

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: B. W., C. S.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa Z. Ś.

przeciwko Z. R.

o odszkodowanie, ekwiwalent i wynagrodzenie

I. oddała powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 50.00 zł (pięćdziesiąt złotych) tytułem odsetek ustawowych od wynagrodzenia za pracę w sierpniu 2015 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

III. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;

IV. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w pkt. II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 września 2015 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko Z. R., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H. (...) we W., powód, Z. Ś., wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda:

- kwoty 4 940 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,
- kwoty 7 800 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2015 r.,
- kwoty 2 860 zł tytułem wynagrodzenia za okres 01.09 – 11.09.2015 r.
- kwoty 3 343 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w terminie 12.09 – 24.09.2015 r., tj. 9 dni (72 h),
- kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, powód wskazał, że podstawą prawną pozwu jest naruszenie przez pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, tj. art. 52 § 1 pkt 1 KP, gdyż powód swoim zachowaniem nie naruszył w sposób ciężki żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 18.03.2013 r., początkowo na mocy umowy o pracę na okres próbny do dnia 17.06.2013 r., a następnie od dnia 18.06.2013 r. na mocy umowy o pracę na czas nieokreślony. W czasie zatrudnienia powód zajmował stanowisko Kierownika Zakładu i Projektu K., a jego obowiązki uregulowane były w instrukcji stanowiskowej zawartej w Karcie Stanowiska Pracy. Powód zajmował się realizacją projektu „Wdrożenie nowej technologii przygotowania i recyklingu odpadów foliowych”, m.in. sprawował nadzór i koordynował działalność osób zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych oraz odpowiedzialny był za realizację planów produkcyjnych przedsiębiorstwa.

Dalej powód wskazał, że w dniu 03.08.2015 r. powód złożył pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w konsekwencji czego miała ona ulec rozwiązaniu w dniu 30.09.2015 r. W celu rozliczenia się z pracodawcą, w dniu 17.08.2015 r. powód przekazał L. S. komputer służbowy wraz z ładowarką i myszką, a następnie w dniu 24.08.2015 r. M. Z. pozostały sprzęt (dwa telefony, teczka do laptopa, klucze do zakładu pracy i samochód służbowy), z czego sporządzone zostały protokoły. Jednocześnie, w dniu 24.08.2015 r. pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego w terminie do dnia 24.09.2015 r., oraz poinformowała go o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy za okres 28 – 30.09.2015 r. Powód wskazał, że w okresie 17 – 24.08.2015 r. pozostawał w pełnej dyspozycji pozwanej na wypadek zajścia w tym okresie zdarzeń, które wymagałyby składania jakichkolwiek wyjaśnień dot. obowiązków powoda. W ocenie powoda pisemne zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy i skierowanie go na urlop wypoczynkowy stanowią podstawę do przyjęcia, że pozwana uznała sposób rozliczenia się pracownika z powierzonego mienia za właściwy i zgodny z obowiązującymi w zakładzie procedurami.

W dniu 04.09.2015 r. powód odebrał pismo pełnomocnika pozwanej, w treści którego pozwana wzywała do przywrócenia usuniętych danych, tj. kontaktów usuniętych ze służbowego telefonu oraz plików usuniętych ze służbowego komputera, w terminie 3 dni od otrzymania pisma, pod rygorem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz żądania przez pozwaną odszkodowania. Powód podniósł, że procedura obowiązująca u pozwanej przewidywała cotygodniowe sporządzanie kopii bezpieczeństwa danych, więc wątpliwości budzi sama hipotetyczna możliwość przypisania powodowi działania z zamiarem uniemożliwienia odtworzenia danych kontaktowych znajdujących się w pamięci powierzonych mu urządzeń. Powód podniósł, że pracownik odbierający od powoda sprzęt służbowy nie reagował, gdy powód przywracał dane fabryczne urządzeń.

Po dniu 09.09.2015 r. powód otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na usunięciu przez powoda bazy wszystkich kontaktów służbowych wraz z zawartością telefonu komórkowego oraz usunięciu ze służbowego komputera, przed zdaniem go, istotnych danych znajdujących się na dysku twardym. Powód podniósł, iż jego działanie nie było zawinione, ponadto nie spowodowało zagrożenia interesów lub istotnej szkody w mieniu pracodawcy. Podkreślił również, że w dniu przekazania laptopa ani w okresie poprzedzającym nie usunął żadnych plików służbowych ani wiadomości ze skrzynki służbowej.

