

Sygn. akt VI P 179/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 30 listopada 2016 r.

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska Mozolewska

ławnicy: Elżbieta Mitraszewska, Tomasz Sowa

protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2016 w Warszawie

sprawy z powództwa: R. J.

przeciwko: (...) w W.

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powódkę R. J. do pracy w (...) w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 2.850,00 złotych (dwa tysiące osiemset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – wydatków.

Tomasz Sowa SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Elżbieta Mitraszewska

Sygn. akt VI P 179/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 marca 2014 roku (data prezentaty) powódka R. J. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Jako pozwanego powódka wskazała (...) w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółdzielni od dnia 4 maja 2011 roku. Zaś w dniu 4 marca 2014 roku zostało jej doręczone drogą pocztową oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na wykorzystaniu bez zgody pracodawcy baz danych członków spółdzielni, nieprawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych oraz niedokonywanie zmian w bazach danych zgłaszanych przez mieszkańców przez okres co najmniej ostatnich 3 miesięcy. W ocenie powódki podane przyczyny są nieprawdziwe, nigdy nie wykorzystwała ona bowiem baz danych członków spółdzielni w sposób niezgodny z wytycznymi pracodawcy, swoje obowiązki zaś wykonywała sumiennie i rzetelnie. Jednocześnie powódka wskazała, że w rzeczywistości rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia miało posłużyć zwolnieniu powódki w okresie jej niezdolności do pracy, gdyż kosztem redukcji jej etatu pozwana miała znaleźć dodatkowe środki na wynagrodzenie dla podmiotu zewnętrznego.

**(pozew – k. 1 -2)**

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że odnośnie zarzutu dotyczącego wykorzystania bez zgody pracodawcy baz danych członków spółdzielni powódka posługiwała się tymi bazami danych, aby zbierać podpisy pod wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia, które miało odwołać sześciu z dziewięciu członków Rady Nadzorczej. Powódka miała wykorzystywać bazy danych i wpisywać na liście osób popierających ten wniosek oraz wpisywać ich numery członkowskie. Pozwana wskazała, że niektóre osoby podpisane pod wnioskiem zostały opatrzone nieaktualnymi numerami członkowskimi swoich poprzedników, od których kupiono mieszkania, co wskazuje, iż wpisu numerów musiała dokonać powódka, gdyż to ona miała dostęp do nie zaktualizowanej bazy danych na swym prywatnym komputerze. W zakresie drugiego zarzutu dotyczącego nieprawidłowego wykonywania przez powódkę jej obowiązków pozwana wskazała, że nie dokonywała ona wpisów w bazie danych członków nowych osób i nie wykreślała osób, które zmarły albo sprzedały mieszkania, co wyszło na jaw w momencie, gdy powódka poszła na zwolnienie lekarskie. Ponadto pozwana wskazała, że faktycznie w spółdzielni była przewidziana reorganizacja, która miała skutkować likwidacją stanowiska powódki.

**(odповідь na pozew – k. 16 – 17 verte)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka R. J. była zatrudniona w pozwanej (...) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 4 maja 2011 roku do dnia 3 sierpnia 2011 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 4 sierpnia 2011 roku. Powódka była zatrudniona początkowo na stanowisku inspektora ds. technicznych, a następnie od dnia 2 listopada 2011 roku na stanowisku administratora. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.312,34 zł brutto.

**(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 4 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 15 cz. B a/o powódki, aneks z dnia 31.10.2011r. – k. 1 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 21)**

