

Sygn. akt VIII *Pa 140/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 22 maja 2014 r. **sygn. akt** IV P 106/13

uchyla zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zabrze, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO J. S. (-) SSO M. A. (-) SSR del. G. T. (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 140/14

UZASADNIENIE

Powód A. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. kwoty 3 835 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był pracownikiem pozwanej od dnia 20 czerwca 2010 roku, zatrudnionym na stanowisku inżyniera do spraw technicznych – projektanta. Powód był jedynym pracownikiem, który u

pozwanej wykonywał czynności projektowe. Do obowiązków pracowniczych powoda należało sporządzanie projektów technicznych, doradztwo techniczne w zakresie doboru urządzeń i instalacji, uczestniczenie w wyjazdach związanych z projektowaniem, oferowaniem oraz nadzorem inwestycji wykonywanych przez pozwaną spółkę. Powód podał, że dnia 18 lutego 2013 roku pracodawca wręczył mu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia poprzez skopiowanie danych projektowych dnia 16 listopada 2011 roku w ilości 12,6 GB z serwera pracodawcy, będących własnością pracodawcy, na zewnętrzny nośnik pamięci, co spowodowało istotną szkodę w mieniu pracodawcy i naraziło go na odpowiedzialność prawną w stosunku do kontrahentów łącznie ze stratami finansowymi. Pozwana dodała w oświadczeniu woli, że zachowanie powoda wpłynęło na utratę zaufania do niego. Powód nie zgodził z przyczyną rozwiązania umowy o pracę, odnosząc się w pierwszej kolejności do przesłanki formalnej. Pozwana, składając oświadczenie woli, naruszyła art. 52 § 2 k.p., gdyż na bieżąco kontrolowała pracę pracowników za pomocą tzw. programu szpiegującego. Niezależnie od podniesionej okoliczności, powód podał, że podczas pracy niejednokrotnie zdarzało mu się kopiować pewne fragmenty danych z serwera pracodawcy w celach związanych bezpośrednio z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Kopiowanie tych danych było niezbędne, o czym pracodawca wiedział. Powód musiał kopiować dane z serwera, celem przedstawienia założeń klientom oraz wydrukowania projektu w odpowiednim formacie, ponieważ pracodawca nie posiadał odpowiednich drukarek. Powód dodał, że wykonywał także obowiązki pracownicze w domu, a zatem musiał kopiować projekty z serwera pracodawcy, celem właściwego ich wykonania. Powód wskazał, że ilość skopiowanych danych, o których mowa w oświadczeniu woli pracodawcy, jest nieprawdziwa. Dane były kopiowane z serwera pracodawcy na zewnętrzny nośnik pamięci typu „pendrive”, jednakże powód nie posiadał „pendrive” o tak dużej pojemności. Powód podkreślił, że nigdy nie przekazywał danych projektowych pracodawcy osobom trzecim, w tym osobom prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pozwanej spółki. Dane znajdujące się na serwerze pracodawcy wykorzystywał jedynie w celach służbowych. Powód zwrócił uwagę, że dane projektowe nie mają żadnej wartości dla osób trzecich, bowiem są to dane projektowe wykonawcze, które mogą być wykorzystane tylko na obiekcie, dla którego zostały zaprojektowane. Dane projektowe nie stanowiły tajemnicy przedsiębiorstwa, która mogłaby zostać przez kogokolwiek wykorzystana. Powód dodał, że prawdziwa przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma wymiar ekonomiczny, związany z brakiem zamówień na projekty instalacji.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na swoją rzecz od powoda poniesione koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że w oświadczeniu woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę doszło do oczywistej omyłki pisarskiej, związanej ze wskazaniem daty zaistnienia zdarzenia, będącego podstawą rozwiązania umowy o pracę. Pozwana wpisała błędnie 2011 rok, zamiast 2012 rok, co jednak nie ma wpływu na realność i zasadność złożonego powodowi oświadczenia woli. Pozwana podniosła, że powód skopiował dane z jej serwera w dniu 16 listopada 2012 roku, co nie jest okolicznością sporną. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę była zasadna i realna, a powód był zobligowany wobec pracodawcy do zachowania tajemnicy zawodowej oraz poufności. Pozwana zaznaczyła, że powód nigdy nie był osobą uprawnioną do samodzielnego kopiowania danych, a tym bardziej ich wynoszenia poza zakład pracy. Kopiowanie plików było niezbędne, aby dostarczyć projekty podmiotowi trzeciemu, wykonującemu wydruki w formatach większych niż A4, i każdorazowo zlecane było przez bezpośredniego przełożonego pracownika, i to tylko wówczas, gdy przesłanie projektów drogą mailową nie było możliwe. Pozwana dodała, że był zakaz kopiowania danych z serwera pracodawcy dla celów służbowych, i powód był wielokrotnie o tym pouczany. Pozwana zaznaczyła, że powód był jedynym pracownikiem, który miał dostęp do dokumentacji projektowej, z możliwością jej kopiowania. Pozwana zaznaczyła, że powód nigdy nie informował o konieczności pracy w domu. Pozwana wskazała, że pracownicy byli informowani o działaniu tzw. programu monitorującego w czasie ich pracy. Dnia 16 listopada 2012 roku powód skopiował dane z serwera pracodawcy pod nieobecność wszystkich przełożonych w zakładzie pracy, naruszając zaufanie pracodawcy. Pozwana dodała, że powód z początkiem lutego 2013 roku zwrócił się do przełożonego z prośbą o odblokowanie dostępu do przeniesienia kilku arkuszy projektów do wydruku w firmie poligraficznej, i już wówczas poinformowano powoda, że ze wskazań programu wynika, iż używa zewnętrznych nośników pamięci. Powód wówczas wyjaśnił, że miał jedynie podłączony telefon komórkowy do komputera przez

