

Sygn. akt IV P 116/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Barbara Laprus – Marcuta, Grażyna Nawrot

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa N. K. (1)

przeciwko POL-G. Sp z o.o. w S.

o odszkodowanie

- I. zasądza od strony pozwanej POL-G. Sp z o.o. w S. na rzecz powoda N. K. (1) kwotę(...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 06.12.2018 roku do dnia zapłaty;
- II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9000 zł;
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
- IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 1350 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony;
- V. nie obciążać stron kosztami opinii biegłego.

## UZASADNIENIE

Powód N. K. (1) w pozwie przeciwko (...) sp. z o.o. domagał się zapłaty kwoty (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na tym trwałym usunięciu z komputera służbowego danych stanowiących własność pracodawcy, takich jak warunki handlowe, zapytania ofertowe od klientów, zdjęcia z reklamacji oraz zgłoszenia tych reklamacji. Powód podniósł iż przyczyna ta nie jest prawdziwa, bowiem jego kontakty z klientami odbywały się w drodze mailowej, wobec czego wszystkie powyższe dane były dostępne online na serwerze pozwanej spółki przez standardowy program pocztowy. Nie istniała możliwość trwałego usunięcia wymienionych informacji, a pracodawca ma nadal do nich dostęp w pełnym zakresie. Nadto zgłoszenia reklamacyjne były przesyłane do działu produkcji oraz do dyrekcji. Powód wskazał także, że zdając komputer służbowy dokonał archiwizacji danych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Pracodawca powołał się na aneks do regulaminu pracy, który zabrania

kasowania wszelkich danych z urządzeń stanowiących własność pracodawcy, w tym z dysków komputerowych – niezależnie od tego czy możliwe jest odtworzenie lub odzyskanie takich danych. Klienci pracodawcy kontaktowali się z powodem telefonicznie, a powód zamieszczał w poszczególnych plikach komputerowych informacje o zmianach w ofertach czy zamówieniach. Informacje te nie znajdowały się na serwerach firmy i ich usuwanie uniemożliwiało śledzenie realizacji zamówień i dokonywanych w nich zmian, co dezorganizowało pracę. Wśród usuwanych danych mogły się znaleźć dokumenty związane z reklamacjami, odręcznymi notatkami, zdjęciami, zamówieniami, ofertami, płatnościami, transportami i reklamacjami.

W replice powód podniósł, że nigdy nie zostało mu przedstawione postanowienie regulaminu pracy, na które powołuje się pozwany.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód zatrudniony był u pozwanego od 18 listopada 2013 roku - początkowo na okres próbny, a następnie od dnia 18 lutego 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku managera ds. eksportu na pełen etat w zadaniowym systemie czasu pracy. Do zadań powoda należało m.in. praca nad pozyskiwaniem nowych klientów, ewidencjonowanie informacji opisujących klienta i wszelkiej korespondencji z klientami, zawieranie wstępnych umów i negocjacje z klientami, koordynacja reklamacji od klientów. Wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę (...) zł brutto.

Dowód:

akta osobowe w załączeniu

umowy o pracę (k. 8 -13)

Pozwana firma (...) sp. z o.o. zajmowała się sprzedażą okien. Powód odpowiadał za kontakty z klientami z Francji, Belgii, Luksemburga i francuskiej części Szwajcarii oraz za pozyskiwanie w tych krajach nowych klientów i z tego powodu większość pracy wykonywał zdalnie, zaś w siedzibie firmy przebywał najwyżej raz-dwa razy w tygodniu. Pracownicy firmy korzystali z komputerów służbowych – stacjonarnych w przypadku pracowników wykonujących pracę w siedzibie firmy oraz laptopów w przypadku handlowców, do których należał powód. Po przyjęciu do pracy N. K. (1) otrzymał służbowy laptop firmy (...). Komputer w momencie przekazania powodowi nie zawierał żadnych danych. Z uwagi na to, że powód często pracował poza siedzibą firmy, zapisywał na komputerze pliki z firmowego serwera, aby móc wykonywać pracę także bez dostępu do serwera. Powód zakładał na komputerze foldery, w których przechowywał oferty dla każdego ze swoich klientów, a także notatki ułatwiające mu wykonywanie pracy. Były to jego dane podręczne. Powód zgłaszał pracodawcy problemy z laptopem i w marcu 2018 roku otrzymał nowy komputer. Chcąc zdać poprzedni komputer w takim stanie, w jakim go otrzymał, powód usunął z niego wszystkie utworzone przez siebie pliki. Pracodawca nie zgłosił żadnych uwag w związku z tym zdarzeniem. Po otrzymaniu nowego komputera N. K. (1) ściągnął z serwera całą korespondencję prowadzoną z klientami od 2014 roku.

