

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Maria Kuś, Stefan Majka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *P. N.*

przeciwko ***Przedsiębiorstwu Usługowo-Handlowo-Produkcyjnemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.***

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy

**I. umarza postępowanie w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy;**

**II. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo – Handlowo – Produkcyjnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda P. N. kwotę 1.400 zł (słownie: jeden tysiąc czterysta złotych) z ustawowymi odsetkami od 27 marca 2013 r. do dnia zapłaty;**

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

**IV. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;**

**V. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo – Handlowo – Produkcyjnego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda P. N. kwotę 94 zł tytułem kosztów procesu;**

**VI. nakazuje stronie pozwanej Przedsiębiorstwu Usługowo – Handlowo – Produkcyjnemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 70 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony oraz kwotę 516,08 zł tytułem wydatków poniesionych przez Skarb Państwa;**

**VII. w pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powód P. N. pozwem z 18 lutego 2013 r. (k.2-7) wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Usługowo-Handlowo-Produkcyjnego (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwoty 2.400 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione oraz niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty. Wniósł ponadto o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę punktu 4.1 i wskazanie, że w okresie zatrudnienia wykorzystał o dni urlopu wypoczynkowego. W

uzasadnieniu swego żądania powód podniósł, że w dniu 5 lutego 2013 r. po przyjsciu do pracy nieoczekiwanie otrzymał pismo zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Powyższe pismo zostało mu przekazane bez żadnego słowa wyjaśnienia, a w samym piśmie nie było wskazanej żadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca powołał się jedynie na art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co jednak nic powodowi nie mówiło, gdyż jak wskazał, nie były mu znane żadne okoliczności, które mogłyby uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Powód zaznaczył również, że w oświadczeniu pracodawca wskazał, że rozwiązuje umowę z dnia 1 grudnia 2012 r., która w tym czasie już wygasła. Tego samego dnia powód otrzymał świadectwo pracy, które zawierało nieprawdziwe informacje w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego za rok 2013. Pracodawca wskazał, że powód wykorzystał 5 dni urlopu, podczas gdy nie wykorzystał ani jednego dnia. Powód wskazał, że zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, jednakże do dnia sporządzenia pozwu nie otrzymał odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew (k.24-26) strona pozwana Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowo -Produkcyjne (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w zakresie żądania zapłaty odszkodowania oraz o odrzucenie pozwu w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Strona pozwana wyjaśniła, że celowo nie wpisała w oświadczeniu woli swoich zarzutów pod adresem powoda, aby nie dać mu czasu na usunięcie dowodów jego winy. Okazało się bowiem, że powód dopuścił się przywłaszczenia dokumentów i danych wrażliwych spółki, które chciał wykorzystać przy zakładaniu własnej, konkurencyjnej działalności gospodarczej. Strona pozwana przeglądając skrzynkę powoda znalazła te dokumenty i zorientowała się, że powód dokonał przywłaszczenia danych finansowych spółki, którymi nie miał prawa dysponować. Ponadto okazało się, że powód skontaktował się z kontrahentem strony pozwanej, włoską firmą (...), podszywając się pod stronę pozwaną i prosił o login do bazy danych. W ten sposób uzyskał dostęp do informacji o fakturach i rozliczeniach. Strona pozwana zarzuciła, że przy wręczaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód został poinformowany telefonicznie, przy pomocy zestawu głośnomówiącego, przez prezesa zarządu spółki o powodach zwolnienia dyscyplinarnego, tak więc wraz z otrzymaniem rozwiązania umowy o pracę na piśmie usłyszał powody tego zwolnienia. W zakresie sprostowania świadectwa pracy strona pozwana zarzuciła, iż powód otrzymał nowe świadectwo pracy, w którym sprostowano informacje odnośnie wykorzystania przez niego urlopu wypoczynkowego.

Pismem z 26 kwietnia 2013 r. (k.48) powód cofnął pozew w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy.

