

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska, Alicja Szumańska
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa z siedzibą w K.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo;
2. Zasądza od powódki J. C. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa z siedzibą w K. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

W dniu 25 lutego 2016 r. (data prezentaty) powódka J. C. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z o.o. s. k. z siedzibą w K. na jej rzecz kwoty 5.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu powódka wskazała, że sytuacja w jakiej się znalazła jest bardzo krzywdząca i nie zgadza się z przyczynami wskazanymi przez pozwanego (pozew k. 1; pismo k. 8).

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 maja 2016 roku (data prezentaty) pozwana (...) Spółka z o.o. s. k. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 15).

W uzasadnieniu wskazała, iż wobec nagannego i sprzecznego z dobrem pracodawcy zachowania powódki, narażającego firmę na straty finansowe oraz wobec naruszenia obowiązku zachowania tajemnicy, a w związku z tym wobec całkowitej utraty zaufania do powódki, jako pracownika, pracodawca uprawniony był do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Działanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione i konieczne (odpowiedź na pozew k. 16-19).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska (protokół k. 144).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u w (...) Spółka z o.o. sp. k. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 8 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. z możliwością wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Doradca ds. Sprzedaży F. I. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5.500 zł brutto (umowa o pracę k. 78-79).

(...) Spółka z o.o. sp. k. z siedzibą w K. prowadzi działalność w zakresie sprzedaży pojazdów marki I. na rzecz klientów indywidualnych i flotowych, a także w zakresie usług towarzyszących, m. in. serwisu, finansowania i obsługi flotowej (bezsporne).

Powódka była zobowiązana do dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zgodnie z § 8 ust. 1 umowy o pracę z dnia 8 grudnia 2014 roku, w czasie trwania umowy o pracę powódka zobowiązana była do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji programowych, technicznych, handlowych i organizacyjnych pracodawcy nieujawnionych do wiadomości publicznej, tj. tajemnicy przedsiębiorstwa (umowa o pracę k. 78-79).

W dniu 15 stycznia 2016 roku (piątek) powódka nie pojawiła się w miejscu pracy, informując jednocześnie przełożonego – S. W., iż korzysta z przysługującego jej urlopu na żądanie. Sytuacja powtórzyła się w dniu 18 stycznia 2016 roku (poniedziałek). W dniu 19 stycznia powódka poinformowała przełożonego, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i nie będzie jej w pracy przez najbliższy czas i, że komputer pozostawiła z wszelkimi uporządkowanymi danymi. W dniu 20 stycznia 2016 roku S. W., chcąc uzyskać niezbędne dla obsługi klientów informacje dotyczące korespondencji mailowej powódki i zorientował się, że cała zawartość komputera, łącznie z korespondencją mailową została przez powódkę usunięta. Na komputerze pozostały jednak ślady podłączania nośnika zewnętrznego i kopiowania na niego całej zawartości komputera, na którym widać lokalizacje, które powódka wykorzystywała ostatniego dnia pracy i które modyfikowała, widać fakt podłączenia dysku zewnętrznego T. (...) (print screen k. 73; zeznania S. W. k. 145 – e-protokół (...):21:29-01:04:42; zeznania W. Ś. k. 144-145 – e-protokół (...):08:33-00:21:14).

W dniu 22 stycznia 2016 roku powódka ponownie skontaktowała się z przełożonym informując, iż prawdopodobnie nie wróci już do pracy w firmie (...) Spółka z o.o. sp. k. z siedzibą w K.. Pracodawca przedstawił wówczas powódce zarzut, iż skopiowała dane i dokumenty, nad którymi pracowała. (zeznania S. W. k. 145 – e-protokół (...):21:29-01:04:42).

Dane, które skopiowała powódka były istotne z punktu widzenia działalności gospodarczej strony pozwanej, obejmowały wszelkie rezultaty pracy powódki, bazę danych klientów, politykę handlową spółki, oferty kierowane do klientów oraz umowy zawierane z klientami. Powódka przesłała na adres e-mailowy pracownika spółki (...) regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania strony pozwanej, korespondencję handlową dotyczącą współpracy z importerem pojazdów, korespondencję wewnętrzną dot. wyników badań metodą „tajemniczy klient” oraz oferty otrzymywane przez pozwaną od konkurentów spółki (...) (wiadomości e-mail k. 45-58; zeznania S. W. k. 145 – e-protokół (...):21:29-01:04:42).