Dowód:

oświadczenia o przekazaniu sprzętu (k. 16, 17)

zeznania S. I. (1) (k. 178-179, e-protokół)

przesłuchanie powoda (k. 217-218, e-protokół k. 219)

Klienci firmy składali zamówienia w drodze e-mailowej. Handlowcy, w tym powód, po otrzymaniu zamówienia wprowadzali odpowiednie dane do systemu informatycznego. Powód zajmował się też zgłoszeniami reklamacyjnymi od swoich klientów jako osoba pierwszego kontaktu, a następnie przekazywał reklamacje oraz zdjęcia reklamowanych produktów osobie właściwej do rozpatrywania tych zgłoszeń. W firmie prowadzony był rejestr reklamacji, a pracodawca miał dostęp do historii reklamacji i wgląd do każdej z nich. Powód decydował o udzielanych klientom rabatach, jednakże powyżej pewnego poziomu rabatu nie mógł już działać samodzielnie, a jedynie w porozumieniu

z dyrektorem handlowym. Stanowisko dyrektora handlowego pełniła jedna osoba, na początku był to P. K., później A. C.. W pozwanej spółce używano programów A. oraz WH O., a także MB Kat. W programach przechowywane były informacje o klientach, poszczególnych zleceniach, warunkach handlowych, ofertach, rabatach oraz reklamacjach. W programach znajdowały się zestawienia reklamacji oraz zleceń. Wszystkie wymienione informacje znajdowały się na serwerach spółki. Do informacji tych mieli w każdej chwili dostęp pracownicy biurowi posiadający odpowiednie loginy i hasła oraz pracodawca. Służbowe skrzynki e-mailowe również znajdowały się na serwerze firmy, toteż pracodawca miał do nich dostęp. Podczas tworzenia kopii plików na swoim komputerze powód nie usuwał wymienionych danych ani e-maili z serwera, gdyż nie miał takiej możliwości - mógł to uczynić jedynie administrator. Powód mógł jedynie usuwać kopie wymienionych danych ze swojego komputera służbowego. Nadto informacje o terminach płatności, ofertach, zaliczkach oraz dotychczasowych płatnościach od klientów znajdowały się w programie do fakturowania, z którego korzystała pracownica K. M.. Po wygenerowaniu faktury pozostawała ona w bazie danych programu do fakturowania. Powód nigdy nie korzystał z programu do fakturowania, nie miał do niego dostępu.

Dowód:

zeznania A. C. (k. 123, e-protokół k. 125)

zeznania P. W. (k. 151-152, e-protokół k. 154)

zeznania D. K. (k. 152, e-protokół k. 154)

zeznania S. I. (1) (k. 178-179, e-protokół

zeznania K. M. (k. 95-96, e-protokół k.97)

przesłuchanie powoda (k. 217-218, e-protokół k. 219)

Dnia 1 października 2016 roku wszedł w życie aneks do regulaminu pracy, który w jednym ze swoich postanowień zabraniał pracownikom kasowania danych będących własnością firmy pracodawcy lub uzyskanych w związku z wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy zawartych na różnych nośnikach. W firmie panowała praktyka, aby o zmianach w regulaminach informować pracowników w drodze e-mailowej; w tym celu dyrektor zarządzający wydawał polecenie o przekazaniu informacji pracownikom. Powód nie znał treści aneksu, nigdy nie został z nim zapoznany. Inni pracownicy zatrudnieni w firmie również nie wiedzieli o zakazie usuwania danych z komputerów służbowych ani nie mieli wiedzy o przedmiotowym aneksie.

