

Sygn. akt XP 142/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2013 r.

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

**PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz**

**ŁAWNICY: Grażyna Kościńska, Małgorzata Arbuzińska**

**PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak**

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **P. N.**

przeciwko **(...) S.A. w B.**

o **odszkodowanie**

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód P. N. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 20.12.2012 r. /prezentata k.2/, skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B., domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 18.900,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także o zmianę kwalifikacji zwolnienia z pracy ze zwolnienia dyscyplinarnego z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. na w związku z likwidacją stanowiska pracy oraz o wydanie świadectwa pracy. Wniósł także o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych /k.2/.

Pismem procesowym złożonym w dniu 18.01.2013 r. /prezentata k.26/ powód działając przez profesjonalnego pełnomocnika wykonując część zobowiązania Sądu sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc o ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło wskutek naruszenia przepisów prawa, gdyż nie z przyczyn określonych w art. 52 k.p., lecz z przyczyn likwidacji stanowiska pracy, wskazując, że podstawą tego żądania jest przepis art. 189 k.p.c. w zw. z art. 45 k.p. i 52 k.p. określając wartość przedmiotu sporu w tym zakresie na kwotę 18.500,00 zł, lecz nie złożył odpisu pełnomocnictwa.

W związku z tym, iż pełnomocnik powoda nie uzupełnił w wyznaczonym terminie 7 dni braków formalnych pozwu, w szczególności nie przedkładając do akt sądowych wymaganego odpisu pełnomocnictwa, sąd mając na uwadze przepis art. 89 § 1 zd. 1 k.p.c. oraz art. 130 § 1 k.p.c. zarządzeniem z dnia 21 stycznia 2013 r. zarządził zwrot pozwu.

Pełnomocnik powoda pismem wniesionym w dniu 30.01.2013 r. /prezentata k.32/ przedłożył odpis pełnomocnictwa wnosząc jednocześnie o nadanie sprawie dalszego biegu. Zarządzeniem z dnia 31.01.2013 r. sprawa została wpisana pod nową sygnaturą X P 142/13.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 04 maja 2005 r. początkowo na czas określony na stanowisku specjalisty, a od dnia 01 kwietnia 2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku Specjalisty Kierującego Zespołem w jednostce organizacyjnej pozwanej o symbolu (...). Strona pozwana, będąca pracodawcą powoda w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę jako przyczynę rozwiązania wskazała na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych: obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku przestrzegania w zakładzie zasad współzycia społecznego poprzez usunięcie danych wymienianych z innymi działami i zewnętrznymi dostawcami usług logistycznych, przechowywanych na udostępnionym komputerze służbowym. Usunięte dane stanowiły rezultat pracy powoda jak i innych pracowników, a w efekcie rzekomego „usunięcia danych” wystąpił dezorganizacja w procesie pracy osób korzystających z usuniętych danych. Odzyskanie danych spowodowało, zdaniem pozwanej, poniesienie kosztów, jak wskazano w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, w wysokości 1.920,00 zł.

W ocenie powoda wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie jest rzeczywista lecz również nie konkretna, jest ona pozorna niczym nie uzasadniona. Według powoda wykonywał on swoje obowiązki u pozwanej sumiennie, przestrzegał obowiązujące przepisy prawa w tym przepisy wewnętrzne obowiązujące u pracodawcy. Zważywszy na dotychczasowy przebieg zatrudnienia powoda u pozwanej wydaje się, że przyczyna zwolnienia była odmienna od tej, która wskazana została w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia. Według powoda domniemywać należy, że u podstaw zwolnienia powoda w sposób jaki to dokonała strona pozwana, leżały inne przyczyny, a w szczególności chęć uniknięcia zapłaty ewentualnej odprawy.

Strona pozwana (...) Spółka akcyjna z siedzibą w B. w odpowiedzi na pozew /k.39/ wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia podana w piśmie z dnia 11.12.2012 r. jest prawdziwa i rzeczywista, oraz uzasadnia ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód nie stosując się do obowiązku sumiennej i starannej pracy, dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku przestrzegania w zakładzie zasad współzycia społecznego dokonał celowego zniszczenia danych znajdujących się na komputerze służbowym oraz serwerze danych Pulsar, pod wpływem informacji, iż strona pozwana ma zamiar rozwiązać z nim stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Tym samym powód spowodował nie tylko dezorganizację pracy u pozwanej, ale również wymierne straty materialne.

