

Sygn. akt VP 62/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 lutego 2023 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 24 lutego 2023 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa P. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt **VP 62/22**

UZASADNIENIE

Powód P. C. wniósł przeciwko pozwanej (...) sp. zo.o. w Ż. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2676,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny rozwiązania są nierzeczywiste albowiem pliki kopiowane z jego służbowego laptopa na swój prywatny twardy dysk chciał przekazać koledze z kolejnej zmiany i następnie je wykasować. Dodał, że część zgrywanych plików to były jego prywatne materiały związane ze studiami, część to ogólnodostępne w Internecie pliki do instalowania oprogramowania, a ponadto to na dysku nie było danych objętych tajemnicą pozwanej spółki.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazał, że jest jednym z nielicznych producentów opakowań z zamknięciem strunowym, których skład i konstrukcja jest objętą tajemnicą przedsiębiorstwa. Powód przyjmując się do pracy podpisał umowę o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone (np. laptop) i zobowiązywał się, że będzie wykorzystywał go do celów pracowniczych. Dodała, że powód podpisał też zobowiązanie do zachowania poufności, gdzie wskazano, że powód ma dostęp do danych wrażliwych, które miał strzec. Pozwana

przeciży aby była konieczność przekazywania przez powoda jakiś plików koledze, albowiem niezbędne dane są one dostępne dla pracowników na dysku sieciowym. Zauważyła, że powód zmieniał kilkakrotnie wersję tłumaczenia dlaczego zgrywał te pliki.

Sąd ustalił co następuje:

5 grudnia 2018 r. powód P. C. zawarł z pozwaną (...) sp. z o.o. w Ż. umowę o pracę na okres próbny (do 4.03.2019 r.) na stanowisku młodszego automatyka. W dniu 28.02.2019 r. strony zawały umowę na czas określony (do 4.12.2021 r.), a w dniu 25.11.2021 r. umowę na czas nieokreślony.

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda wynosiło 4637 zł brutto.

Pozwana spółka produkuje zamknięcia strunowe, których proces wytwarzania, skład chemiczny oraz nadzór jakościowy stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa (w tym mam zgłoszone patenty). Pozwana spółka jest projektantem, konstruktorem oraz producentem maszyn i urządzeń mających zastosowaniem w procesach aplikacji zamknięć strunowych, bądź wytwarzania opakowań z zastosowaniem produktów pozwanej.

Z uwagi na to, że powód dysponował dostępem do dokumentacji mogącej zawierać tajemnicę przedsiębiorstwa strony w dniu 5.12.2018 r. podpisały „Zobowiązanie do zachowania poufności”, w którym powód oświadcza, że jest świadomy, iż ujawnienie danych wrażliwych może wyrządzić szkodę pozwanej. Powód zobowiązał się, że nie będzie utrwał, kopiował, rozpowszechniał ani w inny sposób przetwarzał danych objętych zobowiązaniem do zachowania poufności. Powód zgodził się, pozwana nabyła autorskie prawa majątkowe utworów stworzonych przez powoda oraz nabywa prawo do uzyskania patentu na wynalazek albo prawo ochronnego na wzór użytkowy w razie dokonania przez powoda wynalazku czy wzoru użytkowego.

W dniu 15.01.2021 r. powód podpisał z pozwaną umowę „O odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone”, na podstawie której otrzymał wyłącznie do użytku służbowego laptop (...). W pkt 2 umowy wskazano, że zabrania się nagrywania na powierzony sprzęt jakichkolwiek programów komputerowych i innego oprogramowania, za wyjątkiem wyraźnie wskazanych przez pracodawcę i służących do pracy.

W dniu 23.12.2021 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem (data rozwiązania 31.03.2022 r.).

W dniu 10.03.2022 r. (przedostatni dzień przed urlopem powoda, który miała trwać do końca zatrudnienia) M. M. (1) (kierownik działu (...)) zauważył, że powód od rana zgrywa z służbowego laptopa dużą ilość danych na dysk zewnętrzny (...). Powód początkowo odmówił wydania laptopa i zewnętrznego dysku twardego wskazując, że ten ostatni to jego prywatna własność. W obecności wezwanych świadków A. S. (...) i E. K. (...) powód przyznał, że zgrywał m.in. projekty, w których uczestniczył i przy których pracował wskazując, że to jego prywatna własność. Po długich perswazjach ostatecznie powód oddał laptop i dysk twardy. Komisyjnie w dniu 11.03.2022 r. odczytano zewnętrzny dysk na którym znajdowały się tzw. instalki do różnego rodzajów programów np. O., (...), katalog (...), folder O., pliki potrzebne do zainstalowania O., (...), (...), (...), folder Ł. B., folder (...), folder (...), folder (...), folder (...). Przegrane przez powoda dane (w szczególności jak wyżej opisane) to oprogramowanie używane u pozwanej oraz ogromne ilości danych firmowych plików powiązanych z projektami tworzonymi u pozwanej: schematy, instalki, informacje dotyczące danych poufnych firmy, technologii firmy.

