

Sygn. akt IV Pa 24/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 grudnia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Protokolant: st. sekr. sąd. Ewelina Kubiczak - Kleśta

po rozpoznaniu na rozprawie 20 grudnia 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w Ł.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 30 czerwca 2022 roku sygn. akt IV P 72/21

1. oddała apelację;
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w Ł. na rzecz A. W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 24/22

UZASADNIENIE

Powód A. W. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w Ł. kwoty 40611,78zł., z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Uzasadniając żądanie powód wskazał, iż przyczyny „zwolnienia” z pracy wymienione w oświadczeniu pozwanego są bezpodstawne, a nadto niedostatecznie sprecyzowane.

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w Ł. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2022 roku Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. W. kwotę 40.611,78 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 7 grudnia 2021 roku do dnia zapłaty,
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. W. kwotę 197,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

4. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 2 031,00zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony,

5. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16 463,33 zł.

Wyrok zapadł po następujących ustaleniach i ocenie prawnej:

Powód A. W. zatrudniony został w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w Ł. 3 grudnia 2012 roku. , na okres próbny, na stanowisku specjalisty ds. produktu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Po upływie okresu próby strony dwukrotnie zawarły umowę na czas określony, ostatnią z datą obowiązywania do 30 września 2014 roku. Od 1 października 2014 roku powód świadczył pracę w pozwanej spółce w oparciu o umowę na czas nieokreślony.

W ramach zatrudnienia w (...), powód zawierał kontrakty menadżerskie z dyrektorem działu (1 lutego 2019 roku, 7 lutego 2020 roku i 3 marca 2021 roku), w oparciu o które świadczyć miał pracę na stanowisku product managera w dziale (...). Do obowiązków powoda określonych w kontrakcie należało m.in.:

-dbałość o wizerunek firmy,

-realizowanie strategii działu przy zachowaniu standardów pracy określonych w wewnętrznych rozporządzeniach i procedurach firmy,

-regularne comiesięczne rozliczanie budżetu,

-nawiązanie dobrych relacji z kluczowymi klientami firmy,

-terminowe wywiązywanie się ze stałych comiesięcznych zadań, przyjętych na siebie obowiązków określonych oddzielnym dokumentem oraz z zadań krótko i długo terminowych wyznaczonych przez dyrektora działu,

-wykonywanie w terminie wszystkich zadań zleconych przez dyrektora działu,

-dbałość o koszty i rentowność działu,

-przestrzeganie regulaminu obowiązującego w firmie.

W roku 2017 pozwana spółka rozpoczęła realizację projektu o nazwie – (...) - dofinansowywanego z funduszu europejskiego (...). Całkowita wartość projektu wynosiła 4 027 532,80 zł, w tym dofinansowanie w kwocie 2 768 442,08zł. Realizacja projektu wymagała współpracy z wyspecjalizowanymi jednostkami badawczymi. W związku z powyższym w dniu 3 września 2018 roku pozwany zawarł umowę z Uniwersytetem (...), w ramach której wykonawca zobowiązał się do wykonania na rzecz zamawiającego określonych prac badawczych w terminie od 1 września 2018 roku do 31 maja 2020 roku (chyba, że strony postanowią inaczej). Jako osoby uprawnione do kontaktu i reprezentowania stron w trakcie realizacji umowy, pozwany wskazał A. W., M. K. (1), M. K. (2) i M. O.. Umowę z 3 września 2018 roku pięciokrotnie aneksowano, przesuując końcową datę realizacji przedmiotu zamówienia.

W dniu 10 września 2018 roku pozwany zawarł umowę z Uniwersytetem (...) w P.. Umowa obejmowała przeprowadzenie określonych badań i prac w terminie do 31 października 2020 roku. Jako osoby sprawujące merytoryczny nadzór nad prawidłowym wykonaniem przedmiotu umowy ze strony zamawiającego wskazano A. W., M. K. (2), M. O. i M. K. (1). Strony postanowiły m.in., iż realizacja badań/pracy może ulec opóźnieniu w stosunku do terminów określonych w harmonogramie w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez zamawiającego lub wystąpienia obiektywnych okoliczności mających wpływ na termin realizacji usługi. Umowę w zakresie terminu zakończenia poszczególnych prac aneksowano siedmiokrotnie.

Spółka w związku z projektem nawiązała współpracę również z Uniwersytetem (...) we W.. W oparciu o umowę z 15 stycznia 2020 roku, wykonawca zobowiązał się do przeprowadzenia określonych badań i prac badawczo - rozwojowych, a zamawiający do dostarczenia na potrzeby badań niezbędnych surowców i materiałów (zgodnie z harmonogramem stanowiącym załącznik do umowy). Strony postanowiły także, że realizacja prac przez wykonawcę może ulec opóźnieniu w stosunku do terminów określonych w harmonogramie w przypadku niewykonania obowiązków przez zamawiającego (w szczególności niedostarczenia materiałów) lub wystąpienia obiektywnych okoliczności mających wpływ na termin realizacji usługi.

Wykonawcami do spraw związanych z jej realizacją wyznaczono przedstawicieli w osobach A. W., M. O. i M. K. (1).

Harmonogram prac zakładał wykonanie przez wykonawcę trzech zadań. Pierwsze trwać miało do 30 czerwca 2020 roku, drugie do 30 października 2020 roku, a trzecie do 31 grudnia 2020 roku. Zgodnie z harmonogramem zamawiający zobowiązany był dostarczyć wykonawcy materiały do badań w postaci bolusów - do zadania pierwszego do 1 kwietnia 2020 roku, do zadania drugiego do 1 czerwca 2020 roku i zadania trzeciego do 1 września 2020 roku.

Umowę z 15 stycznia 2020 roku dwukrotnie aneksowano. W ramach pierwszego aneksu - z 23 listopada 2020 roku (wprowadzonego z powodu zakłóceń w wyniku pierwszej fali COVID-19), uzgodniono nowy termin realizacji zadania pierwszego na 30 czerwca 2021 roku, drugiego na 31 sierpnia 2021 roku i trzeciego na 31 października 2021 roku. Jednocześnie przesunięto terminy dostarczenia materiałów przez pozwanego - do zadania pierwszego na 31 grudnia 2020 roku, do zadania drugiego na 1 kwietnia 2021 roku i do zadania trzeciego na 1 sierpnia 2021 roku.

A. W. został kierownikiem projektu w czerwcu 2021 roku. Współpraca z powodem - jako przedstawicielem spółki (...) układała się kontrahentom (wykonawcom) bardzo dobrze. Postrzegany był jako osoba kompetentna, byli z nim w stałym kontakcie, reagował na bieżąco w przypadku pojawiających się trudności. Projekt był innowacyjny, wymagał kreatywności. W trakcie jego realizacji występowało wiele problemów, w tym opóźnień związanych z pracami technologicznymi, dyspozycją badanych zwierząt, nieobecnością pracowników czy pandemią.