Do zakresu obowiązków powódki należało: wykonywanie czynności w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i zasadami BHP oraz przeprowadzenie instruktażu podległych pracowników w zakresie wykonywanych czynności zgodnie z zasadami BHP. Powódka była odpowiedzialna za kierowanie, nadzorowanie i systematyczne kontrolowanie gospodarzy domów pod względem ścisłego wypełniania przez nich obowiązków pracy, za ich pośrednictwem miała dbać o ład, porządek i czystość w osiedlu. Jej obowiązkiem było także prowadzenie na bieżąco książki kontroli pracy gospodarzy domów, wyposażenie ich w odzież ochronną, kontrolowanie i organizowanie ich pracy w zakresie terminowego doręczania lokatorom wszelkiej korespondencji. Była zobowiązana dokonywać wyliczeń wynagrodzeń oraz premii gospodarzy domów, wywieszać Regulamin Porządku Domowego, sprawować opiekę nad konserwacją zieleni, organizować dezynfekcję w budynkach osiedla, organizować wywóz nieczystości, przyjmować mieszkańców i interesantów w sprawach związanych z eksploatacją lokali mieszkalnych i użytkowych, eksploatacją osiedla, pracą gospodarzy domów oraz wydawać książeczki opłat za lokale. Zajmowała się współpracą z działem (...), prowadzeniem rejestrów i teczek budynków, lokali mieszkalnych i użytkowych, wprowadzaniem zmian ich dotyczących, załatwianiem spraw i wniosków mieszkańców i użytkowników lokali użytkowych.

**(dowód – umowa o pracę k. 15 – akt osobowych, aneks do umowy – k. 8, zakres obowiązków – k. 3 – akt osobowych)**

Dnia 4 marca 2014 roku powódka otrzymała drogą pocztową oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na wykorzystaniu bez zgody pracodawcy bazy danych członków spółdzielni – zbioru chronionego ustawą o ochronie danych osobowych oraz na nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków służbowych – niedokonywaniu

zmian w bazach danych zgłaszanych przez mieszkańców, tj. liczby osób, zmiany osób uprawnionych, przez okres co najmniej ostatnich 3 miesięcy.

***(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 7 i cz. C a/o powódki)***

Powódka nie wpisywała numerów członków spółdzielni na liście członków podpisanych pod wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia członków spółdzielni..

***(dowód: opinia biegłego z zakresu pisma ręcznego i dokumentów – k. 135 – 171)***

Powódka jako administrator miała dostęp do jednego z modułów systemu komputerowego (...), który zawierał listę członków spółdzielni. Dostęp do tego systemu do bazy danych powódka miała również na swoim prywatnym laptopie. Poza powódką dostęp miał również P. P., który świadczył usługi na rzecz spółdzielni.

***(dowód: zeznania świadka P. P. - protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:09:10 do 00:22:29, zeznania świadka E. N. - protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:23:08 do 00:27:21, zeznania świadka B. B. - protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:27:21 do 00:32:51)***

Podczas nieobecności powódki w pracy ujawnione zostały braki w danych członków spółdzielni związanych z deklaracjami składanymi na potrzeby sporządzenia deklaracji śmieciowych, dotyczących wywozu odpadów. Wszelkie zgłoszenia aktualizacyjne składane przez mieszkańców osiedla były analizowane. Dane z nich były wprowadzane do arkusza kalkulacyjnego sporządzanego przez P. P. a następnie wprowadzane przez powódkę na bieżąco do systemu (...). W systemie tym jednak był błąd, który powodował, że część zmian wprowadzonych przez powódkę nie została zapisana, ponieważ niektóre zmiany nie migrowały pomiędzy modułami tego systemu. Ponadto powódka i P. P. wchodzili sobie w kompetencje w zakresie aktualizacji danych co do kwestii sporządzenia deklaracji dotyczących wywozu odpadów.

***(dowód: zeznania świadka P. P. - protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:09:10 do 00:22:29, zeznania świadka B. B. - protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:27:21 do 00:32:51)***