Podsumowując swoje stanowisko, powód wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym było bezpodstawne.

Pismem z dnia 19 listopada 2015 r. (data stempla pocztowego) powód rozszerzył dotychczasowe powództwo o żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od niewypłaconych w terminie należności pracowniczych wskazanych w pozwie od dnia wniesienia powództwa do dnia ich faktycznej zapłaty. Jednocześnie powód cofnął powództwo w części, tj. co do kwoty 10 269,44 zł, wskazując, że po dniu wytoczenia powództwa pozwana dokonała dwóch wpłat na rachunek bankowy powoda (kwoty 7 639 zł tytułem wynagrodzenia za sierpień w dniu 09.10.2015 r. i kwoty 2 630,44 zł tytułem wynagrodzenia za wrzesień w dniu 27.10.2015 r.).

Odpowiadając na pozew, pozwana Z. R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana przyznała, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 18 marca 2013 r. oraz na czas nieokreślony z dnia 18 czerwca 2013 r., zajmując stanowisko kierownika zakładu produkcyjnego w K.. W dniu 3 sierpnia 2015 r. powód złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, 17 sierpnia 2015 r. przekazał komputer służbowy wraz z ładowarką i myszką, a 24 sierpnia zdał dwa telefony służbowe, teczkę do laptopa, klucze do zakładu pracy oraz samochód osobowy. Po zdaniu w/w narzędzi pracy okazało się, że powód wykasował zawarte na służbowym laptopie dane oraz zresetował do ustawień fabrycznych telefon komórkowy, a uprzednio skopiował na prywatny nośnik bazę kontaktów zgromadzonych w telefonie. Na wezwanie do przywrócenia danych, powód odpowiedział wiadomością e – mail, później wysłaną także pisemnie, w załączeniu przesyłając skopiowane kontakty. W zakresie zaś danych z laptopa służbowego, powód odesłał pozwaną do samodzielnego przywrócenia danych. W dniu 10 września 2015 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przed złożeniem powyższego oświadczenia, pismem z dnia 3 września 2015 r. pozwana wezwała powoda do odbioru wynagrodzenia w kasie przedsiębiorstwa, na co powód nie zareagował, wobec czego odpowiednia kwota została przelana na konta powoda.

Pozwany wskazał, że powód na urlopie przebywał od dnia 25 sierpnia, a nie września, jak wskazuje powód w pozwie. Ponadto przyjęcie sprzętu służbowego przez pracowników pozwanej nie stanowiło żadnej akceptacji prawidłowego rozliczenia się z powierzonego mienia. Była to czynność wyłącznie faktyczna, polegająca na fizycznym oddaniu sprzętu. Dopiero po dokładnym przejrzaniu zawartości komputera oraz telefonu pozwana doszła do tego, że powód trwale usunął dane z tych urządzeń. Pozwana wskazała także, że tzw. backup danych odbywa się raz w miesiącu, a nie raz w tygodniu, i odbywa się na zewnętrzny nośnik danych, a nie do chmury. Nadto nie wykonuje się kopii danych znajdujących się na telefonach służbowych pracowników – po ich usunięciu są one nieodwracalnie utracone w całości. Wreszcie, jak wskazała pozwana, powód sam przyznał się do posiadania skasowanej listy kontaktów, skopiowanej wcześniej z telefonu służbowego, przesyłając ją w wiadomości e – mail pracodawcy. Już samo skopiowanie tych danych stanowiło w ocenie pozwanej podstawę do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy, gdyż powód nie miał żadnego prawa by dysponować tą bazą danych a skopiowanie informacji o kontrahentach pozwanej stanowi czyn nieuczciwej konkurencji. Jak wskazała strona pozwana, powód nie zaprzeczał okolicznościom faktycznym przytoczonym w oświadczeniu pracodawcy, przeciwnie – przyznał, że do usunięcia i skopiowania danych doszło, lecz usiłował zbagatelizować skutki swojego zachowania.

Ustalenia faktyczne:

Powód, Z. Ś., pozostawał zatrudniony u strony pozwanej, Z. R., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą P.P.H. (...), na podstawie umów o pracę: z dnia 18 marca 2013 r. na okres próbny do dnia 17 czerwca 2013 r. oraz z dnia 18 czerwca 2013 r. na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był na stanowisku kierownika zakładu i projektu K. w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7 800 zł brutto miesięcznie.