złącze USB, celem ładowania. W związku z tym zdarzeniem pracodawca podjął decyzję o konieczności monitorowania pracy powoda na komputerze. Wówczas okazało się, że powód skopiował dane projektowe na zewnętrzny nośnik pamięci w dniu 16 listopada 2012 roku. Dane zostały skopiowane na pamięć przenośną do katalogu RODOS. Powód skopiowane zarówno projekty wykonywane przez niego, jak i zakupione od innych biur projektowych. Powód skopiował projekty wykonawcze urządzeń produkowanych przez pozwaną - filtrocyklony. Pozwana wskazała, że szacowana wartość skopiowanego projektu wykonawczego dotyczącego (...) S.A. wynosi 100 000 zł, natomiast łączna wartość skopiowanych projektów szacowana jest na kwotę 530 000 zł. Pozwana podała, że skopiowane dane mogą być wykorzystane przez firmy konkurencyjne, a ich ujawnienie osobom trzecim sprowadza na pozwaną ryzyko wystąpienia kontrahentów pozwanej z roszczeniami odszkodowawczymi. Pozwana podkreśliła, że z odczytów programu monitorującego pracę na komputerze wynika, iż powód skopiował dane projektowe o pojemności 12,6 GB. Pozwana dodała, że przed wręczeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, powód został poproszony o ustosunkowanie się do zarzucanych mu czynów. Powód nie zaprzeczył, że skopiował dane, dodając, że nie przedstawiają one żadnej wartości; nadto podał, że „coś mogło skopiować się” w trakcie przenoszenia danych pomiędzy dyskami. Pozwana wskazała, że powód przyszedł do zakładu pracy po rozwiązaniu umowy o pracę i próbował wymusić zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę sugerując, że w razie skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego, mogą wyjść na jaw różne nieprawidłowości.

Wyrokiem z dnia 22 maja 2014 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 20 lipca 2010 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony, na stanowisku inżyniera do spraw technicznych – projektanta w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony między innymi ustaliły, że pracownik jest zobowiązany do przestrzegania regulaminu i ustalonego porządku pracy w przedsiębiorstwie pracodawcy. Pracodawca przedstawił powodowi kartę stanowiska pracy, która w sposób szczegółowy określała zakres obowiązków, zadań i odpowiedzialności. Powód zobowiązał się do przestrzegania postanowień regulaminu pracy oraz ustalonego porządku w firmie, dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia mienia zakładu i używania go zgodnie z przeznaczeniem, przestrzegania tajemnicy służbowej w szczególności informacji o kontrahentach, planach przyszłościowych i wykonywanych zadaniach.

Sąd I instancji ustalił, że do szczegółowych obowiązków powoda należało sporządzanie projektów technicznych z wykorzystaniem programu AutoCad, sporządzanie dokumentacji technicznej i innych dokumentów z tym związanych. W zakresie odpowiedzialności powód zobowiązał się między innymi do przestrzegania obowiązujących aktów normatywnych, regulaminów, wytycznych, instrukcji oraz poleceń przełożonych, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku przestrzegania tajemnicy państwowej, służbowej oraz zasad współżycia społecznego. Powód złożył oświadczenie, że zapoznał się ze swoimi obowiązkami w dniu 20 lipca 2010 roku, przyjmując na siebie zobowiązanie do ich ścisłego przestrzegania i wykonywania postanowień określonych w karcie stanowiska pracy. Powód, zawierając umowę o pracę, podpisał zobowiązanie do zachowania tajemnicy zawodowej i poufności, w tym do nierozpowszechniania w jakiegokolwiek formie bez zgody pracodawcy, wszystkich dostępnych informacji dotyczących pracodawcy, związanych wykonywaniem obowiązków służbowych, zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego rozwiązaniu. Do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa zostały zaliczone: poufne informacje o klientach, dokumentacja robocza, zbiory korespondencji oraz inne akta związane z klientem i firmami współpracującymi, a także informacje wewnętrznego użytku, czyli informacje, których ujawnienie mogłoby wpłynąć na wartość rynkową firmy, jej klientów oraz na majątek i bezpieczeństwo podmiotów niebędących klientami pracodawcy.

Sąd I instancji ustalił, że powód był jedynym projektantem zatrudnionym u pozwanej, do którego podstawowych obowiązków należało: przygotowywanie projektów instalacji centralnego odkurzenia oraz doradztwo techniczne w zakresie doboru urządzeń i instalacji, uczestniczenie w wyjazdach związanych z projektowaniem, oferowaniem oraz nadzorem inwestycji wykonywanych przez pracodawcę.

Sąd I instancji ustalił, że pracownicy pozwanej wiedzieli, że w czasie pracy w systemie komputerowym działa program monitorujący, i taka informacja pojawiała się na monitorze po włączeniu komputera. Program ten został przez pozwaną zakupiony i zainstalowany w lutym 2012 roku. Pozwana nie monitorowała pracę na komputerach pod kątem aktywności (...), ponieważ pracownicy w większości mieli zablokowane (...). Pozwana bardzo dobrze oceniała pracę powoda oraz darzyła go dużym zaufaniem. W związku z tym pozwana nie monitorowała pracy powoda na komputerze. W grudniu 2012 roku od pozwanej odszedł Ł. G., który podjął prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pozwanej.

