

UZASADNIENIE

wyroku w całości

Zaskarżonym wyrokiem z 6.04.2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 258/20 z powództwa N. C. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w pkt. 1 zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda N. C. 19.733,33 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 30.04.2020 r. do dnia zapłaty; w pkt. 2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w pkt. 3. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.000 zł brutto; w pkt. 4. zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda N. C. 146 zł tytułem zwrotu stosunkowo rozliczonych kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty; a w pkt. 5. obciążył i nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi 986,58 zł tytułem stosunkowo rozliczonej nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał na podstawie następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie powoda, liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 16.000 zł brutto.

Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dniem 18.12.2019 r. Okres wypowiedzenia biegł do 31.03.2020 r. Do 7.01.2020 r. powód miał rozliczyć się z pracodawcą z przedmiotów i innych wartości będących własnością Firmy. Po wykorzystaniu w pierwszej kolejności przysługującego urlopu wypoczynkowego, na okres do 26.03.2020 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, z zastrzeżeniem możliwości wezwania do pracy w tym okresie. W dniach 27-31.03.2020 r. udzielono powodowi zwolnienia na poszukiwanie pracy.

Powód odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę składając w dniu 8.01.2020 r. do tut. Sądu pozew, w którym domagał się odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę, odprawy pieniężnej oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W odpowiedzi na pozew z 8.01.2020 r. datowanej na 4.03.2020 r. strona pozwana nie uznała roszczeń powoda w żadnym zakresie.

Powód nie zgadzając się z przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę oraz będąc przeświadczonym, iż należy mu się nie wypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, po konsultacji z pełnomocnikiem profesjonalnym, dokonał zgrania, skopiowania (a nie skasowania, usunięcia) zawartości swojej imiennej służbowej skrzynki e-mailowej na pendrive `a. Zgrane wiadomości dotyczyły wyłącznie wiadomości kierowanych do powoda. Były to e-maile wymienienie między kontrahentami, potencjalnymi podwykonawcami. Miało to miejsce ok. 5-6.01.2020 r. Skopiowanie zawartości dokonane przez powoda spowodowane było chęcią wykazania zasadności swoich roszczeń, których obecnie dochodzi przed Sądem oraz obrona przed niesłusznymi, zdaniem powoda, argumentami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, które to, w ocenie powoda, mogły skutkować hipotetycznymi roszczeniami strony pozwanej względem niego w przyszłości. Powód nie informował nikogo ze strony pozwanej, że dokonał zgrania swojej służbowej skrzynki e-mailowej.

Oświadczeniem (bez daty) przesłanym wraz z pouczeniem datowanym na dzień 21.02.2020 r., doręczonym powodowi 24.02.2020 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie w okresie wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażające się w odmowie wykonania polecenia służbowego, godzące w

obowiązek dbałości o dobro pracodawcy oraz powodujące utratę zaufania, a w konsekwencji uniemożliwiające dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku. Wskazano, że z oświadczeń zawartych w pozwie z dnia 10.01.2020 r. (o których pracodawca powziął wiedzę 4.02.2020 r., a które zweryfikował 19.02.2020 r.) wynika, że powód posiada korespondencję służbową przedstawiającą szczegółowy przebieg realizacji (...) I. – K.”. Wskazano, że powód jest w posiadaniu kilkudziesięciu tysięcy wiadomości e-mailowych wysłanych lub odebranych przez powoda. Wskazano, że zgodnie z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca zobowiązał powoda, aby do 7.01.2020 r. rozliczył się z przedmiotów i innych wartości będących własnością Firmy. W związku z tym wskazano, że powód:

1. w sposób świadomy nie wykonał polecenia służbowego w zakresie wydania wszelkich przedmiotów i innych wartości będących własnością Firmy z dniem 7.01.2020 r. (konkretnie korespondencji służbowej) do czego był kategorycznie zobowiązany już w dniu 18.12.2019 r.;
2. w sposób sprzeczny z zasadami obowiązującymi i znanymi powodowi u pracodawcy zarchiwizował korespondencję służbową i przechowuje ją zarówno bez wiedzy, jak i zgody pracodawcy na prywatnych nośnikach danych, w sposób sprzeczny z poleceniem z dnia 18.12.2019 r.;
3. przechowuje korespondencję służbową stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa w sposób sprzeczny z wolą pracodawcy – korespondencja ta nie ma charakteru prywatnego (co powód przyznał uznając ją za służbową), powstała ona bowiem w ramach wykonywania przez powoda obowiązków służbowych na rzecz pracodawcy w związku z wykonywaniem pracy na stanowisku Dyrektora Kontraktu.

Wskazano, że narusza obowiązek dbania o dobro pracodawcy przechowywanie korespondencji służbowej na prywatnych nośnikach danych, wbrew woli pracodawcy oraz zatajanie tego faktu przed pracodawcą.

Powód nie udostępnił zgranych materiałów osobom trzecim. Cała zgrana zawartość pozostała w kancelarii obecnego pełnomocnika powoda i miała zostać przekazana jako załącznik do pozwu.

Powód rozliczył się z byłym pracodawcą z całości powierzonego mu mienia pracodawcy. Pracodawca przy dokonywaniu rozliczenia nie stawiał żadnych zarzutów względem powoda co do niekompletności lub wadliwości rozliczenia.

W pozwanej spółce nie obowiązywały żadne zasady dotyczące archiwizowania wiadomości e-mail znajdujących się na służbowych skrzynkach pracowników. W pozwanej spółce nie ma żadnych obowiązujących wewnętrznych uregulowań (w formie zarządzenia lub regulaminu), które zabraniałyby zgrywania informacji zawartych na służbowych skrzynkach e-mailowych pracowników.

Po rozwiązaniu umowy o pracę nie można mieć dostępu do służbowej skrzynki e-mailowej. W zależności od warunków wypowiedzenia hasła mogą być blokowane. Jeżeli praca ma być świadczona w okresie wypowiedzenia, to hasła nie są blokowane.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów.

Sąd I instancji pominął zeznania świadka M. C., argumentując, że nie posiadała ona bliższej wiedzy dotyczącej skopiowania przez powoda zawartości swojej służbowej skrzynki e-mailowej, a wszelką wiedzę w tym zakresie posiadała od powoda.

Sąd Rejonowy wyjaśnił także, że postanowieniem z 3.11.2020r. pominął dowody z zeznań świadków R. Ś., M. T., K. F., A. U., M. F., D. O., B. K., J. P., D. B., D. J. i S. M. na okoliczności wskazane w pkt 2 lit. a – k pozwu, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy argumentując, że tezy dowodowe dla w/w świadków nie przystają do przedmiotu n/n postępowania i zostały sformułowane na potrzeby postępowania o odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W oparciu o powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne w przeważającej części.