Powyższe zdaniem pozwanej było bezpośrednią przyczyną dokonania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Pozwany nie dokonał rozwiązania umowy o pracę w celu ukrycia innej czynności prawnej, a zatem trudno tu mówić o pozorności czynności prawnej. Można tu tylko mówić o zmianie decyzji pracodawcy, gdyż pod wpływem zachowania powoda zmienił zamiar wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

Według pozwanej dane usunięte przez powoda były istotne dla działania firmy, gdyż stanowiły narzędzie pracy także innych osób, dotyczyły bieżących kontaktów handlowych i informacji istotnych dla potrzeb planowania działalności gospodarczej. Zdaniem strony pozwanej działanie powoda cechowała ponadto wina umyślna, albowiem nie jest kwestią przypadku, iż do wykasowania danych doszło zarówno na laptopie powoda jak i serwerze firmowym. A zatem można stwierdzić, iż powód był w pełni świadomy skutków dokonywanego czynu.

Strona pozwana podkreśliła, iż powód nigdy nie twierdził, iż utrata danych nastąpiła nie za jego przyczyną. W pozwie z dnia 18.12.2012 r. nie kwestionuje zarzutów postawionych

mu w piśmie z dnia 11.12.2012 r., a zatem zdaniem strony pozwanej przyznaje się do popełnienia czynu na szkodę pracodawcy.

Według strony pozwanej żądanie powoda aby dokonano zmiany kwalifikacji zwolnienia z pracy jest niezasadna. Strona pozwana nigdy nie składała powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze względu na likwidację stanowiska pracy. Tak więc nie jest możliwa zdaniem pozwanej jakakolwiek inna kwalifikacja dokonanego rozwiązania umowy o pracę i zmiana jego trybu.

Wobec okazania przez stronę pozwaną zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda liczonym jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 7.964,16 zł, powód w piśmie z dnia 15.03.2013 ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 23.892,48 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Ponadto w/w piśmie powód wskazał, że przedłożone do odpowiedzi na pozew dowody w postaci kserokopii „odzyskanych plików Pulsar”, nie miały i nie mają żadnego wpływu na działalność strony pozwanej. Nie stanowiły jak i nie stanowią, jak to określa strona pozwana: „narzędzia pracy”, a tym bardziej nie dotyczą bieżących kontaktów handlowych. Również nie były używane w planowaniu działalności gospodarczej.

Usunięte pliki z sieciowego serwera plików (...), stanowiły według powoda tzw. bazę ze wspólnymi plikami jedynie dla wybranej grupy pracowników, a nie dla ogółu. De facto były to projekty roboczych wersji umów (tzw. Drafty), załączników do projektów umów oraz ich (projektów umów) kart. Powód wskazał, iż tzw. Drafty po naniesionych merytorycznych i formalno prawnych poprawkach zostawały już jako umowy właściwe przedkładane do podpisu stronom umowy. Następnie podpisany egzemplarz umowy był przekazywany do działu w pozwanym (...) S.A. zajmującym się archiwizacją umów, a skan w formie pliku (...) umieszczano w bazie danych zwanej (...), która była dostępna dla pracowników strony pozwanej, uczestniczących w procesie wykonania umowy tj. realizacji ustaleń danej umowy.

Powyższe jednoznacznie wskazuje i potwierdza stanowisko powoda, iż notatki do opracowania ostatecznej wersji umowy tzw. Drafty umów, nie stanowiły dokumentacji urzędowej lecz były to jedynie, robocze ewentualne uwagi, które ostatecznie uwzględniano lub pomijano w opracowanym projekcie umowy.

