

sygn. akt VII Pa 72/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Lucyna Łaciak

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant: sekr.sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. L.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie i odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez S. L.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 marca 2016 r., sygn. VI P 150/15

1. oddala apelację,
2. zasądza od S. L. na rzecz (...) S.A. w W. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

W dniu 30 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa S. L. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą
w W. o odszkodowanie
i odprawę wydał wyrok, na mocy którego:

- I. oddalił powództwo;
- II. zasądził od powoda S. L. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej kwotę 1.851,00 (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt jeden) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- III. nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód S. L. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą

w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego specjalisty ds. zarządzania majątkiem. Wynagrodzenie powoda za trzy miesiące obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.417,27 zł brutto miesięcznie.

W dniu 19 stycznia 2010 roku powód uległ wypadkowi przy pracy. W grudniu 2012 roku powód wytoczył powództwo przeciwko pracodawcy o zapłatę kwoty 500.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdy doznane na skutek wypadku przy pracy. Sprawa zawisła przed Sądem Okręgowym Warszawa – Praga w Warszawie. W związku z tą sprawą kancelaria prawna, reprezentująca pozwanego w niniejszym postępowaniu, przygotowała pozwanemu opinie, w których dokonano analizy zasadności roszczeń powoda i innych pracowników – uczestników wypadku przy pracy oraz przygotowano strategię procesową w sprawie o zapłatę zadośćuczynienia.

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należał nadzór nad projektami inwestycyjnymi. Powód był tzw. właścicielem biznesowym systemu informatycznego (...), służącego do obiegu dokumentów i spraw w systemie, był jego współtwórcą

i miał nadzorować poprawność pracy tego systemu. System dzieli się na platformę testową i produkcyjną. Powód miał pełen dostęp do platformy testowej, do produkcyjnej był to dostęp ograniczony, wynikający z obowiązków powoda. Dane umieszczane na platformie testowej są danymi losowymi, przykładowymi, nierzeczywistymi. Z kolei na platformie produkcyjnej znajdują się dane dotyczące powstania pomysłu inwestycyjnego czy zakupowego, a także wszelkie informacje dotyczące konkretnej sprawy – zawieranych umów, specyfikacje istotnych warunków zamówienia, korespondencja użytkowników oraz informacje dotyczącego tego co się dzieje w toku realizacji umowy. Dostęp do umów podlega szczególnej ochronie, gdyż z umowy bardzo często wynika co może być jej produktem. Powód miał pełen dostęp do platformy testowej i ograniczony dostęp do platformy produkcyjnej, co wynikało z jego obowiązków. Powód miał również dostęp do funkcjonującego w spółce systemu (...) – finansowo – księgowego. System ten korzysta z danych wychodzących z systemu (...), są to dane końcowe. Każdy z pracowników ma oddzielny zakres uprawnień do systemu (...) oraz (...). W systemie tym znajdują się skany podpisanych umów, specyfikacje istotnych warunków zamówienia, skany załączników do umów. Osoba, która wgrzywa umowę do systemu staje się jej właścicielem i ona decyduje kto może mieć do niej dostęp. Nie stosuje się generalnej zasady, że dany pion spółki ma dostęp do wszelkich dokumentów mających obieg w dziale. Sam proces zamieszczania umowy w systemie (...) wymusza wskazanie osoby, która może mieć wgląd do wgranej umowy. Jeżeli osoba skanująca umowę nie wskaże kto ma mieć do niej dostęp, dostęp ma wyłącznie osoba zamieszczająca.

Powód mając dostęp do systemu (...), mógł zobaczyć jakie dokumenty znajdują się w systemie i bezpośrednio go dotyczą. Powód wpisał w wyszukiwarkę systemu nazwisko W. – jednego z partnerów kancelarii prawnej obsługującej pozwaną i zobaczył,

iż w systemie znajdują się cztery umowy, w tym trzy, które mogą go bezpośrednio dotyczyć. We wrześniu 2014 roku powód udał się do działu personalnego, aby przejrzeć swoje akta osobowe. Powód w swoich aktach osobowych zauważył pismo skierowane przez pracodawcę do Oddziału ZUS w R. z zapytaniem o procentowy uszczerbek na zdrowiu powoda spowodowany wypadkiem przy pracy. Organ rentowy nie udzielił pracodawcy tej informacji, podał jedynie, iż powodowi zostało wypłacone jednorazowe odszkodowanie. Wobec powyższego powód powziął obawy, iż pracodawca może mieć w posiadaniu jego dokumentację medyczną stanowiącą dane wrażliwe i wykorzystywać ją w nieuprawniony sposób. W ocenie powoda płyta CD dołączona do umowy o obsługę prawną miała zawierać dokumentację medyczną powoda .