Jako podstawą prawną roszczenia Sąd I instancji wskazał art. 60 k.p., który stanowi, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że dla oceny zasadności roszczenia powoda konieczne było ustalenie, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z obowiązującymi przepisami.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 30 §1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Sąd Rejonowy podał, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji wyjaśnił, że dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa. Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Sąd I instancji podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny i najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i

z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może on skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania pracownika. Sąd Rejonowy zaznaczył, że 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.

Sąd I instancji wskazał, że określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

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

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z w/w przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Argumentował, że wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika, pobudki jego działania.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że czyn pracownika jest bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, a także, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Jednocześnie Sąd I instancji stwierdził, że ze względu na dużą dywersyfikację stosunków pracy i co za tym idzie obowiązków pracowniczych niemożliwe byłoby stworzenie katalogu zachowań, które należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Każde zachowanie pracownika, które zostało przez pracodawcę zakwalifikowane właśnie w ten sposób winno być zatem wnikliwie i szczegółowo zbadane przez Sąd. Powyższe dopiero pozwoli ocenić, w całokształcie ujawnionych okoliczności, czy w danym konkretnym przypadku wypełnione były przesłanki zastosowania art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie. Sąd I instancji wyjaśnił, że rażące niedbalstwo jest postacią winy

nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Jest to szczególnie naganne zachowanie się danej osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, chociaż sprawca szkody powinien być i mógł w danych okolicznościach postąpić prawidłowo.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powołując na poparcie swojego stanowiska szereg okoliczności, z których żadna w ocenie Sądu I instancji nie spełniała warunków z art. 52 k.p. W sprawach dotyczących odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania, że przesłanki ujęte w piśmie rozwiązującym stosunek pracy są prawdziwe i mogą stanowić o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Zdaniem Sądu I instancji w badanej sprawie strona pozwana nie sprostowała ciężarowi dowodu we wskazanym wyżej zakresie.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności podniósł, że pracodawca nie wykazał, by powód nie mógł dokonać skopiowania zawartości swojej imiennej służbowej skrzynki e-mailowej, argumentując, że świadkowie powołani przez stronę pozwaną wprost zeznali, iż nie są im znane żadne obowiązujące regulacje wewnętrzne, które zabraniałyby zachowań takich, jakiego dopuścił się powód. W efekcie Sąd I instancji uznał za całkowicie chybiony zarzut dotyczący sprzecznego z zasadami obowiązującymi u pracodawcy zarchiwizowania korespondencji służbowej przez powoda.

Według Sądu Rejonowego nie można również przyjąć, że powód nie dokonał lub w sposób wadliwy dokonał rozliczenia się z pracodawcą z mienia, do rozliczenia którego był zobowiązany w oparciu o postanowienia wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18.12.2020r., a w efekcie nie można przyjąć, by świadomie nie wykonał w tym zakresie polecenia służbowego. Sąd podkreślił, że nie sposób przyjąć, iż powód był w jakimkolwiek zakresie zobowiązany do rozliczenia się z zawartości swojej imiennej służbowej skrzynki e-mailowej. Powód miał się rozliczyć „z przedmiotów i innych wartości będących własnością Firmy”. W ocenie Sądu I instancji nie sposób przyjmować, by korespondencja mailowa była własnością strony pozwanej. W ocenie Sądu Rejonowego skoro strona pozwana nie wykazała, że korespondencja ta zawierała materiały stanowiące własność intelektualną jej przedsiębiorstwa, to nie ma podstaw, by przyjmować, że jest ona własnością pozwanej. W efekcie tych rozważań Sąd I instancji przyjął, że stanowi ona własność każdorazowego autora poszczególnych wiadomości e-mail.

Sąd Rejonowy zastrzegł, że gdyby nawet uznać, że zawartość korespondencji skopiowanej przez powoda stanowiła własność pracodawcy, to i tak pozwany w ocenie Sądu I instancji w żaden sposób nie wykazał, że miała ona dla niego szczególną wartość, a upublicznienie jej stanowiłoby naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Konkludując Sąd uznał, że w takiej sytuacji skopiowanie jakiego dokonał powód nie może być w żaden sposób uznane za zachowanie powodujące ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków względem pracodawcy.

Sąd I instancji dodał, że niewątpliwie powód przechowywał zawartość swojej imiennej służbowej skrzynki e-mailowej na prywatnych nośnikach danych bez wiedzy i zgody pracodawcy, gdyż jak twierdzi cała zawartość skopiowanej skrzynki e-mailowej i nośniki została przekazana do Sądu, choć nie w sposób sprzeczny z poleceniem zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę. Według Sądu Rejonowego skopiowanie i przechowywanie przez powoda na prywatnych nośnikach danych wiadomości, oryginalnie znajdujących się na jego imiennej służbowej skrzynce e-mailowej, miało uzasadniony cel w postaci obrony przez powoda swoich praw, których dochodzi przed sądem. Sąd I instancji podkreślił, że strona pozwana nie wykazała, żeby na skutek wejścia przez powoda w posiadanie tych wiadomości i przynajmniej teoretyczne dysponowanie nimi, poniosła jakąkolwiek stratę, akcentując, że nie wykazała nawet na jaką hipotetyczną stratę lub szkodę taka sytuacja mogłaby pozwaną spółkę narazić. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany ograniczył się jedynie do gołosłownych twierdzeń co do negatywnych dla niego skutków zaistniałej sytuacji.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że okoliczności zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazują, że po 7.01.2020 r. powód mógł już nie posiadać dostępu do służbowej skrzynki e-mail, wywodząc z powyższego, że tym samym nieskopiowanie wcześniej, w czasie w którym to uczynił, zawartości skrzynki e-mail mogłoby uniemożliwić, a przynajmniej znacząco utrudnić wykazywanie swoich racji w postępowaniach sądowych, skoro powód nie dysponowałby dowodami na ich poparcie.

W ocenie Sądu Rejonowego, nawet podsumowując wszystkie wyżej wskazane, niezasadne przyczyny rozwiązania z powodów umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie mogło dojść do uzasadnionej utraty zaufania do powoda jako pracownika. Sąd I instancji stwierdził, że przyczyny te, choć ujęte w sposób rozbudowany, w istocie sprowadzają się do jednej kwestii związanej ze skopiowaniem zawartości skrzynki e-mailowej. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powoda, w którym stara się on zabezpieczyć swoje interesy w sporze z pracodawcą nie mogą prowadzić do obiektywnej utraty zaufania pracodawcy wobec pracownika, chyba że pracodawca ma świadomość słuszności twierdzeń pracownika, które zostaną dodatkowo podparte argumentami w postaci wiadomości e-mail. Sąd I instancji uznał, że w takim jednak wypadku rozwiązywanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wyłącznie w odwecie za podjęte działania mające na celu obronę słusznych interesów pracownika, nie mogłoby korzystać z ochrony prawnej jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W efekcie powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że powołane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny nie spełniają wymogów stawianych rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., czego konsekwencją jest zrealizowanie się treści art. 60 k.p. Wobec tego, że powód odebrał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 24.02.2020 r., to odszkodowanie należało się za okres od 25.02.2020 r. do 31.03.2020 r. W efekcie Sąd I instancji przyznał powodowi odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 19.733,33 zł.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 481 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wyjaśniając, że odsetki od przyznanego powodowi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasądzono od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu (k. 34) , tj. od 30.04.2020 r. do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie, tj. w zakresie roszczenia głównego ponad kwotę orzeczoną w pkt. 1 i w zakresie roszczenia odsetkowego za 1 dzień (w pozwie wniesiono o zasądzenie odsetek od dnia doręczenia odpisu pozwu) Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako niezasadne, uznając je za wygórowane.