Powód wskazał ponadto, iż podstawą współpracy u strony pozwanej stanowiła umowa podpisana przez jej strony, której tekst sporządzany był w większości przypadków w wersji papierowej i elektronicznej wprowadzonej do Bazy Danych strony pozwanej. Od dnia 01.05.2012 r. została u strony pozwanej uruchomiona platforma logistyczna (...) i od tego momentu wszystkie dotychczasowe podpisane umowy (w formie papierowej i elektronicznej) zostały zastąpione ogólnymi warunkami świadczenia usług. Otóż po zalogowaniu na platformę, strony poszczególnych umów były informowane, że ogólne warunki świadczenia usług zastępują wszystkie zawarte wcześniej umowy. A zatem kontrahent zgadzając się na współpracę zrzekał się współpracy na dotychczasowych warunkach, ustalonych przez strony w zawartych uprzednio umowach tj. przed 2012 r. W przypadku braku akceptacji przez stronę umowy postanowień ogólnych warunków nie może on świadczyć usług transportowych lub spedycyjnych dla pozwanej (...) S.A. Przedłożony przez stronę pozwaną dowód w postaci kserokopii Pt: „usunięte przez powoda pliki” to w przypadku 90%-95% wskazanych plików – umowy, które zostały zastąpione wskazanymi Ogólnymi Warunkami Świadczenia Usług. W istocie usunięte pliki przez powoda stanowiły nieautoryzowane drafty umów, aneksów, załączników i kart umów, a usunięte zostały przez powoda z jego służbowego notebooka zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką. A zatem według powoda usunięte pliki, to wyłącznie kopie które służyły do ewentualnego wykorzystania na potrzeby delegacji służbowych lub pracy poza siedzibą pracodawcy np. w domu.

Powód wskazał, iż strona pozwana błędnie twierdzi, jakoby usunięte dane były istotne dla działania firmy. Posiadają one w ocenie powoda wyłącznie walor historyczny. Są to dane dostępne w bazie danych (...), a zrzuty na laptopa służyły wyłącznie do pracy w domu lub podczas wyjazdów służbowych. Zdaniem pozwanej usunięte dane nie służyły jako narzędzie pracy innych osób.

Powyższe potwierdza według powoda, że strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Jego zdaniem strona pozwana skorzystała z tego trybu rozwiązania umowy o pracę, celem uniknięcia poniesienia kosztów związanych z wypłatą odprawy i innych należnych powodowi i innym pracownikom świadczeń, związanych z likwidacją m.in. stanowiska pracy powoda.

W odpowiedzi na pismo powoda, strona pozwana pismem z dnia 20.04.2013 r. podtrzymała dotychczasowe wnioski i twierdzenia oraz wniosła o oddalenie wniosków dowodowych powoda przedstawionych w odpowiedzi na pozew, gdyż nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Strona pozwana odnosząc się do twierdzeń powoda usiłujących pomniejszyć znaczenie dokonanego przez powoda czynu w postaci zniszczenia danych komputerowych, wskazała, iż pliki z notebooka służbowego powoda stanowiły historię zleceń handlowych, które odbywały się poza systemem zakładowym i w związku z tym stanowiły jedyne źródło dokumentujące współpracę w zakresie transportu. Strona pozwana wskazała, iż usunięte przez powoda pliki były narzędziami niezbędnymi przy wykonywaniu zadań przez innych pracowników oraz stanowiły źródła danych dla innych zadań i pracowników. Celowe usunięcie plików miało znaczenie dla ciągłości wykonywania zadań u pozwanej. Chociaż większość plików udało się odzyskać, to utracono strukturę katalogów jak i część plików, ze względu na utracone podczas odzyskiwania nazwy, a w związku z tym powiązania. To oznaczało konieczność stworzenia części struktury od nowa.

Według strony pozwanej, należy podkreślić, iż to nie powodowi winna przysługiwać ocena ważności czy przydatności skasowanych plików dla działalności strony pozwanej. To strona pozwana była zarówno właścicielem sprzętu komputerowego jak i efektów pracy powoda. Powód dokonał samowolnego zniszczenia plików, a tym samym mienia pozwanego naruszając rażąco swoje obowiązki dbałości i pieczy o mienie pracodawcy. W tych okolicznościach w ocenie strony pozwanej uzasadnione jest oddalenie pozwu.