Po zaktualizowaniu harmonogramu w ramach umowy z Uniwersytetem (...) we W. (listopad 2020 roku), powód przesłał bolusy jednocześnie do drugiego i trzeciego zadania (między 15 a 22 lipca 2021 roku). Do realizacji drugiego zadania, zgodnie z „nowym” harmonogramem, wykonawca przystąpił 21 lipca 2021 roku (zakończyć miało się 31 sierpnia 2021 roku). W połowie badań doszło do awarii czujnika w urządzeniu wykorzystywanym do przesyłania danych. Koniecznym było zamówienie nowego czujnika z Austrii. Po zakończeniu drugiego zadania, wykonujący badania dostrzegł potrzebę wyprodukowania i dostarczenia nowych bolusów na potrzeby kolejnego etapu. Poinformował o powyższym powoda (pozostawali w stałym kontakcie mailowym i telefonicznym). Już wówczas wykonawca rozmawiał z A. W. na temat ewentualnego przesunięcia daty zakończenia trzeciego zadania. Powód oświadczył, że jest to możliwe, że nie będzie z tym problemu (w połowie roku obowiązywał już aneks z Narodowym Centrum (...), przedłużający czas trwania całego projektu do 31 grudnia 2021 roku). Wobec tego, iż pracownik Uniwersytetu (...) we W. nie otrzymał w ciągu kilku dni nowego preparatu (ostatecznie wnosił o jego dostarczenie pod koniec września), zatelefonował w tej sprawie do powoda (ten przebywał wówczas na wyjeździe służbowym na Ukrainie). 11 października 2021 roku, przedstawiciel wykonawcy dowiedział się, że A. W. już nie pracuje w spółce oraz że w sprawie projektu ma kontaktować się prezesem G..

O przebiegu prac związanych z projektem, powód informował komplementariuszy spółki m.in. mailowo. W wymienionym przedmiocie wysłał następujące wiadomości:

- 2 grudnia 2020 roku (do P. T.) - raporty z zadań wykonanych przez UP P. w ramach projektu bolusowego,
- 4 grudnia 2020 roku (do P. T. i S. G.) - projekt bolusy - stan prac i raporty cząstkowe z prac (...),
- 14 marca 2021 roku (do P. T. i S. G.) - bolusy - postęp prac,
- 28 marca 2021 roku (do P. T. i S. G.) - raport projekt bolusy,

-16 kwietnia 2021 roku (do P. T. i S. G.) - raport z testów bolusy (...) i raport projekt bolusy,

- 23 kwietnia 2021 roku (do P. T. i S. G.) - raport z testów - bolusy (...),

Poza tym, A. W. sporządzał standardowe raporty dotyczące zdań, które wykonał w bieżącym tygodniu.

W dniu 11 października 2021 roku powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Tego samego dnia o godzinie 20.10, pracodawca przesłał do powoda wiadomość, zobowiązując do stawiennictwa w firmie dnia następnego na godzinę 14.30.

12 października 2021 roku o godzinie 8.42 powód złożył wniosek (mailowo) o udzielenie mu jednego dnia urlopu na żądanie. Komplementariusz spółki odpowiedział, iż odmawia ze względu na szczególne okoliczności powodujące zagrożenie interesu pracodawcy m.in. takich jak dyscyplina oraz ciągłość pracy, w tym również pracowników podległych w całym dziale (...). Jednocześnie wezwał powoda do stawienia się w siedzibie firmy na godzinę 14.30. Powód nie stawił się w miejscu zatrudnienia 12 października 2021 roku. Po wizycie z dzieckiem u lekarza, otrzymał zwolnienie na okres od 12 do 18 października 2021 roku, które kontynuował do 30 listopada 2021 roku.

11 października 2021 roku „wypowiedzenia” złożyło jeszcze trzech pracowników spółki, w tym bezpośredni przełożony powoda - K. B. (1). Podobnie jak A. W., rezygnujący z zatrudnienia, wnioskowali o urlop na żądanie, a następnie skorzystali ze zwolnienia lekarskiego.

W trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce, powód korzystał z telefonu i komputera przenośnego, zawierając każdorazowo z pracodawcą umowę dotyczącą korzystania ze sprzętu. W ramach umowy, A. W. zobowiązywał się do użytkowania sprzętu wyłącznie w celach związanych ze świadczeniem pracy na rzecz pracodawcy, w szczególności poprzez nieinstalowanie nowego oprogramowania na przekazanym sprzęcie bez wyraźnej zgody pracodawcy, niekorzystania z innego oprogramowania niż dostarczone przez pracodawcę lub zainstalowane za jego wyraźną zgodą, nieprzechowywania w pamięci dostarczonego sprzętu komputerowego jakichkolwiek danych w postaci plików nie mających związku z wykonywaniem pracy, w tym plików multimedialnych.

W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę naruszenia przez pracownika postanowień umowy, nieautoryzowane oprogramowanie i pliki danych miały być usunięte z pamięci sprzętu bez ostrzeżenia, a pracownik miał być obciążony w całości kosztami usług informatycznych poniesionymi przez pracodawcę w tym zakresie

Na służbowym komputerze powód przechowywał również zdjęcia z wyjazdów zawodowych, w tym integracyjnych.

Po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przed „zdaniem” służbowego sprzętu, powód skasował część plików przechowywanych na laptopie.

W dniu 8 listopada 2021 roku, powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p., z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

- zaniechaniu wykonywania pracy w dniu 12.10.2021r. pomimo odmowy przez pracodawcę udzielenia urlopu na żądanie w tym dniu oraz nie wykonaniu polecenie służbowego do stawienia się w siedzibie pracodawcy w miejscowości Ł. w dniu 12 października 2021r. na godz. 14.30, na podstawie wezwania ze strony pracodawcy wysłanego drogą mailową na skrzynkę służbową pracownika w dniu 11 października 2021r. o godz. 20:10 oraz ponowienia wezwania w dniu 12.10.2021r. o godz. 10:22,
- celowym działaniu w dniu 12 października 2021r. przed zdaniem sprzętu przedstawicielowi pracodawcy, polegającym na posłużeniu się nieautoryzowanym przez pracodawcę oprogramowaniem na powierzonym komputerze służbowym, z naruszeniem §1 umowy dotyczącej korzystania z przekazanego sprzętu

komputerowego, za pomocą którego dokonał skasowania danych firmowych (98.000 plików) w sposób uniemożliwiający ich odzyskanie, czym działał na szkodę pracodawcy i naruszył obowiązujące procedury,

