

Sygnatura akt IV P 486/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2020 r.

**Sąd Rejonowy w (...), IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:  
Przewodniczący: SSR Barbara Kokoryn**

**Ławnicy Alicja Maksimow, Barbara Piątkowska**

Protokolant: st. sekr. sąd. Joanna Racis

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2020r., w O.**

**sprawy z powództwa R. P.**

**przeciwko J. B. (1), K. B., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) Agencja (...), (...) S.C. w O.,**

**o odszkodowanie;**

**I. oddała powództwo;**

**II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, tj. tytułem kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt IV P 486/19

## UZASADNIENIE

R. P. wniósł o zasądzenie solidarnie od J. B. (1), K. B., Studia (...) s.c. z siedzibą w O., na swoją rzecz ostatecznie kwoty 10.479,63zł (jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia brutto z przedstawionego zaświadczenia –k. 80 i 135), wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanym do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W obszernym uzasadnieniu twierdził, że oświadczenie jest nieuzasadnione i złożone po terminie.

W odpowiedzi na pozew, pozwani wnieśli o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W obszernym uzasadnieniu wskazali, że rozwiązanie umowy było prawidłowe pod względem formalnym i merytorycznym.

**Sąd ustalił, co następuje:**

J. B. (1) jest uznanym i doświadczonym fotografem. Od wielu lat wykonuje zlecenia fotograficzne na rzecz różnych przedsiębiorstw, w tym sesje zdjęciowe mebli L. do katalogów wykonywanych przez inne podmioty np.: Agencji (...). Jest właścicielem praw autorskich do wielu utworów fotograficznych, które chroni w ramach swojej działalności twórczej i gospodarczej.

J. B. (1), wspólnie z żoną, K. B., prowadzą działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. z siedzibą w O., w ramach agencji fotograficzno-wydawniczej i reklamowej, która specjalizuje się w kompleksowej obsłudze fotograficzno-reklamowej firm, w tym fotografią produktową. Zakresem terytorialnym działania Agencji jest cała Polska, a wśród klientów

ma wiele dużych podmiotów z branży meblarskiej i spożywczej. Zakres przedmiotowy działalności obejmuje m.in. wykonywanie zdjęć mebli i produktów spożywczych. Jako tajemnicę przedsiębiorstwa uznaje projekty fotograficzne i graficzne, dane, działy, organizację i ofertowanie. Zwykle przyjmując do pracy nowego pracownika skazuje na zasadę zachowania tajemnicy służbowej dotyczącej jego przedsiębiorstwa i opisuje ustanie zakresu ochrony. (k. 137v)

M. L. (1) prowadzi działalność gospodarczą o zasięgu krajowym i zagranicznym w zakresie meblarskim pod nazwą L. z siedzibą w L.. M. L. (1) był zainteresowany zleceniem kompleksowej obsługi (...). W 2012r. pozwani i ww. przedsiębiorca podjęli współpracę.

R. P. pracował jako plastyk i grafik komputerowy, jest autorem utworów graficznych. Powód zdobywał doświadczenie podczas 1 lub 2 letnich okresów zatrudnienia w przedsiębiorstwach: D. S., (...) S.A., Agencji (...), Agencji (...) Spółka z o.o., A. H. - Agencji (...). W trakcie pracy u ostatniego z wymienionych pracodawców, powód wykonywał zlecenia graficzne na rzecz pracodawcy, zlecane Agencji (...) przez M. L. (1), które dotyczyły produktów m. (...).

W dniu 01.12.2012r. powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Agencja (...) — (...) J. B. (1), (...) s.c. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku grafik komputerowy z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.421,90 zł brutto (2.500,00 zł netto). Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.493,21zł (wartość wynagrodzenia za 3miesiące to 10.479,63zł –k. 80). W umowie o pracę nie przewidziano zakazu wykonywania przez powoda dodatkowej działalności.

W pisemnym zakresie obowiązków wpisane zostały:

- praca na stanowisku grafika komputerowego (tworzenie projektów graficznych, przygotowanie do druków wydawnictw, obróbka fotografii, tworzenie projektów 3D),
- praca na stanowisku wydruków wielkoformatowych i opraw prac,
- wymiennie i na zasadzie wspomagania- zarządzanie i obsługa drukarni cyfrowej z dodatkowym osprzętem;
- fotografowanie (fotografia reklamowa, katalogowa i techniczna oraz indentyfikacyjna i reporterska );
- współpraca i wspomaganie marketingu firmy oraz opieka i kontakt z klientami firmy;
- dbanie o dobry stan techniczny powierzonego sprzętu i urządzeń
- dbanie o czystość i porządek na stanowisku pracy i wspólnych pomieszczeniach
- zachowanie tajemnicy służbowej odnośnie realizowanych zadań, tajników zawodowych i technologicznych strategii firmy, bazy klientów i logistyki;
- wykonywanie prac zleconych przez pracodawcę.