Wcześniej, w okresie od dnia 1 marca 2000 r. do dnia 31 stycznia 2013 r. powód zajmował stanowisko kierownika działu utrzymania ruchu w (...) Sp. z o.o.

Celem stanowiska pracy zajmowanego przez powoda u pozwanej było kierowanie zakładem w K. i realizacja projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej Wdrożenie nowej technologii przygotowywania i recyklingu odpadów foliowych. Do obowiązków i zadań powoda należały:

- kompleksowa realizacja projektu Wdrożenie nowej technologii przygotowania i recyklingu odpadów foliowych poprzez rozpoznanie rynku maszyn i urządzeń do recyklingu, zebranie ofert, wyłonienie dostawców, zamówienie urządzeń aż do momentu uruchomienia linii,

- czynny udział w spotkaniach, konferencjach, targach, szkoleniach itp. dotyczących tematyki recyklingu odpadów foliowych,
- podtrzymywanie kontaktów handlowych z kontrahentami,
- sporządzanie niezbędnej dokumentacji przetargowej i ofertowej,
- rozpisanie produkcji na poszczególne maszyny,
- kierowanie, nadzór i koordynacja działalności na poszczególnych stanowiskach produkcyjnych,
- szkolenie pracowników,
- realizacja planów produkcyjnych,
- ustalenie harmonogramu planowanych przeglądów maszyn,
- gromadzenie i przechowywanie prowadzonej dokumentacji,
- stałe podnoszenie poziomu wiedzy,
- dbanie o dobry wizerunek firmy,
- wykonywanie innych prac na polecenie bezpośredniego przełożonego,
- inne obowiązki i zadania wynikające z dokumentacji systemu zarządzania jakością.

Szczególnym uprawnieniem powoda był dostęp do bazy odbiorców i dostawców, a także inne uprawnienia wynikające z dokumentacji systemu zarządzania jakością. Powód był odpowiedzialny za dokonywanie rozliczeń oraz gromadzenie i przechowywanie prowadzonej dokumentacji (oraz inne odpowiedzialności wynikające z dokumentacji systemu zarządzania jakością).

Powyższy zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności zapisany był w karcie stanowiska pracy, z którą powód się zapoznał i którą podpisał w dniu 18 marca 2013 r.

Powód zobowiązany był ponadto, od dnia 24 sierpnia 2015 r., do:

- zachowania w ścisłej tajemnicy informacji dotyczących wysokości otrzymanego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych ze świadczoną przez powoda pracą,
- zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich innych informacji dotyczących pracodawcy i prowadzonej przez niego działalności, uzyskanych w trakcie zatrudnienia oraz po jego ustaniu, niezależnie od formy uzyskania tych informacji i ich źródła,
- ujawniania w/w informacji jedynie upoważnionym pracownikom pracodawcy, którym będą one niezbędne do wykonywania powierzonych im czynności i tylko w zakresie, w jakim ci pracownicy muszą mieć do nich dostęp w związku z realizacją swoich obowiązków,
- nie rozpowszechniania jakichkolwiek informacji lub danych dotyczących pracodawcy i prowadzonej przez niego działalności uzyskanych w trakcie zatrudnienia oraz po jego ustaniu,
- stosowania takich metod pracy, aby powierzone powodowi informacje, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa nie zostały ujawnione osobom nieuprawnionym – pod rygorem odpowiedzialności porządkowej i odszkodowawczej.

Stanowisko pracy powoda było w wysokim stopniu samodzielne. Powód podlegał nadzorowi ze strony W. R..

Wynagrodzenie miesięczne powoda było przekazywane za jego zgodą na rachunek bankowy.

Dowód: Akta osobowe powoda (1. Umowa o pracę na okres próbny z dn. 18.03.2013 r., 2. Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 18.06.2013 r., 3. Karta stanowiska pracy wraz z podpisem powoda, 4. Zgoda pracownika na przekazywanie wynagrodzenia na konto bankowe, 5. Oświadczenie pracownika o zachowaniu poufności)

Dowód z przesłuchania powoda (k. 93; płyta CD)

Zeznania świadka W. R. (k. 62v; płyta CD)

Pozwanej Z. R. w prowadzeniu działalności gospodarczej P.P.H. (...) pomagał mąż, W. R., oraz córka, M. Z..

Dowód: Zeznania świadka W. R. (k. 62v; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 88v; płyta CD)

Powodowi zostało powierzone mienie służbowe w postaci samochodu, telefonu komórkowego i laptopa. Dostęp do służbowego laptopa powoda chroniony był indywidualnym hasłem.

