

*Sygn. akt* V Pa 106/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 29 października 2015 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Andrzej Marek

**Sędziowie:** SSO Jacek Wilga (spr.), SSR del. Agnieszka Czyczerska

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 29 października 2015 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** J. K.

**przeciwko** (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 15 czerwca 2015 r. **sygn. akt** IV P 6/15

**I. oddała apelację,**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

SSO Jacek Wilga SSO Andrzej Marek SSR /del./ Agnieszka Czyczerska

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 17.896,38 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, z ustawowymi odsetkami od dnia 21 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania – w tym nieuiszczonych - oraz rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt II-IV).

Sąd Rejonowy powyższe rozstrzygnięcie oparł na ustaleniu, że wskazaną przez pracodawcę przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia powoda w dniu 30 grudnia 2014 r. było „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na kilkukrotnym świadomym przekazaniu swoich dostępów do systemu Sezam osobie nieuprawnionej, pracownikowi zatrudnionemu przez innego pracodawcę - (...) S.A., skutkiem czego było bezprawne wykorzystanie przez innego pracodawcę - (...) S.A. w okresie od stycznia do października 2014 r. znajdujących się tam informacji, w celu uzyskania nienależnych korzyści w kwocie ok. 8.000 zł oraz uniemożliwienie tym samym wypracowania premii z tytułu sprzedaży usług telekomunikacyjnych przez pracowników (...) Sp. z o.o.” Pracodawca wskazał, iż powód

swoim postępowaniem naruszył obowiązujące przepisy prawa: Regulamin Pracy dla (...) Sp. z o.o. (§ 7 ust. 1 pkt 4), Podstawowe Zasady Bezpieczeństwa Informacji (pkt 3) stanowiące załącznik nr 3 do Polityki Bezpieczeństwa Informacji OCS, Politykę bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w Systemach Teleinformatycznych przez (...) Sp. z o.o. (§ 39).

Okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, ustalone przez Sąd były następujące: powód jako kierownik sekcji obsługi klienta miał dostęp do dwóch systemów bazy danych klientów. Pierwszy – (...) – zawierał dane osobowe klientów, wywiad techniczny oraz istniejące techniczne możliwości instalacji Internetu w danej lokalizacji. W systemie tym powód nie mógł wprowadzać zmian. Drugim systemem to (...), który zawierał te same dane, co (...), oprócz informacji o możliwościach technicznych klientów. System ten służył do składania zamówień i był dostępny dla wszystkich pracowników grupy (...) S.A., podczas gdy hasła do systemu (...) były udostępnione tylko pracownikom strony pozwanej. W okresie od stycznia do października 2014 r. powód trzykrotnie udostępnił login i hasło do systemu (...) M. Ł. – pracownikowi sprzedaży (...) S.A., mimo że generalnie istniał zakaz takiego udostępniania. Motywem naruszenia tego zakazu przez powoda było to, że M. Ł. znał wiele lat, ufał mu i uwierzył, że dostęp do systemu (...) jest mu potrzebny jedynie do szybkiego sprawdzenia danych technicznych swoich klientów. Powód zdecydował się na udostępnienie systemu tym bardziej, że M. Ł. te same dane mógł uzyskać na infolinii pracodawcy, więc nie były to dane generalnie utajnione. Okazało się, że w istocie M. Ł. wykorzystał dostęp do systemu (...) niezgodnie z podanym powodowi celem, bowiem w czasie nieobecności powoda uzyskiwał z (...) nieautoryzowane dane o zleceniach zawartych przez innych pracowników, które następnie anulował w systemie (...) i zapisywał te same zlecenia na siebie. Łączna wartość zleceń wynosiła około 8000 zł. Powód o takim sposobie wykorzystania dostępu do systemu (...) przez swój login i hasło przez M. Ł. dowiedział się dopiero 19 grudnia 2014 r. na rozmowie z przełożonymi. Przyznał wtedy, że udostępnił swoje hasło, podając motywy swojego działania i zapewniając, że nie wiedział o „kradzieży zleceń”. Mimo to umowa o pracę została z nim rozwiązana bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze tak ustalone okoliczności, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że istotnie doszło przez powoda do ciężkiego naruszenia jego obowiązków pracowniczych, jednak nie można zarzucić mu winy w postaci złej woli lub rażącego niedbalstwa. Sąd dał wiarę powodowi, że jego współpracownik wykorzystał jego dobrą wolę do celów o których nie wiedział. Mając też na uwadze szczególny charakter zwolnienia dyscyplinarnego w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i fakt, że poza omawianym zdarzeniem powód był przykładnym, nagradzanym pracownikiem, Sąd uwzględnił żądanie powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, podkreślając nadto, że ustalone okoliczności sprawy były adekwatne do wypowiedzenia powodowi umowy za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania.