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. P. (protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:09:10 do 00:22:29) w zakresie w jakim świadek zeznał, że powódka nie aktualizowała danych członków spółdzielni w systemie komputerowym (...). Sąd miał bowiem na uwadze, iż wiedza świadka o braku aktualizacji danych przez powódkę wynika z ujawnionych następczo braków danych. Niedociągnięcia te wynikały z błędów w systemie, który nie przekazywał, lub nie zapisywał danych do niego wprowadzonych. Sąd miał bowiem na uwadze również, że świadek w dalszych zeznaniach wskazywał, że faktycznie dane nie przechodziły z jednego modułu systemu(...)do drugiego, pewne uzupełnienia danych nie były zapisywane w systemie. Również świadek J. P. zeznał, że były istotne problemy z migracją danych w systemie (...), powódka wpisywała do systemu dane, które nie były zapisywane w systemie. Z powyższych względów Sąd nie uznał za wiarygodne zeznania świadka B. G. w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że powódka nie aktualizowała danych w systemie. Świadek zeznał również, że znalazł w stosie dokumentów na biurku powódki dokumenty dotyczące zgłoszenia ilości osób mieszkających w danym lokalu. W ocenie Sądu nie potwierdza to jednak, że powódka danych z tychże dokumentów nie wprowadziła do systemu, zwłaszcza w sytuacji, gdy z zeznań tego świadka oraz świadka J. P. wynika, że system (...) zawierał błędy i pomimo wprowadzania do niego danych nie zawsze przesyłał je pomiędzy modułami i dane te nie były zapisywane.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. P. również w zakresie, w jakim twierdził on, że do spółdzielni przychodzili mieszkańcy i mówili, że powódka zbiera podpisy pod wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia, bowiem zeznania tej treści nie zostały potwierdzone w inny sposób np: zeznaniami mieszkańców, którzy mieliby widzieć takie zachowanie powódki. Jedynym dowodem jest oświadczenie z k. 24 akt sprawy, jednak Sąd miał na uwadze, że oświadczenie to dotyczyło zachowania powódki z dnia 18 marca 2014 roku, a więc już z okresu po rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Tym samym nie są wiarygodne zeznania świadka w zakresie, w jakim twierdzi on,

że jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką przychodzili mieszkańcy i mówili, że to powódka zbiera podpisy.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka E. N. (protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:23:08 do 00:27:21), znajdując one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale uznanym za wiarygodny w toku postępowania. W szczególności Sąd miał na uwadze, że świadek potwierdziła zeznania powódki w zakresie, że na bieżąco uzupełniała ona wszelkie dane mieszkańców.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B. G. w zakresie, w jakim świadek zeznał, że do spółdzielni wpłynęły oświadczenia członków spółdzielni, którzy mieli wskazywać, że powódka zbierała podpisy pod walnym zgromadzeniem, Sąd miał bowiem na uwadze, iż w aktach sprawy nie znajdują się żadne tego typu oświadczenia pochodzące sprzed dnia wręczenia powódce rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jedynym bowiem dokumentem oświadczenia w tym przedmiocie znajduje się na k. 24 akt sprawy i dotyczy sytuacji, która miała mieć miejsce już po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadek, będący prezesem zarządu spółdzielni w momencie zwalniania powódki, nie był w stanie wskazać, kiedy zarząd spółdzielni dowiedział się o zachowaniu powódki, które miałyby uzasadniać rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odnośnie z kolei zeznań świadka B. B. (protokół rozprawy z dnia 22.10.2015r. od 00:27:21 do 00:32:51) Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim z zeznań z tych mogło wynikać, że do prezesa spółdzielni przychodzili przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę mieszkańcy i wskazywali, że zbierała ona podpisy pod wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia, Sąd miał bowiem na uwadze, że świadek wskazywał, że wiedzę w tym przedmiocie ma jedynie pośrednią, tj. pochodzącą od prezesa spółdzielni, którego zeznania w tym zakresie nie zostały jednak uznane przez Sąd za wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powódki R. J., znajdując one bowiem potwierdzenie w pozostałym wiarygodnym materiale dowodowym. W szczególności Sąd miał na uwadze, iż z zeznań dwóch innych świadków (P. P. i J. P.) wynika, że był problem z wpisywaniem danych do komputera. W ocenie sądu nie zostało w toku postępowania wykazane, że powódka z winy umyślnej nie dokonała odpowiednich zmian w systemie komputerowym. Tym samym za wiarygodne Sąd uznał zeznania powódki, która konsekwentnie twierdziła, że uzupełniała wszystkie dane na bieżąco. Zeznania te zostały również potwierdzone przez świadka E. N..

Odnośnie zeznań świadka J. P. Sąd dał im wiarę w całości, w szczególności mając na uwadze, iż świadek potwierdza problemy z systemem (...) i fakt, iż wpisane do systemu dane nie zawsze były zapisywane. Sąd miał jednocześnie na uwadze, że świadek potwierdził w swych zeznaniach, że dostęp do systemu Administrator mieli wszyscy, bowiem każdy znał hasło i mógł się zalogować na każdym panelu, Sąd uznał jednak, w kontekście zeznań świadków B. B. i E. N., że w okresie przed zwolnieniem powódki z pracy dostęp do programu mieli tylko powódka i P. P., świadek zaś posiada wiedzę co do okresu jeszcze wcześniejszego, bowiem świadek już nie pracował w 2014 roku.

