

Sygn. akt VI P 340/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dziegielewska
Ławnicy:	Barbara Gałązka-Uziębło, Jacek Pleskot
Protokolant:	Marek Matyka

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2021 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa H. J.

przeciwko

pozwanej A. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą S. A. (...) w W.

o odszkodowanie

1. powództwo oddala;

2. zasądza od powoda H. J. na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 340/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 października 2019 roku (data prezentaty) H. J. wniósł przeciwko A. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. o zapłatę kwoty 9 600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wywodził, że strony łączył stosunek pracy, który został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nieprawdziwość podanej mu przyczyny rozwiązania umowy o pracę (działanie na szkodę firmy (...)) poprzez udostępnianie danych poufnych konkurencji) oraz jej niekonkretność (Pozew – k. 1 – 3).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o jego oddalenie oraz zasądzenie na swoją rzecz od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznała fakt pozostawania z powodem w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę oraz jej rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dowodziła ona prawdziwości podanej przyczyny oraz jej konkretności powołując się m.in. na to, że w trakcie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy powodowi zostały szczegółowo przedstawione motywy tego działania mieszczące się w podanej na piśmie przyczynie rozwiązania umowy o pracę (Odpowiedź na pozew – k. 78 – 96).

Do zamknięcia rozprawy strony pozostawały na swoich stanowiskach w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód pozostawał jako pracownik w stosunku pracy z pozwaną jako pracodawcą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 1 listopada 2013 roku. Na jej podstawie zatrudniony został na stanowisku kierownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 1 600 zł brutto; ostatnio – 3 200 zł brutto (Dowód z dokumentów: umowa o pracę – k. 5, przeszeregowanie – k. 6).

Pozwana prowadzi działalność gospodarczą, której przeważającym przedmiotem jest wytwarzanie produktów z plexiglasu. Dysponuje parkiem maszynowym pozwalającym na wykonywanie małogabarytowych wyrobów jak np. stojaki, podstawki na opisy i ulotki, ekspozytory, gadzety z plexi, oraz dużych jak np. mównice (Bezsporne).

Powód był zaufaną osobą dla pozwanej i jej męża jako pracownik. Miał dostęp do wszystkich danych firmy i pełnił w niej szczególną rolę. Do obowiązków powoda należało przyjmowanie klientów strategicznych, trudniejszych zleceń, prowadzenie negocjacji cenowych z klientami, przygotowanie plików, nadzór pracy wykonawczej. Dane klientów strategicznych są chronione i mają do nich dostęp osoby upoważnione (Dowód: zeznania świadka P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...), przesłuchanie stron – zeznania pozwanej – k. 318 – 319, e – protokół: (...)). Powód miał pełen dostęp do bazy klientów, cen, adresów mailowych. Dostęp do tej bazy miało sześć osób w firmie pracujących w biurze (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda, k. 316v. – 318, e – protokół: (...)). Komputery firmowe u pozwanej nie były zabezpieczone hasłami (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda – k. 316v. – 318, e – protokół: (...) pozwanej – k. 318 – 319, e – protokół: (...)).

Pracownicy pozwanej zobowiązani byli do zachowania poufności, podpisywali w tym zakresie stosowne oświadczenia. Na każdym zleceniu znajdowała się pieczętka o treści „poufne”. Dane takie jak imię, nazwisko, wartość zamówienia, przedmiot zamówienia to dane poufne (Dowód z dokumentów – k. 97 – 99, zeznania świadków: P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...), M. Z. – k. 251v. – 252, e – protokół: (...), A. H. – k. 252 – 252v., e – protokół: (...), M. G. (1) – k. 252v., e – protokół: (...), K. K. – k. 299v. – 300, e – protokół: (...), P. J. – k. 300 – 300v., e – protokół: (...), M. B. (1) – k. 300v. - 301, e – protokół: (...)). Powód mimo, że nie podpisał takiego oświadczenia, proszony był o zachowanie poufności co do informacji, którymi dysponował w związku z wykonywaną pracą. Dostęp do bazy danych klientów jest ograniczony (Dowód: zeznania świadka: P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...)).