Sąd I instancji ustalił, że u pozwanej obowiązywała specjalna procedura związana z dokumentacją projektową. Pozwany w sposób szczególny chronił dane zawarte w projektach technicznych i wykonawczych, bowiem ich ujawnienie mogło narazić ją na odpowiedzialność wobec kontrahentów, a dodatkowo generowało możliwość ujawnienia specyficznej technologii wykorzystywanej przez pozwaną w instalacjach. Projekty były wykonywane na podkładach udostępnianych pozwanej przez firmy zewnętrzne na zasadzie poufności. Powód, jako jedyny pracownik, miał pełny dostęp do dokumentacji projektowej. Nawet jego przełożeni mieli ograniczony odstęp do danych projektowych. Dostęp do dokumentacji projektowej był udzielany osobom, które związane były z konkretnym projektem. Dostęp ten w ograniczonym zakresie mieli: Ł. M. (1) – zastępca kierownika technicznego, kierownik techniczny – S. M., prezes spółki oraz powód. U pozwanej była zablokowana możliwość kopiowania danych na zewnętrzne nośniki pamięci z serwera. Powód wiedział, że projekty, będące własnością pracodawcy, mają dla niego duże znaczenie, z uwagi na umieszczanie w projektach specyficznych danych, umożliwiających ustalenie przez konkurencję stosowanej technologii i urządzeń wykorzystywanych w systemach centralnego odkurzenia. Powód musiał uzyskiwać zgodę swojego przełożonego na kopiowanie plików, które z przyczyn technicznych, nie mogły zostać wydrukowane u pozwanej. U pozwanej obowiązywała procedura związana z drukowaniem projektów na zewnątrz zakładu pracy. Najpierw projekt był sprawdzany przez kierownika technicznego lub jego zastępcę, następnie po nanieśieniu na niego poprawek było drukowane i zatwierdzane zlecenie druku, a następnie pliki były wysyłane drogą mailową do drukarni. Zdarzało się, że ze względu na wielkość, projekt musiał być przekazywany do drukarni na nośnikach pamięci. Wówczas na kopiowanie projektu była wymagana zgoda prezesa pozwanej spółki. Powód trzykrotnie kopiował dane projektowe celem ich zanieśienia do drukarni. Pliki do druku wysyłane były z reguły w formacie (...), tak aby nie można było już w nie ingerować.

Sąd I instancji ustalił, że powód wyrażał wolę wykonania projektów w domu, lecz za dodatkowym wynagrodzeniem; natomiast pracodawca nie zlecał mu takiej pracy, jak również nie wyrażał na nią zgody. Raz pracodawca powierzył powodowi wykonanie projektu na podstawie umowy o dzieło z dnia 3 stycznia 2011 roku. Wówczas powód zobowiązał się do wykonania projektu na instalację centralnego odkurzenia w ramach zadania „Rozbudowa Zakładu (...) w L.W. B. z umówionym ostatecznie wynagrodzeniem za wykonanie dzieła w kwocie 9 550 zł. Poza tym przypadkiem powód nie sygnalizował pracodawcy konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji ustalił, że w połowie listopada 2012 roku prezes pozwanej spółki wyjechał za granicę kraju i odblokował powodowi możliwość kopiowania danych z serwera zakładu pracy, aby mógł on świadczyć pracę. W dniu 16 listopada 2012 roku powód skopiował na zewnętrzny nośnik pamięci większość projektów, jakie znajdowały się na serwerze pracodawcy. Przed skopiowaniem danych, powód usunął z nośnika dane. Skopiowane dane składały się z 16 862 elementów i miały pojemność 12,6 GB. Dane zostały skopiowane na zewnętrzny nośnik pamięci do pliku R.. Wśród skopiowanych projektów znajdował się także projekt budowy instalacji przemysłowego odkurzenia podestów, konstrukcji i suwnic dla wydziałów, pieców anodowych i wydziału przygotowywania wsadu Huty (...). Projekt ten był specyficzny, bowiem był projektem obejmującym wiele branż. Na każdym projekcie pozwanej widniała adnotacja, że projekt jest własnością (...) W. Polska i kopiowanie lub wykorzystywanie w całości lub części bez pisemnej zgody jest zabronione. W listopadzie 2012 roku pozwana nie realizowała dużej ilości projektów i nie było potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji ustalił, że na początku lutego 2013 roku G. Z. – prezes pozwanej zauważył w programie monitorującym, że do komputera powoda podpięty jest za pomocą (...) zewnętrzny nośnik pamięci. Po rozmowie z powodem