Dowód: Dowód z przesłuchania powoda (k. 93; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 88v; płyta CD)

W dniu 3 sierpnia 2015 r. powód wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 18 marca 2013 r. we W. za zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 września 2015 r.

W związku z otrzymanym wypowiedzeniem, pracodawca udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w terminie od dnia 25 sierpnia 2015 r. do dnia 24 września 2015 r., dzień 25 września 2015 r. przysługiwał powodowi, jako dzień wolny od pracy w zamian za święto przypadające w sobotę 15 sierpnia 2015 r. W okresie od dnia 28 września 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pismem z dnia 3 września 2015 r., doręczonym powodowi w dniu 8 września 2015 r., pozwana poinformowała powoda, że wypłata wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2015 r. zostanie przekazana w dniu 10 września 2015 r. do kasy przedsiębiorstwa, skąd polecono powodowi osobiste odebranie wynagrodzenia.

Wobec niestawiennictwa powoda w kasie przedsiębiorstwa po odbiór wynagrodzenia, pozwana w dniu 9 października 2015 r. przekazała na rachunek bankowy powoda kwotę 7 639 zł tytułem wynagrodzenia za miesiące sierpień i wrzesień 2015 r., a w dniu 27 października 2015 r. – kwotę 2 630,44 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: Akta osobowe powoda (1. Wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 03.08.2015 r., 2. Pismo pracodawcy z dn. 24.08.2015 r.)

Potwierdzenie wykonania przelewu krajowego z dn. 09.10.2015 r. i 27.10.2015 r. (k. 50, 51)

W dniu 17 sierpnia 2015 r. powód przekazał odbierającemu, L. S., komputer służbowy D. (...), w komplecie z ładowarką i myszką. W dniu 24 sierpnia 2015 r. powód zdał resztę powierzonego mu mienia w postaci: telefonu S. (...) wraz z futerałem i ładowarką, telefonu S. (...), samochodu S. (...) wraz z dowodem rejestracyjnym i ubezpieczeniem, teczki do laptopa i kluczy do zakładu pracy w K.. Mienie to zostało odebrane przez M. Z..

Dowód: Protokół przekazania z dn. 17.08.2015 r. (k. 15)

Protokół przekazania z dn. 24.08.2015 r. (k. 16)

Pismem z dnia 26 sierpnia 2015 r., pracodawca, za pośrednictwem pełnomocnika, wezwał powoda do przywrócenia kontaktów usuniętych ze służbowego telefonu komórkowego oraz przywrócenia plików skasowanych ze służbowego komputera, w terminie 3 dni od dnia otrzymania wezwania, pod rygorem rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a także odszkodowania za szkody doznane przez pracodawcę.

Po weryfikacji zdanego przez powoda w dniach 17 i 24 sierpnia 2015 r. sprzętu służbowego przez stronę pozwaną okazało się, że telefon służbowy użytkowany w trakcie zatrudnienia przez powoda został przywrócony do ustawień fabrycznych, co spowodowało skasowanie wszystkich zapisanych w telefonie kontaktów. Z laptopa służbowego powód skasował ok. 9 GB danych, z czego znaczną część stanowiła korespondencja e – mail ze służbowej poczty powoda.

Kopia zapasowa danych znajdujących się na laptopie służbowym wykonywana była średnio raz w miesiącu. Ostatnia kopia zapasowa z laptopa służbowego powoda została sporządzona w dniu 4 sierpnia 2015 r. Dane z telefonu komórkowego nie posiadały kopii zapasowych.

Po zdaniu przez powoda laptopa służbowego w dniu 17 sierpnia 2015 r., laptop zdeponowany był w szafie pancernej i nikt z niego nie korzystał. Pierwszą osobą, która chciała skorzystać z laptopa, była M. Z., która w tym celu w okolicach 20 sierpnia 2015 r. skontaktowała się z powodem, aby ten udostępnił jej hasło do laptopa.