W dniu 25 września 2015 r. powód udał się do E. O. (1) – kierownika (...) S.A. w celu uzyskania dostępu do opinii prawnych zrealizowanych przez kancelarię prawną na podstawie umów nr (...) oraz nr (...). Umowa nr (...) dotyczyła zlecenia analizy zasadności stanowiska ubezpieczyciela w związku z wypadkiem przy pracy, a umowa nr (...) zlecenia analizy sytuacji prawnej spółki w związku z roszczeniami pracownika z tytułu wypadku przy pracy. Obydwie opinie prawne wskazywały wytyczne

dla spółki, co do dalszego postępowania w sprawie z uwzględnieniem ryzyka i rokowań oraz praktyki rynkowej w podobnych sprawach. Opinie miały zawierać wskazanie czynności jakie pozwana powinna podjąć w stosunku do ubezpieczyciela i pracownika. Opinia

nr (...) dotyczyła powoda osobiście i był do niej dołączony załącznik w postaci

CD zawierającej dokumentację medyczną powoda, natomiast opinia nr (...) dotyczyła innego pracownika. Po zapytaniu powoda o cel wydania opinii E. O. (2) dowiedziała się, że opinie dotyczą jego sprawy. E. O. (2) oceniła zachowanie powoda jako nietypowe i o fakcie tym poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego.

W tym samym dniu powód skierował prośbę do J. D. – informatyka zatrudnionego w spółce, o odtworzenie kopii bazy produkcyjnej systemu NIL na serwer testowy systemu. Działanie to miało polegać na zasileniu bazy testowej aktualnymi danymi

i zresetowaniu haseł kont konkretnych użytkowników. J. D. poprosił powoda,

aby przesłał mu mailowo listę osób, których hasła do kont miały być zresetowane. Informatyk ocenił prośbę powoda jako nietypową, bowiem nigdy wcześniej nie stosowano takiej praktyki i było to niespotykane, dlatego też poinformował o tym swojego bezpośredniego przełożonego – R. B.. R. B. zwrócił się do P. R. (1) – kierownika działu IT spółki z prośbą o potwierdzenie i wydanie zgody na zresetowanie haseł użytkowników na serwerze testowym (...), po wcześniejszym wykonaniu pełnej kopii danych z systemu produkcyjnego. R. B. przekazał P. R. (1) informację, że operacja ma być dokonana w celu przetestowania nowej wersji systemu.

P. R. (1) nie wyraził zgody na to działanie, bowiem taka operacja byłaby

w konsekwencji udostępnieniem całej bazy produkcyjnej w systemie (...), a więc modułu inwestycji, zakupowego, urlopowego itd., ze wszystkimi danymi jakie system zawiera. Operacja ta byłaby również nieuprawnionym nadaniem dostępu do danych w części poufnych i zastrzeżonych, w szczególności w obszarze procesu zakupowego – dostęp do pełnej wiedzy o prowadzonych postępowaniach zakupowych. Standardowym działaniem jest przenoszenie systemu testowego na produkcyjny, nie zaś odwrotnie. W spółce zdarzały się prośby

o przenoszenie systemu, a nie danych. Zasadniczą różnicę między przenoszeniem procesu

a danych jest fakt, iż proces bez danych może sam funkcjonować, natomiast dane bez procesu już nie istnieją. Sama prośba o przeniesienie platform mogłaby nie wzbudzać wątpliwości, gdyby nie dodatkowe prośby o skopiowanie danych i zresetowanie haseł kont użytkowników.

W dniu 7 kwietnia 2015 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał utratę zaufania spowodowaną podejmowanymi przez powoda próbami uzyskania dostępu do informacji i dokumentów pracodawcy, do których uzyskania nie był on upoważniony. Dotyczyło to próby nieuprawnionego dostępu w dniu 25 września 2014 roku do opinii prawnych przygotowanych na potrzeby toczącego się postępowania sądowego oraz próby uzyskania w tym samym dniu dostępu do bazy produkcyjnej w systemie NIL ze wszystkimi danymi zawartymi w systemie, w tym modułu zakupowego i urlopowego, do których powód nie miał dostępu na podstawie powierzonych mu obowiązków. Powyższe zachowania w ocenie pracodawcy są sprzeczne

z zakresem powierzonych powodowi obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości

o dobro pracodawcy i wskazują na brak lojalności. Powód własnoręcznym podpisem potwierdził fakt otrzymania pisma.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych

w aktach sądowych i aktach osobowych oraz na podstawie zeznań świadków: P. R. (1) (k. 148 a.s.), J. D. (k. 147 a.s.) oraz E. O. (1) (k. 147-148 a.s.) Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. Sąd Rejonowy z ostrożnością odniósł się do zeznań świadków: A. M. (k. 184-185 a.s.) oraz T. C. (k. 195-196 a.s.), gdyż ww. świadkowie nie posiadali informacji o jaki dostęp do danych powód występował i jakie były okoliczności zakończenia z powodem współpracy.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda S. w zakresie w jakim

nie pozostawały one w sprzeczności z zeznaniami świadków oraz korespondowały

z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, aby przypisać zeznaniom powoda walor wiarygodności zakresie w części dotyczącej przebiegu spotkania z E. O. (1) w dniu 25 września 2014 roku oraz faktu, iż chęć uzyskania dostępu do platformy produkcyjnej systemu NIL nie było jego nieuprawnionym działaniem.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje: Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne i niezasługujące na uwzględnienie. Za przedmiot ustaleń Sąd Rejonowy przyjął stwierdzenie, czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a następnie czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

Powołując się na treść art. 30 § 1-5 k.p. oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca sprostą ciężarowi udowodnienia faktu, iż przyczyna wypowiedzenia była, rzeczywista, konkretna i realna. Na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd Rejonowy ustalił, iż pracodawca miał podstawy do tego, aby stwierdzić, że zachowania powoda zmierzało do uzyskania informacji, do których powód nie był upoważniony. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał argumentację powoda w zakresie jego twierdzeń, że zwrócił się do pozwanej z prośbą o przetestowanie systemu po zmianach dokonanych w pierwszym kwartale 2014 roku oraz że pracodawca mógłby wykorzystywać jego dokumentację medyczną w sposób nieuprawniony narażając tym samym powoda na szkodę za argumentację niewiarygodną. W ocenie Sądu Rejonowego działanie powoda w rzeczywistości miało na celu uzyskanie opinii prawnych dotyczących jego osoby. Ponadto Sąd Rejonowy nie dostrzegł również związku między niniejszym postępowaniem a toczącym się przed Sądem Okręgowym postępowaniem w przedmiocie zadośćuczynienia z tytułu krzywdy doznanej na skutek wypadku przy pracy, uznając je za dwa odrębne, niekorelujące ze sobą postępowania.

Przedkładając cytowane w uzasadnieniu skarżonego wyroku poglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, iż próba wyegzekwowania przez powoda opinii prawnych zawierających opis taktyki procesowej w sprawie o zadośćuczynienie oraz dostępu do informacji poufnych w systemie (...) stanowiło zasadną przyczynę utraty zaufania do pracownika, i tym samym uzasadniało rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, gdyż powód nie był w żadnym razie uprawniony do uzyskania danych – dla niego poufnych – jakim były opinie prawne przygotowane na potrzeby toczącego się procesu cywilnego. Pracodawca miał prawo zlecić opracowanie strategii procesowej profesjonalnej kancelarii prawnej na potrzeby procesu cywilnego, jednak powód – jako przeciwnik w tymże procesie – nie był uprawniony do zapoznania się z treścią tychże opinii prawnych, a to właśnie po nie, zgodnie z oceną Sądu Rejonowego i wbrew twierdzeniom powoda co do innych motywów działań, udał się do E. O. (1).

Sąd Rejonowy stwierdził, że w toku postępowania nie zostały ujawnione jakiegokolwiek okoliczności, które mogłyby wskazywać na to, iż pracodawca powoda w sposób nieuprawniony rozpowszechnia dane wrażliwe powoda, w tym w szczególności jego dokumentację medyczną związaną z wypadkiem przy pracy. Przeświadczenie powoda o tej okoliczności Sąd Rejonowy uznał za niczym nie poparte subiektywne odczucie powoda, które w toku niniejszego procesu nie zostało udowodnione w taki sposób, by usprawiedliwiło zachowanie powoda związane z próbą uzyskania dostępu do opinii prawnych, czy całościowych danych systemu (...). Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie wykazał również, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę był fakt, iż między stronami toczy się proces cywilny i wobec tego, co wydarzyło się na rozprawie przed Sądem Rejonowym we wrześniu 2014 roku, pozwany miał podjąć decyzję