dowiedział się, że nie jest to zewnętrzna pamięć, a jedynie telefon komórkowy, który za pomocą złącza USB jest przez powoda ładowany. Okoliczność ta zaniepokoiła pracodawcę, który postanowił przejrzeć program monitorujący działania na komputerze powoda. Pozwana nie kontrolowała na bieżąco wskazań programu monitorującego, bowiem była to czynność czasochłonna. Program ten nie informował również automatycznie o działaniach pracownika. Pozwana śledziła wskazania programu wówczas, gdy miała wątpliwości, co do efektywności pracy danego pracownika, kontrolując interesującą ją zakładkę. Ze wskazań raportu statlook wynika, że powód trzykrotnie w okresie od lutego do listopada 2012 roku kopiował dane. Przy czym dane wcześniej kopiowane były to małe pliki, adekwatne do wykonywanego zadania. Powód kopiował wówczas dane, celem ich dostarczenia do drukarni. Jedynie w dniu 16 listopada 2012 roku powód skopiował większość projektów z serwera pracodawcy na zewnętrzny nośnik pamięci. Prezes pozwanej po ujawnieniu faktu kopiowania przez powoda tak dużej ilości danych próbował wyjaśnić tą sytuację, rozmawiał z przełożonymi powoda, usiłując ustalić, czy przez przypadek powód nie miał dużej ilości obowiązków, i dlatego skopiował projekty. Z raportu aktywności powoda na komputerze wynikało, że nie wykonywał on pracy w nadgodzinach, bowiem nie było takiej potrzeby. Zachowanie powoda było podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 18 lutego 2013 roku pracodawca wezwał powoda i poinformował go o kopiowaniu danych projektowych w dniu 16 listopada 2012 roku. Powód nie potrafił wyjaśnić, dlaczego to uczynił. Wskazywał, że dane te nie mają wartości, że nie kopiował danych w celach prywatnych bo wie, że kopiowanie danych było zabronione. Pracodawca wskazał powodowi, że nie jest istotny cel ich skopiowania, lecz sam fakt kopiowania. Pracodawca wręczył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia poprzez skopiowanie danych projektowych dnia 16 listopada 2011 roku w ilości 12,6 GB z serwera pracodawcy, będących własnością pracodawcy, na zewnętrzny nośnik pamięci, co powoduje istotną szkodę w mieniu pracodawcy i naraża go na odpowiedzialność prawną w stosunku do swoich kontrahentów łącznie ze stratami finansowymi. Jednocześnie pracodawca wskazał, że zachowanie powoda stanowi przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a ponadto spowodowało utratę zaufania do pracownika, co w pełni uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 19 lutego 2013 roku powód ponownie przyszedł do zakładu pracy i usiłował wymóc na nim zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę. Wówczas, gdy pracodawca wskazał, że nie ma takiej możliwości, powód oświadczył, że w razie zaistnienia sporu sądowego mogą wyjść na jaw pewne nieprawidłowości związane z działaniami pozwanej spółki.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o akta osobowe powoda, zeznania świadków oraz stron, uznając, że są one spójne, wzajemnie się uzupełniają i zasługują na wiarę. Sąd I instancji częściowo oparł się na zeznaniach powoda, uznając, że w znacznej mierze nie zasługują one na wiarę, bowiem nie zostały potwierdzone w toku postępowania innymi dowodami. Sąd ocenił, że nie zasługują na wiarę zeznania powoda, w których twierdził on, że kopiowanie danych projektowych nie było u pozwanej zakazane. Z zeznań świadków S. M., Ł. M. (1) wynika, że kopiowanie tych danych po pierwsze nie było potrzebne, a nadto było zabronione przez pozwaną, bowiem projekty tworzone u pozwanej miały dla niej dużą wartość za zakresie ceny, zastosowania rozwiązań technicznych. Ujawnienie takich informacji osobom trzecim mogło narazić pozwaną na znaczne starty finansowe. Z materiału dowodowego wynika, że zgoda na kopiowanie projektów była ograniczona do sytuacji, w których należało drukować projekty na zewnątrz zakładu. Sąd I instancji wskazał, że nie zasługiwały na uwzględnienie zeznania powoda w części, w której wskazywał on, że kopiował projekty na zewnętrzny nośnik, bowiem wykonywał pracę w domu. Z zeznań świadków Ł. M. (1) i S. M. oraz zestawienia aktywności powoda na komputerze wynika, że powód nie był tak obciążony pracą, aby istniała konieczność projektowania poza zakładem pracy. W tym zakresie istotne jest również to, że pracodawca nie godził się na wynoszenie poza teren zakładu pracy danych należących do niego, a powód nie występował do niego o udzielenie mu zgody na kopiowanie projektów. Powód zobowiązał się, podpisując umowę o pracę, wykonywać dokumentację projektową w programie AutoCad, którego to programu nie miał w domu. W ocenie Sądu I instancji nie bez znaczenia dla oceny zeznań powoda miał fakt, że w razie konieczności pracy w domu pozwana zawarła z powodem

umowę o dzieło, i w tym zakresie umożliwiła powodowi wykonywanie projektów poza zakładem pracy, za dodatkowym wynagrodzeniem. Natomiast powód wyrażał zainteresowanie pracą w domu, ale wówczas, gdy za tę pracę otrzymałby dodatkowe wynagrodzenie. Sąd I instancji uznał, że nie zasługują na wiarę zeznania powoda również w części, w której wskazywał on, że często kopiował dane projektowe. Ze wskazań programu statlook wynika, że powód kopiował dane jedynie trzy razy w okresie od zainstalowania tego programu, przy czym wówczas kopiował pojedyncze pliki i to związane z wykonywanymi przez niego w danym okresie projektami.