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

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na stanowisku specjalisty od dnia 04.05.2005 r. początkowo na okres próbny do dnia 03.08.2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Po okresie próbnym strona pozwana zawarła z powodem umowę kolejno na czas określony od dnia 04.08.2005 r. do dnia 03.08.2010 r. oraz od dnia 04.08.2010 r. do dnia 03.08.2011 r.

W dniu 01.04.2011 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Specjalisty Kierującego Zespołem.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent za urlop za ostatni okres pracy wyniosło 7.964,16 zł brutto.

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny /k.7-8/;

- umowa o pracę na czas określony z dnia 04.08.2005 r. /k.9-10/;

- umowa o pracę na czas określony z dnia 27.07.2010 r. /k.11-12/;

- umowa o pracę na czas nieokreślony /k. 13-14/;

- zaświadczenie o wynagrodzeniu /k. 43/;

- akta osobowe powoda.

Obowiązkami powoda u pozwanej w trakcie świadczenia pracy były m.in.: sterowanie oraz organizowanie transportu związanego z zakupami i sprzedażą, rozpoznanie krajowego i zagranicznego rynku transportowego ze względu na pewność źródła i korzystne ceny przewozowe, sporządzanie i przesyłanie do firm transportowych formalnych

zamówień, upoważnień i zleceń transportowych zgodnie z procedurą zakupów i sprzedaży obowiązującą w spółce, nadzór nad terminową realizacją zleceń transportowych, prowadzenie ewidencji dokumentów transportowych, poszukiwanie nowych firm transportowych oraz sprawdzanie ich wiarygodności, zbieranie aktualnych danych rejestrowych firm transportowych, prowadzenie bazy danych z cenami transportowymi ustalonymi przez specjalistę kierującego zespołem i inne.

Generalnie powód zajmował się organizowaniem transportu w transporcie samochodowym, optymalizowaniem tras, wyborem firm transportowych pod dane kierunki do których wysyłany był towar przez stronę pozwaną. Powód szukał do danego zamówienia przesyłanego przez dział handlowy najkorzystniejszą ofertę transportową i sporządzał dokument zlecenia obejmujący trasę, towar który ma być przewieziony oraz cenę za wykonaną usługę, który następnie zatwierdzony merytorycznie przez innych pracowników przedstawiany był do podpisu stronom umowy.

Obowiązkiem powoda było umieszczanie wszystkich newralgicznych dokumentów które sporządzał, ważnych dla strony pozwanej na dysku sieciowym o nazwie (...), do którego dostęp miały również inne działy m.in. Dział (...) Klienta, handlowcy oraz referenci.

Dokumenty tworzone, a następnie zamieszczane przez powoda na wspólnym dysku sieciowym stanowiły narzędzia pracy innych pracowników przy wykonywaniu powierzonych im zadań.

Część dokumentów związanych z pracą powoda, powód przechowywał na swoim komputerze służbowym do których miał wyłączny dostęp za pomocą indywidualnego loginu i hasła nie udostępnianego innym pracownikom. Były to pliki w formie plików E. i W. zawierające m.in. zestawy umów, dane dotyczące tras, kierunków, przewoźników obsługujących daną trasę. Część plików znajdujących się na komputerze służbowym powoda znajdowała się również na dysku sieciowym (...).

**Dowód:** - karta stanowiska pracy /akta osobowe powoda część B/;

- częściowe zeznania świadka K. O. /k. 91-92/;

- częściowe zeznania świadka J. P. /k. 92/

W listopadzie 2012 r. strona pozwana podjęła decyzję o likwidacji stanowiska pracy powoda i wszczęła procedurę konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę łączącej ją z powodem. Powód o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy dowiedział się w dniu 19.11.2012 r. po zapoznaniu się z ogłoszeniem o pracę w prasie ogólnie dostępnej zamieszczonym przez stronę pozwaną. Ogłoszenie stanowiło ofertę pracy na stanowisku menadżer logistyki i planowania z podobnym zakresem obowiązków, które wykonywał powód.