R. P. oraz J. B. (1) i K. B. nie zawarli na piśmie umowy o zakazie konkurencji (opisanej w art. 101<sup>1</sup> k.p.). Powód, w czasie, gdy zawierał z pozwanymi umowę o pracę, zapytał pozwanego J. B. (1), czy (...) byłoby zainteresowane obsługą L.. Następnie pozwany ustalił z dyrektorem G. K. z L. zasady współpracy. W (...), które jest małą jednostką, nie istniał regulamin pracy, który wprowadzałby konieczność uzyskania przez pracownika zgody pracodawcy na podjęcie takiej dodatkowej działalności (dodatkowego zatrudnienia). J. B. (1) przy zatrudnieniu poinformował R. P. o tym, że ma obowiązek i w jakim zakresie chronić tajemnicę przedsiębiorstwa.

J. B. (1) podejmował się projektów przynoszących większe zyski: opracowań katalogów oraz opracowań i wydruku kalendarzy na poszczególne lata na rzecz L.. Niektóre rodzaje prac graficznych R. P. wykraczały poza zakres przedmiotowy oferty Studia (...), w szczególności dotyczyło to mniej zyskowych zleceń. J. B. (1) jako reprezentujący pracodawcę powoda także w imieniu K. B., zgodził się na wykonywanie przez powoda tylko takich drobnych prac na rzecz L., które nie należałyby do zakresu przedmiotowego działalności Studia (...) i nie kolidowałyby ze zleceniami

od firmy (...) dla pozwanych. Powód mógł również, ale tylko po zgłoszeniu zamiaru i uzyskaniu zgody pozwanych, wykorzystywać zdjęcia i inne utwory graficzne wytworzone w ramach przedsiębiorstwa (...), do których pozwani posiadali majątkowe prawa autorskie. Powód nie był uprawniony bez ich zgody korzystać z materiałów należących do pozwanych. (dowód: częściowo bezsporne, dokumenty w aktach osobowych powoda, przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania na rozprawie w dniu 30.10.2020r.: strony pozwanej J. B. (1) od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: G. K. od 01:52:47-k. 141v-143, A. Ż. od 02:50:57 -k. 143-144, przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r. : S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v)

W latach 2013-2016r. R. P. wykonywał na swój rachunek i pod swoją firmą (...)na rzecz L. M. L. (1) projekty oraz projekty i druk: poduch, wezgłowi, nadruków na meble, wzorników, roll-up'ów, bannerów, plakatów i tablic reklamowych, blend meblowych, ogłoszeń prasowych, identyfikatorów i „smyczy”, życzeń i kart świątecznych, reklamy samochodowej, etykiet samoprzylepnych i okolicznościowych, wykonał też korekty projektów sofy(k. 26- 58). R. P. w ramach swojej własnej działalności za przygotowane opracowania graficzne wystawiał faktury, które M. L. (1) opłacał bezpośrednio na jego rachunek.

Porozumienia o współpracy Studia (...) z firmą (...) i korzystaniu z zasobów były zawierane między tymi podmiotami bezpośrednio. W dniu 12.04.2019r. M. L. (1) i J. B. (1) zawarli umowę o wykonanie sesji zdjęciowej mebli tapicerowanych (...), w której z chwilą przekazania zamawiający nabywał prawo własności dostarczonych mu egzemplarzy dzieła w oryginale, kopii, negatywie, bez względu na sposób utrwalania. Zatem (...) przedstawiało kilkadziesiąt najlepszych zdjęć /ujęć z sesji (około 400 zdjęć) pracownikowi L.. Z tej puli pracownik L. wybierał kilkanaście i tylko te wybrane zdjęcia jego przedsiębiorstwo nabywało (a nie wszystkie 400) w dowolnej formie technicznej (k. 150-151v).

R. P. m.in.: graficznie opracowywał utwory fotograficzne J. B. (1), dotyczące mebli firmy (...).

Celem uproszczenia rozmów technicznych dotyczących poszczególnych projektów wykonywanych przez (...), R. P. jako pracownik pozwanych w ramach opieki i wsparcia marketingu, kontaktował się w imieniu Studia (...) z pracownikami L.. Początkowo współpraca układała się dobrze. Z czasem ze strony działu handlowego L. przedstawiano zastrzeżenia do sposobu prowadzenia rozmów i zachowania się powoda.