Powód w okresie poprzedzającym rozwiązanie z nim umowy o pracę współpracował równocześnie z podmiotami prowadzącymi działalność konkurencyjną wobec pozwanej (Dowód z dokumentów: korespondencja e – mail – k. 123 – 126, 141 – 160, faktury vat – k. 130 – 132, 134, odpis KRS – k. 137 – 139, wyciąg z (...) k. 140, przesłuchanie stron – zeznania powoda, k. 316v. – 318, e – protokół: (...)). W firmie wiadomym było, że zamierza otworzyć własną działalność gospodarczą o podobnym profilu co pozwana (Dowód: zeznania świadków P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...), M. Z. – k. 251v. – 252, e – protokół: (...), A. H. – k. 252 – 252v., e – protokół: (...), M. G. (1) – k. 252v., e – protokół: (...), G. S. – k. 253, e – protokół: (...), K. K. – k. 299v. – 300, e – protokół: (...), P. J. – k. 300 – 300v., e – protokół: (...), M. B. (1) – k. 300v. - 301, e – protokół: (...)). Decyzję o odejściu od pozwanej do konkurencji powód podjął w wakacje, ale poczekał z ogłoszeniem tego do 1 września 2019 roku. Jeszcze w trakcie zatrudnienia u pozwanej faktycznie pracował w dwóch miejscach – u pozwanej oraz w podmiocie konkurencyjnym (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda, k. 316v. – 318, e – protokół: (...)).

Kontekst faktyczny współpracy o której mowa w akapicie poprzedzającym był następujący: M. G. (2) z byłym pracownikiem pozwanej założyli konkurencyjną firmę i zwrócili się do powoda czy nie pomógłby im w zakupie sprzętu, zorganizowania produkcji, następnie po kilku miesiącach, czy nie chciałby powód do niech przejść (firma (...)). Powód

pomagał przy tworzeniu logo firmy oraz jej strony internetowej (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda, k. 316v. – 318, e – protokół: (...)).

Za namową powoda raz była zawierana umowa pomiędzy pozwaną a M. G. (2) prowadzącym działalność konkurencyjną. Firma (...) nigdy nie była podwykonawcą pozwanej (Dowód: zeznania świadka P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...)).

W wiadomości e-mail z dnia 30 lipca 2019 roku powód przekazał na adres mailowy (...) listę zawierającą adresy poczty elektronicznej klientów pozwanej z przypisanymi adnotacjami dotyczącymi przedmiotów składanych przez nich zamówień. We wiadomości e-mail z dnia 9 września 2019 roku powód przekazał na swój drugi adres mailowy zawierający nazwę firmy konkurencyjnej (...) korespondencję pozwanej z klientem (Dowód z dokumentów: wydruki z poczty elektronicznej – k. 141 – 149).

Wskazane w akapicie poprzedzającym fakty wpływu informacji zostały ustalone przez pozwaną po sprawdzeniu skrzynki e-mailowej powoda. Została ona jej skopiowana niezwłocznie na początku września 2019 roku przez M. B. (2) zajmującego się obsługą serwerów pozwanej. Początkowo pozwaną zaniepokoiło to, że powód korzystając z telefonu komórkowego zachowywał się, jakby chciał coś ukryć. Miało to miejsce w okolicach 5 – 6 września 2019 roku. Pozwana wiedzę o przedmiotowym zachowaniu powoda powzięła po około 10 dniach od tego zdarzenia (Dowód: zeznania świadka P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...), przesłuchanie stron – zeznania pozwanej – k. 318 – 319, e – protokół: (...)).

Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana dnia 30 września 2019 roku przez pracodawcę – bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W swym oświadczeniu pozwana wskazała, że przyczyną zwolnienia natychmiastowego było działanie na szkodę firmy (...) poprzez udostępnianie danych poufnych konkurencji (Dowód z dokumentu: rozwiązanie umowy o pracę – k. 4).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pozwana w obecności swojego męża przeprowadziła rozmowę z powodem podczas której wyjaśnione zostały mu motywy zastosowanego zwolnienia dyscyplinarnego. Rozmowa zaczęła się od tego, że mąż pozwanej pokazał powodowi mównicę i zapytał czy jest mu coś na ten temat wiadomo. Powód odparł, że wystawił ten przedmiot na sprzedaż, gdyż zakładając konto, musiał coś wystawić. Następnie powód został zapytany przez pracodawcę czemu służyło wysłanie listy klientów pozwanej z informacją co u niej zamawiają. Powód odparł, że te skrzynki są ogólnodostępne. Nie było to jednak prawdą, co osobiście sprawdził mąż pozwanej. Następne pytanie skierowane do powoda odnosiło się do tego dlaczego powód przesłał korespondencję dotyczącą Piekarni (...), ale powód nie był w stanie tego wyjaśnić. Poruszony był również temat dzielenia zleceń, ale tego powód również nie skomentował. Powodowi okazane zostały maile wysyłane na adresy konkurencyjnych firm. Powód przyznał się do współpracy z firmą (...). Wysyłanie korespondencji dotyczącej Piekarni (...) powód przemilczał. Cena jaka została zaproponowana Piekarni (...) nie była dostępna na stronie internetowej, cenę taką tworzy się indywidualnie w zależności od klienta zdarzenia (Dowód: zeznania świadka P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...)). Na spotkaniu w sprawie rozwiązania umowy o pracę obecny był oprócz stron również mąż pozwanej (Dowód: zeznania świadka P. S. – k. 250v. – 251v., e – protokół: (...), przesłuchanie stron – zeznania powoda, k. 316v. – 318, e – protokół:(...)).