Sąd I instancji na podstawie art. 477² §1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, uznając, że powód wygrał proces w ok. 81%, przyznając powodowi od strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów procesu 146 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. przyjmując wynik procesu jak przy rozliczeniu kosztów procesu.

Od powyższego wyroku apelację złożyła strona pozwana, reprezentowana przez radcę prawnego, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części, a mianowicie w zakresie punktu 1 sentencji wyroku, któremu zarzuciła naruszenie:

1. przepisów postępowania, których uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. wyrażające się błędnym wyprowadzeniu wniosków z prawidłowo zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji przyjęcie w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia oraz logiki, że:

- „zgrane przez powoda wiadomości dotyczyły wyłącznie wiadomości kierowanych do powoda. Były to e-maile wymieniane między kontrahentami, potencjalnymi podwykonawcami" (uzasadnienie s. 2) co sugeruje, że była

to wyłącznie skrzynka „odbiorcza” (pasywna), podczas gdy była to również skrzynka „nadawcza” (aktywna) za pośrednictwem, której powód działając w imieniu pozwanej prowadził negocjacje z kontrahentami pozwanej, jej potencjalnymi podwykonawcami, kierując m.in. oferty czy też akceptując nadsyłane propozycje w zakresie podwykonawstwa, a także załatwiał sprawy o charakterze wewnętrznym dotyczące swoich podwładnych (np. w zakresie HR),

- „okoliczności zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazują, że po dniu 7.01.2020 r. powód mógł już nie posiadać dostępu do skrzynki służbowej email. A zatem nieskopiowanie wcześniej, w czasie w którym to uczynił, zawartości skrzynki e-mail mogłoby uniemożliwić a przynajmniej znacząco utrudnić wykazywanie swoich racji w postępowaniach sądowych”, podczas gdy Sąd pierwszej instancji nie wskazał z czego konkretnie taki wniosek (zagrożenie istnienia materiału dowodowego) w obliczu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego miał wynikać;

2. przepisów prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie, a mianowicie:

a) art. 52 §1 pkt 1 k.p. wyrażające się w błędnym przyjęciu, że zebrany w sprawie materiał dowody (nawet w bezspornym zakresie) nie uzasadniał przyjęcia, iż doszło ze strony powoda do zawinonego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków służbowych, podczas gdy materiał ten pozwalał przyjąć, że z uwagi na zajmowane przez Powoda samodzielne oraz kierownicze stanowisko (Dyrektor Kontraktu), wieloletnie doświadczenie w zakresie znajomości zwyczaju oraz praktyki obowiązującej u pozwanej (brak przyzwolenia na korzystanie z innych nośników danych niż służbowe - 16 lat zatrudnienia), zaniechaniu poinformowania pozwanej o „zgraniu” wszelkiej korespondencji mailowej (3-letni pełny proces budowlany I.-K.) z uwagi na zabezpieczenie roszczeń, które nie były nigdy wysuwane przez powoda w okresie zatrudnienia, w pełni uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę w wymienionym trybie;

b) art. 60 k.p. wyrażające się niewłaściwym jego zastosowaniu, a w konsekwencji wadliwym przyjęciu, że w n/n sprawie przedstawiona powodowi przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę była nieprawdziwa i uzasadniała wypłatę odszkodowania, wobec braku przesłanek uzasadniających wypłatę wymienionego odszkodowania;

c) art. 12 ust. 1 ustawy z 4.02.1994 r. o Prawie autorskim oraz o prawach pokrewnych wyrażającym się niewłaściwym pominięciu wymienionego przepisu, a w konsekwencji wadliwym przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, że „nie sposób przyjąć, by korespondencja mailowa była własnością pozwanej skoro pozwana nie wykazała, że korespondencja ta zawierała materiały stanowiące własność intelektualną jej przedsiębiorstwa to nie ma podstaw by przyjmować, że jest ona własnością pozwanej”, podczas gdy okolicznością bezsporną w sprawie było to, że jest to pełna korespondencja służbowa powoda za okres 3 lat dokumentująca proces budowlany I.-K. w Ł., a zgodnie z obowiązującymi regulacjami jeżeli umowa o pracę nie stanowi inaczej (a nie stanowiła) pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i oraz zgodnego zamiaru stron, nie sposób zatem twierdzić, aby jak twierdzi Sąd pozwana nie była „właścicielem” wymienionej korespondencji i powód mógł nią swobodnie dysponować wedle własnej woli w sposób nieograniczony w czasie.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód, reprezentowany przez radcę prawnego, wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jego od pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej okazała się zasadna i jako taka skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była zasadność rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 378 §1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, a co za tym idzie, obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 §2 w zw. z art. 391 §1 k.p.c.).

Sąd odwoławczy ma, więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 §1 k.p.c.

Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną (gdyż rozpoznaje „sprawę”), z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego.

Rozpoznanie apelacji sprowadza się więc do ponownego rozpatrzenia przez sąd drugiej instancji sprawy, w sposób potencjalnie nieograniczony, co oznacza że sąd ten jeszcze raz bada pod kątem merytorycznym i faktycznym sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Jedynymi ograniczeniami rozpoznania sprawy w postępowaniu odwoławczym są więc granice zaskarżenia, każdorazowo wytyczane w poszczególnych przypadkach przez sformułowanie konkretnych zarzutów podniesionych w treści wniesionej apelacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14; z 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05; por. uchwała 7 Sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07).

W niniejszej sprawie pozwana zarzuciła wyrokowi Sądu Rejonowego zarówno naruszenie przepisów proceduralnych, jak i materialno-prawnych.

Odnosząc się do pierwszej części zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 §1 k.p.c., Sąd Okręgowy zważył, że w judykaturze Sądu Najwyższego utrwalil się pogląd, że sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (zob. uchwała 7 sędziów SN - zasada prawna – z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSN 1999, nr 7-8, poz. 124).

Sąd odwoławczy zważył, że nie było konieczności przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego w postępowaniu drugoinstancyjnym.