W 2016r. przedstawiciele wymienionych podmiotów uzgodnili, że korzystniejszym przy rozwijającej się współpracy będzie taki model, w którym kontaktować się ze sobą będą specjaliści ds. handlowych, a nie grafik pozwanych, który niewłaściwie odnosił się do niektórych współpracujących z nim osób. Czterech pracowników (...) rozważało rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na zachowanie powoda, dwie z nich złożyły oświadczenia. (dowód: przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania na rozprawie w dniu 30.10.2020r.: strony pozwanej J. B. (1) od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: G. K. od 01:52:47-k. 141v-143, przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r. : S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v)

W 2016r. pozwani skierowali R. P. i opłacili na kwotę 3.000zł cykl specjalistycznych szkoleń z zakresu grafiki 3D, w których powód uczestniczył. W umowie strony ustaliły, że powód przez co najmniej 2 lata od zakończenia kursu będzie podczas zatrudnienia wykorzystywał nabyte umiejętności wyłącznie w zakresie wykonywanej pracy w (...) oraz, że szkolić innych pracowników (§ 4). Podkreślone też zostało, że prawa autorskie majątkowe do prac wykonywanych w trakcie obowiązywania umowy o pracę z powodem nabywa bezwarunkowo (...).

Pozwani zakupili specjalistyczny do Studia sprzęt komputerowy i oprogramowanie . W czasie pracy R. P. uczył się obsługi programu, wykonywał projekty zdobywając coraz większe doświadczenie. Z uwagi na udzielenie czasu i sfinansowanie powodowi specjalistycznego szkolenia, dzięki któremu znacząco podniósł swoje kwalifikacje pracownicze, pozwany oczekiwał od powoda lojalności w realizacji zadań na rzecz firmy pracodawcy. R. P. uważał zaś,

że jest wynagradzany nieadekwatnie do swoich umiejętności. J. B. (1) był przekonany, że zgodnie z zapewnieniami, od 2016r. powód nie prowadzi działalności na własny rachunek. Między stronami zaczął narastać spór. Powód nie starał się go łagodzić. Pozwany starał się ustępować, aby powód dalej realizował projekty w nowej formule z zakresu grafiki 3D, gdyż żaden inny grafik nie miał doświadczenia w tym zakresie. Powód dawał odczuć pozwanemu i współpracownikom swoją wyższość. Podkreślał swoje znaczenie dla Studia (...). Zachowywał się niewłaściwie wobec innych osób: trząsał drzwiami, samowolnie opuszczał stanowisko pracy przed zakończeniem ośmiogodzinnego czasu pracy, nie tłumaczył dlaczego wychodzi, ani dlaczego się spóźniał. Jednocześnie zdarzało mu się nie dopełniać obowiązków pracowniczych. Nie wypełniał na bieżąco harmonogramu pracy, albo wypełniał go częściowo niezgodnie z rzeczywistością. Nie przekazywał przełożonemu ani spajaliście z zakresu handlu w terminie na koniec każdego miesiąca miesięcznego harmonogramu pracy. Zapominał o wykonaniu w terminie niektórych prac. Popępiał błędy przy wykonywaniu składu do druku, np.: katalogu A5 T., wydruków folii do aplikacji reklamy na samochody M. i E. M.. Jego zaniedbania spowodowały straty wizerunkowe i finansowe Studia (...). Pracodawca na piśmie wskazał na ułomności wykonywania obowiązków przez powoda. Szczegółowo wyliczając sposoby, zalecił poprawę wykonywania obowiązków. Dokument został dołączony do akt osobowych. (dowód: umowa o sfinansowanie kursu w aktach osobowych powoda, potwierdzenie zapłaty za kurs, faktury przedstawione przez powoda - obejmujące okres do marca 2016r. -k. 27-58, przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania na rozprawie w dniu 30.10.2020r.: strony pozwanej J. B. (1) od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: G. K. od 01:52:47-k. 141v-143, A. Ż. od 02:50:57 -k. 143-144, przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r. : S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v)

Na przełomie października / listopada 2019r. J. B. (1) przez przypadek zauważył, że na ekranie służbowego komputera obsługiwanego przez R. P. widoczne są obraz opracowywane do kalendarza L. oraz ikona Zakładu (...) s.c. w S.. Zapytał go w obecności K. K. czemu się nimi zajmuje. Powód odpowiedział agresywnie i wulgarnie, podkreślając, że nie jest to sprawa pozwanego (zob. k. 161). Pozwany wyszedł z pokoju, w którym pracował powód.

W dniu 5 listopada 2019r., podczas pobytu w L., J. B. (1) wspólnie z handlowcem firmy (...), odwiedzili siedzibę firmy (...) i spotkali się z jej dyrektorem handlowym G. K.. Kiedy pozwany spytał dlaczego firma (...) nie zleciła jeszcze opracowania i wydruku kalendarza na rok 2020, mimo że zbliża się koniec roku, G. K. odpowiedział, że przecież kalendarze już zostały zlecone i są wykonywane. Pozwany wyraził zdziwienie, a dyrektor handlowy firmy (...) powiedział, że kontaktował się z nimi R. P. i byli przekonani, że zlecenie realizuje (...).