Po odejściu od pozwanej powód zatrudnił się w firmie (...), z którą współpracował w trakcie zatrudnienia u pozwanej i nie założył jednak własnej działalności gospodarczej (Dowód: przesłuchanie stron – zeznania powoda, k. 316v. – 318, e – protokół: (...)).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wcześniej dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony co do ich prawdziwości, dowodów ze świadków w zakresie wskazanym jak wyżej, których zeznania jako spójne, logiczne i korespondujące ze sobą wzajemnie uznane zostały za wiarygodny materiał dowodowy. Uzupełniająco Sąd dopuścił również dowód z przesłuchania stron i ustalając stan faktyczny sprawy oparł się na nim w zakresie wyżej wskazanym, przydatnym dla rozstrzygnięcia.

Za niewiarygodne uznać należało zaś zeznania pozwanej w części, w której wywodziła, iż motywem zwolnienia dyscyplinarnego miało być to, iż powód stanowi zagrożenie dla pozwanej – nie korespondowało to z pozostałą częścią materiału dowodowego i w ocenie Sądu było niewiarygodne. Idąc dalej, Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w których wskazywał, że wysłał bazę klientów pozwanej, bo chciał się z nimi pożegnać. Jest to całkowicie nielogiczne – powód mógł bowiem tego dokonać automatycznie, bez kopiowania całej bazy. Niewiarygodne było, zdaniem Sądu, także to, że powód sam sobie nie wysłał maila dotyczącego zamówienia ze strony Piekarni (...) – powstaje zasadne pytanie, po cóż ktoś trzeci miałby przysyłać pomiędzy adresami powoda tę korespondencję? Jest to wersja tak dalece nielogiczna, że w całości uznana została za niewiarygodną.

Pozwana w toku procesu kierowała względem powoda zarzuty mające uzasadniać zastosowane zwolnienie dyscyplinarne wykraczające poza zakresloną na piśmie przyczynę rozwiązania umowy o pracę (o czym szerzej będzie mowa w uzasadnieniu prawnym wyroku) wobec czego część przedkładanego przez nią w toku postępowania materiału dowodu z dokumentów, jak ten opisujący sytuację z wystawieniem przez powoda na sprzedaż mównicy (akt notarialny – protokół z otwarcia stron internetowych z załącznikami, dokumentacją projektową), pisma wzywającego do zaniechania działań nieuczciwej konkurencji, części korespondencji e – mail jako niemającej związku z podaną przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W sprawie niniejszej pozwana rozwiązała stosunek pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (§ 1); 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 (§ 2); Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (§ 3).

W konsekwencji powód, który stał na stanowisku, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę naruszało przepisy o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie wystąpiła z roszczeniem o odszkodowanie zgodnie z art. 56. § 1. zd. 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56. § 1. zd. 2. k.p.).

Oceniając zasadność (naruszenie obowiązków formalnych nie było wywodzone przez powoda, dochowany został również termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. co wynika niezbitnie z ustalonego stanu faktycznego – pozwana dowiedziała się o naruszeniu podstawowego obowiązku tego samego miesiąca, tj. we wrześniu 2019 roku, w którym złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w pierwszej kolejności odnieść się należy do zarzutu powoda odnoszącego się do niekonkretności podanej mu przyczyny. Zgadza się, iż podana pracownikowi przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego musi być prawdziwa, ale i konkretna, aby mógł on poznać granice stawianych mu zarzutów i przygotować się do obrony (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 roku, sygn. akt I PK 19/17). W realiach niniejszej sprawy nie ulega jednak wątpliwości, iż przyczyna ta podana była w sposób konkretny – pozwana wskazała na piśmie wprost na czym polegało działanie na szkodę firmy – na udostępnianiu danych poufnych konkurencji. Nie było tu już konieczności dodatkowego precyzowania o jakie dane chodzi i kiedy miało to miejsce. Pracownik otrzymujący takie oświadczenie winien mieć

pełną świadomość, jaki czyn legł u podstaw rozwiązania dyscyplinarnego (Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2012 roku, sygn. akt II PK 312/11).