Należy także podkreślić, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji są w przeważającej części prawidłowe - stąd też mogą stanowić wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia w sprawie i Sąd odwoławczy uznaje je za własne. Sąd Okręgowy podzielił jednak stanowisko strony pozwanej co do tego, że ustalenie faktyczne Sądu meriti, że „zgrane przez powoda wiadomości dotyczyły wyłącznie wiadomości kierowanych do powoda”, zostało sformułowane w sposób nieprecyzyjny i faktycznie może prima facie nasuwać wątpliwości co do tego czy służbowa skrzynka powoda była wyłącznie skrzynką odbiorczą, czy także nadawczą – tym bardziej, że Sąd I instancji w kolejnym zdaniu ustalił: „Były to e-maile wymieniane między kontrahentami, potencjalnymi podwykonawcami”, co z kolei mogłoby sugerować, że nie była to korespondencja powoda z tymi podmiotami, a jedynie korespondencja prowadzona pomiędzy kontrahentami i podwykonawcami pozwanej. Zaznaczyć jednak należy, że zarzut ten miał jednak o tyle drugorzędne znaczenie, że lektura uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia, a zwłaszcza analiza rozważań prawnych Sądu Rejonowego wskazuje, że tenże Sąd słusznie nie miał żadnych wątpliwości, że zgrane przez powoda maile oczywiście dotyczyły korespondencji prowadzonej przez powoda z kontrahentami i podwykonawcami pozwanej w zakresie realizacji inwestycji I. K. w Ł., co jednak niestety nie oznacza automatycznie, że Sąd I instancji wyciągnął na tej podstawie właściwe wnioski jurydyczne. Niemniej jednak przytoczony wyżej fragment uzasadnienia Sądu meriti jest,

jak zresztą trafnie stwierdził to sam autor apelacji, pewnym skrótem myślowym Sądu Rejonowego, który, zdaniem Sądu Odwoławczego, wymaga doprecyzowania.

Wobec powyższego Sąd II instancji o tyle zmienił ustalenia Sądu Rejonowego, że: w miejsce w/w nieścisłego sformułowania „zgrane przez powoda wiadomości dotyczyły wyłącznie wiadomości kierowanych do powoda. Były to e-maile wymieniane między kontrahentami, potencjalnymi podwykonawcami” przyjął następujące ustalenie: „Zgrane przez powoda wiadomości dotyczyły wyłącznie korespondencji e-mailowej wymienianej między powodem a kontrahentami i potencjalnymi podwykonawcami pozwanej”.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy przyjął, że ustalenia Sądu Rejonowego były prawidłowe i traktując je jako własne odstąpił od ponownego ich przytoczenia w całości, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia.

Odnosząc się do drugiej części zarzutu dotyczącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegającego według skarżącego na błędnym stwierdzeniu Sądu Rejonowego, że „okoliczności zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazują, że po 7.01.2020 r. powód mógł już nie posiadać dostępu do skrzynki służbowej email. A zatem nieskopiowanie wcześniej, w czasie w którym to uczynił, zawartości skrzynki e-mail mogłoby uniemożliwić a przynajmniej znacząco utrudnić wykazywanie swoich racji w postępowaniach sądowych”, Sąd II instancji zważył przede wszystkim, że przytoczony fragment uzasadnienia Sądu Rejonowego nie dotyczy ustaleń faktycznych, lecz jest oceną jurydyczną Sądu meriti zachowania i motywów powoda w kontekście spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., która zawarta jest w części uzasadnienia poświęconej rozważaniom prawnym. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się więc w tym zakresie chybiony, albowiem czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów zgromadzonych w sprawie, a czym innym dokonanie prawidłowej oceny prawnej zachowania powoda pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego.

Przechodząc do oceny zasadności zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego, Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że pozwana słusznie zarzuciła Sądowi Rejonowemu błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegającą na wadliwym przyjęciu, że zebrany w sprawie materiał dowodowy (nawet w bezspornym zakresie) nie uzasadniał przyjęcia, że doszło ze strony powoda do zawinonego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków służbowych oraz naruszenia art. 60 k.p. polegające na przyjęciu braku podstaw do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i dokonane na jego podstawie ustalenia faktyczne, zdaniem Sądu II instancji, nie dawały bowiem podstaw do wydania wyroku o zaskarżonej treści.

Należy zaznaczyć, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy, i jako takie powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Zarówno orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak i doktryna prawa pracy jednolicie wskazuje na ugruntowany pogląd, zgodnie z którym w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga więc po pierwsze - aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 20, poz. 746; z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, M. Pr. Pr. z 2005 r. Nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131

z glosą A. Sobczyk oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560, wyrok z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883).

Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (zob. wyrok SN z 27.03.2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805).

Należy też podkreślić, że Sąd Najwyższy w swoich judykatach od dawna wyraża pogląd, zgodnie z którym nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Ponadto Sąd Najwyższy wprost w swoich judykatach niejednokrotnie wskazał, że skopiowanie ze służbowego komputera poufnych danych stanowi zagrożenie majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy, a tym samym daje podstawę do rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 11.09.2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016 Nr 1, poz. 8, wyrok z 10.05.2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019 Nr 1, poz. 2, a także wyrok z 27.03.2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805).

Kierując się powyższymi rozważaniami Sąd II instancji uznał, że wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, w badanej sprawie należy przyjąć, że kopiowanie przez powoda ze służbowej skrzynki mailowej na zewnętrzny nośnik pamięci całej 55 GB korespondencji służbowej zawierającej poufne dane pozwanego pracodawcy, jeżeli odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy, i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych przez powoda - stanowi zagrażające interesowi pracodawcy wykorzystanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Takie zachowanie pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd II instancji, po samodzielnym zapoznaniu się z zawartością akt sprawy oraz pisemnymi motywami skarżonego orzeczenia, zważył, że Sąd Rejonowy pominął w swoich rozważaniach, że zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Dla oceny zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. - ze względu na wspierającą go argumentację - konieczne jest ustalenie wzajemnych relacji między oboma w/w podstawowymi obowiązkami pracowniczymi.

Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem pracodawcy, innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 90 i z 2 marca 2011 r., II PK 204/10).

P. przez powoda wszystkich danych/informacji ze służbowej poczty elektronicznej na prywatnego pendrive'a, w sytuacji nieuzasadnionej wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, czy też bieżących poleceń przełożonych,

oznacza, że powód działał z motywów pozostających poza sferą jego obowiązków służbowych. Pozostaje to w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Sąd II instancji zważył też, że jedną z tajemnic, do przestrzegania której zobowiązany jest każdy pracownik na podstawie art. 100 § 2 pkt 5 k.p. jest tajemnica przedsiębiorstwa zdefiniowana w art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 419). Zgodnie z jego treścią, przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

Analiza uzasadnienia skarżonego orzeczenia wskazuje zaś, że Sąd Rejonowy całkowicie pominął, że z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. wynika, iż obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa jest obowiązkiem każdego pracownika.

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2014 r., II PK 49/14 (OSNP 2016 r./Nr 1/poz. 8), jednym z wyznaczników uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej obiektywna wartość gospodarcza, jaką sobą przedstawia. W związku z tym ustawodawca w art. 55¹ k.c. uznał tajemnicę przedsiębiorstwa za niematerialny składnik przedsiębiorstwa (pkt 8).