Dowód:

aneks do regulaminu pracy (k. 43-45),

zeznania K. M. (k. 95-96, e-protokół k.97)

zeznania A. C. (k. 123, e-protokół k. 125)

zeznania D. K. (k. 152, e-protokół k. 154)

zeznania S. I. (1) (k. 178-179, e-protokół

przesłuchanie powoda (k. 217-218, e-protokół k. 219)

Pracownicy przechowywali na służbowych komputerach swoje prywatne pliki oraz tworzyli podręczne notatki. Zatrudniony w pozwanej firmie (...), pracujący na takim samym stanowisku co powód, również tworzył pliki podręczne na komputerze służbowym, a przed zdaniem komputera kasował je. Pracodawca nie wyciągał wobec tego pracownika żadnych konsekwencji za usuwanie notatek

Dowód:

zeznania S. I. (1) (k. 178-179, e-protokół

zeznania K. M. (k. 95-96, e-protokół k.97)

W spółce (...) codziennie wykonuje się zapasową kopię danych znajdujących się na wszystkich komputerach stacjonarnych używanych w siedzibie firmy. W przypadku laptopów handlowców archiwizację danych wykonuje się okresowo, w miarę możliwości kwartalnie, a poza tym także na polecenie pracodawcy. Ostatnia kopia zapasowa danych z komputera służbowego powoda została wykonana 18 września 2018 roku. Informatyk nigdy nie pouczał pracowników o zakazie kasowania danych. W sytuacji, w której pracownik zdejmuje komputer, informatyk dokonuje jego sprawdzenia.

Dowód:

zeznania A. C. (k. 123, e-protokół k. 125)

zeznania D. K. (k. 152, e-protokół k. 154).

W październiku 2018 roku powód miał otrzymać na powrót laptop służbowy, którego pierwotnie używał. Z otrzymaniem tego komputera łączyła się konieczność zdania aktualnie używanego sprzętu. Przed zdaniem laptopa N. K. (1) usunął z niego swoje podręczne notatki i pliki, podobnie jak poprzednio. Zdany komputer został zbadany przez informatyka, który miał skopiować z niego pliki dla pracownicy A. C. oraz przez dyrektora zarządzającego. Informatyk stwierdził jednak, że na laptopie znajduje się tylko program pocztowy. Przy wydawaniu pracownikowi nowego komputera zwyczajowo informatyk kopiował ze starego dane podręczne użytkownika, jednak w tym przypadku dyrektor zarządzający polecił, aby powód otrzymał komputer bez żadnych danych, jedynie z zainstalowaną pocztą służbową.

Dowód:

Zeznania A. C. (k. 123, e-protokół k. 125)

zeznania D. K. (k. 152, e-protokół k. 154)

przesłuchanie powoda (k. 217-218, e-protokół k. 219)

oświadczenia o przekazaniu sprzętu (k. 16, 17)

W dniu 13 listopada 2018 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy powoda, powołując się na „trwałe usunięcie z komputera służbowego wszystkich danych, które stanowiły własność pracodawcy, a to warunków handlowych (ustaleń rabatowych, warunków płatności), zapytań ofertowych od klientów, zdjęć z reklamacji oraz zgłoszeń reklamacji, co zostało stwierdzone przez informatyka w dniu 24 października 2018 roku”. Oświadczenie podpisał P. K.. Inni pracownicy firmy nie znali dokładnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę powoda. Pracownicy jedynie z plotek wiedzieli o tym, że przyczyną zwolnienia było skasowanie danych, a żaden z nich nie był w stanie wskazać, jakie dane zostały miały zostać usunięte. Również informatyk nie posiadał wiedzy o tym, jakie pliki posiadał powód na swoim komputerze i co z niego usunął.

Dowód:

oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 7)

zeznania K. M. (k. 95-96, e-protokół k.97)

zeznania A. C. (k. 123, e-protokół k. 125)

zeznania D. K. (k. 152, e-protokół k. 154)

Między powodem a dyrektorem zarządzającym P. K. doszło w czerwcu 2018 roku do kłótni. Przyczyną było inne podejście do klientów oraz do uznawania reklamacji, bowiem powód chciał tak załatwiać reklamacje, aby nie stracić klienta, zaś dyrektor z zasady nie uznawał zasadności reklamacji. Powód otwarcie wyrażał w pracy swoje stanowisko, co spotykało się z niezadowolaniem przełożonego.

