, mimo, iż powódce w istocie po dniu 31 lipca 2012 r. nie została przedstawiona umowa o pracę w formie pisemnej nie ulega wątpliwości, iż powódka kontynuowała zatrudnienie u strony pozwanej rozpoczęte w dniu 01 grudnia 2010 r. i że po dniu 27 lipca 2010 r. jej zatrudnienie związane było z obsługą finansową projektów „ Spróbujmy się zrozumieć ” oraz „ Nowoczesność i doświadczenie. Akademia rozwoju kompetencji pracowników (...) Sp. z o.o.”.

W ocenie Sądu, za kuriozalną należy uznać należało także argumentację powódki, iż nie znała zakresu swoich obowiązków bowiem jak wynika z karty opisu stanowiska powódki w projekcie „ Spróbujmy się zrozumieć ”/k.81/ oraz karty opisu stanowiska powódki w projekcie „ Nowoczesność i Doświadczenie. Akademia rozwoju kompetencji pracowników (...) sp. z o.o.”/k.82/ powódka wiedziała jakie zadania powierzono jej w związku z tymi projektami.

Powyższego nie zmienia fakt, iż powódce po dniu 31 lipca 2012 r. nie przedłożono nowych kart opisu stanowiska, bowiem powódka kierując się zasadami logicznego rozumowania powinna co najmniej domyślać się jakie obowiązki jej powierzono i że jest to ten sam zakres obowiązków co przedstawiony w ww. kartach opisu stanowiska, że powinna kontynuować dotychczasowe zadania.

Nic nie usprawiedliwia w tym przypadku bierności powódki. Zamiast przeznaczać prawie cały czas na strony internetowe nie związane z pracą powinna była wyjaśnić z przełożonymi co ma robić jeśli rzeczywiście, czego Sąd nie przyjął, nie wiedziała co ma robić na kontynuowanej umowie.

Nadto należy podkreślić, iż stosownie do treści art. 100 § 1 k.p. pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W ocenie Sądu postawę powódki, która wykorzystując ewentualne formalne przeoczenie pozwanego pracodawcy przestała praktycznie całkowicie wykonywać znane jej przecieź zadania, skupiając się na stronach internetowych nie związanych z wykonywaniem tychże zadań i działalnością pracodawcy należy uznać za wysoce naganną – szczególnie w rozmiarze wykazanym powódce.

Odnosząc się natomiast do argumentacji powódki, która w toku procesu podniosła, iż po dniu 31 lipca 2012 r. strona pozwana winna z nią zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony należy wskazać, iż w rozpatrywanej sprawie rodzaj łączącej strony umowy jest bez znaczenia. Pracownik ma obowiązek wykonywać obowiązki służbowe jednakowo sumiennie na podstawie każdej z tych umów. Ponadto rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie oświadczenia bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika ( art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ) i może być zastosowane w każdej z umów o pracę jeśli są ku temu podstawy.

W toku procesu rzeczywistymi okazały się zarzuty strony pozwanej pod adresem powódki dotyczące wykorzystywania przez nią służbowego komputera do celów prywatnych. Ogromna skala tego zjawiska pozwalała zakwalifikować zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązkowe, pracowniczych przynajmniej w postaci zamiaru ewentualnego bowiem przeglądając w tak wielkim rozmiarze czasowym strony internetowe zamiast w tym czasie wykonywać obowiązki służbowe powódka godziła się na to że obowiązków tych nie wykona. Jak wynika bowiem z zeznań świadków I. B. /k.135 verte/ oraz Ż. J. /k.137 verte/ oraz przesłuchania w charakterze strony pozwanej U. Z. ( płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k. 156 ) przełożona powódki U. Z. zaalarmowana nie wykonywaniem przez powódkę powierzonych jej obowiązków oraz w efekcie napływających do niej od pozostałych pracowników strony pozwanej sygnałów, że powódka w godzinach pracy przegląda niezwiązane z tą pracą strony internetowe poleciła swoim podwładnym I. B. i Ż. J. o przejrzanie odwiedzanych przez powódkę stron internetowych.

W sporządzonej przez siebie notatce służbowej z dnia 04 czerwca 2012 r. I. B. i Ż. J. podały, iż „ analiza przeglądanych stron internetowych wykazała, że każdego dnia pracy od godziny 7:15 do zakończenia pracy około godziny 14-tej odwiedzanych było bardzo dużo stron internetowych w żaden sposób nie związanych z działalnością naszej firmy, a godziny ich przeglądania sugerują, że w ostatnim okresie na tym polegała aktywność powódki. Z kolei analiza otwieranych plików pozwala na stwierdzenie, że tworzone były listy motywacyjne i CV związane z poszukiwaniem pracy. Natomiast plików związanych z obowiązkami służbowymi było kilka, bądź nie pojawiały się wcale ”.