Taką obiektywną wartość gospodarczą mają informacje o gronie kontrahentów, którzy rzeczywiście uczestniczą w obrocie ściśle określonymi towarami i usługami i którzy pozostają w stałych kontaktach handlowych z danym przedsiębiorcą oraz informacje o gronie podmiotów, z którymi ten przedsiębiorca zamierza wejść w relacje gospodarcze, w tym informacje dotyczące negocjacji w sprawie warunków potencjalnego kontraktu. Nie jest to więc zbiór dostępnych powszechnie w Internecie danych teleadresowych firm, lecz szczegółowa informacja o rynku towarów i usług danego przedsiębiorcy i jego planach na przyszłość, a więc informacja o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. Informacje dotyczące aktualnych i potencjalnych kontrahentów przedsiębiorcy oraz szczegółów prowadzonych z nimi negocjacji handlowych, ma wymierną wartość ekonomiczną dla danego przedsiębiorcy, co może stanowić istotną informację dla jego konkurencji. Zaznaczyć należy, że w tym przypadku również ocena zagrożenia interesów pracodawcy nie może być rozpatrywana wyłącznie na gruncie prawnokarnym (art. 23 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji), ale też w ujęciu cywilistycznym rozumianym jako narażenie pracodawcy na szkodę w związku z potencjalną możliwością wykorzystania tajemnicy przedsiębiorstwa przez osobę trzecią.

Badając kwestię naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa Sąd II instancji zważył, że wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, w sprawie od początku wiadomym było, że skopiowane przez powoda informacje z jego skrzynki służbowej miały dla pozwanej istotną wartość gospodarczą, skoro w sprawie bezspornym jest, że była to korespondencja dotycząca inwestycji I. K. w Ł. o kilkumilionowej wartości prowadzona przez powoda z kontrahentami i potencjalnymi podwykonawcami pozwanej.

Sąd II instancji zważył też, że Sąd Rejonowy błędnie stwierdził, że pozwana nie wykazała, że skopiowana przez powoda korespondencja służbowa zawierała poufne dla pracodawcy informacje. Stosownie do art. 229 k.p.c., nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. Przez "fakty przyznane" rozumie się w nauce i praktyce fakty powołane przez jedną stronę i potwierdzone jako zgodne z prawdą przez stronę przeciwną (działającą osobiście lub przez pełnomocnika procesowego - por. art. 91 pkt 1 k.p.c.) w drodze wyraźnego oświadczenia wiedzy (przyznania) złożonego w toku (w każdym stadium) konkretnego postępowania (ustnie do protokołu lub pisemnie). Zgodnie z dyspozycją tego przepisu skutkiem przyznania niebudzącego (według oceny sądu orzekającego) wątpliwości (w świetle materiału zgromadzonego w aktach sprawy) jest wyłączenie obligatoryjności przeprowadzania postępowania dowodowego co do przyznanych

okoliczności faktycznych. Przyznanie jest więc, jak powszechnie się przyjmuje, w zasadzie oświadczeniem wiedzy strony, że twierdzenie faktyczne jej przeciwnika procesowego odpowiada rzeczywistości.

W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że powód przyznał w sposób wyraźny w toku postępowania sądowego (także w pozwie) fakt skopiowania na swojego prywatnego pendrive'a całej korespondencji mailowej ze służbowej skrzynki z informacjami dotyczącymi kontrahentów i potencjalnych podwykonawców pozwanej, w tym korespondencję dotyczącą negocjacji, a także korespondencję dotyczącą spraw wewnętrznych pozwanej w zakresie spraw innych pracowników pozwanej, którzy podlegali służbowo powodowi (m.in. dotyczącej wynagrodzeń tych pracowników).

Również bez znaczenia są podnoszone przez Sąd meriti kwestie związane z ciężarem dowodu w kwestii wykazania przez pozwaną jakie konkretnie informacje zostały przez powoda skopiowane na prywatnego pendrive'a (art. 6 k.c.). Wystarczającą podstawą do uznania zachowania powoda za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych było już tylko ustalenie, że powód faktycznie przekazał na swój prywatny nośnik całą korespondencję mailową ze służbowej skrzynki dotyczącą informacji o kontrahentach i potencjalnych podwykonawcach oraz o podległych służbowo powodowi pracownikach, co nie wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego. Zarzucane wady dotyczące inicjatyw dowodowej po stronie pozwanej odnośnie do dalszej (pełnej) treści informacji elektronicznych, w rzeczywistości pozostają bez wpływu na wynik sprawy.

Drugim wymaganym elementem uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest podjęcie przez przedsiębiorcę działań pozwalających na utrzymanie poufności danej informacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że informacja staje się „tajemnicą”, kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze danej informacji (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001 nr 4, poz. 59; z 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002 nr 5, poz. 67; z 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/02).

W niniejszej sprawie Sąd I instancji niewątpliwie ocenił zarzut stawiany powodowi z pominięciem aspektu dotyczącego tego, że na każdym pracowniku spoczywa obowiązek dbałości o interesy pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który polega (także) na chronieniu informacji stanowiących efekt opłaconej przez pracodawcę pracy po to, aby nie mogły z nich nieodpłatnie korzystać osoby trzecie i to w sposób zagrażający istotnemu interesowi pracodawcy.

Zdaniem Sądu II instancji w ustalonych okolicznościach badanej sprawy potwierdził się zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie tylko przez przyzmat obowiązku chronienia tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 419), o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 5 k.p., ale także na podstawie oceny, czy zawarte w nich informacje są tego rodzaju, że ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stwarzając potencjalną możliwość wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) (zob. wyrok SN z 3 kwietnia 2019 r., II PK 334/17, OSNP 2020/2/11). Sąd Rejonowy zdaje się całkowicie pomijać, że w badanej sprawie pozwany nie ma żadnej możliwości kontroli nad skopiowanym przez powoda zasobem i żadnych możliwości zapobieżenia w przyszłości ujawnieniu podmiotom trzecim informacji pochodzących ze zgranej przez powoda korespondencji służbowej.

W okolicznościach niniejszej sprawy zagrożenie interesów pracodawcy przejawiało się w powstaniu potencjalnej możliwości udostępnienia i wykorzystania w przyszłości przez podmioty trzecie skopiowanych przez powoda ze służbowej skrzynki mailowej danych na prywatny nośnik tj. na pendrive'a.

Sąd Rejonowy całkowicie pominął, że w stanie faktycznym badanej sprawy, tworzenie przez powoda na prywatnym nośniku elektronicznym, bez zgody i wiedzy pracodawcy, zbioru poufnych informacji, obrazujących kontrakty

handlowe dotyczące inwestycji I. K. w Ł. o kilkumilionowej wartości, nie było uzasadnione wykonywaniem pracowniczych obowiązków przez powoda.