- nie dopełnieniu obowiązków służbowych kierownika projektu z dofinansowaniem ze środków unijnych przez Narodowe Centrum (...) nr (...) pt. (...) polegających na:
- nie zamówieniu z odpowiednim wyprzedzeniem (dopiero 11.10.2021r.) surowców w celu wykonania mieszanki pod produkcję bolusów w Katedrze (...) Wydział (...) Uniwersytetu (...),
- nie dokonaniu zlecenia wykonania mieszanki pod produkcję bolusów w Katedrze (...) Wydział (...) Uniwersytetu (...),
- nie zaplanowaniu z odpowiednim wyprzedzeniem prasowania mieszanki surowców w celu uzyskania bolusów w zakładzie produkcyjnym pracodawcy zgodnie z procedurą planowania zakupów i produkcji zapewniającą ciągłość i optymalizację pracy zakładu i jednocześnie realizację zadań projektowych,
- nie przygotowaniu i nie zrealizowaniu wysyłki bolusów na Uniwersytet (...) we W. Wydział (...) w ramach zadania III z etapu II ww. projektu (...), co w konsekwencji doprowadziło do niezrealizowania etapu III do dnia 31.10.2021 r. wynikającego z harmonogramu projektu oraz konieczności zawarcia aneksów do umów z jednostkami współpracującymi i przesunięciu realizacji zadania III etapu III do dnia 31.12.2021r. czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na nie zrealizowanie całego projektu w terminie oraz utratę dofinansowania rzędu 2.500.000,00zł,

- notorycznym, pomimo kolejnych upomnień pracodawcy, nie wykonywaniu polecenia służbowego polegającego na wysyłaniu cyklicznych raportów mailowych (co 2 tygodnie) do członków zarządu komplementariusza dotyczących stanu zaawansowania prac ww. projekcie. Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie i terminie odwołania się do Sądu Pracy. (dowód: oświadczenie k. 6/C akt osobowych powoda)

W dniu 3 grudnia 2021 roku, przesunięto termin realizacji zadania trzeciego (w ramach umowy z Uniwersytetem Przyrodniczym we W.) do 31 grudnia 2021 roku. Materiały do badania dostarczone miały być do 5 grudnia 2021 roku. Badanie ukończono z sukcesem w drugiej połowie grudnia 2021 roku. 30 grudnia 2021 roku pozwana spółka i Uniwersytet (...) we W. sporządziły protokół zdawczo - odbiorczy zadania badawczego.

W toku zatrudnienia w pozwanej spółce powód był dodatkowo nagradzany. W 2014 roku otrzymał nagrodę w postaci pakietu sportowego, a w 2016 roku garnitur o wartości 799,99 zł oraz dofinansowanie do pakietu medycznego. Pracodawca nie nakładał na powoda kar porządkowych. Suma wynagrodzenia, jakie powód otrzymał w ciągu ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia to kwota 49 390 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków K. O., R. K., R. M., K. B. (2), E. G. i zeznań stron oraz dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych oraz w aktach niniejszej sprawy tj. umowy o dofinansowanie, umowy z jednostkami badawczymi, aneksy do tych umów, wiadomości mailowych, raportów z wykonanych zadań, umowy korzystania ze sprzętu służbowego. W zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia, Sąd Rejonowy uznał stan faktyczny za niesporny.

Na podstawie art. 235²§1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka. Zdaniem Sądu przeprowadzenie dowodu doprowadziłoby jedynie do przedłużenia postępowania i wygenerowania znaczących wydatków. Ekspertyza informatyczna nie byłaby przydatna na potrzeby rozstrzygnięcia, albowiem fakt usunięcia plików przez powoda przed zwrotem sprzętu był niesporny.

Przechodząc do rozważań, Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie zaznaczając, że osiã sporu była oceny przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, czy były prawdziwe, a jeśli tak, czy uzasadniały zakończenie współpracy w trybie natychmiastowym.

W tym kontekście Sąd Rejonowy odwołał się do art. 52§1 pkt 1 k.p., podkreślając, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy, równorzędne elementy prawnie relewantne: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Co istotne, prawidłowa kwalifikacja zachowania pracownika, z punktu widzenia art. 52 k.p. sprowadzać musi się do indywidualnego odniesienia przesłanek zawartych w przepisie do konkretnego, odtworzonego w danej sprawie stanu faktycznego.

Odnosząc się do pierwszej z podanych w oświadczeniu z 5 listopada 2021 roku przyczyn rozwiązania umowy, Sąd Rejonowy uznał, iż nie mogła ona stanowić podstawy faktycznej decyzji pozwanego. W istocie A. W. nie stał się w miejscu pracy 12 października 2021 roku i to pomimo odmowy w zakresie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Z drugiej jednakże strony na uwadze mieć trzeba, iż pracownik uzyskał zwolnienie lekarskie obejmujące również 12 października. W takich okolicznościach nie mogło być mowy o nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w miejscu pracy, czy bezzasadnej odmowie przybycia do siedziby pracodawcy.

Pracodawca za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez powoda uznał również użycie nieautoryzowanego oprogramowania i usunięcie plików ze służbowego sprzętu komputerowego. Z takim zapatrywaniem. Sąd I instancji nie zgodził się. Po pierwsze, brak jest dowodów świadczących o tym, iż w pozwanej spółce obowiązywała jakakolwiek procedura archiwizowania, czy usuwania zapisanych plików elektronicznych. Z punktu widzenia oceny zachowania pracownika jest to okoliczność istotna (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 28 października 2020 roku, I PK 52/19, Lex nr 3070422). Nie można czynić powodowi zarzutu tylko dlatego, że wykasował jakieś pliki przed zwrotem komputera. Pomijając kwestię ewentualnych procedur w tym zakresie, pozwany nie wykazał, by usunięte pliki stanowiły dokumenty stricte zawodowe, niezbędne do kontynuowania zadań powoda, czy szczególnie istotne z punktu widzenia przedsiębiorcy. A. W. twierdził, iż usunął wyłącznie kopie robocze dokumentacji, zdjęcia i filmy z wyjazdów integracyjnych i zawodowych. Nawet jeśli uczynił to przy użyciu zainstalowanego przez siebie oprogramowania, brak było podstaw do zakwalifikowania powyższego w kategoriach naruszenia o charakterze ciężkim. Co najwyżej takie postępowanie (instalowanie nieautoryzowanego oprogramowania) potraktować można byłoby w kategoriach sprzecznego z postanowieniami umowy o korzystanie ze sprzętu i w konsekwencji ukarać pracownika karą porządkową, bądź zastosować sankcje przewidziane w umowie. Wdrożenie z tego powodu trybu z art. 52 k.p. było nieadekwatne do przewinienia, a co za tym idzie, nieuzasadnione.