o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Przeciwnie, w ocenie Sądu Rejonowego, fakt, że bezpośrednio po rozprawie przed Sądem Okręgowym powód próbował dwukrotnie uzyskać dostęp do dokumentów przygotowanych przez kancelarię prawną reprezentującą pozwanego pracodawcę na zlecenie tegoż pracodawcy świadczy o tym, że to powód podjął nieuprawnione działania wobec swojego pracodawcy. Takie zachowanie powoda mogło być odczytane jako niełojalne, a w konsekwencji pracodawca mógł wyciągnąć z tej sytuacji określone konsekwencje wobec powoda. Z tych też względów Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie o odszkodowanie było niezasadne. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego, powód w toku postępowania nie wykazał istnienia przesłanek uzasadniających przyznanie mu odprawy pieniężnej, gdyż do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących faktycznie po stronie pracownika.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, odstępując od obciążania powoda kosztami sądowymi na podstawie art. 97 i 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zaskarżonemu wyrokowi strona powodowa zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest rzeczywista i należyście skonkretyzowana, podczas gdy:

a) przyczyną wskazaną w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzenie była utrata zaufania i pracodawca nie wykazał, aby ta subiektywna okoliczność wiązała się z jakimkolwiek nagannym zachowaniem pracownika, gdyż nawet uznając, że powód chciał uzyskać dostęp do wskazanych dokumentów, to w trakcie rozmowy z E. O. (1) tego dostępu nie uzyskał, a nadto kwestionowane przez powoda nie zostały ostatecznie dołączone do akt sprawy, zatem ocena nagannego zachowania powoda jest znacznie utrudniona,

b) okoliczności podane w rozwiązaniu umowy o pracę i będące podstawą utraty zaufania wynikały ze sporu, który toczy się pomiędzy stronami o zadośćuczynienie, a zachowanie pozwanego zakładu pracy powinno zostać uznane za sprzeczne

z zasadami współżycia społecznego w myśl art. 8 k.p. w sytuacji, gdy z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że pracownik mógł poczuć się zaniepokojony sposobem gromadzenia wrażliwych danych osobowych przez pracodawcę będącego jego przeciwnikiem procesowym, która to okoliczność została całkowicie pominięta,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 32 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych w zw. z pkt 41 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej

nr 95/46/WE poprzez ich niezastosowanie i błędne uznanie, że zachowanie powoda polegało na próbie uzyskania nieuprawnionego dostępu do opinii prawnych sporządzonych na zlecenie pozwanej, w przypadku gdy działania powoda były usprawiedliwione i odpowiadały działaniom zmierzającym do uzyskania informacji na temat swoich danych osobowych,

3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, polegającą na:

a) wadliwym przyjęciu, że opinie prawne do których dostęp chciał rzekomo uzyskać powód, zawierały „opis taktyki procesowej w sprawie o zadośćuczynienie”, podczas gdy Sąd nie dysponował ani jednym dowodem potwierdzającym

to, co znajdowało się w rzekomych opiniach prawnych, ani samymi opiniami, a okoliczność ta miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy,

b) wadliwym ustaleniu przez Sąd Rejonowy, że opinie prawne do których dostęp powód chciał uzyskać były przygotowane na potrzeby toczącego się procesu cywilnego, gdyż okoliczność ta nie została wykazana przez pozwaną a była kwestionowana przez powoda, a dodatkowo powód podnosił, że opinie te zostały utworzone jeszcze przed otrzymaniem przez pozwaną odpisu pozwu,

c) wadliwym przyjęciu, że powód chciał uzyskać dostęp do wskazanych dokumentów za pośrednictwem systemu (...), gdyż w systemie tym dokumenty te się nie znajdowały, a nadto powód jako właściciel biznesowy (...) miał dostęp do wszystkich raportów generowanych przez system, gdzie były umieszczane wszystkie szczegółowe informacje obejmujące procesy produkcyjne i inwestycyjne i nie musiałby wykonywać skomplikowanej operacji kopiowania wszystkich danych z systemu produkcyjnego do testowego, aby poznać szczegóły tych projektów.

d) wadliwym ustaleniu, że powód chciał, aby w systemie testowym (...) utworzono pełną kopię danych z systemu produkcyjnego w sytuacji, gdy jego prośba jako właściciela biznesowego (...) dotyczyła jedynie odtworzenia aktualnej struktury procesu (...) inwestycje na (...) z możliwością przetestowania funkcjonalności systemu po zmianach organizacyjnych w pozwanej spółce,

e) wadliwe ustalenie, że powód chciał uzyskać nieuprawniony dostęp do wskazanych dokumentów za pośrednictwem systemu (...) w module testowym w sytuacji, gdy okoliczność ta, za wyjątkiem krótkiej rozmowy w korytarzu i wiadomości mailowych, nie została następnie wyjaśniona przez któregokolwiek z przełożonych powoda,