J. B. (1), dowiedział się w ten sposób, że powód na własne nazwisko realizuje opracowanie i wydruk kalendarza firmowego, czyli zlecenie na rzecz firmy (...), które do tej pory zawsze było obsługiwane przez (...). Pozwany poprosił powoda o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji, na co powód zareagował w sposób bardzo gwałtowny i wulgarny. Nie udzielił odpowiedzi odnośnie zlecenia dla L..

Chcąc wyjaśnić zaistniałą sytuację J. B. (1) poprosił informatyka współpracującego ze (...), aby dokonał badania komputera, na którym pracował powód. Podczas oględzin komputera ustalone zostało, że już w mailu z dnia 8 sierpnia 2019r. powód w korespondencji z firmą (...) wskazał swój prywatny adres mailowy, jako adres do kontaktu w sprawie zleceń. Ponadto stwierdzono, że wielokrotnie, w tym w dniu 19 października 2019 r., powód dokonywał z tego komputera transferu materiałów związanych z wykonywaniem zleceń na rzecz firmy (...) przez (...) na swoje prywatne konto mailowe. J. B. (1) nigdy nie wyraził zgody na umieszczanie materiałów w tzw. „chmurze”. Pozwany nic nie wiedział o stworzeniu takiej chmury przez powoda.

Powód nie posiadał osobistych praw majątkowych do przesyłanych materiałów, nie posiada osobistych praw autorskich do fotografii wykonywanych przez J. B. (1), bądź innych fotografów, którym (...) zleca wykonanie zdjęć, a właśnie takie materiały przysyłał, po dokonaniu graficznej obróbki tych zdjęć.

Do części utworów graficznych powód nabył osobiste prawa autorskie, ale majątkowe prawa autorskie pozostały przy pracodawcy. Powód posługiwał się skopiowanymi materiałami w swojej działalności zarobkowej, a kalendarz L. na 2020 rok powstał w oparciu o utwory fotograficzne należące do J. B. (1) (...). Powód zdawał sobie z tego sprawę. Informacje przesyłał na swój adres prywatny. (dowód: katalog L., kalendarz L. na 2020r. –k. 219 i 221, umowa – k. 150-151v, e-mail – k.137, przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania stron na rozprawie w dniu 30.10.2020r. od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: G. K. od 01:52:47-k. 141v-143, A. Ż. od 02:50:57 -k. 143-144, przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r. : S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v)

Pozwany podczas rozmowy z I. L. starał się ustalić jak doszło do przejęcia zlecenia.

W dniu 13.11.2019r. Zakład (...) s.c. w S. poinformował na zapytanie J. B. (1), że nie wykonuje żadnego zlecenia od (...) (k. 222).

W dniu 18.11.2019r. Zakład (...) s.c. wystawił na M. L. (2) fakturę za wydruk, projekt graficzny i in. kalendarza L. na 2020r. (k. 148-149, 218 i 219). (dowód: przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania stron na rozprawie w dniu 30.10.2020r. od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: G. K. od 01:52:47-k. 141v-143, A. Ż. od 02:50:57 - k. 143-144, M. W. od 03:07:26 –k.144, W. S. od 03:11:28-k. 144 -144v; przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r. : S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v).

J. B. (1) zabezpieczał interesy swojego przedsiębiorstwa, w tym zainstalował na wszystkich komputerach jednolity program antywirusowy E. (...), o parametrach lepszych niż programy wgrywane na komputery z W.'em standardowo. R. P. bez zgody pracodawcy odinstalował ww. program antywirusowy z komputera, na którym zwykle pracował. Pracodawca nigdy nie wyraził zgody na to, by powód zainstalował na swoim komputerze program graficzny C. (...). Na takie działanie nie pozwalała licencja tego programu. J. B. (1) znał adres e-mail powoda „(...)” i w dniu 02.02.2017r. zwrócił się w kwestiach służbowych do niego na ww. adres(k.59).

Po dniu 5.11.2019r. J. B. (1) poprosił K. K. o ustalenie na komputerze należącym do Studia (...) czy powód wykonywał projekty niezwiązane z obowiązkami pracowniczymi.

W dniu 12.11.2019r. J. B. (1) dowiedział się, że zgody pracodawcy usunął profesjonalny system antywirusowy E. (...) z komputera na swoim stanowisku pracy, co umożliwiło swobodny dostęp do zasobów zapisanych na tym komputerze, oraz w firmowej sieci. W tym też dniu pozwany dowiedział się, że powód bez zgody pracodawcy założył na firmowym komputerze prywatną „chmurę” p. D. podpiętą pod adresem: „(...)”, gdzie zostały utworzone foldery z materiałami graficznymi (w tym z zakupionymi przez firmę pracodawcy gotowymi grafikami) związanymi z realizowanymi w firmie projektami. Pozwany w tym samym czasie dowiedział się, że powód bez zgody pracodawcy, ze skrzynki mailowej związanej z działalnością pracodawcy o adresie: „(...)” wysyłał na prywatny adres mailowy: „(...)”, informacje i realizację prac firmowych. (dowód: przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania stron na rozprawie w dniu 30.10.2020r. od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: A. Ż. od 02:50:57 -k. 143-144, W. S. od 03:11:28-k. 144 -144v; przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r. : S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v).