Oceniając trzecią przyczynę „zwolnienia” powoda z pracy, Sąd Rejonowy zaakcentował, iż A. W. od czerwca 2021 roku był kierownikiem projektu, odpowiadał również za jego nie tylko prawidłową, ale i terminową realizację. Bardzo istotne jest jednak i to, iż projekt był przedsięwzięciem skomplikowanym, wymagającym i trudnym. Osoby bezpośrednio uczestniczące w realizacji poszczególnych etapów projektu jednoznacznie potwierdziły taką właśnie konstatację. W tym zakresie sąd meriti odwołał się do wypowiedzi przesłuchanych w sprawie świadków. „Projekt jest bardzo trudny, wymagający kreatywności, innowacyjny. Opóźnienia i trudności występowały” - K. O., „proces badawczy jest jedną wielką niewiadomą, w trakcie okazało się, że są przeszkody, na bieżącą podejmowaliśmy decyzje” - R. K., „to nie jest zwykły projekt usługowy, który polega na wykonaniu jakiegoś doświadczenia, nie zdawaliśmy sobie sprawy, że będzie tyle problemów. Zgranie wszystkich podmiotów jest niezwykle trudne. Wiele rzeczy miało miejsce po drodze” - R. M.. Uwzględniając powyższe, Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, iż nadzorowanie takiego przedsięwzięcia było zadaniem skomplikowanym. Powód współpracował z trzema podwykonawcami, przy czym wykonanie określonych czynności przez jednego z nich, warunkowało podjęcie badań przez innego. Towarzysząca projektowi zmienność sytuacyjna, wymagała nie tylko szybkich reakcji, ale niejednokrotnie aktualizowała konieczność przedłużenia poszczególnych jego etapów. Jak podkreślał jeden ze świadków - pracownik naukowy biorący udział w projekcie - harmonogram napisany został w dobrej wierze, ale w trakcie okazało się, że są przeszkody. Co ważne, skoro założeniem projektu było wyprodukowanie skutecznego preparatu, nie można było skupiać się wyłącznie na wykonywaniu poszczególnych zadań po kolei, zgodnie z przyjętymi ramami czasowymi.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy ocenił stawiane powodowi zarzuty dotyczące niedopełnienia obowiązków służbowych kierownika projektu. Pracodawca uznał, iż należy „zwolnić” dyscyplinarnie A. W., gdyż nie

zamówił z odpowiednim wyprzedzeniem (dopiero 11.10.2021 r.) surowców w celu wykonania mieszanki pod produkcję, nie zaplanował z odpowiednim wyprzedzeniem prasowania mieszanki surowców, nie przygotował i nie zrealizował wysyłki bolusów na Uniwersytet (...) we W. Wydział (...) w ramach zadania III z etapu II projektu.

Sąd wskazał, iż niespornie jest zamówienie przez powoda surowców do produkcji nowej partii bolusów w dniu 11 października 2021 roku. Zrobił to zbyt późno, jeśli założyć, że zadanie trzecie miało zakończyć się zgodnie z harmonogramem 31 października. Założenie to zdaniem sądu meriti było iluzoryczne, albowiem stan zaawansowania badań jednoznacznie wskazywał i to dużo wcześniej, iż projekt nie zakończy się zgodnie z datą wynikającą z harmonogramu. Już w styczniu 2021 roku istniały opóźnienia w realizacji zadania pierwszego. Zadanie drugie podwykonawca - Uniwersytet (...) we W. (po aneksowaniu umowy) miał zakończyć 31 sierpnia 2021 roku. Podczas realizacji tego etapu, pracownik naukowy dostrzegł konieczność dostarczenia na potrzeby kolejnego badania nowych bolusów. Chciał przeprowadzić analizy w oparciu o produkt nie tylko świeży, ale i zmodyfikowany. Rozmowy dotyczące nadesłania nowych bolusów, R. K. prowadził z powodem mając już informację o możliwości przedłużenia czasu trwania zadania trzeciego. Jak wyjaśnił, zakończenie zadania to nie tylko koniec badania, ale i sporządzenie analizy ukończonego etapu na potrzeby prawidłowego przeprowadzenia kolejnego. Faktycznie zatem, na co wskazał świadek R. K., w przedmiocie nowych bolusów, ostatecznie kontaktował się z powodem dopiero pod koniec września 2021 roku. A. W., w tygodniu poprzedzającym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przebywał na wyjeździe służbowym poza granicami kraju. W omówionych okolicznościach w ocenie Sądu I instancji, zamówienie surowców do produkcji nowej partii bolusów 11 października 2021 roku, nie było opóźnione. Sąd zaznaczył przy tym, że faktyczna realizacja projektu uzasadnia wnioski, iż formalne aneksowanie poszczególnych jego etapów, czy zadań nie stanowiło jakiegokolwiek problemu. Obydwie strony tj. pozwany i podwykonawca byli zainteresowani przedłużeniem terminów, a w konsekwencji wywiązaniem się z zapisów umów i założeń samego procesu badawczego. Do października 2021 roku nie było jakichkolwiek problemów z dostosowywaniem „formalnych” ram przedsięwzięcia do rzeczywistego postępu prowadzonych prac. Automatyczne zakładanie, w ocenie Sądu na potrzeby tego procesu, iż cały projekt „upadłby” w związku z niedostarczeniem nowych bolusów i brakiem aneksu do umowy, jest nieuzasadnione. Potwierdza to również ustalenie, iż taki formalny aneks bez przeszkód wprowadzono, a cały etap ukończono z sukcesem. Gdyby w istocie projekt był zagrożony i istniały realne obawy, iż nie uda się go przedłużyć, jak nadmieniał R. K. - „stanąłby na głowie, by zadanie trzecie zakończyło się 31 października 2021 roku”. Takiego zagrożenia jednakże nie było, gdyż formalne dostosowywanie ram czasowych projektu do faktycznego przebiegu procesu było dla obydwu stron umowy naturalną konsekwencją specyfiki przedsięwzięcia.

W ocenie Sądu, nawet jeśli przyjąć, iż powód rzeczywiście zbyt późno zajął się tematem nowej partii bolusów, nie można byłoby mówić o ciężkim naruszeniu przez zatrudnionego podstawowych obowiązków pracowniczych. Kwalifikowana podstawa do zwolnienia dyscyplinarnego wymaga niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania i całkowitego zignorowania przez pracownika następstw swojego postępowania. Z całą pewnością takiej postawy nie prezentował w trakcie realizacji projektu, w tym również w drugiej połowie 2021 roku, powód. Żadna z osób współpracujących z A. W. w ramach poszczególnych etapów nie zgłaszała wobec niego zastrzeżeń. Powód postrzegany był jako osoba kompetentna, zaangażowana, reagująca prawidłowo w związku z dynamiką całego procesu. Takich zastrzeżeń nie miał wcześniej również jego pracodawca. Takowe pojawiły się dopiero po złożeniu wypowiedzenia przez pracownika, który do tej pory panował nad przedsięwzięciem, każdy z jego etapów kończąc zgodnie z umowami. Z całą pewnością pracodawca był zaskoczony decyzją powoda o zakończeniu dotychczasowej współpracy. Niewątpliwie też, taki splot wydarzeń był dla pozwanego problematyczny z punktu widzenia organizacyjnego. Nie uprawniało to jednak spółki do „poszukiwania” zaniedbań po stronie A. W., w żadnej mierze nieuzasadniających zwolnienia dyscyplinarnego. Skoro jednak pozwany na takie postępowanie się zdecydował, musiał liczyć się z uznaniem, iż oświadczenie jest niezasadne i nieskuteczne. Powyższe stwierdzenie odnosi się nie tylko do omówionej wyżej przyczyny rozwiązania umowy, ale i do kolejnej, o której traktuje dokument z 5 listopada 2021 roku.