f) oparcie ustaleń dotyczących funkcjonowania systemu (...) na zeznaniach niedoświadczonego pracownika pozwanej J. D. oraz P. R. (1), w sytuacji, gdy ich wiedza na temat systemu, co wielokrotnie podkreślali, była mniejsza aniżeli świadków T. C., A. M. czy samego powoda, który niemal od początku tworzyli i testowali system (...),

g) odmówieniu wiarygodności części zeznań powoda, w szczególności dotyczących przebiegu spotkania z E. O. (1) oraz kwestii związanych z uzyskaniem dostępu do platformy systemu NIL, przy jednoczesnym uznaniu za wiarygodne zeznań świadka E. O. (1), podczas gdy zeznania powoda były spójne, zaś ich analiza pod kątem pozostałego materiału dowodowego świadczy o ich wiarygodności,

h) pominięciu przy ustalaniu faktycznym zeznań świadków T. C., A. M. oraz dowodów w postaci wydruków z korespondencji mailowej, w szczególności korespondencji pomiędzy powodem a świadkiem T. C., co z kolei miało wpływ na błędne ustalenia stanu faktycznego polegające na błędnym stwierdzeniu, że powód poprzez program (...) usiłował uzyskać nieuprawniony dostęp do treści opinii prawnych sporządzonych na potrzeby pozwanej i toczącego się przed Sądem Okręgowy procesu o zadośćuczynienie.

4. naruszenie prawa procesowego, tj. § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów sądowych w niewłaściwej wysokości, wbrew uchwały Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. sygn. akt I PZP 6/10.

W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w całości poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty

22.251,81 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, oraz kwoty 14.834,54 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, względnie o uchylenie wyroku

w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w całości z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji powód szczegółowo odniósł się do każdego z podniesionych zarzutów, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych oraz przedstawiając argumenty i okoliczności na poparcie swojego stanowiska.

W odpowiedzi na apelację z dnia 14 czerwca 2016 r. strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji strony powodowej w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W ocenie pozwanej spółki Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dostarczyło wystarczających podstaw do uwzględnienia powództwa. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była utrata zaufania przez pracodawcę spowodowana podejmowanymi przez powoda próbami uzyskania dostępu do informacji i dokumentacji pracodawcy, do których uzyskania powód nie był uprawniony. Zdaniem pozwanej, podniesione przez powoda zarzuty stanowią wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy, a twierdzenia powoda nie znajdują oparcia w zebranych materiale dowodowym. Pozwana w sposób szczegółowy odniosła się do każdego z zarzutów podniesionych przez powoda w apelacji, przedstawiając argumenty i okoliczności na poparcie swojego stanowiska.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej była niezasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy uznał rozstrzygnięcie Sądu I Instancji za rozstrzygnięcie prawidłowe, oparte na prawidłowo zebranych materiale dowodowym i zgodne z prawem, a argumenty i motywy skarżonego wyroku Sąd przyjął jako własne.

Zarzuty podniesione przez stronę powodową koncentrowały się na zakwestionowaniu ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd Rejonowy prowadzących do wydania skarżonego orzeczenia, a tym samym naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wyrażona w tym przepisie swobodna ocena dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub ich stosowania podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych poglądów stron.

W ocenie Sądu II Instancji Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i przyjął, że powód chciał uzyskać dostęp do opinii prawnych sporządzonych na zamówienie pozwanej w związku z zaistniałym między stronami sporem dotyczącym roszczenia powoda o zadośćuczynienie związane z doznany kilka lat temu wypadkiem przy pracy. Mimo twierdzeń strony powodowej co do rzekomo realnego charakteru tych opinii Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że miały one na celu ustalenie stanowiska i taktyki procesowej, jaką pozwana

miała przyjąć w powyższej sprawie. Sąd II Instancji nie dostrzegł w tej kwestii żadnych sprzeczności, na których rzekome istnienie powód się powoływał, tym bardziej, że zebrane w sprawie dowody, a przede wszystkim zawarte między (...) S.A. a kancelarią prawną obsługującą pozwaną umowy (k. 70-71 a.s.) jasno wskazują na rodzaj opinii, jakie pozwana miała zamiar uzyskać i jakie uzyskała. Powód, chcąc uzyskać dostęp do powyższych opinii, w pierwszej kolejności zwrócił się w dniu 25 września 2015 r. z prośbą o ich udostępnienie do E. O. (1), a gdy odmówiła, jeszcze tego samego dnia skierował swoje działania w stronę J. D., od którego chciał uzyskać kopię całej bazy produkcyjnej obowiązującego u pozwanej systemu wewnętrznego (...) ze wszystkimi danymi zawartymi w systemie, w tym modułu inwestycyjnego, zakupowego i urlopowego, na serwer testowy systemu, mimo iż dostęp powoda do tej bazy danych był ograniczony, a ograniczenia te wynikały z jego obowiązków.