W apelacji od tego wyroku strona pozwana zaskarżyła go w całości, zarzucając:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, co skutkowało:

a) przyjęciem, że to kolega wykorzystał dobrą wiarę powoda i tym samym powodowi nie można przypisać rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy to powód zajmował stanowisko kierownicze, miał pełną wiedzę o obowiązujących zasadach bezpieczeństwa w pozwanej spółce, w tym o zakazie udostępniania osobom trzecim hasła i loginu do aplikacji (...) i wiedział, a co najmniej powinien był wiedzieć, że pracownik innej spółki (...). Ł., któremu powód udostępnił w sposób bezprawny dostęp do aplikacji (...) mógł jak to określili świadkowie „kraść zamówienia” należące do pracowników pozwanej spółki,

b) błędnym ustaleniem, że działanie powoda nie cechowało ani wina umyślna ani rażące niedbalstwo, powód nie miał na celu świadomego narażenia pracodawcy na szkodę, podczas gdy jako doświadczony pracownik, zajmujący kierownicze stanowisko dobrze wiedział, że zakazane jest udostępnianie hasła innym osobom, jak też wiedział jakie dane są gromadzone w systemie (...), wiedział też, że kolega M. Ł., któremu kilka razy udostępnił hasło nie ma prawa dostępu do aplikacji (...), a zatem z całą pewnością powód miał świadomość naruszenia obowiązującego zakazu,

co najmniej godził się na wykorzystanie danych z systemu w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem, na szkodę pracowników pozwanej i pozwanej;

2. art. 52 § 1 punkt 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że zaistniałe i wskazane w oświadczeniu pracodawcy przesłanki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie były zasadne, w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy w Legnicy ustalił, że „powód naruszył obowiązujące u strony pozwanej przepisy dotyczące polityki bezpieczeństwa - udostępnił trzykrotnie w okresie od stycznia do października 2014 roku swój login i hasło”;

3. art. 52 § 1 punkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. polegającego na błędnym ustaleniu przez Sąd Rejonowy w Legnicy, że przyczyny podane w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie uzasadniały uznania zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujących zastosowaniem jak wskazał Sąd: najdrastyczniejszego ze środków tj. dyscyplinarnego zwolnienia, podczas gdy wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny były prawdziwe, konkretne, wskazywały na winę powoda (co najmniej rażące niedbalstwo), na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że sposób rozwiązania określony przez ustawodawcę w art. 52 § 1 punkt 1 k.p. jest nadzwyczajnym czy drastycznym sposobem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem i nie zachodzi pomimo spełnienia przesłanek, które według ustawodawcy muszą zaistnieć, by ten tryb rozwiązania stosunku pracy mógł nastąpić i które nastąpiły w przypadku zachowania powoda;

4. naruszenie § 7 ust.1 pkt 14 Regulamin Pracy dla (...) Sp. zo.o., Podstawowe Zasady Bezpieczeństwa Informacji (pkt 3) stanowiące załącznik nr 3 do Polityki Bezpieczeństwa Informacji OCS, Politykę bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w Systemach Teleinformatycznych przez (...) sp. z o.o. (§ 39) w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie naruszenia przepisów aktów wewnętrznych pozwanej w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa, których znajomość powód potwierdzał oświadczeniami o zapoznaniu się i obowiązku stosowania, które to oświadczenia znajdują się w aktach osobowych powoda, a jednocześnie błędne przyjęcia braku winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa pracownika.

W uzasadnieniu apelacji pozwana spółka podniosła, że zdaniem Sądu Rejonowego sporne było zakwalifikowanie działania powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających zastosowanie dyscyplinarnego zwolnienia pracownika. W jej ocenie Sąd Rejonowy nie uwzględnił zeznań świadków M. Ł., M. T. i P. T., z których wynikało, że nikt nie udostępnił haseł do systemu (...) a powód wiedział w jaki sposób udostępnienie przez niego hasła jest wykorzystywane. Skarżąca podniosła też, że Sąd niezasadnie przyjął, iż fakt długoletniej pracy czy nienagannej pracy dotąd uzasadnia zastosowanie mniej drastycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy pomimo naruszenia zasad bezpieczeństwa, narażenia interesu pracodawcy poprzez naruszenie podstawowych zasad bezpieczeństwa i dodatkowo w sytuacji, gdy powód zajmował stanowisko kierownicze, był pracownikiem, od którego pracodawca mógł wymagać więcej, mógł wymagać przestrzegania podstawowych zasad bezpieczeństwa obowiązującego w spółce, a powód z pewnością znał zagrożenia, jakie wynikają z udostępnienia systemu (...).