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

P. N. zawarł ze strona pozwaną Przedsiębiorstwem Usługowo-Handlowo- (...)dukcyjnym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. dwie następujące po sobie umowy o pracę na okres próbny. Pierwsza umowa została zawarta na okres od 1 grudnia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r., natomiast druga na okres od 1 stycznia 2013 r. do 28 lutego 2013 r. Na ich podstawie został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. M.sce wykonywania pracy znajdowało się we W.. Powód został zatrudniony w związku z utworzeniem biura strony pozwanej we W.. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.800 zł brutto miesięcznie.

### ***Dowody:***

- umowa o pracę z 1.12.2012 r. (k.15)
- umowa o pracę z 1.01.2013 r. (k.16)
- zaświadczenie z 2.04.2013 r. (k. 42)

Do głównych obowiązków powoda należało poszukiwanie klientów, prowadzenie działalności handlowej, spotkania z klientami. Przełożonym powoda w biurze we W. był A. M. (1)staliński. Biuro wyposażone było w 2 komputery, na jednym pracował A. M. (2), natomiast na drugim powód oraz M. M.. W biurze pracowały łącznie 3 osoby. P.nicy we W. pracowali na jednym systemie informatycznym, którego główny serwer znajdował się w K. w siedzibie strony pozwanej. Na tym serwerze były między innymi założone skrzynki mailowe pracowników z oddziału we W.. Były to

dwie skrzynki, z których korzystali wszyscy pracownicy z W.. Dostęp do systemu był zabezpieczony hasłem, które było udostępnione pracownikom we W.. Pracownicy we W. nie mieli imiennych skrzynek pocztowych. Dostęp do skrzynek pocztowych, z których korzystali pracownicy we W., mieli również pracownicy strony pozwanej zatrudnieni w głównym biurze w siedzibie spółki. Pracownicy z W. mieli dostęp do dwóch rodzajów informacji: do programu księgowo-magazynowego oraz do danych technicznych w postaci katalogów, specyfikacji, plików zdjęciowych.

W styczniu 2013 r. A. B. zauważyła na skrzynce mailowej strony pozwanej (...)plik (...) z danymi zbiorczymi dotyczącymi kontrahentów, który został przesłany z prywatnej poczty powoda. P.wała o tym prezesa zarządu. W związku z powyższą sytuacją strona pozwana podjęła decyzje o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, prezes zarządu podejrzewał bowiem, że powód zamierzał wykraść dane handlowe dotyczące klientów pracodawcy. Na polecenie prezesa zarządu M. Ś. wraz z A. B. udali się do W. w celu wręczenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przed wręczeniem powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nikt nie rozmawiał z nim na temat przyczyn takiej decyzji pracodawcy. M. Ś. wręczając powodowi oświadczenie woli strony pozwanej poinformował go tylko, że umowa zostaje rozwiązana w trybie dyscyplinarnym ze względu na naruszenie przez powoda obowiązków wobec pracodawcy.

Po wręczeniu powodowi rozwiązania umowy o pracę, powód w obecności M. Ś. i A. M. (2) rozmawiał telefonicznie z prezesem zarządu strony pozwanej i w trakcie rozmowy próbował uzyskać jakiekolwiek informacje dotyczące przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Nie uzyskał konkretnych wyjaśnień, poza tym, że przyczyną zwolnienia jest wykradzenie danych objętych tajemnicą handlową i że pracodawca przedstawi dowody w sądzie.

#### **Dowody:**

- zeznania M. Ś. (k.115)
- zeznania A. N. (k.115)
- zeznania A. M. (2) (k.115)
- zeznania M. M. (k.115)
- zeznania A. B. (k.120-126)
- częściowo: zeznania H. S. (k.126-127)
- przesłuchanie P. N. w charakterze powoda (k.158)

Pismem z 5 lutego 2013 r. wręczonym powodowi w dniu 5 lutego 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. W treści pisma wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę następuje „z powodu 52 § 1 pkt 1 k.p.”, nie podano jednak żadnego wyjaśnienia odnośnie tego, z jakimi zachowaniami powoda strona pozwana wiąże zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

#### **Dowody:**

- pismo strony pozwanej z 5.02.2013 r. (k.17)