Dowód: Pismo strony pozwanej z dn. 26.08.2015 r. (k. 18, 19)

Zeznania świadka P. B. (k. 88v, 89; płyta CD)

Zeznania świadka M. Z. (k. 88v; płyta CD)

Zeznania świadka W. R. (k. 62v; płyta CD)

W odpowiedzi na wezwanie do przywrócenia usuniętych danych, pismem z dnia 5 września 2015 r. powód oświadczył, iż przekazując L. S. służbowego laptopa w dniu 17 sierpnia 2015 r. nie skasował z niego żadnych danych służbowych, natomiast w dniu 24 sierpnia 2015 r. osoba odbierająca telefon służbowy widziała, że powód resetuje telefon i nie zgłaszała do tego zastrzeżeń. Powód odesłał stronę pozwaną do informatyka w celu odzyskania danych ze służbowego laptopa. Ponadto w wiadomości e – mail z dnia 5 września 2015 r. powód przesłał pełnomocnikowi pozwanej oraz W. R. na ich konta e – mail kontakty ze służbowego telefonu komórkowego.

Dowód: Pismo powoda z dn. 05.09.2015 r. (k. 20)

Wiadomości e – mail z dn. 05.09.2015 r. (k. 43, 44)

Pismem z dnia 9 września 2015 r., odebrany przez powoda w dniu 10 września 2015 r., pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z dnia 18 czerwca 2013 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. skopiowaniu bazy danych w postaci wszystkich kontaktów ze służbowego telefonu komórkowego oraz zachowaniu tych kontaktów na prywatnych nośnikach danych,
2. skasowaniu wszystkich kontaktów wskazanych powyżej ze służbowego telefonu komórkowego wraz z całą zawartością telefonu komórkowego, w tym treści wiadomości SMS, wiadomości e – mail i historii połączeń,
3. usunięciu ze służbowego komputera istotnych danych

- co miało miejsce przed zdaniem służbowego sprzętu po wypowiedzeniu przez powoda umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowód: Akta osobowe powoda (Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 09.09.2015 r.)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy wynosiło 7 941,53 zł brutto.

Bezsporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

W niniejszym postępowaniu powód poszukiwał ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 Kodeksu pracy, wedle którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód, jako że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę nastąpiło w okresie wypowiedzenia umowy, działając wedle dyspozycji art. 60 Kodeksu pracy, domagał się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 9 września 2015 r. strona pozwana wskazała, jakie zachowanie powoda uznaje za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (skopiowanie bazy danych w postaci wszystkich kontaktów ze służbowego telefonu komórkowego oraz zachowanie tych kontaktów na prywatnych nośnikach danych, skasowanie wszystkich kontaktów wskazanych wyżej ze służbowego telefonu komórkowego wraz z całą zawartością telefonu komórkowego, usunięcie ze służbowego komputera istotnych danych). Odnośnie obowiązków, jakie zostały przez powoda w stopniu ciężkim naruszone, strona pozwana wskazała jedynie, że skopiowanie danych stanowiło jawne złamanie obowiązku zachowania w poufności danych pracodawcy. W takim stanie sprawy rolą Sądu było ustalenie na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, po pierwsze czy wskazana przez pracodawcę przyczyna była rzeczywista i konkretna, a po drugie, czy zachowanie powoda podlegało ocenie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – czy uzasadniało ono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu ani stron postępowania, a także na dowodach osobowych: zeznaniach świadków W. R., M. Z., P. B. oraz przesłuchaniu powoda. Dowody te Sąd ocenił jako wiarygodne w zakresie, w jakim pozostawały one spójne między sobą, a także korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, jakoby M. Z., odbierając od powoda sprzęt służbowy w dniu 24 sierpnia 2015 r., była świadoma, że powód przywraca służbowy telefon komórkowy do ustawień fabrycznych, kasując tym samym wszystkie zapisane na nim dane, i nie zgłaszała do rzeczonoj czynności żadnych zastrzeżeń. Sąd nie dał także wiary wyjaśnieniom powoda w zakresie, w jakim wskazywał on, iż skopiowanie danych ze służbowego telefonu komórkowego było obowiązkiem każdego pracownika, mającym na celu uchronienie pracodawcy przed szkodą, wynikającą z ewentualnej utraty tych danych. Na brak wiarygodności powyższych wyjaśnień wpływa fakt, że powód wskazał wcześniej, iż cała baza dostawców i kontrahentów strony pozwanej znajduje się komputerze stacjonarnym w K.. Argument konieczności ochrony danych, znajdujących się w telefonie komórkowym, nie zasługuje zatem na uwzględnienie. W ocenie Sądu wyjaśnienia powoda stanowiły przyjętą przez niego taktykę procesową, mającą na celu zwolnić go od odpowiedzialności za zarzucane mu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślić należy nadto, że najistotniejsze w sprawie kwestie, a więc ustalenie, czy powód dopuścił się usunięcia danych ze służbowego sprzętu, a wcześniej skopiowania danych z telefonu komórkowego, nie stanowiły w istocie