Sąd I instancji nie uwzględnił zeznań świadka Ł. G. w zakresie zasad obowiązujących u pozwanej, a dotyczących kopiowania projektów. Świadek ten, bowiem nie mógł mieć na ten temat wiedzy, ponieważ w ogóle nie miał do takich danych dostępu. Jednocześnie nie bez znaczenia dla oceny wiarygodności zeznań tego świadka, jest okoliczność, że rozstał się on z pozwanym we wrogiej atmosferze, podejmując działalność, która była konkurencyjną wobec działalności pozwanego.

Sąd I instancji oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodu z protokołów rozpraw, jakie odbyły się przed Sądem Okręgowym w Katowicach w sprawie II C 538/13 oraz akt tej sprawy, uzasadniając że w postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada bezpośredniości, a Sąd dokonuje ustalenia stanu faktycznego, na podstawie materiału dowodowego przed nim przeprowadzonego. Dokonując ustaleń faktycznych, Sąd I instancji pominął dowód z nagrań rozmów, jakie miały miejsce w dniach 18 i 19 lutego 2013 roku, albowiem uznał, że odtworzone nagrania w swojej treści nie wnoszą nic istotnego do sprawy, a materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy jest wystarczający do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z 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. Kategoria podstawowych obowiązków pracowniczych obejmuje te obowiązki, które odgrywają zasadniczą rolę w realizacji zatrudnienia pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku, jako na podmiocie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Istotne jest to by pozostawał w kolizji z obowiązkami pracownika. Przy ocenie, czy naruszenie przez pracownika jego obowiązków w sposób określony omawianym przepisem nastąpiło, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze tego przewinienia. Niewątpliwie, zatem należy wziąć przede wszystkim pod uwagę stosunek psychiczny pracownika do nakazu lub zakazu określonego działania lub zaniechania. Obejmuje on między innymi sferę motywacyjną postępowania pracownika, a więc pobudki działania pracownika i ich ocenę przez niego samego.

Sąd I instancji uznał, że działanie powoda, polegające na skopiowaniu znacznej części projektów z serwera pracodawcy, przy uwzględnieniu, że pracodawca w sposób szczególny chronił dane zwarte w projektach, stanowi ciężkie, zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca w sposób właściwy i zgodny z przepisami prawa rozwiązał z powodem umowę o pracę. Odnosząc się do zarzutu niezachowania terminu wynikającego z regulacji art. 52 § 2 k.p., Sąd I instancji stwierdził, że zgodnie z treścią tego przepisu 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. Zatem bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego

panuje pogląd, iż przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wnioski o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem dla rozpoczęcia biegu tego terminu nie wystarczy powzięcie przez pracodawcę jakiegokolwiek wiadomości na temat naruszeń obowiązków przez pracownika, ale konieczne jest powzięcie takiej, która uzasadnia w sposób dostateczny powzięcie decyzji, co do rozwiązania stosunku pracy - wyroki Sądu Najwyższego: w sprawie I PKN 576/98, opublikowany OSNP 2000/7/262; w sprawie I PKN 5/98, opublikowany w OSNP 1999/6/201; w sprawie I PKN 318/99; opublikowany w OSNP 2001/5/155.

Sąd I instancji wskazał, że w rozpoznawanej sprawie sporna była data uzyskania przez pozwaną informacji o skopiowaniu przez powoda danych. Mając na uwadze ustalony w sprawie stan faktyczny trudno było uznać, że pracodawca uzyskał informacje o skopiowaniu przez powoda danych w listopadzie, czy grudniu 2012 roku. Z materiału dowodowego wynika, że pracodawca w sposób szczególny podchodził do dokumentacji projektowej, do której nieograniczony dostęp miał tylko prezes pozwanej spółki oraz powód, jako projektant. Dokumentacja ta miała ogromną wartość dla pozwanej, a jej ujawnienie osobom trzecim mogłoby narazić ją na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec kontrahentów, jak również na straty finansowe związane z ujawnieniem pewnych aspektów technicznych czy stosowanych rozwiązań. W ocenie Sądu I instancji nie wydaje się prawdopodobne, aby pozwany zwlekał, aż trzy miesiące z ujawnieniem faktu kopiowania przez powoda tych danych. Z zeznań samego pracodawcy oraz świadków Ł. M. (1) i S. M., którzy byli bezpośrednimi przełożonymi powoda, wynika, że pozwana niezwłocznie po ujawnieniu faktu skopiowania przez powoda projektów podjęła rozmowy, w celu ustalenia przyczyn zachowania pracownika. Pracodawca, początkowo chciał odczekać miesiąc z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, tak aby wyjaśnić wszelkie wątpliwości, lecz po ujawnieniu faktu kopiowania danych przez powoda zaczął on przyglądać się jego aktywności na komputerze, i widząc jego poczynania, nie mógł dłużej zwlekać z tą decyzją. Pracodawca nie miał fizycznej możliwości analizowania wszystkich wskazań programu monitorującego, bowiem nie było to możliwe. Na bieżąco w razie potrzeby sprawdzał pewne dane, a konieczność szczegółowej analizy pracy powoda związana była z ujawnieniem podłączenia zewnętrznego nośnika danych do (...) służbowego komputera. W ocenie Sądu I instancji nie sposób uznać, mając na uwadze wyniki postępowania dowodowego, oraz zasady logicznego myślenia, że pracodawca wiedząc, iż powód skopiował dane, w takiej ilości, danych które były dla niego cenne, zwlekałby 3 miesiące z wręczeniem pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Brak racjonalnych argumentów, które tezę taką by potwierdziły, tym bardziej, że jak wskazywał pracodawca nie miał on podejrzeń w stosunku do powoda, który był skrupulatnym pracownikiem, że może kopiować dane, dlatego nie sprawdzał w tym zakresie aktywności powoda. W ocenie Sądu I instancji nie mogło być wątpliwości, że pozwana ujawniła fakt kopiowania przez powoda danych dopiero w lutym 2013 roku, natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wręczone w dniu 18 lutego 2013 roku, z dochowaniem terminu, o którym stanowi art. 52 § 2 k.p.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd I instancji odniósł się do zarzutu powoda związanego z błędnym wskazaniem daty kopiowania danych. W ocenie Sądu I instancji błędna data wynikała z oczywistej omyłki pisarskiej i nie może mieć wpływu na ocenę prawidłowości rozwiązania umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynikało, że pracodawca zakupił program monitorujący i zainstalował go w lutym 2012 roku, zatem nie było możliwe, że powodem rozwiązania umowy o pracę było skopiowanie projektów w 2011 roku, ponieważ wiedzy o ewentualnym kopiowaniu w tej dacie pracodawca nie posiadał. W związku z tym pracodawca zarzucił powodowi skopiowanie danych w dniu 16 listopada 2012 roku.