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał świadectwo pracy z 5 lutego 2013 r., w którym w punkcie 4.1) wskazano, że powód wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego za 2013 r. Pismem z dnia 11 lutego 2013 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy poprzez: zmianę pkt 4.1), usunięcie zawartych tam informacji i wskazanie, iż w okresie zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego za 2013 r.; zmianę trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy przez ich usunięcie i w ich miejsce wpisanie, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. przez oświadczenie pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za wypowiedzeniem); usunięcie błędnego pouczenia i wskazanie prawidłowej właściwości miejscowej sądu pracy zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. W odpowiedzi na pismo powoda

strona pozwana w dniu 13 lutego 2013 r. przesłała powodowi świadectwo pracy z 13 lutego 2013 r., w którym w pkt 4.1) odnotowano, iż powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego za 2013 r. oraz że za 1 dzień (tj. 8 godz.) urlopu wypoczynkowego za 2012 r. i za 5 dni (tj. 40 godz.) urlopu wypoczynkowego za 2013 r. otrzymał ekwiwalent za urlop.

**Dowody:**

- świadectwo pracy z 5.02.2013 r. (k.18-19)
- wniosek powoda z 11.02.2013 r. o sprostowanie świadectwa pracy (k.20)
- kopia pisma strony pozwanej z 13.02.2013 r. (k.39)
- kopia świadectwa pracy z 13.02.2013 r. (k.35-36)

Powód nie prowadzi ani nie zamierzał prowadzić działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej. Po ustaniu stosunku pracy podjął zatrudnienie w firmie o innym profilu niż strona pozwana.

**Dowody:**

- wydruki ze stron internetowych (k.59-60, k.61-62)
- zeznania A. N. (k.115)
- przesłuchanie P. N. w charakterze powoda (k.158)

Powód korzystał w czasie zatrudnienia z danych dotyczących klientów firmy wyłącznie w celu wykonywania swoich obowiązków pracowniczych, tj. przy realizacji zadań przedstawiciela handlowego. Były to dane udostępnione mu przez pracodawcę za pomocą programu księgowo-magazynowego (...). Korzystał z prywatnej poczty elektronicznej w celach służbowych ze względu na to, że wskutek problemów technicznych z serwerem, na którym były skrzynki służbowej poczty elektronicznej, miał utrudniony dostęp do służbowej poczty.

**Dowody:**

- przesłuchanie P. N. w charakterze powoda (k.158)

**Sąd zważył co następuje:**

Powództwo w zakresie odszkodowania podlegało częściowemu uwzględnieniu, natomiast w zakresie sprostowania świadectwa pracy postępowanie podlegało umorzeniu.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia był właściwy miejscowo ze względu na miejsce świadczenia pracy przez powoda (art. 461 § 1 k.p.c.), zaś powód skutecznie dokonał wyboru sądu, przed który chce wytoczyć powództwo (art. 43 § 1 k.p.c.) i nie zgodził się na rozpoznanie sprawy przed innym sądem.

W zakresie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy postępowanie podlegało umorzeniu na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., wobec cofnięcia pozwu przez powoda. Jak wynikało z oświadczenia powoda, cofnięcie pozwu nastąpiło w związku z wydaniem przez stronę pozwaną powodowi świadectwa pracy sprostowanego w zakresie wymiaru wykorzystanego urlopu. Nie było zatem przesłanek do uznania, że cofnięcie pozwu było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.) lub naruszało słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.), gdyż spowodowane było w istocie dobrowolnym spełnieniem żądań powoda przez stronę pozwaną. Z tych przyczyn orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na przedstawionej dokumentacji dotyczącej zatrudnienia powoda, jak również zeznaniach świadków i powoda, z tym zastrzeżeniem, że zeznaniom H. S. dał wiarę jedynie w