Sąd uznał za wiarygodne w całości również zeznania świadka M. B., mając jednak na uwadze, iż jego zeznania w zakresie, w jakim wskazał on, że wszyscy pracownicy mieli dostęp z jednego wspólnego hasła do programu Administrator nie dotyczą jednak sytuacji z roku 2014 tj; z czasu poprzedzającego bezpośrednio zwolnienie powódki z pracy, Sąd miał bowiem na uwadze, że świadek był prezesem spółdzielni 2 lata wstecz przed zwolnieniem powódki.

Sąd miał na uwadze również, że w toku postępowania strona pozwana przedstawiła dowód z korespondencji mailowej z k. 22 – 23 akt sprawy, z której wynika, że zostały ujawnione braki w dokumentacji odpowiednio dnia 25 marca 2014 roku i dnia 4 kwietnia 2014 roku. Sąd zważył jednak, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką zostało jej wysłane dnia 28 lutego 2014 roku, odebrała je zaś ona dnia 4 marca 2014 roku. Tym samym zdarzenia z dnia 25 marca 2014 roku i 4 kwietnia 2014 roku nie mogły stanowić podstawy do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę, z powodu przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Strona pozwana przedstawiała w toku postępowania również dowód z oświadczenia z k. 24 akt sprawy, z którego to wynika, że jeden z mieszkańców osiedla administrowanego przez spółdzielnię widział powódkę dnia 18 marca 2014 roku na klatce schodowej. Sąd miał jednak na uwadze, iż dowód ten nie ma żadnego znaczenia dla sprawy, bowiem podobnie jak wyżej wskazane maile

z k. 22 – 23, dotyczą zachowania powódki ujawnionego już po wręczeniu jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, stąd też to zachowanie, dokumentowane oświadczeniem z k.2 4, nie mogło stanowić podstawy do powzięcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Stąd też nie jest zasadnym analizowanie tego w kontekście przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Sąd w toku postępowania oparł się również na opinii biegłego z zakresu pisma ręcznego (k. 135 – 171), który to jednoznacznie wyjaśnił, iż to nie powódka napisała numery członkowskie na kartach wniosku o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia w spółdzielni. Powódka nie kwestionowała opinii biegłego, pozwana zaś podnosiła jedynie zarzut dotyczący wyboru metody badawczej i braku wskazania na czym polegały badania prowadzone przez biegłą. Wobec tego biegła w opinii uzupełniającej wyjaśniła wszelkie wątpliwości na rozprawie w dniu 17 listopada 2016 roku (protokół rozprawy z dnia 17.11.2016r. – od 0015:37 do 00:20:42). Z opinii biegłej z zakresu grafologii wynika, że oryginalne dowodowe cyfry znajdujące się na liście członków podpisanych pod wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia członków nie zostały nakreślone przez R. J., której cyfry porównawcze stanowiły materiał badawczy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo R. J. zasługuje na uwzględnienie.

Jedną z podstawowych zasad procesu cywilnego jest zasada kontrydiktoryjności. Oznacza to, iż ten kto, powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, a także, że sąd orzekający nie jest obciążony odpowiedzialnością za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony (por. wyrok SN z dnia 07 października 1998 r., II UN 244/98, OSNP 1999/20/662).