J. B. (1) podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Przygotował oświadczenie na piśmie.

Pozwani w dniu 18.11.2019r. poprosili pracowników K. K. i A. Ż., aby byli świadkami wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Gdy R. P. przybył do pracy, wszyscy przeszli do biura. W ich obecności, J. B. (1) wręczył powodowi oświadczenie. Poprosił, aby powód przeczytał je wraz z uzasadnieniem. Powód przeczytał je przez czas 10-15minut. Pozwany jednocześnie tłumaczył mu dlaczego podjął taką decyzję. Powód zatem zapoznał się i zrozumiał, że pozwani rozwiązali z nim bez wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony dnia 1 grudnia 2012r.

Przyczyną rozwiązania umowy było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na tym, że:

1. Powód bez wiedzy pracodawcy i bez jego zgody podjął się na własny rachunek realizacji zlecenia opracowania i wykonania kalendarzy dla przedsiębiorstwa (...)z L., które jest od wielu lat kluczowym klientem przedsiębiorstwa pracodawcy, a kalendarze były opracowywane i wykonywane cyklicznie, co roku, zaś powód, jako pracownik Studia (...), miał dostęp do informacji o dotychczasowych zleceniach realizowanych na rzecz firmy (...)- do ofert, kalkulacji, ustaleń i rozliczeń - i tą wiedzę wykorzystał na niekorzyść pracodawcy.
2. Bez zgody pracodawcy usunął profesjonalny system antywirusowy E. (...) z komputera na swoim stanowisku pracy, co umożliwiło swobodny dostęp do zasobów zapisanych na tym komputerze, oraz w firmowej sieci.
3. Bez zgody pracodawcy założył na firmowym komputerze prywatną „chmurę” p. D. pod adresem: (...), gdzie zostały utworzone foldery z materiałami graficznymi (w tym z zakupionymi przez firmę pracodawcy gotowymi grafikami) związanymi z realizowanymi w firmie projektami.
4. Bez zgody pracodawcy, ze skrzynki mailowej ‘firmowej o adresie: (...) powód wysyłał na prywatny adres mailowy: informacje i realizacje prac firmowych.

Powód po przeczytaniu oświadczenia, podpisał dokument. J. B. (1) powiedział, że powód może zabrać swoje rzeczy osobiste. Powód rzucił dokumenty w kierunku pozwanego i nazywał pozwanego słowami obelżywymi (zob. k. 162 ). Następnie wyszedł z biura. J. B. (1) zamknął drzwi od tego pomieszczenia, a wtedy powód trzasnął drzwiami wejściowymi. Na stanowisko powoda został zatrudniony nowy pracownik. (dowód: oświadczenie –k. 17-19, świadectwo pracy – k. 20- 21, przesłuchanie na rozprawie w dniu 18.12.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:13:42 – k. 224-224v, od 00:43:52 –k. 225, przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. strony pozwanej J. B. (1) od 00:03:49 – k. 137v-139v, przesłuchania stron na rozprawie w dniu 30.10.2020r. od 03:11:28-k. 163v-166 oraz przesłuchanie na rozprawie w dniu 30.09.2020r. świadków: A. Ż. od 02:50:57 -k. 143-144, W. S. od 03:11:28-k. 144 -144v; przesłuchania świadków na rozprawie w dniu 30.10.2020r.: S. B. od 00:01:48 –k. 158v-160v, K. K. od 01:34:42 –k. 160v-163v)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Sąd dał wiarę prawie wszystkim przesłuchanym świadkom, gdyż podawali okoliczności spontanicznie i wprost odpowiadali na pytania.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu pozwanemu, gdyż okoliczności przez niego podane potwierdziły dokumenty w tym na k. 148-149, 218 i 219 oraz przesłuchani świadkowie. Okoliczności nawiązania współpracy pomiędzy L. a (...) oraz świadczenia usług przez pozwanych na rzecz L. z L., kontaktów pomiędzy przedsiębiorcami, zachowania powoda potwierdzili świadkowie m.in. S. B., A. Ż. i K. K.. Wskazali też na inne niewłaściwe zachowania powoda w pracy.

Sąd dał wiarę powodowi z wyjątkiem okoliczności spornych, które w sposób logiczny opisał pozwany.

W pierwszej kolejności Sąd skupił się na kwestiach formalnych dotyczących oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód ogólnie kwestionował zachowanie terminu do złożenia oświadczenia(k.9). Trzeba więc podkreślić, że termin ten liczy się oddzielnie dla każdej przyczyny oświadczenia.