Nieuzasadnione zaś przeniesienie na prywatny nośnik elektroniczny informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa, stanowi także czyn nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

W efekcie Sąd II instancji uznał, że nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących kontakty handlowe pracodawcy (mającego wymierną wartość ekonomiczną) jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 419, art. 100 § 2 pkt 5 k.p.).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika także, że pracodawca powoda podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia osób trzecich do dokumentów (informacji) dotyczących korespondencji w sprawie wielomilionowej inwestycji I. K. w Ł., skoro powód w tym celu miał ograniczone możliwości wykonywania obowiązków służbowych, bo - jak sam zresztą przyznał i jak zeznali świadkowie - przez cały okres zatrudnienia u pozwanej mógł wykorzystywać w tym celu wyłącznie służbowego laptopa i służbową skrzynkę mailową, od której to zasady nie było żadnych odstępstw. Dostęp do skrzynki służbowej danego pracownika był blokowany przez pozwaną po zakończeniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy całkowicie pominął, że z zeznań świadków J. Ł. i K. C. wynika, że istniejącą u pozwanego praktyką, od której nie było odstępstw, było wykonywanie pracy wyłącznie na laptopie służbowym należącym do pracodawcy, a także brak pozwolenia na korzystanie z innych prywatnych nośników informacji danych np. pendrive'a. Wiedział o tym także sam powód, który wprost zeznał, że przez 16 lat zatrudnienia nigdy nie korzystał z prywatnych nośników i pracował wyłącznie na służbowym laptopie.

Stosunek pracy opiera się na wzmożonej lojalności. Obowiązek ten aktualizuje się, jeśli pracodawca przywiązuje szczególną wagę do zachowania poufności, a tu tak właśnie było skoro pracownicy pozwanej – w tym powód - do wykonywania obowiązków służbowych mogli używać wyłącznie służbowego laptopa i służbowej skrzynki mailowej.

Powód sam także przyznał, że na służbowej skrzynce mailowej nie miał żadnej prywatnej korespondencji, co potwierdza twierdzenia pozwanej, że doskonale sobie zdawał sprawę z tego w jaki sposób powinna być prowadzona i archiwizowana korespondencja służbowa. W tych okolicznościach nie sposób uznać, że skopiowanie poczty elektronicznej na prywatny nośnik, bez związku z wykonywaniem obowiązków służbowych przez powoda i stworzenie w ten sposób, bez zgody i poza kontrolą pozwanej, zupełnie nowego zasobu informacji poufnych dla pozwanej, nie zagrażało interesom pracodawcy.

Ponadto przy dokonywaniu oceny jurystycznej zachowania powoda Sąd Rejonowy winien był także uwzględnić, że powód był u strony pozwanej zatrudniony na stanowisku kierowniczym – Dyrektora Kontraktu, a zatem jednym z najwyższych stanowisk menadżerskich. Powód, z uwagi na wykonywane czynności Dyrektora Kontraktu, miał dostęp do wszelkich danych dotyczących zarówno negocjacji z kontrahentami i podwykonawcami pozwanej, jak i dotyczących innych pracowników, którzy podlegali mu służbowo. Do wykonywania obowiązków służbowych w tym zakresie wykorzystywał m.in. służbową skrzynkę mailową, z której skopiował całą dotyczącą w/w kwestii korespondencję. To zaś oznacza, że powód miał dostęp do najbardziej wrażliwych dla przedsiębiorstwa danych handlowych, co do których logicznym jest, że pracodawca nie wyrażał zgody na ich kopiowanie czy archiwizowanie na prywatnych nośnikach, które znajdowały się całkowicie poza dominium pozwanej. Sąd meriti nie uwzględnił jednak tych okoliczności.

W realiach badanej sprawy powód, dokonując czynności kopiowania całej korespondencji mailowej z okresu 3 lat ze służbowej skrzynki mailowej naraził, w ocenie Sądu II instancji, stronę pozwaną na utratę kontroli nad rozpowszechnieniem danych dotyczących przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy. To zaś mogło realnie wpłynąć na podważenie wiarygodności strony pozwanej, czy nawet straty finansowe wynikające chociażby z przekazania

przedsiębiorstwem konkurencyjnym, wbrew woli i poza kontrolą pozwanej, informacji o negocjacjach handlowych z kontrahentami oraz potencjalnymi podwykonawcami pozwanej, a nadto decyzji o charakterze wewnętrznym, jak np. decyzje personalne, dotyczące wynagrodzeń innych pracowników pozwanej, w stosunku do których powód był ich przełożonym czy akceptacji wniosków urlopowych tych pracowników. Są to dane wrażliwe dla strony pozwanej. Pozwana była tym samym narażona zarówno na niekontrolowane udostępnienie danych istotnych dla jej bieżącego funkcjonowania, jak i na naruszenie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, przez udostępnienie informacji osobom trzecim.

W efekcie powyższych rozważań Sąd Okręgowy stwierdził, że nie zasługuje na aprobatę ocena jurydyczna Sądu I instancji, który przyjął, że pozwana nie wykazała, iż na skutek wejścia przez powoda w posiadanie w/w wiadomości i przynajmniej teoretyczne dysponowanie nimi, poniosłaby jakąkolwiek stratę. Sąd Odwoławczy zważył, że bezsporny zakres przedmiotowy poufnych danych skopiowanych przez powoda ze służbowej skrzynki mailowej na prywatny nośnik elektronicznych pozwalał na przeciwny wniosek, a mianowicie, że interesy pozwanej - zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe - zostały potencjalnie zagrożone. Skoro bowiem poufny charakter tych informacji wynika z ich wymiernej wartości ekonomicznej, to pozostawanie takich informacji poza domeną przedsiębiorcy stanowi istotne zagrożenie jego interesów.

Niewątpliwie skopiowane przez powoda na prywatny nośnik informacje znalazły się poza chronionym obszarem działań pracodawcy i tym samym zostały całkowicie wyłączone spod kontroli strony pozwanej w przyszłości. Istnieje realna możliwość udostępnienia owych danych innym podmiotom gospodarczym, wskutek czego pozwana mogłaby ponieść wymierne skutki finansowe.

Ponadto ujawnienie danych dotyczących innych pracowników pozwanej, których dotyczyła skopiowana przez powoda korespondencja służbowa (np. dotycząca wynagrodzeń) stanowiłoby naruszenie ochrony danych osobowych, czego konsekwencje również obciążałoby pozwaną. Jedynie na marginesie należy zauważyć, iż przedostanie się tych danych w ręce osób trzecich mogło nastąpić choćby poprzez zagubienie wskazanego nośnika.

Niebagatelne jest także i to, że w realiach niniejszej sprawy doszło do „zgrania” przez powoda nie kilku czy kilkuset maili, ale tysięcy maili zajmujących 55GB.