W dniu 6 września 2012 r. odpowiedzialny za strony internetowe pozwanej Spółki informatyk P. S. na polecenie U. Z. sporządził dokument zawierający historię stron internetowych odwiedzanych przez powódkę w okresie lipiec – wrzesień 2012 r., który to dokument w postaci pliku W. ( 235 stron ) zarchiwizował następnie na płycie CD / w aktach osobowych powódki/.

W ocenie Sądu ww. plik zawierający historię stron internetowych pozwanej Spółki w zestawieniu z konkretnymi i spójnymi ze sobą zeznaniami współpracowników powódki, tj. I. B. /k.135 verte -137/, Ż. J. /k.137 verte – 138/ oraz D. K. /k.138/ nie pozostawia żadnej wątpliwości, iż powódka w okresie od końca lipca 2012 r. do początku września 2012 r. **w godzinach pracy zajmowała się w zasadzie głównie odwiedzaniem stron internetowych** takich jak [www.allegro.pl](http://www.allegro.pl), [www.facebook.pl](http://www.facebook.pl), [www.pudelek.pl](http://www.pudelek.pl), [www.plotek.pl](http://www.plotek.pl), [www.onet.pl](http://www.onet.pl), [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl), [www.nasza-klasa.pl](http://www.nasza-klasa.pl), [www.szarada.net](http://www.szarada.net), [www.aukcjoner.pl](http://www.aukcjoner.pl), [www.rebusy.pl](http://www.rebusy.pl), [www.zalando.pl](http://www.zalando.pl), [www.e-pasmanteria.pl](http://www.e-pasmanteria.pl), [www.deser.pl](http://www.deser.pl), [www.gadu-gadu.pl](http://www.gadu-gadu.pl), [www.szukammilionera.com](http://www.szukammilionera.com) oraz wiele innych.

Nie ma przy tym, w ocenie Sądu, znaczenia czy hasło powódki do komputera rzeczywiście znane było wszystkim pozostałym pracownikom pozwanej Spółki, bowiem ilość przeglądanych na tym komputerze dziennie stron internetowych wyklucza możliwość przeglądania tych stron przez innego pracownika strony pozwanej. Pracownik ten musiał by bowiem przez blisko dwa miesiące siedzieć na miejscu powódki i korzystać z jej komputera, co zważywszy na fakt, iż powódka świadczyła pracę poza siedzibą pozwanej Spółki jedynie epizodycznie, należy wykluczyć.

W ocenie Sądu, powódka bez wątpienia naruszyła tym samym w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze w sposób wskazany w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, przynajmniej w zamiarze

ewentualnym bowiem należy przyjąć, iż spędzając niespełna cały dzień pracy na przeglądaniu stron internetowych nie związanych merytorycznie z obowiązkami służbowymi, przynajmniej godziła się z naruszeniem sformułowanego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązku dbania o dobro zakładu oraz wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Jak już natomiast wskazano powyżej w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną.

Należy również podkreślić, iż powódka doskonale zdawała sobie sprawę z zastrzeżeń pozwanego pracodawcy do jej pracy, bowiem w dniu 06 września 2012 r. strona pozwana przeprowadziła z powódką rozmowę dyscyplinującą. Podczas tej rozmowy przełożona powódki członek zarządu pozwanej Spółki (...) poinformowała powódkę o charakterze i rodzaju naruszonych przez nią obowiązków pracowniczych (nie wywiązywanie się z powierzonych jej obowiązków służbowych polegające na – nie wprowadzeniu do systemu księgowego dokumentów dotyczących rozliczanych przez powódkę projektów (okres lipiec – sierpień 2012);- nieopisaniu i nie podpisaniu dokumentów księgowych dotyczących rozliczanych przez powódkę dokumentów zgodnie z wymogami;- braku dekretacji na dokumentach księgowych (okres kwiecień – lipiec 2012 r.));

- nie sporządzaniu poleceń księgowania do list płac; - „bałaganie” w prowadzonej dokumentacji (dokumenty księgowe za okres marzec – sierpień 2012). niewykonywaniu poleceń Członków Zarządu: weryfikacji procedur wyboru dostawców oraz weryfikacji umów, rachunków, kart czasu pracy i oświadczeń personelu w projekcie „Spróbujmy się zrozumieć –

To ostatnie polecenie, jak wskazała przełożona powódki podczas przedmiotowej rozmowy dyscyplinującej, zostało powódce wydane w dniu 24 lipca 2012 r., zaś na dzień przeprowadzenia rozmowy dyscyplinującej, tj. na dzień 06 września 2012 r. nie zostało wykonane.