Zobaczenie na komputerze ikony S. i materiałów służących do przygotowania kalendarza L. na 2020r. nie jest tożsame z faktem o znaczeniu prawnym, tj. „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”, w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. Pozwany był zobowiązany w pierwszej kolejności ustalić czy zdarzenia będące podstawą zarzutów mają charakter ciągły lub są stanem trwałym. Pracodawca był zobowiązany badać czy to, co ujrzał dotyczy jednej naruszenia obowiązków pracowniczych czy też wielu powtarzających się zachowań. Nawet jeżeli pojedyncze zachowania nie stanowiłyby wystarczającej podstawy do rozwiązania umowy o pracę, to pracodawca był zobowiązany ustalić, czy nieprawidłowe zachowania były kontynuowane i tworzyły ciąg zdarzeń, które powodują utratę zaufania do pracownika uniemożliwiającą dalsze jego zatrudnianie. Trzeba przypomnieć, że w myśl tezy z uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 31.05.2017r. i 07.06.2017r. (Sygn. akt IIPK 134/16 i I PK 183/16), termin z art. 52 § 2kp rozpoczyna swój bieg od dowiedzenia się o ostatnim z naruszeń obowiązków pracowniczych lub ustania stanu naruszenia obowiązków pracowniczych. W świetle materiału dowodowego, datą decydującą o rozpoczęciu biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. była data 5.11.2019r. oraz dni następujące po tej dacie, gdy pozwany J. B. (1) podjął czynności wyjaśniające z L.. Świadkowie wskazali, że problem dotyczył zdarzeń istniejących w tym momencie, ale które zostały ujawnione w trakcie czynności sprawdzających komputera powoda. Przygotowanie postępowania musiało być skrupulatne. Postępowanie odnośnie którejkolwiek z przyczyn nie przekroczyło kilkunastu dni od dowiedzenia się o danej przyczynie. Pozwany nie mógł też przyjąć a priori, że powód zawinił w stopniu znacznym, bez zbadania dogłębnie kwestii winy. Po zbadaniu komputera służbowego, na którym pracował powód, pozwany J. B. (1) uzyskał wiadomość tylko o okolicznościach, które w bardzo wysokim stopniu uprawdopodobniły winę umyślną powoda. Oczywiście istniały nadal okoliczności wymagające jeszcze sprawdzenia, na które dowody przedstawione zostały dopiero w toku procesu. Jednak w chwili podejmowania decyzji i przygotowywania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany mógł stwierdzić z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, że zaistniały wszystkie przesłanki z art. 52 k.p. Po wymianie e-maili, rozmowach i kontroli komputera osoba uprawniona do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy – J. B. (1) mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu powoda jako pracownika. Mając na uwadze narastający konflikt dotyczący wynagradzania powoda oraz jego niewłaściwe zachowanie wobec współpracowników, wysnuł logiczny wniosek, że intencje powoda nie są czyste i z rozmysłem zmierza do wzbogacenia się kosztem pracodawcy.

Jako kolejne Sąd rozpoznał zarzuty powoda dotyczące braku uzasadnienia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód zaprzeczał zasadności wszystkich przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pozwani nadzorowali przestrzeganie dyscypliny pracy i obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w środowisku pracy. Mieli w tym zakresie zastrzeżenia do powoda, na co wskazywali przesłuchani świadkowie oraz dokument włączony do jego akt osobowych. Powód nie zawsze sumiennie wypełniał swoje obowiązki pracownicze. Pozwani zalecali mu usunąć przyczyny niewłaściwego wykonywania zadań. Jednocześnie pozwani przez dłuższy czas tolerowali niewłaściwe zachowanie powoda, gdyż był dobrym grafikiem, w którego rozwój zainwestowali znaczne pieniądze oraz zakupili sprzęt potrzebny do wykonywania zaawansowanych prac graficznych.

W atmosferze żądań powoda dotyczących wynagrodzenia prowizyjnego i narastającego konfliktu, pozwani dowiedzieli się o okolicznościach, które spowodowały utratę ich zaufania do powoda, wymagającą natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

W świetle przeprowadzonych dowodów powód dopuścił się wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy naruszeń obowiązków pracowniczych, stanowiących zagrożenie dla dobra pracodawcy. Przytoczone przez pozwanych w oświadczeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy zaistniały. Zostały poddane pod ocenę z punktu

widzenia wypełniania przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym zakazu szkodenia interesom pracodawcy i naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa.

Nawet, jeżeli powód w trakcie pracy u poprzedniego pracodawcy wykonywał prace, które dotyczyły mebli produkowanych przez L., to jego twierdzenie, że to on wykonywał zlecenia na rzecz M. L. (3) nie jest zgodne z prawdą. Usługi świadczył jego były pracodawca Agencja (...), zaś powód jako pracownik wykonywał pracę na rzecz swego ówczesnego pracodawcy. Zdjęcia, na które powołuje się powód (załączył je do pozwu), zostały wykonane przez pozwanego J. B. (1). Realizację tych zdjęć zlecił pozwanemu poprzedni pracodawca powoda, a pozwany nigdy nie przeniósł majątkowych praw autorskich na (...). Było bezsporne, że poprzedni pracodawca nie przenosił tych praw na powoda.