**Dowód:** - częściowe zeznanie świadka R. K. /k. 90-91/;

- częściowe zeznania świadka K. O. /k. 90-91/;

- częściowe zeznania świadka J. P. /k. 90-91/;

- słuchanie P. N. w charakterze strony powodowej /k.91/;

W dniu 21.11.2012 r. w trakcie świadczenia pracy u strony pozwanej powód nie posiadając uprawnień oraz zgody pracodawcy usunął dane wymieniane z innymi działami i zewnętrznymi dostawcami usług logistycznych znajdujące się na udostępnionym komputerze służbowym, do których dostęp był ograniczony indywidualnym, chronionym hasłem użytkownika systemu informatycznego oraz dane z zasobów sieciowych stanowiących wspólny zasób dla działu logistyki i działów handlowych kompleksu, to jest takich danych jak np.: prognozy, zapotrzebowania transportowe na rok 2013 r.

Usunięte dane stanowiły rezultat pracy powoda jak również rezultat pracy innych pracowników powstający w efekcie wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy, które stanowiły własność strony pozwanej.

**Dowód:** - częściowe zeznanie świadka R. K. /k. 90-91/;

- częściowe zeznania świadka K. O. /k. 90-91/;

- częściowe zeznania świadka J. P. /k. 90-91/;

- słuchanie P. N. w charakterze strony powodowej /k.91/;

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia /k. 17/

O usunięciu przez powoda plików z dysku sieciowego oraz z komputera służbowego strona pozwana dowiedziała się na skutek kontroli wewnętrznej przeprowadzonej przez dział informatyczny firmy. W następstwie kontroli, strona pozwana zablokowała komputer powoda oraz zleciła firmie zewnętrznej w trybie pilnym odzyskanie i odtworzenie usuniętych danych z systemu (...) oraz komputera służbowego. Zlecenie zostało złożone przez J. P. – dyrektora kompleksu jednostki biznesowej, bezpośredniego przełożonego powoda.

Zadaniem firmy informatycznej było odzyskanie i odtworzenie plików z komputera służbowego powoda oraz z folderów sieciowych znajdujących się na dysku sieciowym (...).

Wykonanie zadania zajęło: 17 godzin w przypadku odzyskania danych znajdujących się na komputerze służbowym powoda oraz 6 godzin w przypadku danych z dysku sieciowego (...).

Wykonane prace nie zapobiegły utracie części prawidłowego nazewnictwa plików przez co utracono powiązania pomiędzy bazami danych.

Konieczność odzyskania danych naraziła stronę pozwaną na koszt w wysokości 1.920,00 zł.

**Dowód:** - częściowe zeznania świadka R. K. /k.91/;

- częściowe zeznania świadka K. O. /k. 91-92/;

- częściowe zeznania świadka J. P. /k.92/

W dniu 21.11.2012 r. powód na pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego J. P. oddelegowany został na okres 5 dni do pracy z K. O. w celu wykonania mapy procesu dostaw i rozładunku transportów kolejowych z firmą (...).

Powód realizował zadanie przez jeden dzień, ponieważ od 23.11.2012 r. z powodu choroby dziecka przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Po powrocie do pracy powód wezwany został do bezpośredniego przełożonego dyrektora J. P., który wręczył mu pismo zwalniające z obowiązku świadczenia pracy do momentu wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Dowód:** - częściowe zeznania świadka K. O. /k. 92/;

- częściowe zeznania świadka J. P. /k. 92/;

- słuchanie P. N. w charakterze strony powodowej /k.92/;

- polecenie służbowe z dnia 21.11.2012 r. /k.15/;

- pismo strony pozwanej z dnia 03.12.2012 r. /k.16/

W dniu 11.12.2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę rozwiązania ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego poprzez: usunięcie danych wymienianych z innymi działami i zewnętrznymi dostawcami usług logistycznych, przechowywanych na udostępnionym komputerze służbowym, do którego dostęp był ograniczony indywidualnym, chronionym hasłem użytkownika systemu informatycznego oraz usunięcie danych z zasobów sieciowych stanowiących wspólny zasób dla działu logistyki i działów handlowych kompleksu, to jest takich danych jak np.: prognozy, zapotrzebowania transportowe na rok 2013 r. W efekcie usunięcia przez powoda opisanych danych, wystąpiła u pozwanej dezorganizacja w procesie pracy osób korzystających z usuniętych danych, ponieważ usunięte zostały m.in. ustalenia między stroną pozwaną, a podmiotami zewnętrznymi, co w znaczącym stopniu wpłynęło negatywnie na aktualnie prowadzony proces planowania działań operacyjnych i handlowych na nadchodzący rok.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11.12.2012 r. /k.17/.