Dowód:

zeznania K. M. (k. 95-96, e-protokół k.97)

przesłuchanie powoda (k. 217-218, e-protokół k. 219)

Ustalenia faktyczne Sąd poczynił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda oraz zeznania wymienionych świadków i przesłuchanie N. K. (1) w charakterze strony. Wszystkie przywołane dowody uzupełniały się wzajemnie dając pełny obraz przebiegu zdarzeń. Świadkowie w sposób spójny przedstawili sposób działania firmy, podział ról i obowiązki poszczególnych pracowników oraz sposób przechowywania i korzystania z danych w systemie informatycznym prowadzonym przez spółkę, toteż ich zeznania należy uznać za w pełni wiarygodne. Przede wszystkim wskazać należy, że z zeznań przesłuchanych pracowników wynika jednoznacznie, iż wszystkie dane dotyczące klientów pozwanej spółki i zawieranych z nimi transakcji (w tym warunków transakcji, płatności, reklamacji) znajdują się w programach umiejscowionych na firmowym serwerze, skąd mogą zostać usunięte jedynie przez administratora, nie zaś przez zwykłych pracowników. Podobnie rzecz ma się z korespondencją e-mail, która przechowywana jest na firmowym serwerze. Zeznania świadków potwierdzają zatem twierdzenia powoda, iż nie usunął trwale ze swojego komputera żadnych plików należących do pracodawcy. Usuwanie danych mogło dotyczyć jedynie kopii plików tworzonych na komputerze służbowym, a więc nie miało charakteru trwałego. Z zeznań świadków wynika ponadto, że nie mieli oni wiedzy aby w firmie obowiązywał zakaz kasowania plików ze służbowych komputerów; świadkowie nie byli w stanie sobie przypomnieć, aby zapoznali się z przedstawionym przez pozwanego aneksem do regulaminu pracy wprowadzającym taki zakaz. Co więcej, inni pracownicy także przechowywali na służbowych komputerach swoje prywatne dane, jak też notatki do prowadzonych spraw, a kasowanie tego rodzaju danych nie spotykało się z żadną reakcją pracodawcy. Okoliczności te potwierdzają wiarygodność twierdzeń powoda, który wskazywał, że gdy w marcu 2018 roku zdawał pierwszy komputer i usunął z niego swoje notatki, pracodawca w żaden sposób nie zwrócił na to uwagi. Należy też dać wiarę twierdzeniom powoda o istniejącym między nim a dyrektorem zarządzającym konflikcie, albowiem okoliczność tę potwierdziła pracownica K. M.. Co istotne, żaden z przesłuchanych świadków nie był w stanie wskazać, jakie dane miał usunąć powód, choć temat ten był przedmiotem rozmów w firmie. Nie uczynił tego również zatrudniony w spółce informatyk, choć to on miał według pracodawcy stwierdzić, że N. K. (1) usunął dane z komputera w taki sposób, że nie dało się ich odzyskać. W świetle powyższych okoliczności Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu -skasowanie danych na służbowym komputerze było jedynie pretekstem do dyscyplinarnego zwolnienia powoda

### ***Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:***

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Powód wywodził swoje roszczenie z art. 56 § 1 zd. 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy jej oświadczenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby

przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny 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 (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97)

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podlega także badaniu pod względem formalnym. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. wyroki z dnia 1 października 1997 roku, sygn. akt I PKN 315/97 i z dnia 10 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 641/99), naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu umożliwienie mu dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści, tj. odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Nie są zatem dopuszczalne przyczyny enigmatyczne, niezawierające konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oceny przyczyny pod kątem należytego skonkretyzowania dokonuje się z perspektywy adresata oświadczenia – to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

Podanie przyczyny rozwiązania umowy w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06) Pracodawca nie może ograniczyć się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów. Ponadto pracodawca nie może też powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia

W ocenie Sądu wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy nie spełnia wymienionych kryteriów, wobec czego doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p. przez pracodawcę. Pozwany wskazał jedynie, że powód dopuścił się trwałego usunięcia z komputera służbowego wszystkich danych stanowiących własność pracodawcy w postaci warunków handlowych (ustaleń rabatowych, warunków płatności), zapytań ofertowych od klientów, zdjęć z reklamacji oraz zgłoszeń reklamacji. Stwierdzenie to należy uznać za nieostre i ogólnikowe. Po pierwsze, pozwany nie sprecyzował co rozumie przez pojęcie „trwałego usunięcia danych” – czy chodziło tu o dane, co do których utracił już na stałe dostęp po ich skasowaniu przez powoda, czy też dane, które znajdowały się także na firmowym serwerze czy w używanych