Analizując zasadność rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji wskazał, że działanie powoda polegające na kopiowaniu chronionych przez pracodawcę danych projektowych, stanowi ciężkie, zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód podał, że nie wiedział, iż u pozwanej istnieje zakaz kopiowania, tym bardziej, że nie został on zapoznany z regulaminem pracy. Sąd I instancji wskazał, że z samej treści umowy o pracę, czy karty stanowiska pracy wynika, że powód zapoznał się i będzie stosował zapisy zawarte w regulaminie pracy, w tym między innymi zgodził się i przyjął na siebie odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków w zakresie wynikającym z umowy o pracę i regulaminu pracy oraz oświadczył, że zapoznał się z treścią tejże umowy oraz treścią regulaminów obowiązujących u pracodawcy. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że istotne są nie tylko zapisy regulaminu,

ale bezsprzecznie ustalona okoliczność, że pracownicy pozwanej wiedzieli o zakazie kopiowania dokumentacji z serwera pracodawcy. Pracodawca chronił swoje dane i powód miał tego świadomość, nawet zeznając wskazał, że pracodawca w zasadzie w sposób „chory szpiegował pracowników”. Fakt, że u pozwanej obowiązywała określona procedura związana z drukowaniem projektów, wskazuje, iż dane zawarte w tych projektach są cenne dla pracodawcy.

Kwestionując wskazaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, powód wskazywał, że skopiował dane projektowe z serwera pracodawcy, lecz uczynił to w celach służbowych. Sąd I instancji uznał, że powód w toku postępowania nie wykazał, iż nie mógł wykonać nałożonych na niego obowiązków pracowniczych w normalnym czasie pracy i w siedzibie pracodawcy, dlatego musiał kopiować projekty. W sprawie ustalono, że powód w sytuacji, w której istotnie miał wykonać dodatkową pracę na rzecz pracodawcy, czynił to za dodatkowym wynagrodzeniem w ramach umowy cywilnoprawnej, dlatego nie sposób uznać, że raz otrzymał dodatkowe wynagrodzenie z tego tytułu, natomiast innym razem wykonywał projekty w domu bez dodatkowego wynagrodzenia. Tymczasem z zeznań świadków, w tym poświadczonych, powód nie wykonywał takiej pracy, a z rozliczenia aktywności powoda na jego komputerze w pracy wynika bezsprzecznie, że nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji podniósł, że trudno uznać, że do pracy nad projektem, nawet w domu, powód potrzebował większości projektów zgromadzonych na serwerze pracodawcy.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że zarzut skierowany do powoda w rozwiązaniu umowy o pracę nie odnosił się do celu, w jakim dane zostały skopiowane, a jedynie do faktu ich skopiowania, czego jednak powód nie kwestionował, a cel ich skopiowania w tym kontekście nie podlegał badaniu Sądu, bowiem powodowi nie zarzucono kierunkowego działania.

Sąd I instancji zbadał także zasadność żądania powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kontekście zasad współzycia społecznego, mając na uwadze zarzuty formalne podnoszone przez powoda. Zgodnie z regulacją art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przez zasady współzycia społecznego rozumie się normy postępowania ludzkiego, różne od norm prawnych, powiązane z normami moralnymi i obyczajowymi, które dotyczą wzajemnych stosunków między ludźmi. Żądanie odszkodowania, przez pracownika z którym pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jeżeli zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne, a taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Nie ulega wątpliwości fakt, że zachowanie powoda było zawinione, bezprawne, oraz naganne.