W oparciu o powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji, ponadto o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód domagał się jej oddalenia i zasądzenia na jego rzecz od skarżącej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

***Sąd Okręgowy – na podstawie prawidłowo ustalonych przez Sąd Rejonowy okoliczności faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne - zważył, co następuje:***

Apelacja podlegała oddaleniu, gdyż nie zawierała zarzutów uzasadniających wzruszenie zaskarżonego nią wyroku.

Przede wszystkim za chybiony należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia

zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie uchybienia regułom logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.) przy ustalaniu okoliczności kluczowych dla sprawy, stanowiących jej sedno. Takich uchybień Sąd Okręgowy nie stwierdził.

W ocenie Sądu Odwoławczego, Sąd Rejonowy odnośnie kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. istotnych dla oceny prawidłowości dokonanego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne z rozważeniem całokształtu materiału dowodowego, bez przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Wobec tego, Sąd Okręgowy podzielił poczynione ustalenia Sądu I instancji co do okoliczności, w jakich doszło do dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy, w tym, że powód nie widział o sposobie, w jaki M. Ł. wykorzysta dostęp do systemu (...) W tym zakresie zeznania świadka M. Ł., na które powołuje się apelacja, a sugerującego, że powód wiedział o kradzieży zamówień z wykorzystaniem w.w. systemu danych, jest dowodem pozostającym w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, zatem słusznie Sąd Rejonowy odmówił mu wiarygodności. Zeznania pozostałych świadków nie były przydatne do ustalenia winy po stronie powoda, a potwierdzały jedynie, że udostępnianie hasła do systemu (...) było zakazane.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia norm prawa materialnego, należy przede wszystkim wskazać na wstępie, że Sąd Okręgowy podziela oparte na przytoczonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzeczeniach Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny i najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. Innymi słowy - oprócz bezprawności działania pracownika i jego zakwalifikowania jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Postawienie pracownikowi zarzutu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, którego konsekwencją miałyby być utrata zaufania uniemożliwiająca jego dalsze zatrudnienie i uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wymaga zatem wykazania nie tylko naruszenia przez pracownika jego podstawowego obowiązku pracowniczego oraz zagrożenia interesów pracodawcy, ale także wysokiego stopnia subiektywnego zawinienia (natężenia złej woli) pracownika. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2014 r., III PK 57/13). O winie nie decyduje też wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. O stopniu i rodzaju winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności sprawy – w tym na podstawie zachowania pracownika w konkretnych okolicznościach faktycznych, przy uwzględnieniu jego cech osobowych, a wynikających z dotychczasowego sposobu jego funkcjonowania w roli pracownika. Słusznie zatem w tym względzie Sąd Rejonowy uwzględnił nienaganne zachowanie powoda do czasu dopuszczenia się naruszenia obowiązków, będących przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z wywodami Sądu pierwszej instancji, że analiza okoliczności, w jakich nastąpiło naruszenie przez powoda zakazu udostępniania loginu i hasła do systemu danych (...), wyklucza uznanie, że stanowiło ono zawinione rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Istotnie bowiem brak jest w sprawie dowodów, pozwalających na przyjęcie, że powód podając M. Ł. dane logowania do systemu (...) godził się na wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania, czy też celowo do niego zmierzał. Trudno też przypisać powodowi rażące niedbalstwo, tj. niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji (por. uzasadnienie wyroku SN z 5.03.2013 roku, IIPK 174/12). Skoro bowiem powód działał w celu pomocy koledze w szybkim dostępie do informacji technicznych jego klientów, które były dostępne także na infolinii, to należy przyjąć, że miał na celu jedynie usprawnienie działania

pracownika sprzedaży M. Ł., który nadto był pracownikiem w zasadzie niekonkurencyjnym. Nie sposób pominąć, że takie zachowanie powoda było usprawiedliwione o tyle, że mógł mieć pełne zaufanie do tej osoby, skoro dotąd się na nim nie zawiódł, a współpracował z nim już dłuższy okres czasu. Zatem mógł trwać w usprawiedliwionym przeświadczeniu, że jego kolega nie wykorzysta dostępu do przedmiotowego systemu danych w innym celu, niż sam wskazał, a który nie przynosił żadnych negatywnych skutków dla pracodawcy. Tym samym niewątpliwie nie miał na celu narażenie interesów strony pozwanej, czy innych jej pracowników, ani na taki ewentualny skutek także się nie godził. Bez znaczenia w tych okolicznościach pozostaje też fakt, że powód zajmował stanowisko kierownicze. Okoliczność ta jest istotna w ocenie ciężaru gatunkowego naruszenia danych obowiązków pracowniczych, a nie stanowi swoistego domniemania zawinienia w ich naruszeniu z uwagi na pełnioną funkcję, jak zdaje się sugerować strona pozwana w uzasadnieniu swej apelacji.

Mając powyższe na uwadze, apelację oddalono w oparciu o art. 385 k.p.c. (punkt I).

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (punkt II) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.