ograniczonym zakresie, mając na uwadze to, że jako prokurent pozwanej spółki i żona prezesa jej zarządu była zainteresowana w tym, aby działania pracodawcy przedstawiać w sposób dla niego korzystny. Jeśli chodzi o przesłuchanie osoby za stronę pozwaną, to dowód ten nie został przeprowadzony, z uwagi na przeszkody w skomunikowaniu się z prezesem zarządu wynikające z jego stanu zdrowia (por. k.217 – Sąd wezwany po przybyciu na miejsce przesłuchania stwierdził, że obecny stan zdrowia K. S. nie pozwala na przesłuchanie, albowiem nie jest on w stanie ani mówić, ani pisać). Z kolei jeśli chodzi o dowody na okoliczność treści korespondencji elektronicznej na służbowej skrzynce pocztowej firmy T.Sąd po zwróceniu się do wskazanego przez nią przedsiębiorcy ustalił, że nie dysponuje on danymi podanymi przez pracodawcę (por. k.88). Zważywszy, że skrzynka poczty elektronicznej należy do strony pozwanej (a zatem nic nie stało na przeszkodzie, aby wydrukowała czy skopiowała wybrane pliki, lub też zablokowała powodowi dostęp do skrzynki pocztowej przez zmianę hasła dostępu), z zeznań świadków wynikało, że zakwestionowane przez nią wiadomości zostały zabezpieczone w postaci wydruków, a ponadto sama strona pozwana wskazywała, że nie podała powodowi przyczyn zwolnienia, aby uniemożliwić mu usunięcie dowodów swej winy (a więc widziała potrzebę ich zabezpieczenia) – Sąd nie widział podstaw, aby za pracodawcę poszukiwać dowodów zawinienia powoda. Przypomnieć wypada, że to strona pozwana zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 232 k.p.c. miała obowiązek wykazania prawdziwości swych twierdzeń, w szczególności zaś miała obowiązek wykazania zdarzeń, na które powołała się zwalniając powoda. W sprawach dotyczących kontroli prawidłowości rozwiązania stosunku pracy ciężar dowodu w zakresie przyczyn zwolnienia spoczywa bowiem na pracodawcy (pozwanym), nie zaś pracownika (powodzie).

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze kodeksu pracy [dalej: k.p.] zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Rozstrzygając o zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie uregulowanym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy oświadczenie pracodawcy spełniało wymogi formalne, a podana w nim przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i w okolicznościach sprawy uzasadniona.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi uchybieniami** pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu** pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy **musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). **Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z**

**pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika** (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.**

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10.05.2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 1.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427). Niedopuszczalne są więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było one zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Sąd dokonując zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę określają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

W toku postępowania powód zarzucał, że strona pozwana nie wskazała przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. W ocenie Sądu był to zarzut w pełni uzasadniony. W treści oświadczenia woli pracodawcy z 5.02.2013 r. strona pozwana wskazała jedynie, że powodem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia był „art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” Jak domniemywać można, zamiarem strony było wskazanie, że przyczyną zwolnienia powoda było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem – że intencją jej było powtórzenie zwrotu ustawowego, bez podawania powodowi żadnych konkretnych informacji co do motywów pracodawcy. Strona pozwana poniekąd zresztą przyznała to w odpowiedzi na pozew, wskazując, że pracodawca nie podał powodowi przyczyny zwolnienia, aby powód nie usunął obciążających go dowodów. Zapis powyższy nie spełnia jednak elementarnej zasady **wskazania przyczyny w sposób jasny, konkretny i zrozumiały**. Mało tego, strona pozwana w swoim oświadczeniu nie podała **żadnej** przyczyny, nawet chociażby w sposób ogólnikowy, a tym samym w toku niniejszego postępowania nie mogła konkretyzować, wyjaśniać, precyzować czy też uzupełniać swojego oświadczenia woli. Wbrew temu, co wywodziła strona pozwana, nie było dopuszczalne zastąpienie pisemnego oświadczenia wskazującego przyczyny zwolnienia bez wypowiedzenia ustnymi wyjaśnieniami dokonanymi po wręczeniu oświadczenia pracodawcy. Nie przypadkiem ustawodawca wprowadza obowiązek złożenia oświadczenia **w formie pisemnej** – forma ta jest obowiązkowa nie tylko dla samego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, ale także dla pozostałych obligatoryjnych elementów tej czynności prawnej, a zatem podania przyczyny i pouczenia o sposobie odwołania się.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika przy tym, że przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana w żaden sposób nie przedstawiła mu przyczyn swojej decyzji, a w toku zatrudnienia nie miała żadnych zastrzeżeń co do jego pracy. Okoliczności te potwierdzają jednoznacznie zeznania świadka M. Ś., który wręczał powodowi oświadczenie woli strony pozwanej, a nadto zeznania świadka A. M. (2), który był przy tym zdarzeniu obecny. Dopiero po wręczeniu powodowi rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód w rozmowie telefonicznej z prezesem zarządu próbował dowiedzieć się, co stanowiło podstawę podjętej decyzji, jednakże okoliczności te nie były jasne i zrozumiałe dla powoda, a wyjaśnienia prezesa zarządu strony pozwanej były ogólnikowe, nieczytelne dla pracownika i sprowadzały się do ogólnego zarzucenia mu wykradania danych z firmy. Próby uzyskania przez powoda informacji co do czynów, które mu są zarzucane, zostały przez pracodawcę zbyt oświadczeniem, że powód pozna dowody i przyczyny decyzji pracodawcy w sądzie.