Okoliczności te znalazły potwierdzenie w zgromadzonym przez Sąd Rejonowy materiale dowodowym, który był obszerny, spójny i kompletny, co pozwoliło na prawidłowe i szczegółowe ustalenie okoliczności istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy oraz przyczyniło się do poprowadzenia przez ten Sąd rozumowania skutkującego sformułowaniem logicznej konkluzji w postaci zapadłego w sprawie wyroku.

Odnosząc powyższe rozważania do zarzutów podniesionych w apelacji Sąd II Instancji nie dopatrył się w przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy procesie analizy materiału dowodowego, na które strona powodowa powoływała się w treści apelacji. Zarzuty powoda dotyczące naruszenia przez Sąd I Instancji art. 233 § 1 k.p.c. w zasadzie ograniczały się

do polemiki z argumentami zaprezentowanymi w uzasadnieniu skarżonego wyroku, przyjmującej postać przedstawienia własnej interpretacji materiału dowodowego.

Powód stosunkowo precyzyjnie określił jakie konkretne dowody zostały jego zdaniem

źle ocenione przez Sąd Rejonowy oraz które z wniosków poczynionych przez ten Sąd wynikają z tych rzekomo błędnych ocen, jednakże nie przedstawił żadnych okoliczności które świadczyłyby o istnieniu błędów w rozumowaniu Sądu Rejonowego, jego sprzeczności

z regułami logiki czy doświadczenia życiowego i w żadnym ze wskazanych przez siebie przykładów naruszeń nie wyjaśnił, na czym nieprawidłowość rozumowania Sądu Rejonowego miałaby polegać. Argumentacja powoda zastosowana przy podjętej próbie wykazania sprzeczności w dowodach przyjętych przez Sąd Rejonowy za podstawę orzekania bądź też próbie wykazania słuszności odmiennych wniosków, jakie Sąd ten winien

był zdaniem powoda przyjąć za wiarygodne, praktycznie w całości polegała na powoływaniu się na enigmatyczny „pozostały materiał dowodowy” bez jednoczesnego wskazania konkretnych dowodów i okoliczności, jak również na nadawaniu przez powoda szczególnego waloru jego własnym zeznaniom i oświadczeniom. W szczególności w tym drugim przypadku powód zdaje się pomijać ograniczony charakter dowodu z przesłuchania strony wynikający wprost z przepisów art. 299 i następnego k.p.c. Z tych też przyczyn w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty powoda w zakresie rzekomego naruszenia przez Sąd Rejonowy

art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny, były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez powoda, w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania w pierwszej instancji.

Apelacja strony powodowej nie zasługiwała również na uwzględnienie w zakresie wiodącego elementu dochodzonych przez powoda roszczeń, tj. właściwego zastosowania

art. 30 § 4 k.p. regulującego kwestię uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy w tym zakresie należało uznać za prawidłowe, gdyż Sąd ten w sposób przekonujący i wnikliwy wykazał, że próba wyegzekwowania przez powoda opinii prawnej zawierającej stanowisko procesowe strony pozwanej w sprawie zadośćuczynienie oraz uzyskania dostępu do informacji pozostających poza dostępem powoda zawartych w systemie (...) stanowiły uzasadnione przyczyny utraty zaufania do pracownika, co w konsekwencji mogło stanowić przyczynę rozwiązania umowy

o pracę za wypowiedzeniem.

Kwestia utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem była szeroko komentowana w orzecznictwie. W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmuje, co obecny skład tego Sądu w pełni aprobuje, że utrata zaufania do pracownika może wprawdzie stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r. I PK 121/11 i oraz powołane tam orzecznictwo). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 24 lipca 2006 r. I PK 299/05 i z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12 oraz powołane tam orzecznictwo). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08). Konstrukcja „utraty zaufania” jest więc niewątpliwie konstrukcją, która może być subiektywnie odbierana przez strony, co rodzi po stronie pracodawcy – w przypadku powoływania się na fakt utraty zaufania do pracownika jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę – konieczność wskazania okoliczności dający podstawy do obiektywnego przyjęcia, iż w danej sytuacji zachodziły czynniki stanowiące przesłanki do utraty zaufania. W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy dało podstawy do przyjęcia, że pozwana, jako pracodawca powoda, miała obiektywne podstawy do przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę za zasadne.