okoliczności spornych niniejszej sprawy. Odnośnie posiadania przez powoda skopiowanych ze służbowego telefonu danych, powód przyznał fakt ich posiadania już w wiadomości e – mail z dnia 5 września 2015 r., przesyłając bazę kontaktów, pochodzącą z telefonu komórkowego, do pełnomocnika pozwanej oraz do W. R.. Powód nie kwestionował także okoliczności usunięcia danych z laptopa służbowego – przeciwnie, przyznanie powoda usunięcia rzeczonych danych nastąpiło na rozprawie w dniu 15 czerwca 2015 r. z tym zastrzeżeniem, że powód wskazał, iż z komputera usunął jedynie dane prywatne. Powód przyznał także, że usunął dane ze służbowego telefonu komórkowego, wskazując jednocześnie, że na rzeczonym telefonie miał zapisane także prywatne kontakty, i szybciej było usunąć wszelkie dane znajdujące się w telefonie, niż dokonywać selekcji i usuwać jedynie dane prywatne.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawał więc charakter prawny zachowania powoda i ocena, czy zarzucane mu czyny mogą uzasadniać rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W świetle podanych argumentów, prawdziwość okoliczności podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy była oczywista. Istotnym więc było określenie, czy tego rodzaju zachowanie pracownika stanowi rażące naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zasadniczym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązujące ustawodawstwo pracy nie definiuje tego zagadnienia w sposób kompleksowy. Szczególne miejsce wśród przepisów kodeksu pracy zajmuje w tym aspekcie art. 100 Kodeksu pracy. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości.

Art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy przewiduje, że pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W pkt 5 cytowanego przepisu nałożono na pracownika obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

Z ustaleń Sądu wynika, iż powód usunął dane ze służbowego telefonu i służbowego laptopa oraz skopiował dane ze służbowego telefonu w pełni świadomie i bez jakichkolwiek uprawnień.

Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2013 r. (sygn. akt II PK 355/15, LEX nr 1408887), oczywiste jest, że pracodawca przekazuje pracownikowi sprzęt służbowy (komputer) do korzystania z niego jako z narzędzia pracy. Nie można wykluczyć, że pracownik będzie (incydentalnie, poza czasem pracy) wykorzystywał służbowy komputer do własnych celów (korespondencji, gromadzenia prywatnych informacji). Nie zmienia to jednak podstawowej zasady, że jest to narzędzie pracy przeznaczone do jej wykonywania w interesie i na rzecz pracodawcy, za co pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Niezależnie od kwalifikacji prawa autorskiego, pracodawca jest dysponentem wytworu pracy wykonywanej przez pracownika w ramach stosunku pracy, przy wykorzystaniu narzędzi pracodawcy, a w każdym razie wykluczone jest uznanie, aby pracownik swobodnie dysponował efektami pracy (na przykład mógł je zniszczyć lub przekazać podmiotowi zewnętrznemu)(...) Powódka przez umyślne usunięcie ze służbowego komputera (zniszczenie) danych wytworzonych przez nią w ramach obowiązków pracowniczych a dotyczących pracodawcy (a nie prywatnych danych powódki) – co naruszyło jego istotne interesy – nie tylko złamała nakaz ochrony „wszelkich danych zwartych w komputerach pracodawcy”, ale również dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w art.100 § 2 pkt 4 k.p. W tej konwencji utrzymuje się od lat orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w S. (por. wyrok z dnia 12.01.2016 r. B. przeciwko R.(wyrok – 12 stycznia 2016 r., skarga nr (...) i wskazane tam orzecznictwo, gdzie omówiono problematykę braku możliwości wykorzystywania sprzętu pracodawcy w celach prywatnych i w konsekwencji brak naruszenia art. 8 ust 1 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności)

Cytowane rozważania Sądu Najwyższego oraz ETPCz znajdują analogiczne zastosowanie w niniejszej sprawie. Zarówno korespondencja e – mail, prowadzona przez powoda z kontrahentami, zapisana w pamięci komputera służbowego, jak i baza danych kontaktowych zapisana w służbowym telefonie komórkowym, stanowiły wytwór pracy powoda, wykonywanej przez niego w ramach stosunku pracy, przy wykorzystaniu narzędzi pracodawcy, którego

wyłącznym dysponentem był pracodawca. Bez znaczenia pozostaje fakt, że korespondencja przychodząca i wysyłana przez powoda z jego służbowego konta e – mail była przesyłana do wiadomości W. R., gdyż to do pracodawcy, jako jedyne dysponenta wytworu pracy powoda, należała decyzja o usunięciu bądź pozostawieniu danych w pamięci służbowego sprzętu powoda.