Jako że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, Sąd przy jego ocenie musi stosować ostrzejsze kryteria. Dotyczy to także formalnych kryteriów oceny prawidłowości oświadczenia, w szczególności zaś – wskazania przyczyny decyzji pracodawcy. Niedopuszczalne jest w świetle obowiązujących przepisów niewskazanie przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę żadnej przyczyny swej decyzji, a następnie powoływanie w postępowaniu na przyczyny rzekomo istniejące, a wcześniej nie wskazane przez pracodawcę pracownikowi.

W szczególnych okolicznościach mimo wadliwości oświadczenia pracodawcy możliwe byłoby oddalenie powództwa jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Warunkiem takiego rozstrzygnięcia byłoby wykazanie przez pracodawcę, że zachodziły szczególnie rażące i sprzeczne z porządkiem prawnym uchybienia po stronie pracownika, zaś pracodawca nie dopełnił wymogów formalnych rozwiązania stosunku pracy bez swej winy, z przyczyn od siebie niezależnych. Nic takiego w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Strona pozwana nie zaoferowała żadnych dowodów potwierdzających naganne działania powoda, w szczególności zaś nie wykazała, aby powód wszedł w posiadanie danych objętych tajemnicą handlową wbrew woli pracodawcy i że zamierzał je wykorzystać na szkodę pracodawcy. Strona pozwana – mimo że jest posiadaczem i administratorem skrzynek pocztowych, z których korzystał powód i że miała do nich pełen dostęp, mogąc w szczególności tworzyć kopie zapasowe i wydruki – nie przedstawiła żadnych „dowodów winy” powoda. Nie przedstawiła w szczególności wiadomości pocztowej, która wzbudziła jej podejrzenia pod adresem powoda. Nie wykazała też, że znajdowały się w niej dane, do których powód nie miał dostępu w ramach swych uprawnień w programie „(...)” ani też – aby były to dane, z których nie potrzebował korzystać przy wykonywaniu swych obowiązków. Nie przedstawiła wreszcie żadnych dowodów potwierdzających jej tezę, jakoby powód podjął czy też zamierzał podjąć działalność konkurencyjną wobec strony pozwanej. Powód wyjaśnił, w jaki sposób wykonywał swe obowiązki, jakiego rodzaju dostęp do danych handlowych mu udzielono i z czego wynikało korzystanie przez niego zarówno z niespersonalizowanej poczty służbowej, jak i z maila prywatnego. Z relacji powoda wynika, że strona pozwana na niekorzyść powoda interpretowała jego zachowania związane ze zwykłym wykonywaniem przez niego jego obowiązków pracowniczych. Strona pozwana nie przedstawiła przekonujących dowodów przeczących wersji powoda, która jest nie tylko spójna i logiczna, ale także znajduje poparcie w zeznaniach jego przełożonego, świadka A. M. Z tych przyczyn nie było żadnych powodów, aby powództwo oddalić, odmawiając mu ochrony w oparciu o same zasady współżycia społecznego.