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar dowodu faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli w niniejszej sprawie na pozwanym. Pozwany w niniejszym procesie miał wykazać, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były w dniu wręczenia jej oświadczenia znane, rzeczywiste oraz prawdziwe. Uzupełnieniem tego przepisu są odpowiednie regulacje zawarte w kodeksie postępowania cywilnego – art. 3 i art. 232. Stosownie do w/w przepisów to strony zobowiązane są dawać wyjaśnienia co okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz wskazywać dowody potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy. Strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Art. 232 k.p.c. stanowi, że strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie zaś z art. 233 § 2 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było żądanie powódki o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Podstawę materialnoprawną dla tego roszczenia stanowi treść art. 56 § 1 KP 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. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są zawarte w art. 52 KP. Z treści uzasadnienia zawartego we wręczonym powódce przez pracodawcę rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że powódka w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, które miało polegać na wykorzystaniu bez zgody pracodawcy bazy danych członków spółdzielni – zbioru chronionego ustawą o ochronie danych osobowych oraz na nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków służbowych – niedokonywaniu zmian w bazach danych zgłaszanych przez mieszkańców, tj; liczbie osób, zmianie osób uprawnionych, przez okres co najmniej ostatnich 3 miesięcy. W celu oceny zasadności żądania R. J. sąd badał czy rzeczywiście powódka dopuściła się zachowań zarzucanych jej przez pracodawcę oraz czy zachowania te spełniały znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pierwszej kolejności więc Sąd zajął się kwestią wykazania zaistnienia zarzucanych powódce zachowań.

Z treści wręczonego powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że pierwszym zarzutem było wykorzystanie bez zgody pracodawcy bazy danych członków spółdzielni – zbioru chronionego ustawą o ochronie danych osobowych. W toku postępowania pozwana nie wykazała, aby powódka dopuściła się zachowania, które można zakwalifikować jako wykorzystanie baz danych spółdzielni. Ze stanowiska procesowego strony pozwanej wynika raczej, że pracodawcy chodziło o wykorzystanie bazy danych do zebrania podpisów przy wniosku o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia. Powódka miała użyć bazy danych lokatorów numerów członków spółdzielni do wniosku popierającego o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia. W toku postępowania pozwany nie wykazał, by powódka dopuściła się naruszenia zasad postępowania z bazami danych. Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, że nie został potwierdzony zarzut, jakoby powódka miała samodzielnie wpisywać obok podpisów osób popierających wnioski o zwołanie nadzwyczajnego walnego zgromadzenia ich numerów członkowskich. Na tę okoliczność Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego specjalisty z zakresu pisma ręcznego, który jasno i wyraźnie wskazał, że powódka nie napisała numerów członków spółdzielni na liście. Ponadto Sąd miał na uwadze, że pozwana nie wykazała w jaki sposób powódka miałaby udostępniać komukolwiek przedmiotowe bazy danych. Pozwany wskazując w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na wykorzystanie bez zgody pracodawcy bazy danych członków spółdzielni, nie wykazał na czym miałyby to polegać, poza wpisywaniem przez powódkę numerów członków spółdzielni.

W ocenie sądu pozwany nie udowodnił, aby powódka rzeczywiście dopuściła się pierwszego z zarzucanych jej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zachowań. Tym samym pierwszy zarzut z rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwy i nie może stanowić podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę na podst. art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Należy wobec tego przejść w tym miejscu do oceny drugiego zachowania, mającego stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, a które to zachowanie miało polegać na nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków służbowych – niedokonywaniu zmian w bazach danych zgłaszanych przez mieszkańców przez okres co najmniej ostatnich 3 miesięcy. W toku postępowania pozwana nie udowodniła, że powódka dokonywała zmian danych członków spółdzielni w systemie komputerowym. Sąd ustalił, że powódka na bieżąco aktualizowała wszelkie zmiany, co potwierdza również świadek E. N.. Sąd miał również na uwadze, że dwaj świadkowie potwierdzili, iż dane wprowadzane do systemu ulegały czasem utracie, system nie przysyłał danych pomiędzy modułami. Jednocześnie pozwana nie udowodniła, aby rzeczywiście braki aktualnych danych wynikały z braku wpisania ich powódkę w sposób umyślny. Organizacja pracy poprzez udostępnienie prawidłowo działającego programu należy do pracodawcy, a nie pracownika. I w tym kontekście nie można zarzucić pracownikowi niewykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Odnosnie kwestii zgłoszeń aktualizacyjnych dotyczących wywozu odpadów. Wprawdzie świadek P. P. zeznał, że znalazł deklaracje dotyczące opłat za wywóz śmieci w dokumentach leżących na biurku powódki, co nie oznacza, że powódka danych z tych dokumentów nie wprowadziła do niesprawnego systemu. Reasumując w ocenie sądu nie zostało udowodnione przez pozwaną zachowanie powódki polegające na nieprawidłowym wykonywaniu przez nią obowiązków służbowych, które to zachowanie stanowiło drugi zarzut rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd miał również na uwadze, że pozwana powinna udowodnić nie tylko istnienie zachowań zarzucanych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, ale również że zachowania te miały miejsce przed wręczeniem powódce oświadczenia o pracę. Pozwana powinna również wykazać i udowodnić, termin jedno miesięczny wynikający z treści art 52 kp, a czego zdaniem sądu nie wykazała.