Powód bez wiedzy i zgody pracodawcy podjął się samodzielnej realizacji na rzecz klienta pracodawcy, L., prac, które były z zasady wykonywane przez pracodawcę, w ramach działań jego przedsiębiorstwa (...) Powód wykorzystał przy tym materiały, które powstały w ramach działalności tego przedsiębiorstwa, w tym zdjęcia do których nie posiadał majątkowych, ani też osobistych praw autorskich. Ponadto w relacjach z klientem pracodawcy wykorzystał wiedzę, do której miał dostęp w przedsiębiorstwie pracodawcy - w tym wiedzę o rozliczeniach za świadczone usługi. Takie działania są kwalifikowanym naruszenie istotnych interesów pracodawcy i stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Oceny jego zachowanie nie zmienia okoliczność, że powód pracował w Agencji (...) czy (...) i przygotował kalendarze/szablony do kalendarzy dla L. przed zatrudnieniem w (...). Skoro wykonywał czynności dla ww. klienta, mogło to być argumentem do zatrudnienia go i szkolenia. Jednak jego znajomość potrzeb klienta nie powoduje sytuacji, że „jest to jego klient”. Osoby fizyczne prowadzące (...) są przedsiębiorcami, którzy w swoim imieniu i na swoją rzecz zawierają umowy o współpracy, o dzieło itp. Zatem L. jest klientem (...) w zakresie przedmiotowym prowadzonej przez nie działalności. W ramach przedmiotu działalności pozwanych, powód nie może z nimi konkurować, gdyż w świetle art. 100 k.p. jest to naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Paragraf 2 cytowanego przepisu statuuje, że pracownik nie tylko ma obowiązek przestrzegać czasu pracy i ustalonego porządku, ale dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie, zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podbieranie zleceń od klientów jest niedozwolonym konkurowaniem z pracodawcą, nawet wtedy, gdy strony nie zawarły umowy opisanej w art. 101<sup>1</sup> k.p.

Potwierdzone zostało, że to powód, w tym czasie, gdy zawierał z pozwanymi umowę o pracę, zapytał pozwanego J. B. (1), czy (...) nie byłoby zainteresowane obsługą L., jednak niezgodna z prawdą jest treść porozumienia, które miało zostać zawarte pomiędzy powodem a pozwanymi.

Powód w swoich wypowiedziach, w tym w załączniku do protokołu wskazuje na swoje dokonania i uważa, że są one wystarczające, aby w przypadku nie spełnienia jego zadań placowych był uprawniony do podjęcia działań nielojalnych wobec pracodawcy. Powód nie rozumie lub ignoruje istotę zawartej umowy o pracę, czyli kierowniczego podporządkowania. Podejmując zatrudnienie na tej podstawie prawnej był zobowiązany wykonywać czynności w ramach hierarchii niewielkiego przedsiębiorstwa pozwanych, ale także w taki sposób, jaki będzie służyć budowaniu jego działalności i dla jego korzyści. Powód sam podkreślił, że po 2 latach pracy w Agencji (...) zaczął poszukiwać zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z lepszym wynagrodzeniem. Dobrowolnie podejmując zatrudnienie u pozwanych, nie zdecydował się na umowę cywilno-prawną, przy której mógłby negocjować stawki prowizyjne.

Tylko w przypadku zawarcia umowy cywilno-prawnej, współpraca mogłaby się odbywać na zasadach porozumienia przedstawionych przez powoda. Tylko w takiej sytuacji powód mógłby współdecydować które zlecenia będzie wykonywał samodzielnie, które zlecenia będzie wykonywało (...). Żadne dowody nie potwierdziło takiego ukształtowanie współpracy, jakie odpowiadałoby twierdzeniom powoda.

Przypomnieć należy, że nie tylko zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy, może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z powodem jako pracownikiem umowy o pracę w trybie



art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Objęta dyspozycją tego artykułu jest też przyczyną w postaci zawinonego działania powoda powodującego zagrożenie interesów pracodawcy. Podkreślić należy, że interesu pracodawcy nie można utożsamiać jedynie ze szkodami majątkowymi i korzyściami materialnymi. Powyższe zachowania świadczą o tym, że powód wykorzystał poufne informacje w tym w zakresie ofertowania, pozyskane w ramach pracy w przedsiębiorstwie pozwanych do działań podejmowanych na tym samym rynku i wobec tych samych podmiotów, które są klientami przedsiębiorstwa pozwanych. Powód nie zachował szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy. Takie działania z całą pewnością stanowią kwalifikowane naruszenie istotnych interesów pracodawcy, co, jak wskazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt II PK 158/14, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zaszyły także inne wskazane okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, takie jak usunięcie antywirusa, korzystanie z chmury podchepionej pod jego prywatnych adres e-mail i wysyłanie plików. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę potwierdzone przez świadków(zob.: przesłuchania świadków K. K. i G. K. oraz pozwanego J. B. (1)).