Wysokość odszkodowania należnego powodowi wynika z art. 58 k.p., który stanowi, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Powoda łączyła ze stroną pozwaną umowa na okres próbny; nie jest to – w świetle przepisów kodeksu pracy – umowa „na czas określony”, gdyż ustawa wyraźnie rozróżnia oba te typy umów, regulując je odmiennie. Umowa na okres próbny nie stanowi w rozumieniu kodeksu pracy pewnego typu umowy na czas określony (choć w potocznym rozumieniu ma taki charakter) i nie stosuje się do niej przepisów dotyczących umów na czas określony. W związku z tym nie było podstaw, aby przyjmować, że odszkodowanie przysługiwało powodowi w wysokości wynagrodzenia za cały okres do końca uzgodnionego czasu trwania umowy o pracę. Powód mógł domagać się wyłącznie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W

przypadku umowy na okres próbny długość okresu wypowiedzenia wynika z art. 34 k.p. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi: 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące. Warto wskazać, że przepis ten odwołuje się do czasu trwania **okresu próbnego**, a nie **czasu trwania umowy**. W przypadku powoda okres próbny wynosił łącznie 3 miesiące (od 1 do 31.12.2012 r. i od 1.01.2013 r. do 28.02.2013 r.), choć umowa, jaka łączyła go ze stroną pozwaną w dniu 5.02.2013 r., była zawarta na okres krótszy, niż trzy miesiące. Zdaniem Sądu w tej sytuacji powodowi przysługiwało odszkodowanie w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za okres 2 tygodni (okres wypowiedzenia wskazany w art. 34 pkt 3 k.p.). Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.800 zł, w związku z czym wysokość jego dwutygodniowego wynagrodzenia za pracę to kwota 1.400 zł. Takie też odszkodowanie Sąd przyznał mu w punkcie II wyroku.

O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd orzekł w oparciu o art. 481 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzając je od dnia następnego po dacie wymagalności roszczenia. Powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty poprzez złożenie przeciwko niej pozwu, zatem doręczenie wezwania nastąpiło w chwili doręczenia odpisu pozwu, a więc 19.03.2013 r. (k.64). Przyjmując zwyczajowy termin 1 tygodnia na dobrowolne spełnienie świadczenia, Sąd uznał, że strona pozwana powinna zaspokoić powoda nie później niż do 26.03.2013 r. Od 27.03.2013 r. pozostawała w opóźnieniu, a zatem od tej daty zasądzono odsetki od odszkodowania. W pozostałym zakresie (a więc co do odszkodowania ponad kwotę 1.400 zł i odsetek za okres przed 27.03.2013 r.) powództwo zostało oddalone (punkt III wyroku).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda było wyższe niż zasądzona kwota, zatem Sąd objął zasądzone roszczenie w całości rygorem natychmiastowej wykonalności (punkt IV wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie V wyroku na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. Sąd miał na uwadze to, że powód w przeważającej mierze wygrał spór (powództwo o zapłatę odszkodowania było słuszne co do zasady, a jedynie w zakresie kwoty Sąd uznał je za częściowo niezasadne). Na koszty zasądzone na rzecz powoda złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika (60 zł) i opłata skarbową od pełnomocnictwa (34 zł).

Kosztami sądowymi, których powód nie miał obowiązku ponieść, Sąd na mocy art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. obciążył stronę pozwaną (punkt VI), z tym że w zakresie opłaty sądowej od pozwu obciążył ją tylko opłatą stosunkową od zasądzonego roszczenia. Natomiast w zakresie kosztów stawienia świadków Sąd obciążył stronę pozwaną całością wydatków pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa, z uwagi na to, że przeprowadzenie dowodu z ich zeznań związane było z twierdzeniami strony pozwanej. W pozostałym zakresie kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa (punkt VII wyroku).