Powódka dowiedziała się że pracodawca wie o wykonywaniu w czasie pracy innych, prywatnych czynności niezwiązanych z obowiązkami służbowymi: przygotowywaniu i rozsyłaniu listów motywacyjnych i CV do innych firm;- dokonywaniu zakupów on-line (np. poprzez stronę internetową allegro), notorycznym przeglądaniu stron internetowych niezwiązanych z pracą (np. pudełek, allegro, plotek, oferty kupna – sprzedaży mieszkań, domów, facebook, nasza – klasa, szarady i wiele innych). wykorzystywaniu mienia spółki do celów prywatnych przez używanie firmowego sprzętu komputerowego do wykonywania czynności opisanych wyżej.

Mając na uwadze powyższe należało uznać, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie tzw. dyscyplinarnym było w pełni uzasadnione, a co za tym idzie roszczenie powódki o wypłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za bezzasadne.

W ocenie Sądu za bezzasadne należało również uznać roszczenie powódki o wypłatę ekwiwalentu za rzekomo niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Materialnoprawną podstawą tego roszczenia jest przepis art. 171 § 1 k.p. zgodnie z którym w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Jak wynika natomiast z podpisanych przez samą powódkę wniosków urlopowych za sporny okres /k.64-78/ oraz potwierdzenia wykonania przelewu w dniu 28 września 2012 r. /k.79/ powódka w 2010 r. wykorzystwała 2 dni przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. W całości wykorzystany przez powódkę został również urlop przysługujący jej w roku 2011.

Strona pozwana wypłaciła zaś powódce ekwiwalent za niewykorzystany przez nią w 2012 r. urlop.



Należy podkreślić, iż powódka w żadnej mierze nie udowodniła w toku procesu zasadności swojego roszczenia argumentując jedynie, iż o słuszności jej stanowiska świadczyć ma fakt, iż w 2011 r. przysługiwało jej 20 dni urlopu wypoczynkowego podczas gdy podpisane przez nią w 2011 r. wnioski urlopowe dotyczą 26 dni.

W ocenie Sądu, z powyższej argumentacji powódki wynikać może jedynie, że mogła ona wziąć w 2011 r. więcej urlopu aniżeli się jej należało.

Z uwagi na powyższe i to roszczenie powódki należało uznać za bezzasadne.

Odnosząc się natomiast do ostatniego z roszczeń powódki o sprostowanie świadectwa pracy należy wskazać, iż powódka jak sama przyznała na rozprawie w dniu 02 lipca 2013 r. ( płyta z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ) nie zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy.

Zgodnie z przepisem art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania.

Upływ do terminu wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają taki skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu Sąd bierze przy tym pod uwagę z urzędu a nie na zarzut pozwanego, jak ma to miejsce przy upływie terminu przedawnienia roszczeń.

Ustawodawca nie różnicuje charakteru prawnego i skutków upływu tych terminów. Sąd Pracy nie może zatem uwzględnić powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jeżeli pracownik uchybił terminowi do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu ( por. komentarz do Kodeksu Pracy pod redakcją Ludwika Florka. Warszawa 2011).

Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi , że Sąd przywróci **na wniosek pracownika** uchybiony termin, jeżeli pracownik bez swojej winy nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. jednakże, co należy podkreślić, powódka nie złożyła w toku procesu stosownego wniosku wskazując, iż wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy uznała ( sic!) za bezcelowy ( płyta z nagraniem z rozprawy z dnia 02 lipca 2013 r., k.156 ).

Niezależnie od powyższego należy wskazać, iż żądanie powódki w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy było w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy przedwczesne.

W tym miejscu należy wskazać w ślad za Sądem Najwyższym, iż „ w razie prawomocnego orzeczenia sądu przyznającego pracownikowi odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia albo uwzględniającego powództwo o przywrócenie do pracy, jeżeli pracownik w wyniku tego orzeczenia nie podjął pracy, zakład pracy - na żądanie pracownika - jest obowiązany wydać nowe świadectwo pracy stwierdzające, że stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy za wypowiedzeniem.” (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1995r., I PZP 9/95).

Zgodnie z powyższą uchwałą pracownikowi, w pierwszej kolejności w myśl art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., przysługuje pracownikowi prawo z wystąpieniem z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku przysługuje mu, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W ocenie Sądu, roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy było zatem w zakresie „ formy i terminu” rozwiązania umowy o pracę przedwczesne, tym bardziej jeszcze, że Sąd po rozpoznaniu przedmiotowej sprawy

podzielił stanowisko strony pozwanej uznając za uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę powódki w trybie tzw. dyscyplinarnym za uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p., art. 171 § 1 k.p., art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. oraz pozostałych powołanych wyżej przepisów orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W przedmiotowej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia reprezentującego ją w sprawie profesjonalnego pełnomocnika, które zgodnie z § 12 ust 1 pkt 1,2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz.U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm. ) wynosiły w sumie 570,00 zł (60 zł za odwołanie od rozwiązania umowy pracę + 60 zł za żądanie sprostowania świadectwa pracy +450 zł od wartości przedmiotu sporu żądania zapłaty ekwiwalentu za urlop.).

A zatem Sąd orzekła jak w sentencji.