Należy podkreślić, że pozwani jak każdy inny przedsiębiorca oprócz kwestii dotyczących wyników sprzedażowych posiadają szerokie spektrum interesów niematerialnych, w tym zachowanie dobrego imienia. Zachowanie powoda godziło w ten interes. Pojęcie zatem zagrożenia interesów pracodawcy obejmuje także interesy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Zachowanie powoda mogło wpłynąć na interes pracodawcy poprzez naruszenie ww. dóbr, zmniejszenie wiarygodności, co wiązać się mogło z ponoszeniem większych kosztów lub uzyskaniem mniejszych dochodów.

Okoliczności podane w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazują na jego negatywne zachowania, które w sposób ciężki naruszały dobra pracodawcy. W świetle przesłuchania J. B. (2), przyczyny leżące u podstaw decyzji były analizowane pod kątem oceny czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z uwzględnieniem stopnia winy.

Zachowania powoda nie tylko mogą być uznane za bezprawne w kontekście ogólnie przyjętych zasad moralnych, ale także naruszające zobowiązania pracownicze, które opisane zostały przy zawieraniu z nim stosunku pracy. Jego zachowanie związane z podjęciem się na własny rachunek realizacji zlecenia opracowania należy uznać za zawinione. Powód bowiem jest osobą wykształconą i posiada doświadczenie życiowe, pracował wielokrotnie po 1-2 lata w podobnych niewielkich podmiotach gospodarczych. Powód zatem zdawał sobie sprawę z konsekwencji swojego działania w zakresie rozmów ze S. i L. eliminując z obrotu pozwanych bez ich powiadomienia. Następnie podjął działania związane z przygotowaniem projektu, który został ujęty w fakturze wystawionej przez S. na L.. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione, gdyż wystąpiła po stronie powoda jako pracownika wina umyślna, skoro przewidywał wystąpienie szkodliwego skutku i co najmniej się nań godził.

Można mu przypisać nie tylko winę umyślną w zakresie pierwszej przyczyny, ale także kolejnych.

Desygnaty czynności opisane w oświadczeniu („usunął”, „założył”, „zostały wysłane”) ziściły się. Wszystkie wskazują, że powód dokonując wymienionych czynności co najmniej przewidywał możliwości wystąpienia bezprawnego skutku. Trudno jest przypisać jego postępowaniu niedbalstwo. Trudno sobie wyobrazić, że dokonałby takich czynności bezwiednie. Gdyby tak było, zapewne zwróciłby się do informatyków o przywrócenie usuniętego programu, usunięcie założonej prywatnej chmury podpiętej pod prywatny adres e-mail, czy usunięcie wiadomości wadliwie wysłanych. Powód tego nie czynił. Powód był w stanie przewidywać i powinien przewidzieć, że także te jego działania są bezprawne i rażąco naruszają obowiązki pracownicze. Powód nie zachowała minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w chronieniu zasobów pracodawcy.

Przeprowadzone postępowanie nie potwierdza, aby pracodawca naruszył zasady współzycia społecznego składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast zasądzenie odszkodowania byłoby niezgodne z zasadami współzycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę było w takim wypadku uzasadnione, gdyż okoliczności podane stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r. II PK 81/13 na pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy: „bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. Aby zachowanie pracownika spełniało przesłankę z art. 52 § 1 kodeksu pracy muszą zostać spełnione wszystkie trzy powyższe warunki łącznie. Ocena stopnia winy powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika (SN III PK 50/30), co w przypadku powoda nastąpiło. Ponadto stopień winy pracownika musiałby zostać zakwalifikowany jako znaczny, co oznacza że należałoby sprawcy przypisać przynajmniej rażące niedbalstwo, wyższy od niedbalstwa stopień winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się „niezachowanie minimalnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji” (SN II PK 285/11). Należy podkreślić, że pozwanemu zależy na dochodach i rozszerzaniu rynku świadczonych usług, a powód nie spełniał oczekiwań pozwanego i podejmował działania w zakresie przez niego nie akceptowanym, jako przekraczającym rażąco zasady współżycia społecznego.

Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych, zgodnie z art. 56 § 1kp, i art. 58 kp, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Sprawa wpłynęła w dniu 09.12.2019r., zatem Sąd o kosztach procesu orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22.10.2015r. (Dz.U. z 2015, poz.1804 ze zmianami ) 180 złotych jak w pkt II wyroku.

SSR Barbara Kokoryn