Sąd I instancji wskazał, że powód zdawał sobie sprawę z tego, że projekty dokumentacji technicznej są dla pracodawcy cenne, a ich ujawnienie może narazić go na szkodę, dlatego pracodawca szczególnie chronił te dokumenty, udzielając pełnego do nich dostępu w zasadzie tylko powodowi. Nie czynił tego dlatego, że były to bezużyteczne projekty, już wykonanych instalacji, lecz właśnie dlatego, że przedstawiały one dla niego obiektywną i to znaczną wartość. Powód swoim postępowaniem jednoznacznie naruszył zasady uczciwego postępowania, przyzwoitości, zasady moralne, nadużył zaufania pracodawcy dodatkowo narażając pracodawcę na szkodę, tym bardziej, że pracodawca nie znał celu, w jakim powód skopiował większość projektów. Klauzula generalna zasad współzycia społecznego o której mowa w art. 8 k.p. umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na normy moralne, a w ocenie Sądu I instancji sytuacja wystąpiłaby, gdyby powództwo pracownika, świadomie i z premedytacją działającego na szkodę pracodawcy, zostałyby uwzględnione.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

Apelację wniósł powód, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń Sąd I instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że:

- pozwana dowiedziała się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w lutym 2013 roku, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pozwana dowiedziała się o przyczynie najpóźniej w grudniu 2012 roku,
- w zakładzie pracy obowiązywała specjalna procedura związana z kopiowaniem dokumentacji projektowej, podczas gdy wszyscy świadkowie zeznali, że żadnej procedury w tym zakresie nie było,
- pozwana w sposób szczególny chroniła swoje dane, oraz że w zakładzie pracy istniał zakaz kopiowania danych, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że dane te nie były w sposób szczególny chronione, oraz że nie było zakazu kopiowania danych w celach służbowych,
- podczas pracy w domu powód nie potrzebował skopiowanych projektów, podczas gdy wysunięcie takich wniosków wymaga wiadomości specjalnych, których Sąd nie posiada; ponadto potrzeba sięgania do wcześniej wykonanych projektów została potwierdzona przez zeznającego w sprawie świadka pozwanej S. M.,
- powód nie sygnalizował pracodawcy konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy wszyscy świadkowie zeznający w sprawie stwierdzili, że powód niejednokrotnie zwracał się o umożliwienie mu wykonania pracy po godzinach za dodatkowym wynagrodzeniem,
- jedynie w dniu 16 listopada 2012 roku powódki skopiował większą ilość projektów, podczas gdy ze wskazań systemu monitorującego statlook wynika, że w dniu 16 listopada 2012 roku, dane najpierw były z nośnika pamięci usuwane, zatem dane te musiały być wcześniej skopiowane, przed datą 16 listopada 2012 roku,
- powód był zapoznany z treścią regulaminu pracy, podczas gdy regulamin pracy nigdy nie został mu przedstawiony.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 49 Konstytucji RP w związku z art. 308 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z nagrania rozmowy powoda z pracodawcą mającej miejsce w dniu 18 lutego 2013 roku oraz ustalenie stanu faktycznego w oparciu o ten dowód, podczas gdy to nagranie zostało przez pracodawcę uzyskane bez zgody i wiedzy powoda,
- art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie i oddalenie powództwa, podczas gdy zachowanie pozwanej było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. poprzez uznanie, że pozwana dowiedziała się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w lutym 2013 roku, podczas gdy pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń,
- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażającej się w przyjęciu wniosków sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyrażających się w: a) odmowie uznania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadka Ł. G. z uwagi na fakt, że zdaniem Sądu świadek ten nie miał dostępu do danych projektowych oraz podjął on działalność konkurencyjną wobec pozwanej, co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, że kopiowanie danych w zakładzie pracy pozwanej było zabronione, oraz że powód nie wykonywał pracy w domu; b) uznaniu za wiarygodne zeznania S. M. i Ł. M. (2), podczas gdy osoby te były wieloletnimi pracownikami pozwanej i jedynymi żywicielami rodziny, co bez wątpienia wpływa na swobodę w składaniu przez nich zeznań oraz ich wiarygodność; c) uznaniu, że pozwana nie sprawdzała wskazań systemu monitorującego w zakresie kopiowania przez powoda danych, co należy uznać za sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego w związku z tym, iż

Sąd przyjął, że system monitorujący został zainstalowany w celu ochrony danych pozwanej przed ich kopiowaniem, a powód jako projektant był jedynym pracownikiem (według uznania Sądu), który mógł kopiować dane projektowe,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nieustosunkowanie się do zgłoszonego przez powoda zarzutu ekonomicznej przyczyny zwolnienia, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że powód został zwolniony w momencie, gdy brak było zamówień na projekty.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na swoją rzecz koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Na uzasadnienie podano, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i rozstrzygnął sprawę w sposób odpowiadający przepisom prawa.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

Zgromadzony dotychczas w sprawie materiał dowodowy i przeprowadzona w oparciu o niego ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy w Gliwicach nie dawała podstaw na tym etapie postępowania 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 powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Należy przyjąć, że kopiowanie przez pracownika na zewnętrzny nośnik pamięci poufnych danych z serwera pracodawcy, jeżeli odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy, i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych, stanowi zagrożające 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.

Należy pamiętać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 27 października 2010 roku, w sprawie III PK 21/10, opublikowany w LEX Nr 694249; 6 lipca 2011 roku, w sprawie II PK 13/11, opublikowany w LEX Nr 952560; 24 lutego 2012 roku, w sprawie II PK 143/11, opublikowany w LEX Nr 1217883.

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.