W dniu 30.01.2013 r. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu i uzupełnienia jego braków formalnych, powód wniósł do Sądu odwołanie od decyzji strony pozwanej rozwiązującej z nim stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., wnosząc o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Według powoda przyczyna wskazana w oświadczeniu strony pozwanej z dnia 11.12.2012 r. była pozorna a rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była likwidacja stanowiska pracy powoda, co w konsekwencji skutkować mogło jedynie ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie strony pozwanej.

**Dowód:** - pismo powoda z dnia 15.01.2013 r. /k.26/;

- pismo powoda z dnia 28.01.2013 r. /k.32/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu ze względu na uchybienie terminu przez powoda do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, który zgodnie z przepisem art. 264 § 2 k.p. wynosi 14 dni od dnia doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód zapoznał się z treścią pisemnego oświadczenia strony pozwanej w dniu 11.12.2012 r. W dniu 20.12.2012 r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł do Sądu odwołanie od oświadczenia pracodawcy rozwiązującego z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Zarządzeniem z dnia 02.01.2013 r. na podstawie art. 130 § 1 k.p.c. Sąd zobowiązał pełnomocnika powoda do uzupełnienia braków formalnych pozwu poprzez wskazanie podstawy faktycznej i prawnej żądania pozwu, określenie wartości przedmiotu sporu oraz złożenia odpisu pełnomocnictwa dla strony przeciwnej pod rygorem zwrotu pozwu. Powyższe zarządzenie pełnomocnik powoda otrzymał w dniu 11.01.2013 r. co wynika ze zwrotnego potwierdzenia odbioru. Pełnomocnik powoda nie wykonał w/w zarządzenia w wyznaczonym terminie, gdyż wprawdzie złożył pismo procesowe w dniu 17.01.2013 r. lecz nie wykonał w nim w całości zobowiązania Sądu, gdyż wprawdzie wskazał, że domaga się ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na skutek naruszenie przepisów prawa, gdyż nie z przyczyn określonych w art. 52 k.p., lecz z przyczyn likwidacji stanowiska pracy, wskazując, że podstawą tego żądania jest przepis art. 189 k.p.c. w zw. z art. 45 k.p. i 52 k.p. określając wartość przedmiotu sporu w tym zakresie na kwotę 18.500,00 zł lecz nie złożył odpisu pełnomocnictwa.

Skoro profesjonalny pełnomocnik powoda nie uzupełnił w wyznaczonym terminie 7 dni braków formalnych pozwu, nie składając do akt sprawy odpisu pełnomocnictwa dla strony przeciwnej, Sąd zarządził zwrot pozwu.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na zarządzenie Sądu złożył w dniu 30.01.2013 r. pismo procesowe, w którym przedłożył odpis pełnomocnictwa dla strony przeciwnej składając równocześnie wniosek o nadanie sprawie dalszego biegu.

Niedołączenie do pisma procesowego wnoszonego przez profesjonalnego pełnomocnika odpisu pełnomocnictwa dla strony przeciwnej wymagany przez art. 89 k.p.c. w zw. z art. 128 k.p.c. stanowi brak formalny, podlegający usunięciu przez wnoszącego pismo zgodnie z przepisem art. 130 k.p.c.

Obowiązek doręczenia odpisu dokumentu pełnomocnictwa dla strony przeciwnej wynika obecnie z art. 89 § 1 k.p.c. i ciąży na pełnomocniku reprezentującym stronę, w imieniu której podejmuje on pierwszą czynność procesową w sprawie. Tym samym dokument pełnomocnictwa procesowego złożony wraz z pismem procesowym stanowić będzie jego załącznik podlegający doręczeniu w odpisach odpowiadających liczbie uczestniczących w sprawie osób (art. 128 k.p.c.). Konsekwencją braku dołączenia odpisu pełnomocnictwa dla strony przeciwnej jest zatem konieczność wezwania profesjonalnego pełnomocnika do usunięcia jego braku zgodnie z art. 130 § 1 k.p.c.