Powód przyznał, iż raporty dotyczące przebiegu projektu miał przysyłać pracodawcy co dwa tygodnie. Bezsporne jest i to, iż nie czynił tego systematycznie, jednocześnie wyjaśniając przyczyny swojego zaniechania. A. W. podał,

iz nie przesyłał maili informujących o stanie projektu wówczas, gdy np. badanie trwało i nic nowego w ramach przedsięwzięcia się nie działo. Być może, mimo wszystko, jak chciałby tego pracodawca, powinien powiadamiać go również o takiej sytuacji, ale czynienie zatrudnionemu w tym zakresie zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, ocenić należało jako całkowicie bezpodstawne. A. W. wyjaśnił również, iż o przebiegu prac informował pracodawcę także ustnie podczas spotkań z kierownictwem. Znamienne jest także i to, że do listopada 2021 roku pozwany nie ponaglał powoda w odniesieniu do raportowania, nie ukarał go karą porządkową, decydując się następnie na rozwiązanie z tej przyczyny stosunku pracy.

Reasumując, Sąd I instancji uznał, iż pozwany niezasadnie zakończył współpracę z A. W. w trybie dyscyplinarnym. Co najwyżej, przyczyny wskazane w oświadczeniu (poza pierwszą), łącznie, mogły uzasadniać utratę zaufania do zatrudnionego. To z kolei, jest standardową podstawą faktyczną do rozwiązania umowy, ale nie w oparciu o art. 52 k.p., lecz w sposób „zwykły” - za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy zaznaczył także, iż rozumie położenie w jakim znalazł się pozwany pracodawca w związku ze złożeniem oświadczeń przez trzech pracowników tego samego dnia, ale okoliczność ta nie powinna być „uruchomić” działań zmierzających do zwolnienia dyscyplinarnego. Pracownik nie ma obowiązku uzasadniania swojej decyzji o wypowiedzeniu, a wniosek o „spisku” zatrudnionych ocenić należało jako zbyt daleko idący. Być może rzeczywiście określone zdarzenie spowodowało, iż zdecydowali się na to w tym samym momencie, ale takie zdarzenia wpisane są w ryzyko pracodawcy i nie mogą pociągać za sobą negatywnych skutków dla pracownika, w tym pozbawiać go roszczenia z tytułu niezasadnego zwolnienia dyscyplinarnego. Jedyną sytuacją, ewentualnie pozwalającą na rozpatrywanie zachowania pracownika w kategoriach nadużycia prawa podmiotowego, byłoby wykazanie, iż skorzystał z uprawnienia wyłącznie w celu wyrządzenia szkody pracodawcy. Takich ustaleń w sprawie nie poczyniono, powód zaś argumentował decyzję o wypowiedzeniu trudną atmosferą, w powiązaniu z presją na wyniki sprzedażowe.

Wysokość odszkodowania ustalono na podstawie art. 58 k.p. Powód dochodził kwoty niższej niż wynikająca z przedłożonego przez pozwanego zaświadczenia o wynagrodzeniu, w rezultacie Sąd, nie mogąc orzekać ponad żądanie (art. 321 k.p.c.), zasądził odszkodowanie zgodnie z żądaniem pracownika.

Sąd oddalił powództwo jedynie w części dotyczącej odsetek za opóźnienie, uznając, iż należą się one od dnia następującego po dacie wymagalności roszczenia (data doręczenia odpisu pozwu pozwanemu) - art. 481 k.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie art. 98 k.p.c.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265), a opłaty sądowej w oparciu o art. 13 ust.2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.).

Wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty stanowiącej miesięczne wynagrodzenie powoda (art. 477² § 1 k.p.c.).

Apelację od wyroku wywiódł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając orzeczenie w części tj. w pkt. 1,3,4 i 5. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1.naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, niezastosowanie i uznanie, iż posłużenie się nieautoryzowanym przez pracodawcę oprogramowaniem na powierzonym mu komputerze służbowym, za pomocą którego usunął dane informatyczne zgromadzone na komputerze w ten sposób, że zainstalowany przez niego program destrukcyjny dzielił zapisane pliki losowo na wiele mniejszych plików i po zniszczeniu plików zasadniczych dokonał ich ostatecznego usunięcia, co dało łączną liczbę 98.000 usuniętych plików zawierających dane firmowe w formatach (...), (...), (...), (...), w tym dotyczące realizowanego projektu z dofinansowaniem ze środków unijnych przez Narodowe Centrum (...)nr (...) oraz wszelkie bieżące dane i analizy z obszaru jakim się zajmował A. W. w ramach świadczenia pracy (co wypełnia przesłanki

przestępstwa z art. 268a § 1 k.k.), nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

2.naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 i 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy na kwotę 4.000.000,00 zł poprzez niedopełnienie obowiązków służbowych kierownika projektu z dofinansowaniem ze środków unijnych przez Narodowe Centrum (...) nr (...), nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

3.naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie z pominięciem okoliczności, iż wszelkie usunięte przez powoda pliki znajdujące się na udostępnionym mu przez pracodawcę komputerze służbowym stanowią własność pracodawcy (jego mienie), a co za tym idzie pracownik zobowiązany był do dbania i należytego zabezpieczenia wszelkich danych związanych z wykonywaną przez niego pracą na rzecz pracodawcy w sytuacji gdy powód w sposób celowy umyślny dokonał zniszczenia mienia pozwanego z zastosowaniem specjalistycznego oprogramowania służącego do trwałego niszczenia tego mienia tj. plików komputerowych zawierających dane służbowe,

4.naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie polegające na błędnym ustaleniu, iż pozwany nie wykazał by usunięte z komputera służbowego pliki stanowiły dokumenty stricte zawodowe, niezbędne do kontynuowania zadań powoda, czy szczególnie istotne z punktu widzenia przedsiębiorcy, podczas gdy na komputerze zniszczona została dokumentacja w postaci plików wytwarzanych przez powoda w związku z wykonywaniem przez niego pracy na stanowisku managera oraz kierownika projektu, co skutkowało zagrożeniem dla realizacji projektu i poniesieniem straty, wdrożenie nowej osoby w tak zaawansowany technologicznie projekt doprowadzając do całkowitej dezorganizacji pracy,

5.naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 w zw. z art. 327¹ k.p.c., poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie tj. pominięcie dowodu z zeznań świadka informatyka P. B. 2022 roku (rozprawa z dnia 11 maja 2022 r., nagranie 02:03:20), w treści uzasadnienia, podczas gdy jego zeznania są kluczowe w zakresie ustalenia czy powód użył nieautoryzowanego oprogramowania i w sposób zamierzony usunął oraz zamazał pliki z komputera z komputera służbowego stanowiące własność pracodawcy (wielość i rodzaj usuwanych plików), w tym dokumentację tworzoną w związku z wykonywanym stanowiskiem,