Tym samym nie budzi wątpliwości, że powód poprzez usunięcie danych naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, przewidziany w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy.

Indyferentne prawnie nie pozostaje także zachowanie powoda, polegające na skopiowaniu na prywatny nośnik kontaktów, zapisanych w pamięci telefonu służbowego. W podobnej kwestii wypowiedział się już Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 11 września 2014 r. (sygn. akt II PK 49/14, LEX nr 1503256) wskazał, iż nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących kontakty handlowe pracodawcy (mającego wymierną wartość ekonomiczną) jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, że obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa jest obowiązkiem każdego pracownika. Taki nakaz wynika w szczególności z art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. Pracownik jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegać tajemnicy określonej odrębnymi przepisami. Chodzi w tym przepisie, między innymi, o tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowaną w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Stanowią ją nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Jak wskazał dalej Sąd Najwyższy, baza klientów i potencjalnych klientów podmiotu gospodarczego stanowi informację handlową o wymiernej wartości ekonomicznej. Jej wartość wynika z tego, że zawiera ona wyselekcjonowane grono podmiotów (kontrahentów), które rzeczywiście uczestniczą w obrocie ściśle określonymi towarami i usługami i które pozostają w stałych kontaktach handlowych z danym przedsiębiorcą (...) Nie jest to więc zbiór dostępnych powszechnie w Internecie danych teleadresowych firm (niechronionych przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych) (...), ale szczegółowa informacja o rynku zbytu towarów i usług danego przedsiębiorcy (...). Informacja staje się „tajemnicą”, kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze danej informacji (...).

W regulaminie pracy, który stanowi źródło prawa pracy (art. 9 k.p.) i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy, strona pozwana zastrzegła, że pracownicy są zobowiązani do przestrzegania tajemnicy służbowej, przez co należy rozumieć nieujawnianie na zewnątrz firmy informacji m.in. o nazwach i adresach dostawców i odbiorców. Do przestrzegania postanowień regulaminu pracy powód zobowiązał się, podpisując stosowne oświadczenie w umowie o pracę zarówno z dnia 18 marca 2013 r., jak i z dnia 18 czerwca 2013 r. Nie budzi więc wątpliwości, że strona pozwana podjęła niezbędne działania w celu zachowania poufności informacji objętych tajemnicą. Według ustaleń Sądu, skopiowanie przez powoda danych kontaktowych kontrahentów ze służbowego telefonu na prywatny nośnik danych nie było uzasadnione zakresem obowiązków powoda, co oznacza, że powód działał z motywów, pozostających poza sferą jego obowiązków służbowych. Skopiowanie rzeczonych danych zostało dokonane przez powoda dla jego własnych celów, co pozostaje w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Nieuzasadnione skopiowanie na prywatny nośnik poufnych informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, stanowi także czyn nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Mając zaś na uwadze, że poufny charakter informacji wynika z

jej wymiernej wartości ekonomicznej, to pozostawanie takiej informacji poza domeną przedsiębiorcy stanowi istotne zagrożenie jego interesów.

Warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy jest bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Powód podnosił w toku niniejszego postępowania, że strona pozwana nie sporządziła pisemnego regulaminu czy instrukcji, które w sposób szczegółowy regulowałyby kwestie związane z korzystaniem z powierzonego sprzętu czy też określałyby zasady zdawania powierzonego sprzętu. W ocenie Sądu jednak, biorąc pod uwagę w wysokim stopniu samodzielne stanowisko powoda, zakres jego obowiązków jako pracownika, a przede wszystkim długoletnie doświadczenie zawodowe powoda, pochodzące z zajmowania przez wiele lat stanowisk o podobnym zakresie kompetencji i obowiązków jak u strony pozwanej, dopuszczenie się przez powoda usunięcia i skopiowania danych ze służbowego sprzętu postrzegać należy co najmniej jako rażące niedbalstwo. Powód ponad wszelką wątpliwość powinien mieć świadomość, że jego działanie narusza normy prawne.