Termin wyznaczony do usunięcia braku formalnego pisma jest niezachowany, jeżeli strona w zakreślonym terminie, w ogóle nie podjęła czynności uzupełniającej lub wprawdzie ją podjęła, ale mimo to brak nie został w całości uzupełniony.

Pismo procesowe, które zostało uzupełnione lub poprawione w tygodniowym terminie, wywołuje skutki prawne od chwili jego wniesienia. Pismo zwrócone pozbawione jest wszystkich skutków prawnych wywołanych jego wniesieniem.

Powód zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy rozwiązującym z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 11.12.2012 r., od dnia następnego zaczął dla niego biec 14 dniowy termin do złożenia odwołania wynikający z art. 264 § 2 k.p. W związku z tym, iż powód uzupełnił braki formalne pozwu wniesionego w dniu 20.12.2012 r. po terminie wskazanym w zarządzeniu Sądu z dnia 21 stycznia 2013 r., a dalszy bieg jego odwołaniu sąd nadał dopiero w dniu 30.01.2013 r. uznać należało, że w/w termin nie został zachowany.

Mając powyższe na uwadze, należy wskazać zatem, że powód składając pozew w dniu 30 stycznia 2013 r. od rozwiązania umowy o pracę z dnia 11.12.2012 r., uchybił 14 - dniowemu terminowi do złożenia odwołania od decyzji strony pozwanej rozwiązującej z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, a zatem powództwo należało oddalić.

Niezależnie jednak od powyższego, Sąd przystąpił do merytorycznego rozpoznania sprawy.

Powód poszukiwał w niniejszym procesie ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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. Powód nie żądał przywrócenia do pracy, domagał się natomiast zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponieważ rozwiązując umowę zawartą z powodem strona pozwana powołała się na przyczynę w postaci ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku przestrzegania w zakładzie zasad współzycia społecznego poprzez: usunięcie danych wymienianych z innymi działami i zewnętrznymi dostawcami usług logistycznych, przechowywanych na udostępnionym powodowi komputerze lokalnym do których dostęp był ograniczony indywidualnym, chronionym hasłem użytkownika systemu informatycznego oraz usunięcia danych z zasobów sieciowych stanowiących wspólny zasób dla działu logistyki i działów handlowych kompleksu, to jest takich danych jak np.: prognozy, zapotrzebowanie transportowe na rok 2013, rolą Sądu było ustalenie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna była rzeczywista i konkretna,



a także rozważenie, czy zachowanie powoda podlegało ocenie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – czy uzasadniało ono rozwiązanie umowy przez pracodawcę w trybie dyscyplinarnym.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, a tym samym prawdziwość wskazanej w rozwiązaniu umowy przyczyny, Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach osobowych.

Zeznania świadków R. K., K. O. i J. P. Sąd uznał za w pełni wiarygodne, albowiem były one jasne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Sąd oparł się ponadto na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności. Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda złożone w piśmie z dnia 15.03.2013 r. na okoliczności w nich wskazane, gdyż nie miały znaczenia i nie były przydatne w przedmiotowej sprawie.

Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Sąd nie dał wiary twierdzeniu, że powód przez przypadek usunął dane będące własnością strony pozwanej znajdujące się na komputerze służbowym oraz dysku sieciowym (...). Zdaniem Sądu wyjaśnienia powoda stanowiły przyjętą przez niego linię obrony, mającą uwiarygodnić jego wersję przebiegu wydarzeń.