Uwagę Sądu Okręgowego zwrócił przede wszystkim kontekst niniejszej sprawy, jakim był toczący się między stronami spór o zadośćuczynienie z tytułu doznanej krzywdy w związku z wypadkiem przy pracy. Okoliczność ta w ocenie Sądu II Instancji nie pozostawała bez znaczenia dla relacji łączących powoda i pozwaną, jaką był stosunek pracy. W stosunku pracy pracodawcę i pracownika łączy nić lojalności, do której to obie strony stosunku zobowiązują się zawierając umowę o pracę. Pojęcie lojalności w rozumieniu pracowniczym obejmuje między innymi szeroko pojmowane działanie w interesie pracodawcy (pracownika) oraz zaniechaniu wszelkich działań mogących przynieść mu szkodę. Nie ma wątpliwości, że każda ze stron stosunku pracy posiada własne interesy, które niejednokrotnie stoją w symetrycznej sprzeczności z interesami drugiej strony, niemniej jednak interesy stron, jak również podejmowane przez nie czynności, nie powinny zakłócać realizacji zobowiązań wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy należało bezsprzecznie stwierdzić, że każda ze stron miała prawo realizować przyjętą przez siebie taktykę postępowania w procesie, jak również miała prawo zachować informacje co do planowanego sposobu procedowania wyłącznie dla siebie, bez udostępniania tych informacji osobom trzecim, a zwłaszcza drugiej stronie sporu. Takie stanowisko jest uzasadnieniem przeciwnym charakterem interesów drugiej strony; pozwana miała więc prawo do zachowania w tajemnicy konkretnych informacji i danych w celu ochrony własnych interesów przed pracownikiem, którego interes, w kontekście zawisłego sporu, był diametralnie inny od interesu pozwanej spółki, a obowiązkiem pracownika było prawo to respektować, gdyż ciążył na nim jeden z podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy, jakim jest poszanowanie interesów pracodawcy.

W tych okoliczności Sąd II Instancji nie miał wątpliwości, że powód podjął czynności mające zapewnić mu dodatkowe informacje, a z materiału dowodowego zgromadzonego

w sprawie wynika, iż nie było to jednostronne spostrzeżenie pracodawcy. Z zeznań świadków E. O. (1) (k. 147-148 a.s.) oraz J. D. (k. 147 a.s.), będących pracownikami pozwanej spółki wynikało w sposób jednoznaczny, że zachowanie powoda polegające na podjęciu starań o pozyskanie określonych informacji i danych wzbudziło zdziwienie tych osób w stopniu na tyle duży, że poinformowali swoich przełożonych o postępowaniu powoda. Przełożeni powoda uznali, że w przypadku udostępnienia powodowi opinii prawnych doszłoby do zapoznania się przez niego z taktyką procesową pozwanej przyjętą w toczącym się z powodem sporze, natomiast w drugim z przypadków doszłoby do nadania dostępu do danych w części poufnych i zastrzeżonych osobie nieuprawnionej. Skoro więc powód chciał uzyskać dostęp do informacji, których jedna część dotyczyła toczącego się między nim a pozwaną spółką sporu o zadośćuczynienie, a druga miała charakter poufny, natomiast do całości tych informacji powód nie miał dostępu ze względu na brak stosownych upoważnień pracodawcy, to w zaprezentowanym wyżej kontekście sprawy nie sposób inaczej interpretować jego działań niż jako zamiar pozyskania informacji celem ich wykorzystania do kontynuacji bądź podjęcia dalszych akcji na rzecz zawisłego między stronami sporu.

Z tych też względów należało stwierdzić, że wnioskowanie Sądu Rejonowego w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 7 kwietnia 2015 r. było prawidłowe. Wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika, w kontekście ujawnionych w toku postępowania w pierwszej instancji okoliczności, należało bowiem uznać za obiektywnie uzasadniające utratę zaufania. W ocenie Sądu Okręgowego sytuacja, w której pracodawca będący w sporze z pracownikiem powziął wiadomość o podejmowaniu przez tego pracownika starań o uzyskanie dostępu do dokumentów, do których dostępu nie posiada i które są dla pracodawcy poufne oraz zastrzeżone tylko do wybranych pracowników, może w sposób obiektywny uzasadniać utratę zaufania do takiego pracownika. Czynności przedsięwzięte przez takiego pracownika mogą bowiem potencjalnie naruszać bądź też zmierzać do naruszenia interesów pracodawcy. To z kolei prowadzi do uznania, że Sąd Rejonowy zgodnie z prawem uznał przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 7 kwietnia 2015 r. jako rzeczywistą i konkretną, czyli uzasadnioną, a w konsekwencji dokonał prawidłowego zastosowania art. 30 § 4 k.p.