W przedmiotowym okresie powód nie miał wyznaczonego wspólnego zadania do wykonania z M. K., które by wymagało przekazania jakiś danych i to w takiej ilości aby wykorzystywać do tego twardy dysk zewnętrzny. Potrzebne do pracy oprogramowanie znajdowało się na dysku sieciowym.

W dniu 11.03.2022 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. bezprawnego skopiowania danych

firmowych na zewnętrzny dysk prywatny, w tym danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa – co ujawniono w dniu 10.03 i 11.03.2022r.

Pozwana złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Żorach o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 23 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w zw. z art. 269b kk. W lipcu 2022 r. Prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania (sprawa o sygn. II KP 96/22).

Dowód: akta osobowe powoda: umowy o pracę, aneksy do umowy, umowa o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone, zobowiązanie do zachowania poufności, notatki służbowe z 11.03.2022 r. , oświadczenie o rozwiązaniu umowy z 11.03.2022 r.

Wiadomości mailowe k. 10-12, faktura zakupu dysku twardego k. 19, zaświadczenie o średnim wynagrodzeniu k. 29, dokument patentowy k. 30 -31, zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa k. 43,

Zeznania świadków: A. S. k. 82v, M. M. (1) k. 88v, E. K. k. 89, M. K. k. 89v; przesłuchanie powoda k. 94v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków oraz z przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pominął wniosek pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki z uwagi na to, że okoliczności na które miałyby być powołany ten biegły zostały już wykazane a nadto dowód zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28. 06. 2012 roku, II PK 285/11).

Zgodnie z 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 (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego

(§ 2 pkt 6). Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest lojalność wobec pracodawcy przejawiająca się w dbaniu o jego interesy finansowe, tajemnicę przedsiębiorstwa.

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami była ocena podanych powodowi przyczyn rozwiązania umowy.

Bezsporną kwestią jest, iż powód podpisał „Zobowiązanie do zachowania poufności” i umowę „O odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone”, w ramach których zobowiązywał się do niewykorzystywania powierzonego mienia do celów prywatnych i zobowiązywał się do przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa (która szczegółowo została opisana). W dniu 10.03.2022 r. powód był już wieloletnim pracownikiem (i nawet jeśli nie miał doświadczenia wcześniejszego zatrudnienia) to nawet bez konieczności zapoznania się z jakąkolwiek procedurą czy regulaminem, musiał mieć świadomość, że bezprawnym działaniem jest zgrywanie na prywatny dysk zewnętrzny danych, które zdobył w trakcie zatrudnienia u pozwanej i które mają charakter danych wrażliwych lub/i stanowią własność pozwanej. Niewiarygodna jest argumentacja powoda, że zgrywane dane miał przekazać świadkowi M. K., a potem jej wykasować, albowiem cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przeczy potrzebie przekazania takich danych. Bezsprzecznie zatem powód przegrywając w godzinach swojej pracy z służbowego laptopa na prywatny zewnętrzny twardego dysku duże ilości danych (wśród których znajdowały się też dane wrażliwe) świadomie naruszył obowiązki pracownicze. Pracownik nie ma uprawnienia do samodzielnego decydowania o tym co będzie robił z rzeczami pracodawcy czy z danymi stanowiącymi tajemnicę przedsiębiorstwa.

Podkreślenia wymaga, że powód zapoznał się i w pełni świadomie oraz dobrowolnie podpisał się pod oświadczeniami (notatkami) z dnia 11.03.2022 r. zawierającym opis zdarzenia, które potwierdzają zarzuty sformułowane później w piśmie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i w którym nie zaprzecza swojej winie. Powód nie uchylił się od skutków prawnych złożenia ww. oświadczenia (notatki).

Kopiowanie przez pracownika na zewnętrzny nośnik pamięci poufnych danych z serwera pracodawcy, jeśli odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy, i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych, stanowi zagrożące interesowi pracodawcy wykorzystanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa i może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. wyrok SO w Gliwicach sygn. akt VIII Pa 140/14; podobnie SN w sprawie II PK 49/14).

Gdyby nie brak czujności przełożonego powoda, to bezsprzecznie powyższe zachowanie spowodowało u pracodawcy powstanie ryzyka poważnej szkody i zagroziło jego interesom. Zauważyć należy, iż pozwany nie działał w sprawie emocjonalnie (pochopnie). Pomimo bezsprzecznie „złapania powoda na gorącym uczynku” nie zdecydował się od razu rozwiązać z powodem umowę o pracę tylko powołał Komisję, która zapoznała się z zawartością zewnętrznego dysku twardego i wysłuchała wyjaśnień powoda (który zmieniał, zwłaszcza jeszcze 10.03.2022 r. wersje przyczyn kopiowania takie dużej ilości danych pozwanego na swój prywatny użytek). Mając powyższe na uwadze uznać należy, iż zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp i usprawiedliwiało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskazane w złożonym przez pozwaną oświadczeniu o rozwiązaniu przyczyny były konkretne i prawdziwe.

W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał spór z pozwanym wobec czego winien zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł.

Sędzia Wiesław Jakubiec