Okoliczności w zakresie przebiegu zdarzeń z dnia 21.11.2012 r., potwierdził również w części powód, który przyznał, że wprawdzie usunął dane będące własnością pracodawcy ale doszło do tego przez jego pomyłkę, gdyż zamiast „kopiuj” „wklej” w trakcie przerzucania danych na przenośny dysk USB, kliknął „wytnij” „wklej”. Sąd nie dał wiary powodowi, że chciał być w posiadaniu kopii bazy danych strony pozwanej, aby móc uchronić je przed ewentualnym zniszczeniem, gdyż nie miało to pokrycia w materiale dowodowym, a także nie znalazło odzwierciedlenia w zeznaniach świadków. Zdaniem Sądu powód dopuścił się usunięcia danych, które skopiował na prywatny nośnik danych nie w celu wykorzystania tej bazy danych w celach pracowniczych, lecz w innych celach, niezgodnych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

W tym zakresie Sąd zważył, że przeprowadzone w toku postępowania dowody potwierdziły prawdziwość przedstawionych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że powód bezprawnie chciał skopiować pliki będące własnością strony pozwanej. Powód usunął dane wbrew polityce bezpieczeństwa panującej u strony pozwanej.

Mając na uwadze powyższe, prawdziwość okoliczności podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy była w świetle podanych argumentów oczywista. W ocenie Sądu istotnym było więc określić, czy tego rodzaju zachowanie pracownika stanowi rażące naruszenie jego podstawowych obowiązków.

Artykuł 100 k.p. określa katalog obowiązków pracowniczych, w zakres którego wchodzi m.in. obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Z ustaleń Sądu wynika, iż powód, usuwając świadomie i bez jakichkolwiek uprawnień część danych znajdujących się na komputerze służbowym będącym własnością strony pozwanej oraz z dysku sieciowego (...) doprowadził do dezintegracji systemu przekazywania danych, zagrażając w ten sposób interesom pracodawcy poprzez narażenie go na zakłócenia w funkcjonowaniu systemu obiegu dokumentów i informacji w zakładzie pracy, czym naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy dbałości o dobro zakładu pracy, wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Takie zachowanie powoda, noszące w ocenie Sądu cechy winy umyślnej, stanowiło podstawę zastosowania trybu rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego

niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd przyjął, iż postępowaniu powoda polegającym na usunięciu bez uprawnień i upoważnienia przełożonego z komputera służbowego oraz dysku sieciowego (...) plików katalogów i plików danych można przypisać winę umyślną. Na uwagę zasługuje okoliczność, iż powód dokonał usunięcia danych bez wiedzy i zgody pracodawcy, mając świadomość ważności tych dokumentów w procesie pracy u strony pozwanej. Dla oceny trafności zastosowania przez rozpoznający sprawę Sąd przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie ma przy tym znaczenia, że usunięte przez powoda pliki nie posiadały zabezpieczeń, albowiem powód nie posiadał uprawnień i pozwolenia na usuwanie jakichkolwiek danych w systemie oraz służbowym komputerze. Postępowanie powoda wyrządziło szkodę pracodawcy oraz zagroziło jego interesom poprzez dezintegrację systemu obiegu dokumentów i informacji u strony pozwanej, co miało wpływ na proces pracy u strony pozwanej.

Sąd uznał, iż nie jest rzeczą powoda ocena, czy usunięte przez niego pliki były ważne czy nie ważne dla strony pozwanej i czy stanowiły dla niego wymierną wartość. Należą one do pracodawcy i to pracodawca ocenia czy były one dla niego istotne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd stanął na stanowisku, iż działaniem swoim powód dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p. popełniając czyn „podmiotowo zawiniony i przedmiotowo bezprawny”, a tym samym wypełniając przesłanki określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podkreślenia wymaga również, iż powód nie zwrócił stronie pozwanej kopii bazy danych, po tym jak stwierdził iż usunął jej przez przypadek. Bez konieczności ustalania w jakim celu powód skopiował dane należące do strony pozwanej, samo tego rodzaju zachowanie powoda jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Uwzględniając całokształt zaprezentowanych okoliczności faktycznych i prawnych należało uznać, że strona pozwana w sposób zgodny z przepisami i zasadny rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia, a zatem powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w punkcie I sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 98 k.p.c., § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd ustalił stawkę wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej w wysokości 60 zł.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt III wyroku Sąd oparł o treść art. 113 Ustawy o kosztach sądowych.