Komputer, na którym pracowała powódka został przekazany do działu IT strony pozwanej, który podjął próbę odzyskania wykasowanych danych i dokumentów. Na skutek podjętych działań pracodawca odzyskał korespondencję mailową prowadzoną przez powódkę, nie odzyskał jednak pozostałych danych i dokumentów. W wyniku przeprowadzonej analizy pracodawca ustalił, iż powódka przekazywała wiele informacji poufnych, dotyczących wewnętrznych, organizacyjnych spraw firmy oraz kontaktów z zewnętrznymi klientami na służbowy adres A. J. – męża powódki, zatrudnionego w spółce (...) sp. z o.o., prowadzącej działalność konkurencyjną wobec pozwanej – zarządzanie i flota (...) (zeznania S. W. k. 145 – e-protokół (...):21:29-01:04:42).

Powódka, obawiając się konsekwencji swojego działania skontaktowała się z przełożonym S. W. i udostępniła mu dysk zewnętrzny celem skopiowania zgranych wcześniej przez siebie plików z powrotem na komputer przełożonego (zeznania S. W. k. 145 – e-protokół (...):21:29-01:04:42).

W dniu 5 lutego 2016 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: bezprawnym pobraniu na prywatny nośnik danych służbowych dotyczących poufnych informacji związanych z transakcjami przeprowadzonymi przez spółkę (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z klientami; intencjonalnym usunięciu z komputera służbowego powódki wszystkich informacji o przeprowadzonych transakcjach handlowych, warunkach handlowych i danych klientów; przesłaniu poufnych materiałów wewnętrznych pracodawcy tj. regulaminów wynagradzania, regulaminów pracy na adres e-mailowy firmy zewnętrznej – A.. Powódka otrzymała pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę listem poleconym (rozwiązanie k. 4; zeznania powódki k. 145v – 01:05:10-01:32:41).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków: W. Ś. k. 144-145 – e-protokół (...):08:33-00:21:14 oraz S. W. k. 145 – e-protokół (...):21:29-01:04:42. Zeznania świadków były logiczne, spójne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadków.

Sąd dał wiarę również zeznaniom powódki k. 145v – 01:05:10-01:32:41 w zakresie twierdzenia, iż dokonała zarzuconych jej czynów opisanych w piśmie rozwiązującym z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki co do jej argumentacji uzasadniającej dokonanie przez nią ww. działań.

Podkreślenia wymaga, że powyższy stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był co do zasady między stronami sporny, a główny spór dotyczył pobudek, którymi kierował się powódka, dokonując kopiowania i wysyłania plików.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W tym miejscu należy wskazać, że wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione (per analogiam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06).

Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę wymaga zarówno istnienia przyczyny, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o rozwiązaniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności oświadczenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem wymogów określonych w art. 52 k.p. Zgodnie z art. 30 § 3-5 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie zostały wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a także zawarto pouczenie o prawie pracownika i terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, że pracodawca, który rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn dotyczących osoby pracownika samodzielnie ocenia i kwalifikuje okoliczności faktyczne stanowiące podstawę tego rodzaju decyzji. W sytuacji ich kwestionowania przez pracownika, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia zasadności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Określona w tym artykule dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wobec powyższego prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione. Podana przyczyna rozwiązania powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata – pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób,

który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313).

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce zatem wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r. II PK 285/11, LEX nr 125467).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy zważyć, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była konkretna i uzasadniona. Oceniając wagę dokonanych przez powódkę naruszeń należy odnieść się do kwestii ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia. Wina, rozumiana jako stosunek psychiczny sprawcy do popełnionego czynu, należy do elementów podmiotowych czynu. Na ocenę jej charakteru mają więc wpływ pobudki określonego działania pracownika, jego intencje, stopień jego świadomości co do naruszenia obowiązków pracowniczych, nasilenie złej woli itp. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkada może zatem stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2011 r., II BP 8/11, LEX 1294157, wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNP 2000/12/467).

W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Znamiennym w niniejszej sprawie pozostaje, iż powódka przyznała, że dokonała zarzucanych jej działań opisanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka swoje zachowanie uzasadniała faktem, iż nie miała złych intencji, spodziewała się, że pracodawca w najbliższym czasie rozwiąże z nią umowę o pracę, dlatego chciała uporządkować swoje pliki na służbowym komputerze. Skopiowała je na dysk zewnętrzny, bowiem porządek ten chciała przeprowadzić w domu. W ocenie Sądu argumentacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Z przytoczonego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego **stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi**. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć

w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu działanie powódki stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy. Należy podkreślić, iż umowa o pracę powódki przewidywała, iż powódka w czasie trwania stosunku pracy zobowiązana była do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji programowych, technicznych, handlowych i organizacyjnych pracodawcy nieujawnionych do wiadomości publicznej, tj. tajemnicy przedsiębiorstwa. Argumentacja, iż powódka była zmęczona emocjonalnie i zdenerwowana, nie uzasadnia, iż mogła wynieść dane spółki poza jej siedzibę. Do obowiązków powódki należało zachowanie w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji dotyczących przedsiębiorstwa, zapis ten wprost wynikał z umowy o pracę i brak jest podstaw do twierdzenia, iż powódka nie miała świadomości o ciąży na niej obowiązku. Ponadto z kodeksu pracy wynika, iż pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Powódka nie poinformowała pracodawcy, iż wyноси określone dane poza teren spółki, pracodawca sam zauważył, że powódka usunęła dane z komputera. Pracodawca ujawniając czysty pulpit na komputerze służbowym powódki, miał podstawy do twierdzenia, iż powódka, nie informując go o skopiowaniu danych, może je wykorzystać w celach, które mogły skutkować spowodowaniem szkody po stronie pracodawcy.

Zdaniem Sądu niewiarygodne są twierdzenia powódki, iż zamiast opcji „kopiuj” użyła opcji „wytnij”, co spowodowało trwałe usunięcie danych. Ponadto fakt, iż powódka przesłała mężowi regulamin wynagradzania pracowników pozwanej, wskazuje, iż intencje powódki nie były zbieżne z interesem pracodawcy, tym bardziej, iż mąż powódki jest zatrudniony w konkurencyjnej firmie zajmującej się zarządzaniem i flotą (...). Skoro powódka chciała udowodnić mężowi, iż obowiązują ją określone godziny pracy i wysłała mu w tym celu regulamin pracy pozwanej spółki, zastanawiającym jest fakt dlaczego dodatkowo przesłała mu regulamin wynagradzania.

W ocenie Sądu podkreślenia wymaga również, iż powódka obecnie jest zatrudniona w firmie (...). W momencie gdy powódka wyniosła dane poza siedzibę firmy, pracodawca nie miał świadomości, co może dzieć się z danymi, bowiem był przekonany, iż dane te są bezpiecznie przechowywane na serwerach pozwanej. Ponadto podkreślenia wymaga jeszcze jeden fakt, a mianowicie powódka, dokonując kopiowania plików na dysk zewnętrzny mogłaby go utracić (zniszczenie, kradzież) i już ten sam fakt stanowi zagrożenie interesów pracodawcy.

Zdaniem Sądu pozwana wykazała, iż intencje, którymi kierowała się powódka nie były zbieżne z interesem pracodawcy i powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy również wskazać, iż pracodawca w dniu kopiowania danych przez powódkę nie rozwiązał z nią stosunku pracy, ani nie miał takiego zamiaru powódka już zapobiegawczo po przeczytaniu ogłoszenia o rekrutacji w spółce, na wypadek ewentualnego rozwiązania stosunku pracy postanowiła „uporządkować” pliki znajdujące się na jej komputerze. Powódka sama uznała, iż ma podstawy do takiego działania, a w ocenie Sądu zachowanie powódki nie jest obiektywnie uzasadnione. Stosunek psychiczny powódki do dokonanego czynu w ocenie Sądu był nacechowany złą wolą, a powódka miała pełną świadomość, że jej działanie jest niewłaściwe skoro rodzaj danych, które skopiowała dotyczył informacji poufnych, istotnych dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Wyniesienie tych danych na zewnątrz i dalsze ich wykorzystanie przez nieuprawnione podmioty mogło spowodować działania skutkujące wystąpieniem szkody po stronie pozwanej.

Podkreślić w tym miejscu należy też, że powódka sama nie wystąpiła z inicjatywą zwrotu skopiowanych danych lecz dopiero po kategorycznym stwierdzeniu przełożonego, że na jej komputerze nie ma żadnych plików przestraszyła się konsekwencji i zaproponowała spotkanie celem ponownego przekopiowania plików.

W ocenie Sądu powódka, twierdząc początkowo w rozmowie telefonicznej z przełożonym, że wszystkie pliki uporządkowała na swoim komputerze faktycznie nie przypuszczała, że pomyliła klawisze kopiuj, przenieś czy wytnij i, że usunęła dane. Najprawdopodobniej powódka chciała faktycznie tylko skopiować pliki bo wówczas nikt nie odkryłby, że je wyniosła poza siedzibę spółki i tylko fakt pomylenia komend komputerowych ujawnił niezgodne i sprzeczne z interesami pracodawcy postępowanie.

Wobec powyższego Sąd ocenił zachowanie powódki jako wypełniające przesłanki ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym uzasadniające rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.