Z drugiej strony pracodawca w toku procesu wywodził względem powoda zarzuty wykraczające poza podaną na piśmie przyczynę rozwiązania umowy o pracę, które nie były żadnym doprecyzowaniem, uzasadnieniem zarzutu postawionego na piśmie, ale zagadnieniami osobnymi, które jedynie związane były z zarzutem udostępniania danych poufnych i ich kontekstem faktycznym.

Z tych względów nie miało dla sprawy znaczenia to czy i czemu powód wystawił na sprzedaż mównicę zaprojektowaną przez jej męża, podpisywanie się przez powoda we wiadomościach e-mail podpisem P., dzielenie zamówień pomiędzy pozwaną a podmiot konkurencyjny, szeroko rozumiana działalność konkurencyjna powoda na rzecz podmiotów zewnętrznych, korzystanie ze służbowej skrzynki mailowej do celów prywatnych. Nie miały te zarzuty nic wspólnego z tym, co zostało podane na piśmie – udostępnianiem danych poufnych konkurencji. Na tym i tylko na tym Sąd skupił się, badając zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygn. akt I PKN 193/97: „Należy (...) podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane wyjątkowo i z pewną ostrożnością przez pracodawcę. Musi więc być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie wyłącznie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy”. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/15 Sąd Najwyższy zważył, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika.

Rozpatrując kolejno wskazane wyżej elementy pojęcia „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” rozważenia wymaga w pierwszej kolejności czym jest podstawowy obowiązek pracowniczy, którego naruszenie przesądzać ma o bezprawności zachowania pracownika. Kodeks Pracy nie zawiera katalogu obowiązków podstawowych pracownika. Obowiązki pracownika wskazywane w tym kodeksie nie są *expresis verbis* ujmowane jako podstawowe (vide art. 100 k.p.). Podstawowe obowiązki pracownicze może natomiast regulować umowa o pracę lub regulamin pracy. Niezależnie od tego ocena, czy doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego jest kwestią indywidualną danego przypadku. Podstawowe obowiązki pracownicze mogą bowiem wpływać ze specyfiki konkretnego stanowiska, jakie zajmuje pracownik. Jak wskazuje się w doktrynie „Z natury rzeczy pozaustawowe obowiązki pracownicze o charakterze podstawowym będą miały charakter względny. Zazwyczaj bowiem ich wymiar zależeć będzie nie tylko od szeroko pojmowanego kontekstu normatywnego i obligacyjnego, ale również od konkretnego rodzaju pracy oraz reguł – także pozaprawnych – jej wykonywania. Do pracodawcy należy więc poinformowanie pracownika o jego podstawowych obowiązkach, gdy istnieje obiektywna niepewność co do ich zakresu. Jeżeli tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może zostać zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przepisy nie określają formy owej informacji, zatem zgodnie z dyrektywą nieformalizmu może to nastąpić w każdy zrozumiały dla pracownika sposób. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych bywa silnie zróżnicowany. Rzutuje nań nie tylko rodzaj i charakter pracy, ale również wiele innych czynników, począwszy od formalno-organizacyjnych, poprzez techniczno-strukturalne, skończywszy na etyczno-moralnych, a nawet kulturowych. Stąd też enumeratywne skatalogowanie okoliczności ich ciężkiego naruszenia nie jest możliwe” (Baran Krzysztof W. [w:] Komentarz do art. 52 Kodeksu pracy, Baran Krzysztof W. (red.), WKP 2018, Lex nr 566928).

Aby naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogło stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, niezbędnym jest ustalenie, że naruszenie to było „ciężkie”. Jest to pojęcie nieo określone, którego

konkretyzacja przypadła doktrynie i orzecznictwu prawa pracy. Jak wskazuje się w doktrynie „(...) przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych” (Florek Ludwik (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, wyd. Wolters Kluwer). Przyjęcie „ciężkiego” naruszenia uzasadnia jedynie zaistnienie winy umyślnej bądź winy nieumyślnej w postaci rażącego niedbalstwa (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 169/99).

Zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy rozumieć należy intuicyjnie, jako takie następstwo zachowania pracownika, które w świetle konkretnej sprawy powoduje lub w sposób niebudzący wątpliwości może powodować dla pracodawcy uszczerbek w sferze jego interesów majątkowych lub niemajątkowych. Brak takiego skutku przesądza, co już wyżej wskazał również Sąd Najwyższy, o braku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd doszedł do przekonania po pierwsze o prawdziwości podanej powodowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, po drugie zaś o tym, iż uzasadniała ona zastosowanie tego trybu. Przedmiotem zarzutu postawionego na piśmie przez pracodawcę było to, że powód działał na szkodę pozwanej poprzez udostępnianie danych poufnych konkurencji. Postępowanie dowodowe potwierdziło powyższe. Powód nie przeczył, iż z jego adresu mailowego wyszły wiadomości zawierające bazę danych klientów pozwanej (1) oraz kopię korespondencji z jednym z klientów (2). We wiadomości e-mail z dnia 30 lipca 2019 roku powód przekazał na adres mailowy (...) listę zawierającą adresy poczty elektronicznej klientów pozwanej z przypisanymi adnotacjami dotyczącymi przedmiotów składanych przez nich zamówień. We wiadomości e-mail z dnia 9 września 2019 roku powód przekazał na swój drugi adres mailowy zawierający nazwę firmy konkurencyjnej (...) korespondencję pozwanej z klientem. Powód nie podważał nawet faktu zaistnienia takiej korespondencji, również w swych zeznaniach. Jak zostało to jednak już ocenione w części odnoszącej się do oceny dowodów niewiarygodne było co wywodził, że bazę danych przesłał aby pożegnać się z klientami zaś korespondencję dotyczącą zamówienia Piekarni (...) ktoś przesłał za niego. Kontekst faktyczny sprawy jasno wskazuje, że powód jak najbardziej miał motyw aby podejmować takie działania (brał udział w powstawaniu nowego, konkurencyjnego względem pozwanej podmiotu i takie informacje były dla tego z pewnością bardzo cenne).

Pracodawca niewątpliwie tego rodzaju dane, które były przedmiotem udostępnienia niewątpliwie mógł traktować jako poufne. Jak wskazał Sąd Najwyższy: „informacja identyfikująca klientów i potencjalnych klientów danego podmiotu gospodarczego, nawet jeśli nie można jej zakwalifikować jako tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji ze względu na niezastrzeżenie/niezabezpieczenie jej poufności, stanowi wymierną wartość dla pracodawcy. Zatem możliwość dostępu do tej informacji podmiotów, które mogą ją wykorzystać ze szkodą dla interesów majątkowych pracodawcy (np. przez przejęcie klientów) stanowi stan narażenia pracodawcy na szkodę, w którym szczególnego znaczenia nabierają okoliczności związane z przejściem pracownika (przekazującego takie informacje poza serwer pracodawcy) do podmiotu świadczącego konkurencyjne usługi (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn. akt II PK 334/17).

Dla oceny zasadności powództwa znaczenie miało również czy wykazane w toku procesu zachowanie powoda wyczerpywało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu tak właśnie było. Powód działał niewątpliwie umyślnie i z pełnym rozeznaniem przesyłał wskazane wcześniej dane poufne celem ich wykorzystania przez podmiot konkurencyjny – w świetle ustalonego stanu faktycznego taka motywacja powoda nie budzi żadnych wątpliwości. Doszło tu jednocześnie do bezprawności (naruszenia obowiązku o charakterze podstawowym). Powód zarzucał, że pracodawca nie dokonał typizacji stawianego mu zarzutu do jakiegoś abstrakcyjnie ujmowanego obowiązku pracowniczego, nie musiał jednak tego czynić. Zdaniem Sądu zachowanie powoda stanowiło naruszenie podstawowego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz lojalności wobec pracodawcy. Jednocześnie co najmniej zagrażało interesom pracodawcy co jest oczywiste biorąc pod uwagę, że logicznie rozumując mogło się skończyć przejęciem klientów przez podmiot konkurencyjny. Przy tym raz jeszcze należy podkreślić, że nie ulega wątpliwości Sądu po co powód to czynił i jaki użytek miał być z tych danych zrobiony. Zagrożenie interesów

pracodawcy w tej sytuacji potwierdził również w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy (vide: powołany wcześniej judykat z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn. akt II PK 334/17).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na zasądzoną na rzecz pozwanej z tego tytułu kwotę złożyło się wynagrodzenie reprezentującego pozwaną adwokata ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Dz.U. 2015 poz. 1800 ze zm.).

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w sentencji.