6.naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie tj. wyjaśnięć strony polegające na przyjęciu, iż pliki z komputera które zostały usunięte przez powoda nie były stricte związane z pracą (były to wersje robocze dokumentów, filmy i zdjęcia z wyjazdów służbowych, „zamazywanie czystych miejsc”), podczas gdy pozostałe na komputerze pliki nie stanowiły kluczowej dokumentacji tworzonej w związku z wykonywanym stanowiskiem, co świadczyłoby o tym, iż pracownik nie wykonywał powierzonych mu obowiązków służbowych,

7.naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 w zw. z art. 327¹ k.p.c., poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, tj. pominięcie dowodu z zeznań świadka M. S. (rozprawa z dnia 11 maja 2022 r., nagranie 00:59:37), w treści uzasadnienia, podczas gdy jej zeznania są kluczowe w sprawie, zakresie ustalenia czy powód skasował pliki z komputera jednocześnie twierdząc, że pliki umożliwiające kontynuowanie pracy pozostały na komputerze służbowym, podczas gdy po dokonaniu oględzin komputera służbowego okazało się, że przedmiotowa dokumentacja została skasowana,

8.naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 235² § 1 pkt 2 w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez pominięcie dowodu z opinii biegłego informatyka jako nieprzydatnej na potrzeby rozstrzygnięcia, podczas gdy fakt użycia nieautoryzowanego oprogramowania na komputerze służbowym oraz ilość i rodzaj usuniętych plików, wykaże fakt świadomego i celowego usunięcia plików (bez utworzenia kopii zapasowej), stanowiących mienie pracodawcy - niezbędnych do dalszej realizacji projektu, jak również wdrożenia nowych pracowników,

9.naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że aneksowanie nie stanowiło problemu w sytuacji gdy kwestie aneksowania były bardzo ściśle i rygorystycznie wskazane w umowie z (...) dotyczącym projektu a wnioski beneficjenta - pozwanego winien był być odpowiednio wcześniej wystosowany i musiał spełniać ściśle określone kryteria zawarte w umowie co w efekcie doprowadziło sąd do błędnych wniosków że zaniechania powoda w tym zakresie nie miały charakteru ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez narażenie na starty majątkowe wielkich rozmiarów, naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 228 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu znanego sądowi z urzędu w sprawie IV P 75/21 z zeznań świadka M. O. ,tym samym pominięcie faktu niemożności wdrożenia nowego pracownika z uwagi na usuniętą przez powoda dokumentację służbową a w konsekwencji dezorganizację pracy spółki pozwanej, brak przydatnych plików związanych z projektem wśród plików pozostawionych przez powoda na komputerze służbowym.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zaskarżonej przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje. Nadto apelujący wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka M. O., złożonych na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022 r., przed Sądem Rejonowym w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy w sprawie , sygn. akt: IV P 75/21, nagranie: 00:22:03), na okoliczność niemożności wdrożenia nowego pracownika

z uwagi na usuniętą przez powoda dokumentację służbową, a w konsekwencji dezorganizację pracy spółki pozwanej, brak przydatnych plików związanych z projektem wśród plików pozostawionych przez powoda na komputerze służbowym, załączając protokół z rozprawy

z 22 czerwca 2022 r., przed Sądem Rejonowym w Zduńskiej Woli.

W piśmie procesowym (k. 587) apelujący wniósł o zawieszenie postępowania na podstawie art. 174§1pkt. 4 k.p.c. do czasu prawomocnego zakończenia sprawy IV K 709/22.

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji

i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie strony powodowej apelacja jest całkowicie bezzasadna i winna podlegać oddaleniu. Zaskarżony wyrok jest prawidłowy, zarówno co do rozstrzygnięcia, jak i argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu orzeczenia. Brak jest podstaw do zmiany wyroku, zaś apelacja stanowi wyłącznie polemikę z prawidłowo poczynionymi przez sąd pierwszej instancji ustaleniami faktycznymi i prawnymi.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, strona powodowa wskazała, iż bezspornym jest, że powód skasował część plików przechowywanych na laptopie, nieistotne dla pracodawcy prywatne zdjęcia i nagrania z wyjazdów służbowych, w tym integracyjnych, że w pozwanej spółce nie obowiązywała jakakolwiek procedura archiwizowania czy usuwania zapisanych plików elektronicznych. Ponadto, że pozwany nie udowodnił, aby usunięte przez powoda pliki stanowiły dokumenty związane z wykonywaną przez powoda pracą, a tym bardziej, aby były to pliki niezbędne do kontynuowania zadań powoda i istotne z punktu widzenia pracodawcy.

Co więcej, pozwany nie udowodnił również, że liczba usuniętych plików przez powoda wynosiła 98.000. Powód w toku postępowania przed sądem I instancji stanowczo temu zaprzeczał, wykazując również, że taka liczba plików nie byłaby możliwa do wygenerowania podczas jego pracy u pozwanego, a pozwany nie wskazał skąd wywodzi liczbę 98.000 plików. Powód nie podziela wywodów apelacji, że utrata danych stanowiących własność pracodawcy uniemożliwiła wdrożenie nowych pracowników, analizę poczynionych przez pracownika działań i ustalenie bieżącego stanu rzeczy prowadzonych przez powoda oraz trwałą utratę danych analitycznych niezbędnych do realizacji zadań pracodawcy co spowodowało, że spółka zmuszona była poprosić o pomoc wdrożonego już pracownika, przebywającego na urlopie macierzyńskim i zorganizowanie na nowo pracy działu. Wskazania wymaga fakt, że powód w dniu 11 października 2021 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że gotów jest dokończyć rozpoczęte zadania i zakończyć pracę tak, aby nie nastąpiła dezorganizacja pracy w całym dziale. Powód był także gotów do pomocy we wdrożeniu osoby, która miałaby zająć jego miejsce. W związku z tym w interesie powoda nie było niszczenie plików związanych z jego obowiązkami służbowymi, utrudniałoby to bowiem powodowi wdrożenie nowego pracownika. Konieczność skorzystania z pomocy pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim wynikała z faktu, że pracodawca nie dysponował odpowiednim personelem, a w zakładzie pracy panowały braki kadrowe, skoro jedynym pracownikiem, który mógł zająć się czynnościami jakie wykonywał wcześniej powód, był pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim.

Zeznania świadka M. S. nie mają znaczenia dla ustalenia czy i jakie pliki powód usuwał oraz jaki to miało wpływ na dalsze prace w projekcie unijnym. Z zeznań wywieść można jedynie w jakich okolicznościach odebrano sprzęt od powoda, a nie co przedmiotowy sprzęt zawierał. Nie wynika też, że powód skasował jakiegokolwiek pliki z komputera służbowego, tym bardziej pliki związane z projektem unijnym, którego powód był kierownikiem.

Przyczyny, z powodu której projekt nie został ukończony w terminie wskazano w kolejno podpisywanych aneksach, a wśród nich na uwagę szczególnie zasługuje aneks numer (...) z dnia 20 grudnia 2021 roku

Zeznania świadka M. O. w sprawie IV P 75/21 są nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie, z uwagi na fakt, że Sąd zgromadził wystarczający materiał dowodowy w sprawie, aby móc ustalić rzeczywisty stan rzeczy.