w firmie programach. Ponadto pracodawca nie podjął się wyszczególnienia jakiego rodzaju dane miały znajdować się na komputerze służbowym powoda i zostać skasowane. Okoliczności te mogły zostać wskazane precyzyjnie chociażby poprzez zestawienie i porównanie plików znajdujących się na komputerze powoda w dniu wykonania ostatniej kopii zapasowej (we wrześniu 2018 roku) z zawartością dysku laptopa w dniu oddania go pracodawcy. Jeszcze raz należy podkreślić, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Przedmiotowe oświadczenie tych cech nie spełniało, toteż od początku procesu powód zmuszony był do obrony swojego stanowiska poprzez wykazywanie, że wszelkie dane, z którymi miał do czynienia w pracy, zapisywane były na serwerze pracodawcy, a on sam nie miał żadnej możliwości ich trwałego usunięcia. W ocenie Sądu powód w pełni swoje twierdzenia udowodnił. W zasadzie każdy z przesłuchanych świadków podnosił, że służbowa korespondencja oraz wszelkie dane klientów i transakcji znajdowały się na serwerze oraz w wykorzystywanych w firmie programach, a przynajmniej część z nich także w programie do fakturowania, do którego powód w ogóle nie miał dostępu. A zatem dane te po pierwsze znajdowały się przez cały czas w dyspozycji pracodawcy, po drugie zaś były niemożliwe do usunięcia przez powoda, albowiem nie posiadał on uprawnień administratora. Powód mógł jedynie usuwać kopie danych, które tworzył na swoim komputerze, oraz własne notatki. Ponadto to pozwany powinien wykazać, że na skutek działania N. K. (2) utracił trwale dostęp do danych, a więc że wskazana przyczyna rozwiązania umowy zawiera treści rzeczywiste i znajdujące oparcie w faktach. Ciężarowi dowodzenia pozwany nie sprostał, gdyż w zasadzie do końca procesu nie sprecyzował o usunięciu jakich danych była mowa i nie przedstawiając żadnego dowodu na to by powód usunął cokolwiek w sposób trwały. Żaden z pracowników nie wiedział o jakie dane mogło chodzić; co więcej, nawet przesłuchany w sprawie informatyk zatrudniony u pozwanego nie był w stanie wskazać, jakie dane zostały usunięte i czy były to dane istotne dla pozwanego, a więc takie których usunięcie zaburzyło pracę w firmie czy też spowodowało szkodę. Informatyk nie był także w stanie stwierdzić, by powód usunął dane, których kopii zapasowych pracodawca nie posiadał. Powód wykazał natomiast, że skasował jedynie swoje dane podręczne, chcąc oddać laptopa w stanie „czystym”, a więc takim, w jakim sam go otrzymał. Co więcej, za sprawą zeznań S. I. (2) zostało wykazane, że praktyka usuwania tego rodzaju danych była w firmie rozpowszechniona i nie budziła żadnych zastrzeżeń ze strony pracodawcy ani nie powodowała negatywnych konsekwencji dla pracowników. Jest to o tyle istotne, że wskazany świadek zajmował takie samo stanowisko jak powód, co wskazuje na to, że w analogicznej sytuacji pracodawca potraktował obu pracowników w sposób diametralnie odmienny.

Wskazać należy także, że pozwany nie wykazał, aby powód został zapoznany z aneksem do regulaminu do pracy, w którym zakazano usuwania danych z komputerów służbowych. Powód pracował zdalnie, rzadko fizycznie przebywał w firmie, toteż na pracodawcy spoczywał obowiązek zapewnienia, by powód zaznajomił się z treścią nowych obowiązków i zakazów. Co prawda jedna z przesłuchanych świadków wskazała, że informacje o zmianach w regulaminie są rozsyłane pracownikom w drodze e-mailowej, jednakże budzi wątpliwości Sądu, czy pracownicy rzeczywiście zostali zapoznani z treścią aneksu. Żadna z przesłuchanych osób nie wiedziała, że w spółce obowiązuje zakaz usuwania danych przez pracowników ani nie miała świadomości istnienia przedmiotowego aneksu do regulaminu pracy. Co więcej, jak już wskazano wyżej, istniejąca w firmie praktyka dopuszczała, aby pracownicy usuwali ze swoich komputerów tworzone przez siebie dane. Ponadto w ocenie Sądu zakaz usuwania danych został sformułowany nieprecyzyjnie; nie jest jasne, jakiego rodzaju danych dotyczył i czy obejmował także dane podręczne, tworzone przez pracowników dla ułatwienia sobie pracy. W ocenie Sądu należy przyjąć, że o zakazie usuwania danych powód nie wiedział; pozwany nie zdołał bowiem wykazać, by było inaczej, a więc by pracownicy zostali rzeczywiście poinformowani o nowej regulacji. Nawet jednak gdyby przyjąć, że N. K. (1) miał świadomość istnienia zakazu, trudno dopatrywać się w jego złamaniu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie bowiem z treścią art.100§1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę ( art.100 §2 pkt.2-4 kp). Nie sposób uznać, by usunięcie stworzonych przez siebie plików, jak też ewentualnie kopii pobranych z