Bez wątpienia zachowanie powoda spowodowało co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy. Bez znaczenia pozostaje tutaj fakt, czy do naruszenia interesów pracodawcy i powstania szkody w istocie doszło. Do przypisania odpowiedzialności pracownikowi wystarczy bowiem już samo zagrożenie rzeczonych interesów. Usunięcie nad wyraz istotnych danych z telefonu służbowego na pewno utrudniło, a być może nawet uniemożliwiło stronie pozwanej dokonanie identyfikacji kontaktujących się z nią podmiotów. Nie pozostawało bez znaczenia także dla sprawności kontaktowania się przez pozwaną z kontrahentami w przypadku prób kontaktu inicjowanych przez pozwaną. Bez wątpienia brak danych kontaktowych do kontrahentów i dostawców, a także brak korespondencji e – mail z podmiotami współpracującymi z przedsiębiorstwem, w którym roczne obroty sięgają kwoty 40 mln zł, może spowodować zaburzenie organizacji i porządku, zagrażając w ten sposób istotnym interesom pracodawcy poprzez narażenie go na zakłócenia we współpracy z innymi podmiotami i wiążące się z tym straty finansowe i wizerunkowe. Ponadto interesom pracodawcy zagrażała także kopia baza kontrahentów, wraz z trudno dostępnymi z innych źródeł informacjami, np. numerami telefonów, która pozostawała poza chronionym obszarem działań pracodawcy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 2010 r., sygn. akt III PK 21/10, LEX nr 694249; z dnia 24 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/11, LEX nr 952560).

Działanie powoda prawidłowo zatem zostało zakwalifikowane jako zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w szczególności jeśli zważy się, że powód zajmował stanowisko kierownicze i wysoce samodzielne, a także posiadał wieloletnie doświadczenie w pracy na podobnych posadach.

Na marginesie, należy wskazać, że pracodawca nie dopuścił się naruszenia wymogów formalnych, rządzących rozwiązywaniem umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód nie był reprezentowany przez zakładową organizację związkową (brak takiej organizacji u pracodawcy), pozwana zachowała jednomiesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 Kodeksu pracy (wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy pozwana powzięła pod koniec miesiąca sierpnia 2015 r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym doręczono zostało powodowi w dniu 10 września 2015 r.), podana została przyczyna rozwiązania umowy oraz informacja o prawie odwołania się powoda do sądu pracy, nie naruszono ustawowego zakazu rozwiązania umowy o pracę. Postępowanie pracodawcy było uzasadnione i zdeterminowane cytowanymi przepisami prawa.

W świetle powyższego, roszczenie powoda w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zasługiwało na uwzględnienie, w związku z czym w **pkt I sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

W **pkt II sentencji wyroku** Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 50 zł tytułem odsetek ustawowych za niewypłacone w terminie wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2015 r. oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd wskazuje, że strona pozwana w istocie pozostawała w zwłoce co do wypłaty należnego wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2015 r. oraz co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Bez znaczenia pozostaje fakt, że pismem z dnia 3 września 2015 r. pracodawca poinformował powoda, iż wynagrodzenie zostanie przekazane do kasy przedsiębiorstwa i stamtąd powód winien je odebrać, skoro praktyką w trakcie istnienia łączącego strony stosunku pracy było przekazywanie wynagrodzenia na rachunek bankowy powoda. Błędem było więc oczekiwanie przez stronę pozwaną, że pracownik stawi się w siedzibie przedsiębiorstwa i osobiście odbierze wynagrodzenie w gotówce. Na rozprawie w dniu 15 czerwca 2015 r. strona pozwana w tzw. sposób niewłaściwy uznała powództwo w zakresie odsetek z tytułu nieterminowej zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu. Jako kwotę satysfakcjonującą obie strony strona powodowa i pozwana ustaliły kwotę 50 zł, zatem Sąd związany uznaniem powództwa, w pkt II sentencji wyroku orzekł jak wyżej.

Z uwagi na fakt, że powód wycofał roszczenie co do zapłaty wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2015 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop a Sąd nie znalazł podstaw, by tę czynność powoda uznać za sprzeczną z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzającą do obejścia prawa, w **pkt III sentencji wyroku** Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, czyli w zakresie, w jakim powód wycofał roszczenie po wytoczeniu powództwa za zgodą pozwanego.

O obowiązku zwrotu kosztów przez powoda stronie pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 nr 0 poz. 1804). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 60 zł tytułem zastępstwa procesowego strony pozwanej, oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, o czym Sąd orzekł jak w **pkt IV sentencji wyroku**.

W **pkt V sentencji wyroku**, w oparciu o art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c., wyrokowi w pkt II Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W **pkt VI sentencji wyroku** Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.