Zaznaczyć także trzeba, że zarzutu naruszenia prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie można wypełniać jak to uczynił powód wyłącznie twierdzeniem, że jego działanie polegające na przeniesieniu wszystkich służbowych maili na prywatnego pendrive'a miało na celu zabezpieczenie dowodów na potrzeby przyszłego postępowania o nadgodziny. Obrona powoda sprowadza się do twierdzenia, że chciał te informacje wykorzystać dla własnych celów w innym postępowaniu przeciwko pozwanemu o wynagrodzenie za nadgodziny, co nie zasługuje na aprobatę i nie może zmienić negatywnej oceny jego zachowania. Powód dysponował bowiem możliwościami prawnymi zabezpieczenia dowodu w postaci zawartości jego służbowej skrzynki mailowej, o które mógł wnosić równocześnie z pozwem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a nawet wcześniej, jeżeli miał obawy co do możliwości skasowania jej zawartości. Nadto mógł również w toku postępowania wnosić o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka, który niewątpliwie jest w stanie ustalić chociażby czy i kiedy były kasowane wiadomości ze skrzynki mailowej, a w przypadku zaistnienia takiej sytuacji podlegałaby ona ocenie sądu w postępowaniu o wynagrodzenie. Jednakże powód nie skorzystał z powyższych, zgodnych z prawem, możliwości, a bez wiedzy i zgody pracodawcy dokonał zgrania pełnej korespondencji dotyczącej spraw służbowych ze służbowego laptopa na prywatny nośnik.

Sąd II instancji zauważa, że powód w pozwie nie zaprzeczył, iż informacje, które skopiował na prywatny nośnik elektroniczny, miały charakter poufny. Z niespornych okoliczności wynika też, że przesyłanie informacji miało miejsce niedługo przed zakończeniem stosunku pracy. Wszystko to wskazuje na "wyprowadzanie" ze Spółki poufnych dokumentów i gromadzenie ich przez powoda dla własnych celów, co pozostaje w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Jednocześnie Sąd II instancji zważył, że decydujące w tym zakresie znaczenie ma ocena, czy takie zachowanie pracownika służyło wykonywaniu jego obowiązków pracowniczych (a nie do innych celów) i stanowiło akceptowaną

przez pracodawcę praktykę, wymuszoną realiami warunków pracy (np. konieczność wykonywania pracy poza zakładem pracy i brak dostępu do służbowej poczty elektronicznej). W realiach badanej sprawy żadna z w/w sytuacji nie miała miejsca.

Zdaniem Sądu Okręgowego nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez powoda na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe pracodawcy, a także zbioru poufnych informacji o innych pracownikach pracodawcy (m.in. korespondencji dotyczącej wysokości wynagrodzenia tych pracowników), jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. co stanowi zagrożenie majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy, a tym samym daje podstawę do rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2020 r., III PK 24/19, Legalis Numer 2572988).

Sąd II instancji zważył również, że art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji typizuje jako jedną z postaci czynu nieuczciwej konkurencji "wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa", a także ich "przekazanie" (a zatem także przekazanie samemu sobie ze służbowej skrzynki mailowej na prywatny nośnik informacji). Także przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. dla jego naruszenia nie wymaga, aby pracownik ujawnił poufne informacje pracodawcy osobom trzecim, gdyż wystarcza nawet samo uzyskanie o nich wiedzy.

Z uwagi na charakter stanowiska zajmowanego przez powoda i charakter skopiowanych danych, stanowiących tajemnicę strony pozwanej, których ewentualne ujawnienie mogłoby doprowadzić do powstania szkody, Sąd drugiej instancji uznał, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Okręgowy oceniając ostatni zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 12 ustęp 1 ustawy z 4.02.1994 r. o Prawie autorskim oraz prawach pokrewnych, zważył, że zgodnie z art. 12 ust. 1 w/w ustawy, jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawo majątkowe w granicach wynikających z celu umowy i zgodnego zamiaru stron. Wszystkie efekty pracy pracownika stworzone w czasie pracy i w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują więc pracodawcy. Z treści art. 12 ust. 1 w/w ustawy wynika, że przepis ten wprowadza domniemanie przeniesienia praw autorskich do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy. Sąd II instancji wskazuje jednak, że do uruchomienia tego domniemania konieczne jest by w ramach wykonywania przez pracownika obowiązków ze stosunku pracy powstawały utwory w rozumieniu przepisów ustawy o Prawie autorskim oraz prawach pokrewnych. Z uwagi na fakt, że zgodnie z art. 29 ustęp 1 pkt 1 kodeksu pracy, umowa o pracę winna określać rodzaj pracy, czyli zakres obowiązków pracownika, zamiar nałożenia na niego obowiązku wykonywania dzieł w rozumieniu prawa autorskiego winien wynikać wprost z treści umowy. Dopiero w razie nałożenia na pracownika obowiązku wykonania utworu w rozumieniu Praw autorskiego w umowie o pracę, będzie mogło mieć zastosowanie domniemanie z art. 12 ust. 1 ustawy o Prawie autorskim oraz prawach pokrewnych. (zob. wyrok WSA w Warszawie z 3.07.2009 r., (...) SA/Wa 34/09, LEX nr 526441). W realiach badanej sprawy powód prowadząc korespondencję służbową w sprawach dotyczących realizacji inwestycji I. K. z kontrahentami i potencjalnymi podwykonawcami pozwanej oraz korespondencję służbową dotyczącą spraw podległych mu pracowników, nie wykonywał żadnych obowiązków, które polegałyby na wykonaniu utworu w rozumieniu ustawy o Prawie autorskim oraz prawach pokrewnych.

Tym niemniej należy podkreślić, że zarówno komputer udostępniony pracownikowi stanowi własność pracodawcy, gdyż jest on narzędziem pracy pracownika i powinien być tylko do niej wykorzystywany, jak i służbowa poczta elektroniczna jest takim narzędziem pracy pracownika. Dlatego pracodawca ma prawo sprawdzić, czy te narzędzia są wykorzystywane zgodnie z ich przeznaczeniem. Służbowe skrzynki pocztowe pracowników to punkty kontaktowe, przez które przepływa duża część informacji, w tym także danych osobowych. Z jednej strony to sposób na komunikację pracodawcy z jego klientami czy partnerami, a z drugiej to nadal indywidualne adresy pozwalające na prowadzenie korespondencji z konkretną osobą. Złożoność problematyki związanej ze służbową pocztą elektroniczną