Z cytowanej normy prawnej wynika, że obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa jest obowiązkiem każdego pracownika. Dotyczy to także tajemnicy przedsiębiorstwa zdefiniowanej w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993

roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tj.: Dz.U. z 2003 roku, Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Stanowią ją nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

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). 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 poinformowania, bez podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze danej informacji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 3 października 2000 roku, w sprawie I CKN 304/00, opublikowany w OSNCP z 2001 roku, Nr 4, poz. 59; 5 września 2001 roku, w sprawie I CKN 1159/00, opublikowany w OSNC 2002 roku, Nr 5, poz. 67; 6 czerwca 2003 roku, w sprawie IV CKN 211/01, opublikowany w LEX Nr 585877.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca powoda podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia osób trzecich do dokumentów (informacji) znajdujących się na jego serwerze. Pracownicy mieli ograniczony dostęp do dokumentów (projektów) znajdujących na serwerze oraz ograniczoną możliwość ich kopiowania. Powód, z uwagi na wykonywane czynności projektowe, miał dostęp do projektów znajdujących się na serwerze pracodawcy. Pracodawca zainstalował tzw. program monitorujący pracę pracowników w systemie komputerowym. Powód podpisał zobowiązanie do zachowania tajemnicy zawodowej i nierozpowszechniania bez zgody pracodawcy, w jakiegokolwiek formie, wszystkich dostępnych mu informacji dotyczących pracodawcy, do których miał dostęp z tytułu wykonywania swoich obowiązków służbowych, a nie przeznaczonych przez pracodawcę do publicznego rozpowszechniania, zarówno w czasie trwania umowy o pracę, jak i po jej rozwiązaniu (k.39).

Sąd I instancji, mimo wniosków i zarzutów powoda, nie ustalił, jakie dokładnie dokumenty zostały przez pracownika skopiowane na zewnętrzny nośnik pamięci, w jakim rozmiarze oraz w jakim celu.

Skarżący zarzucił także naruszenie art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym 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. Powód wskazał, że pracodawca najpóźniej na przełomie listopada/grudnia 2012 roku dowiedział się o zdarzeniu z dnia 16 listopada 2012 roku, to jest skopiowaniu danych ze służbowego serwera. Powód zwrócił uwagę, że pracodawca na bieżąco kontrolował pracę pracowników za pomocą tzw. programu szpiegującego. Ten program dostarczył pracodawcy wiedzę o kopiowaniu projektów z serwera na zewnętrzny przenośnik pamięci.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy – art. 3¹ k.p. (wyroki z dnia: 17 grudnia 1997 roku, w sprawie I PKN 432/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, nr 21, poz. 625; 21 października 1999 roku, w sprawie I PKN 329/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2001 roku, nr 5, poz. 159).

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Należy pamiętać, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. winien być liczony od daty, kiedy pracodawca mógł, przy dołożeniu należytej staranności, poznać i sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika, kwalifikowanym, jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków, a nie od daty kiedy faktycznie taką informację poznał i sprawdził. Sąd I instancji nie zbadał należyte przesłanki zawartej w art. 52 § 2 k.p., opierając się wyłącznie na zeznaniach przełożonego powoda.

W toku ponownego rozpoznania sprawy – Sąd I instancji będzie zobowiązany w pierwszej kolejności zbadać termin dowiedzenia się przez osobę działającą w imieniu pracodawcy o zdarzeniu z dnia 16 listopada 2012 roku przez pryzmat art. 52 § 2 k.p. W tym celu ustali zasady funkcjonowania programu monitorującego pracę pracowników pozwanej, zasady kontroli wyników pracy programu przez pracodawcę oraz kiedy, przy dochowaniu należytej staranności, pracodawca mógł powziąć wiedzę i ją zweryfikować odnośnie zarzucanego powodowi kopiowania aż 12,6 GB danych z serwera. W zależności od poczynionych ustaleń i ich oceny na kanwie art. 52 § 2 k.p. i art. 8 k.p., Sąd I instancji ustali, jakie czynności pracownicze miał wykonywać powód w listopadzie 2012 roku, oraz czy do tych czynności niezbędne były dokumenty skopiowane z serwera pracodawcy. Należy ustalić, jakie dokumenty powód skopiował na przenośny nośnik pamięci, oraz w jakim rozmiarze (ilości). Uwadze Sądu I instancji nie może umknąć okoliczność, że powód kwestionował ilość i rozmiar skopiowanych danych z serwera pracodawcy. Sąd I instancji ustali także, jak wyglądała praca powoda na stanowisku projektanta z wykorzystaniem dokumentów znajdujących się na serwerze pracodawcy, a w szczególności, czy powód musiał kopiować dokumenty z serwera na zewnętrzny nośnik pamięci do bieżącej pracy, a jeżeli tak, to w jakich sytuacjach.

Mając na uwadze rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, specyfikę działalności pozwanej – nie jest wykluczony dowód z opinii biegłego z zakresu projektowania oraz informatyki, który określi także charakter ewentualnych naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda, wpływu na zagrożenie interesów pracodawcy, zasad funkcjonowania programu monitorującego pracę powoda, w tym możliwości bieżącego nadzorowania pracy programu przez przełożonego powoda.

Należy pamiętać, że skoro powód zakwestionował przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia podstaw rozwiązania stosunku pracy.

Dopiero tak uzupełnione postępowanie dowodowe pozwoli rozstrzygnąć, czy zachowanie powoda wypełnia dyspozycje art. 52 § 1 pkt 1 k.p., oraz czy pracodawca złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem terminu, o którym stanowi art. 52 § 2 k.p.

Na mocy art. 386 § 4 k.p.c. Sąd II instancji uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zabrze, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym.

SSO Joanna Smycz SSO Małgorzata Andrzejewska SSR (del.) Grzegorz Tyrka