Po zapoznaniu się z treścią wniosku o zawieszenie postępowania, pełnomocnik powoda wniósł o jego oddalenie.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie jako całkowicie bezzasadna.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do wniosku apelacji o zawieszenie postępowania na podstawie art.177 § 1 pkt 4 k.p.c., uzasadnianego toczącym się przeciwko powodowi postępowaniem karnym przed Sądem Rejonowym dla Łodzi – Widzewa w Łodzi w sprawie IV K 709/22 , o czyn z art. 268 a§ 1 k.k. „wskutek usunięcia danych informatycznych ze służbowego sprzętu komputerowego”.

Przepis art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. stanowi , że sąd może zawiesić postępowanie z urzędu jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Przepis ten wprawdzie daje sądowi możliwość fakultatywnego zawieszenia postępowania, to stosowanie tego przepisu w sprawach

o przywrócenie do pracy, czy tak jak przedmiotowa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, tylko wyjątkowo może uzasadnić zawieszenie postępowania do czasu zakończenia sprawy karnej, toczącej się przeciwko pracownikowi o popełnienie przestępstwa, mogącego mieć wpływ na trwałość stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). Tymczasem rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 52 § 1 pkt .1 k.p.), a nie z powodu zarzucanego powodowi przestępstwa. Pismo rozwiązujące umowę o pracę wskazuje na kilka przyczyn, uzasadniających wg. pozwanego rozwiązanie dyscyplinarne z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt .1 k.p.

Jak wskazuje uzasadnienie wniosku o zawieszenie postępowania, toczące się postępowanie karne w sprawie IV K 709/22, zainicjowano wnioskiem o warunkowe umorzenie postępowania, zmienionym następnie na akt oskarżenia

przeciwko powodowi, a to wobec braku zgody tak oskarżonego, jak i pokrzywdzonego na warunkowe umorzenie postępowania. Na uwagę zasługuje także propozycja pozwanego ugodowego załatwienia sporu, przez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem, na porozumienie stron, co pozwany prezentował w odpowiedzi na pozew (k. 92) i na rozprawie 17 marca 2022r. (k. 251 – 251 verte i k. 254 verte). Sąd Okręgowy uznał, iż nie ma potrzeby uzależniania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie od wyniku sprawy IV K 709/22. Nadto należy mieć na uwadze ekonomię procesową.

Przechodząc do meritum apelacji, należy stwierdzić iż jej zarzuty nie znalazły akceptacji Sądu Okręgowego. Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie jest kwestionowany, a zarzuty apelacji koncentrują się na naruszeniu zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233§ 1 k.p.c., w kontekście przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, przy czym apelacja skupia się na 2 i 3 przyczynie rozwiązania, tj. 2. posłużeniem się przez powoda nieautoryzowanym oprogramowaniem z naruszeniem umowy dotyczącej korzystania z przekazywanego sprzętu komputerowego , za pomocą którego dokonał skasowania danych firmowych (98000 plików) w sposób uniemożliwiających ich odzyskanie , czym działał na szkodę pracodawcy i naruszył obowiązujące procedury.

3. Niedopełnienie obowiązków służbowych kierownika projektu opisanych szczegółowo w tym punkcie.

Wbrew błędnemu twierdzeniu apelacji , dowody na których oparł wyrokowanie sąd meriti, zostały wnikliwie i prawidłowo ocenione. Sąd Okręgowy przyjmuje za własne zarówno ustalenia sądu meriti , jak i ocenę prawną.

Postawienie zarzutu obrazy art. 233§ 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu ustalonego przez siebie , na podstawie własnej oceny dowodów stanu faktycznego . Skarżący może tylko wskazywać , posługując się wyłącznie argumentami juredycnymi , że sąd rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok S.N. Z 18.06.2004r. CK 369/03). Apelujący temu obowiązkowi nie sprostał.

Odnosząc się do zarzutu dot. skasowania 98.000 plików ze służbowego komputera, zawierających dane firmowe, ocena sądu meriti zasługuje na akceptację . Powód przyznał , że usunął część plików, przy czym zawierających zdjęcia i filmy z wyjazdów służbowych, integracyjnych oraz kopie robocze dokumentacji. Powoływane przez apelanta zeznania P. B. – informatyka pozwanego nie dają odpowiedzi, czy usunięte pliki stanowiły dane firmowe i to w ilości 98000 . Świadek zeznał także , iż „ na pulpicie były pojedyncze katalogi , bez uruchomienia komputera wyjmowałem dysk, nie otwierałem katalogów, nie wiem co powód wyczyścił , czyszczenie tych danych zajmowało 5 minut, program do zamazywania usuwa puste miejsca i jakieś dane , były pliki na komputerze , nie wchodziłem w nie” , mogłem powiedzieć że na dysku zostało około 20% wolnego miejsca, czasami przy zmianach robimy kopie zapasowe (k. 447 verte). Z zeznań świadka wynika także , że na serwerach nie zostawiał kopii, wobec tego jawi się pytanie czy w ogóle serwery w firmie pozwanego były podłączone pod laptopy pracowników. Co do wskazywanych przez apelanta zeznań świadka M. S. to świadek zeznała, iż od informatyka była informacja , że nie było plików związanych z projektem”, czemu przeczą wskazane powyżej zeznania P. B.. Zasadnie zatem wskazał Sąd Rejonowy na brak dowodów w sprawie o obowiązującej w pozwanej spółce procedurze archiwizowania , bądź usuwania zapisanych plików, czego apelacja nie kwestionuje. Słuszna jest konstatacja Sądu Rejonowego , iż pozwany nie wykazał usunięcia przez powoda plików zawierających dokumenty stricte zawodowe, niezbędne do kontynuowania zadań powoda i to w ilości 98000 . Tym samym nieuprawniony jest zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących zastosowaniem trybu z art. 52§ 1 pkt.1 k.p. Podkreślenia wymaga przy tym deklarowana przez powoda prezesowi G. pomoc w ukończeniu projektu, po złożeniu przez powoda oświadczenia o rezygnacji z pracy, za 3 miesięcznym wypowiedzeniem, czego pozwany nie neguje (nagranie k. 252 min. 00:22:56 oraz nagranie k. 482 min 00:17:39). Jawi się więc pytanie o sens usuwania z komputera danych potrzebnych do kontynuacji projektu. Nadto z zeznań powoda wynika, że „ cała dokumentacja była u podwykonawców i w raportach u prezesów” (k. 482 min. 00:18:26) , czego także pozwany nie kwestionował.

Znamienny jest mail z 17 grudnia 2021r. od P. T. dotyczący raportów wysyłanych przez powoda w sprawie realizacji projektu (k. 181), które świadek zgubił „, w natłoku swoich własnych obowiązków” , znalazł jedynie raport powoda z 25 kwietnia .