objawia się szczególnie w sytuacji postępowania ze skrzynką pocztową osoby, która kończy współpracę z danym pracodawcą. Teoretycznie wystarczające powinno być określenie w regulaminie pracy lub w polityce korzystania z elektronicznej skrzynki pocztowej, że skrzynka ta może być wykorzystywana wyłącznie do celów służbowych, a jej zawartość stanowi korespondencję pracodawcy. Jest to bowiem tak samo traktowane jak tradycyjna papierowa korespondencja w sprawach firmy własność pracodawcy. O ile w czasie, gdy pracownik jest zatrudniony i posiada pełny dostęp do swojej skrzynki, może usuwać nieistotne lub niechciane wiadomości, o tyle w sytuacji, kiedy w związku z zakończeniem zatrudnienia przestaje kontrolować swoją skrzynkę powstaje pytanie, jak z nią postępować, aby zabezpieczyć interes pracodawcy i nie naruszyć jednocześnie prawa do prywatności pracownika. W realiach niniejszej sprawy ta druga kwestia jednak pozostaje bez znaczenia, bo powód sam wprost przyznał, że nie było w jego służbowej skrzynce żadnej prywatnej korespondencji mailowej a wyłącznie związana z wykonywaniem obowiązków pracowniczych na rzecz pozwanej. Elektroniczna skrzynka pocztowa byłego pracownika interesuje zaś pracodawcę dlatego, że z reguły chce on zachować ciągłość działania biznesowego i płynnie kontynuować komunikację dotyczącą procesów i zadań, które realizował dany pracownik poprzez kontakt z osobami z zewnątrz – m.in. chce mieć pewność, że wiadomości od klientów czy partnerów trafią teraz do odpowiednich osób zatrudnionych u danego pracodawcy, a także chce mieć dostęp do historii takiej skrzynki, w takim zakresie w jakim obejmuje ona np. niezakończone projekty lub archiwum konwersacji w sprawie żądań czy umów. Stąd w ocenie Sądu II instancji chybione jest stanowisko Sądu Rejonowego, że skopiowana przez powoda na prywatny nośnik informacji korespondencja służbowa stanowiła własność powoda nie zaś pozwanej.

Mając na uwadze powyższe na skutek apelacji pozwanej, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy w punkcie I sentencji wyroku zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że:

- w punkcie 1 oddalił powództwo w całości uznając, że przyczyny powołane przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia spełniają wymogi stawiane w trybie art. 52 k.p., a tym samym nie zrealizowała się norma prawna wynikająca z art. 60 k.p.;

- w punkcie 2 orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę pozwaną, która wygrała niniejszy proces w całości,

- w punkcie 3 zgodnie z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.) Sąd nie obciążył stron wydatkami sądowymi i przejął je na rachunek Skarbu Państwa, uznając, że brak było podstaw do obciążenia tymi kosztami którejkolwiek ze stron, albowiem obciążenie pracownika wydatkami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika, może nastąpić jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono w punkcie II sentencji wyroku, na podstawie o art. 98 k.p.c., mając na uwadze, że na poniesione przez pozwaną w postępowaniu apelacyjnym koszty złożyły się: koszty zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265), a także opłata sądowa od wniosku o uzasadnienie Sądu Rejonowego w wysokości 100 zł oraz opłata sądowa od apelacji w wysokości 30 zł.

Należy również dodać, że w postępowaniu procesowym sąd orzeka o zwrocie kosztów w każdym orzeczeniu kończącym sprawę według jednej z następujących zasad: odpowiedzialności za wynik procesu, stosunkowego rozdzielenia kosztów, wzajemnego zniesienia kosztów, słuszności i zawinięcia.

Art. 98 § 1 k.p.c. stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone

w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata (radcy prawnego), koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.).

Stawki minimalne należne tytułem zastępstwa radcowskiego stron określa szczegółowo rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. , poz.265).

W myśl § 9 ust. 1 stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o:

- 1) nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 180 zł;
- 2) wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy;
- 3) inne roszczenia niemajątkowe - 120 zł;
- 4) ustalenie wypadku przy pracy, jeżeli nie jest połączone z dochodzeniem odszkodowania lub renty - 240 zł;
- 5) świadczenie odszkodowawcze należne z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej - 50% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

W myśl § 9 ust. 2 stawki minimalne wynoszą 180 zł w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W uchwale z dnia 24 lipca 2009 r., I PZP 3/09 - OSNP 2010/7-8//83 Sąd Najwyższy przyjął możliwość zasądzenia w sprawie o odszkodowanie, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy, opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego według przepisu § 11 ust. 1 pkt 2 powołanego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r.

Poglądu powyższego nie podzielił jednakże Sąd Najwyższy w składzie powiększonym (7 sędziów), stwierdzając w uchwale z dnia 22 lutego 2011 r., I PZP 6/10 - OSNP 2011/21-22/268, której nadano moc zasady prawnej, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (analogicznie radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 KP, stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (odpowiednio w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.9.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (podobnie postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 26 kwietnia 2012 r. III PZ 3/12).

Niemniej jednak, podnieść należy, iż Sąd Najwyższy, w sprawie o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy, stanął na stanowisku, że opłatę za czynności adwokackie z tytułu zastępstwa prawnego określa się z zastosowaniem § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (postanow. SN z 02.03.2011 r., II PZ 2/11 LEX nr 885003). Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż według § 12 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, w

sprawach z zakresu prawa pracy stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w wysokości 60 złotych (po zmianach 180 złotych) zastrzeżono jedynie dla spraw o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i ustalenie sposobu ustania stosunku pracy. Hipotezą normy zawartej w tym przepisie nie są natomiast objęte sprawy o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub dokonanego z naruszeniem przepisów wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 24 lipca 2009 r., I PZP 3/09, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 83, stwierdzając, że w sprawie o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy, opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego określa się z zastosowaniem § 12 ust. 1 pkt 2 powołanego wyżej rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r., czyli jako 75% stawki minimalnej obliczonej od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2010 r. I PZ 7/10, niepublikowane).

Powyższe orzeczenia dotyczyły jedynie wypowiedzenia i wystąpienia z roszczeniem o zapłatę odszkodowania, z uwagi na niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Jak wynika bowiem wprost z art. 50 § 3 k.p., zgodnie, z którym w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Tym samym nie występowałaby możliwość - tak jak to ma miejsce w razie przysługiwania pracownikowi oprócz odszkodowania także innego roszczenia - rozpoznania roszczenia alternatywnego.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p., jest roszczeniem alternatywnym wobec roszczenia o przywrócenie do pracy, którego uwzględnienie wiąże się z możliwością zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa jedynie w kwocie 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Niepożądaną jest natomiast sytuacja w której strona, dysponująca alternatywnymi roszczeniami, w zależności od wyboru może liczyć na zwrot kosztów postępowania w różnej wysokości. Właśnie alternatywność roszczeń o przywrócenie do pracy i odszkodowania doprowadziła Sąd Najwyższy do przekonania o konieczności stosowania w obu tych rodzajach spraw stawki minimalnej wskazanej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, jak również do wskazania, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony takiej stawki się nie stosuje, gdyż odszkodowanie jest jedynym roszczeniem przysługującym pracownikowi.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód wystąpił natomiast z żądaniem zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którego dokonano w trakcie biegu okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 60 kp nie przewiduje zatem dla pracownika alternatywnych roszczeń w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w okresie trwającego wypowiedzenia. W przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym w czasie biegu wypowiedzenia, możliwość wyboru alternatywnego roszczenia zostaje wyłączona. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

W świetle wskazanych okoliczności faktycznych w przedmiotowej sprawie przyjąć należało, iż powodowi oprócz odszkodowania nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy.

Wobec powyższego nie ulega wątpliwości, iż wysokość stawki minimalnej zasądzonej tytułem zastępstwa radcowskiego w tym zakresie należało określić na podstawie w § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia .

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda przez PI

A.P.