firmowego serwera danych było ciężkim naruszeniem obowiązków, skoro pracodawca nie wykazał, by poniósł wskutek tego zachowania jakąkolwiek szkodę, w szczególności by doszło do nieodwracalnej utraty danych czy innego rodzaju zakłóceń w zakładzie pracy. Brak jest przy tym cech pozwalających na stwierdzenie takiego rodzaju naruszenia, w szczególności złej woli pracownika lub jego rażącego niedbalstwa.

Wskazane okoliczności przemawiają za przyznaniem racji powodowi, iż prawdziwym powodem zwolnienia dyscyplinarnego był konflikt między powodem a dyrektorem zarządzającym P. K., który podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na okoliczność tę wskazywał nie tylko powód, ale także świadek K. M.. Zeznania tych osób są wiarygodne tym bardziej, iż jak ustalono powyżej, podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę była w rzeczywistości pozorna. Powód oraz dyrektor mieli odmienną wizję co do relacji spółki z klientami, w szczególności w zakresie uznawania reklamacji, powód zaś wyrażał swoje stanowisko otwarcie, co budziło niezadowolenie przełożonego. W rzeczywistości to ten konflikt stanowił przyczynę decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, zaś usunięcie danych stanowiło jedynie pretekst do zwolnienia dyscyplinarnego powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uwzględnił powództwo w całości, uznając iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było niekonkretne i nieprecyzyjne, a nadto wymieniona w nim przyczyna rozwiązania umowy była nieprawdziwa. Pracodawca naruszył przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., wobec czego żądanie powoda do zapłaty odszkodowania było uzasadnione. Zgodnie z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód zatrudniony był u pozwanego ponad trzy lata, toteż zgodnie z art. 36 § 1 pkt 1 k.p., okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące. Powód wykazał, iż jego wynagrodzenie wynosiło 9 000 zł brutto, toteż żądanie zasądzenia od pozwanego kwoty 27 000 zł odszkodowania było w pełni uzasadnione, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

O należnych powodowi odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując za powodem datę wniesienia pozwu jako datę od której należą się odsetki.

Na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. (pkt II wyroku).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty należne powodowi złożyło się 180 zł tytułem wynagrodzenia dla pełnomocnika zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 roku, sygn. akt I PZP 6/10, mającą moc zasady prawnej, Sąd uznał iż podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Brak było zatem podstaw aby zasądzić wynagrodzenie w wysokości odniesionej do wartości przedmiotu sporu. (pkt III wyroku).

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (u.k.s.c), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c, była opłata od pozwu. Wysokość opłaty od pozwu w niniejszej sprawie wynosiła 5% wartości przedmiotu sporu, a więc 1 350 zł (art. 13 ust. 2 u.k.s.c). Pozwany, jako przegrany, ma obowiązek uiścić te koszty na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. (pkt IV wyroku).

Sąd postanowił nie obciążać stron kosztami pracy biegłego, mając na uwadze, iż powód – który wnosił o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, a następnie, już po wykonaniu przez biegłego wstępnych czynności, odstąpił od swojego wniosku – wygrał sprawę, natomiast strona pozwana nie domagała się przeprowadzenia takiego dowodu, toteż obciążenie jej kosztami z tego tytułu byłoby sprzeczne z zasadami słuszości. Koszty te zostały zaliczone na rachunek Skarbu Państwa. (pkt V wyroku).