Odnosząc się do zarzutu apelacji dot. użycia przez powoda nieautoryzowanego oprogramowania do usunięcia plików, trafnie podnosi Sąd Rejonowy, że nie daje ono podstaw do dyscyplinarnego zwolnienia, a co najwyżej można byłoby postępowanie powoda rozpatrywać w kategorii odpowiedzialności porządkowej za niezgodne z umową korzystanie ze sprzętu służbowego. Zresztą na naruszenie § 1 umowy dotyczącej korzystania z przekazywanego sprzętu komputerowego wskazuje pozwany w przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Zgłoszony w związku z omawianą kwestią zarzut apelacji dot. naruszenia art. 235² § 1 pkt. 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd I instancji wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka nie może odnieść skutku. Sąd Rejonowy pomijając ten dowód uznał go za zbędny, a to wobec faktu przyznania przez powoda usunięcia części plików zawierających prywatne zdjęcia z wyjazdów służbowych, integracyjnych oraz kopii roboczych dokumentacji . Pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń w trybie art. 162 § 1 k.p.c. do tej decyzji Sądu.

Natomiast wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. O. należy uznać za spóźniony z mocy art. 381 k.p.c. Ubocznie należy wskazać na jego nieprzydatność.

Sąd Okręgowy nie podziela kolejnego zarzutu przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów, dotyczącego niezrealizowania przez powoda zadania III z etapu III projektu w terminie do 31 października 2021r, co według pozwanego stanowiło narażenie pracodawcy na niezrealizowanie projektu oraz utratę dofinansowania 2500 000zł. Jest niesporne, że rzeczony projekt, którego zadaniem było wyprodukowanie preparatu o najwyższej skuteczności, był innowacyjny, skomplikowany i co istotne, realizowany przez trzy jednostki badawcze, przez co wymagał podzielenia go na poszczególne etapy. Nie budzi zatem wątpliwości – na co zasadnie zwraca uwagę Sąd I instancji – że wykonanie określonych czynności przez jednego z podwykonawców, warunkowało wykonanie kolejnych badań przez kolejnego z nich. Zwracają przy tym uwagę zeznania przywołanego przez sąd meriti świadka prof. R. K., współpracującego z powodem bezpośrednio przy realizacji projektu „, harmonogram był ambitny, ale rzeczywistość pisała inny scenariusz”. Jak trafnie podnosi Sąd I instancji, zakończenie III zadania w terminie do 31 października 2021r. okazało się niemożliwe, gdyż trudności w realizacji pojawiły się już znacznie wcześniej, co skutkowało kilkukrotnym aneksowaniem umów. W styczniu 2021r. pojawiły się bowiem opóźnienia w realizacji zadania II. Uniwersytet (...) we W. zgodnie z podpisanym poprzednio aneksem, miał zakończyć to zadanie do 31 sierpnia 2021r. Jednakże – jak ustalił Sąd Rejonowy, a co jest niesporne, podczas realizacji tego zadania, pracownik naukowy dostrzegł konieczność dostarczenia na potrzeby badań nowych, świeżych, zmodyfikowanych bolusów, a wcześniej w połowie badań doszło do awarii czujnika w urządzeniu do przesyłania danych, co spowodowało konieczność zamówienia w Austrii nowego czujnika. Uwzględniając w związku z powyższym także niesporny fakt uzyskania przez prof. R. K. informacji o możliwości przedłużenia realizacji zadania III, i związku z tym kontakt świadka z powodem w sprawie dostarczenia nowych bolusów dopiero pod koniec września 2021r. oraz fakt pobytu powoda na wyjeździe służbowym do 10 października 2021r. w Ukrainie, słuszna jest ocena Sądu I instancji, że zamówienie przez powoda nowych bolusów po powrocie z Ukrainy w dniu 11 października 2021r. nie było opóźnione. Uwagę Sądu Okręgowego zwraca przy tym aneks nr (...) z 20 grudnia 2021r. zawarty między pozwanym zamawiającym, a wykonawcą Uniwersytetem (...) w P. (k. 432), w którym strony postanowiły przedłużyć termin zakończenia III etapu projektu do 31 grudnia 2021r. Z jego uzasadnienia wynika wprost, że „,nieukończenie projektu w terminie do 31 października 2021r. wynikało z opóźnień w realizacji projektu głównego finansowanego przez Narodowe Centrum (...), którego wykonywana na Uniwersytecie (...) w P. praca jest jednym z elementów Opóźnienie jest efektem zamknięcia laboratoriów uczelni podczas „, lock down’ u” w 2020r. oraz istotnie utrudnioną w czasie pandemii Covid – 19 dostawą surowców niezbędnych do wykonania przez (...)w K. bolusów, które były czynnikiem doświadczalnym we wcześniejszych etapach oraz są niezbędne w realizacji ostatnich dwóch doświadczeń na zwierzętach”. Prowadzi to do wniosku, iż niezrealizowanie etapu III projektu w terminie do 31 października 2021r. nie było wynikiem zaniechania ze strony powoda, lecz z

przyczyn od niego niezależnych. Zasadnie zwraca przy tym uwagę Sąd Rejonowy na brak podstaw do przyjęcia realnej obawy nieukończenia projektu , a wręcz jego

„ upadku” z powodu niedostarczenia nowych bolusów i narażenia na utratę dofinansowania ze środków unijnych w sytuacji, gdy strony tego projektu na bieżąco dostosowywały ramy czasowe realizacji poszczególnych etapów, do faktycznego przebiegu prac, a cały projekt ukończono z sukcesem 31 grudnia 2021r. W przytoczonych okolicznościach faktycznych sprawy, Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę sądu meriti nieuprawnionego zarzutu pozwanego o ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujących zastosowaniem art. 52§ 1 pkt.1 k.p. Nie mogły ujść także uwadze Sądu Okręgowego , niekwestionowane przez apelanta ustalenia sądu meriti , że do momentu wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę , nie było jakichkolwiek zastrzeżeń do pracy powoda ze strony osób współpracujących z nim przy realizacji projektu . Takich uwag nie zgłaszał też pracodawca. Uczynił to dopiero po złożeniu przez powoda wypowiedzenia z 11 października 2021r. Jakkolwiek decyzja o rezygnacji pracy przez powoda i pozostałych 3 pracowników zaangażowanych w realizację projektu, w tym bezpośredniego przełożonego powoda, mogła być zaskoczeniem dla pozwanego i wywoływać pewne obawy z punktu widzenia organizacyjnego, to nie można oprzeć się trafności twierdzenia Sądu I instancji o nieuprawnionym poszukiwaniu przez pozwanego zaniedbań po stronie powoda (których nie było) do zastosowania zwolnienia dyscyplinarnego w trybie art. 52§ 1 pkt.1 k.p.

Z przyczyn wyżej podniesionych, zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. , a w konsekwencji także zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52§ 1 pkt.1 k.p. w związku z art. 100 § 1 i 2 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są bezzasadne , co skutkuje oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).