Przyjęcie zasadności wypowiedzenia w niniejszej sprawie skutkuje niemożnością stwierdzenia zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia o przyznanie stosownej odprawy i przyjęcie konstrukcji, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 7 kwietnia 2015 r. miało formę wypowiedzenia umowy z przyczyny pracodawcy. Przepisy prawa pracy przewidują możliwość przyznania odprawy jedynie w sytuacji, gdy przyczyna leży wyłącznie po stronie pracodawcy, stąd też konstrukcja odprawy w niniejszej sprawie nie może być brana pod uwagę, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I Instancji w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia.

Sąd II Instancji nie dopatrywał się również naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 922), a konkretnie art. 32 ust. 1 tejże ustawy. W uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd ten stwierdził, iż nie zostały ujawnione jakiegokolwiek okoliczności wskazujące na to, że pracodawca powoda w sposób nieuprawniony rozpowszechnia dane wrażliwe powoda, jak również, że w toku procesu nie zostało udowodnione w taki sposób, by usprawiedliwiało zachowanie powoda związane z próbą uzyskania dostępu do opinii prawnych, czy całościowych danych systemu (...). Sąd Okręgowy pogląd ten podziela, gdyż zebrane w sprawie dowody nie dały wystarczających podstaw do uznania wspomnianych wyżej twierdzeń powoda za prawdziwe, w szczególności nie potwierdziły twierdzeń w zakresie niewłaściwego przetwarzania jego wrażliwych danych osobowych, np. poprzez ich rozpowszechnianie. W tym kontekście słusznie zaś pozwana wskazała na treść zeznań świadka E. O. (1), zgodnie z którą płyta CD zawierająca dokumentację medyczną odwołującego związaną z wypadkiem przy pracy została przekazana pracodawcy przez samego powoda, trudno więc z tego tytułu czynić pozwanej zarzut bezpodstawnego przetwarzania danych osobowych. W tym też kontekście Sąd Rejonowy

nie miał w istocie materialnych podstaw do zastosowania art. 32 ust. 1 ww. ustawy. Przepis ten nadaje ogólne uprawnienia kontrolne osobie, której przetwarzane dane osobowe dotyczą, ze wskazaniem katalogu czynności kontrolnych jakie osoba ta może podjąć. Czynności te skupiają się przede wszystkim na prawie do informacji, np. o celu, zakresie, sposobie przetwarzania (pkt 2), od kiedy przetwarza się w zbiorze dane jej dotyczące (pkt 3), o źródle, z którego dane pochodzą (pkt 4). Oznacza to, że powód mógł uzyskać od pracodawcy informacje co do zakresu danych osobowych, jakie podlegają przetwarzaniu, w jakim celu itp., i chcąc to uprawnienie zrealizować powinien złożyć pracodawcy stosowny wniosek ze wskazaniem zakresu informacji jakie chce uzyskać, co z kolei skutkowałoby powstaniem po stronie pracodawcy obowiązku udzielenia stosownych informacji w terminie 30 dni zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy. Nie można jednak na podstawie ww. przepisów wnioskować, że powód miał prawo żądać treści wykraczających poza jego dane osobowe bądź też współtowarzyszących tym danym, a taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie; powód podczas rozmowy z E. O. (1) nie zwrócił się bowiem z żądaniem informacji na temat swoich danych osobowych, lecz o uzyskanie dostępu do opinii prawnych zrealizowanych przez kancelarię prawną na podstawie umów nr (...) oraz nr (...). Nie sposób więc uznać działanie powoda za stanowiące skorzystanie z uprawnień kontrolnych w zakresie przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, które powoda dotyczyły, skoro przedmiotem żądania były informacje, a właściwie dostęp do innych treści, niż jego dane osobowe.

Z kolei za zupełnie chybiony należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów dotyczących kosztów zastępstwa procesowego. Wbrew twierdzeniom strony powodowej, na co słusznie wskazała pozwana, przytoczona w treści apelacji uchwała Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10 stanowiła rozstrzygnięcie następującego zagadnienia prawnego: „Czy podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie **w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia** 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 (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), czy stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia?”. Uchwała dotyczyła więc innego przedmiotu sporu niż przedmiot poddawany rozważaniom w niniejszej sprawie, a co za tym idzie, nie było podstaw do zastosowania przez Sąd Rejonowy zasady wyrażonej w powyższym rozstrzygnięciu.

Mając na względzie powyższe rozważania, treść wskazanych przepisów prawa oraz prezentowane poglądy orzecznictwa Sąd II Instancji na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił apelację jako stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).

SSO Lucyna Łaciak SO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Zarządzenie: (...)

SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

(...)