Tymczasem w toku postępowania pozwana na poparcie swoich twierdzeń o braku aktualizacji powołała dowody z dwóch wiadomości mailowych, które odnoszą się do danych wykrytych odpowiednio 25 marca 2014 roku i 4 kwietnia 2014 roku, a więc już po doręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wobec powyższego pozwana

nie udowodniła, aby miała wiedzę o nieprawidłowościach w zachowaniu powódki przed sporządzeniem oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę

Reasumując w niniejszej sprawie pozwana nie udowodniła że powódka faktycznie dopuściła się naruszeń zarzucanych jej w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec tego oświadczenie pracodawcy było niezgodne z prawem, powódka bowiem nie dopuściła się żadnego z zarzucanych jej ciężkich naruszeń podstawowych pracowniczych obowiązków.

Ponadto Sąd zwrócił uwagę na treść art. 52 § 2 Kp, zgodnie z którym 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. W niniejszej sprawie strona pozwana powinna również udowodnić, że dowiedziała się o obu zachowaniach powódki, zarzucanych jej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, najdalej na miesiąc przed wręczeniem jej tego oświadczenia. Pozwana zaś nie wykazała w jakim konkretnie terminie dowiedziała się o rzekomym udostępnianiu bazy danych przez powódkę, czy też o rzekomych jej zaniechaniach przy aktualizacji danych członków spółdzielni. Pytany na tę okoliczność ówczesny prezes spółdzielni świadek B. G. zeznał, że nie pamięta, kiedy dowiedział się o przyczynach uzasadniających w jego ocenie rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Ciężar udowodnienia zaś tej okoliczności niewątpliwie spoczywa na pozwanej, Sąd nie może w żaden sposób domniemywać, że pozwana zmieściła się w miesięcznym terminie. Wobec powyższego Sąd uznał również, że wręczone powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone z naruszeniem przepisu art. 52 § 2 Kp. Z tego więc powodu również należy je uznać za niezgodne z prawem.

Reasumując, za spełnioną należy uznać przesłankę z art. 56 § 1 Kp. Wręczone bowiem powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem. Po pierwsze nie doszło w niniejszej sprawie do wykazania, aby powódka dopuściła się zarzucanych jej przez pracodawcę zachowań. Tym samym zachowania te należy uznać za nieprawdziwe, w związku z czym nieprawdziwe są również przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę. Ponadto pozwana nie wykazała również zachowania miesięcznego terminu z art. 52 § 2 Kp, co również przemawia za uznaniem niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie bez wypowiedzenia.

Roszczenie powódki wobec powyższego należało uznać za uzasadnione. Sąd miał na uwadze, iż powódka domagała się konsekwentnie przywrócenia jej do pracy. Pozwana argumentowała, że negatywne nastawienie powódki do pozostałych pracowników spółdzielni przemawia przeciwko przywróceniu jej do pracy w pozwanej. W toku postępowania jednak Sąd nie ustalił, aby faktycznie powódka była w konflikcie z pozostałymi pracownikami pozwanej i to konflikcie o takim natężeniu, które stałoby przeciwko zasadności przywrócenia jej do pracy. Z zeznań świadków B. B., czy E. N. nie wynika, by świadkowie byli w jakimkolwiek konflikcie z powódką. Stąd też Sąd uznał, iż nie zachodzą w niniejszej sprawie przesłanki przemawiające przeciwko przywróceniu powódki na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa od pozwanej, jako strony przegrywającej, kwotę 2.850,00 zł tytułem kosztów wynagrodzenia biegłego, które to koszty zostały tymczasowo w toku postępowania poniesione przez Skarb Państwa.