

Sygn. akt I C 623/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Gdyni I Wydział Cywilny:
Przewodniczący: sędzia Tadeusz Kotuk
Protokolant: st. sekr. sąd. Anna Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 marca 2022 r. w G. sprawy z powództwa F. F. przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o zapłatę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda F. F. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w G. kwotę 3.617 zł (trzy tysiące sześćset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt I C 623/20

UZASADNIENIE

Stan faktyczny

F. F. był pracownikiem (...) sp. z o.o. w G. jako specjalista do spraw rezerwacji pojazdów. W dniu 14 sierpnia 2018 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2018 r.

Dowód: wyrok SR w Gdyni z uzasadnieniem (sygn.. IV P 379/18), k. 5-15

Po upływie okresu wypowiedzenia powód nadal miał dostęp zdalny do środków technicznych umożliwiających wykonywanie dotychczasowych zadań pracowniczych i realizował te same czynności na rzecz byłego pracodawcy, jednak w żaden sposób nie kontaktował się z władzami spółki ani nie przedstawiał spółce żadnych zestawień, informacji, raportów z wykonywanych działań. Stan taki trwał do końca kwietnia 2019 r. Wówczas jednym z członków zarządu byłego pracodawcy była siostra powoda – K. F. (1).

Dowód: zeznania powoda (częściowo), k. 222-223

zeznania przedst. pozwanego, k. 256 verso

Statutowe zasady reprezentacji pozwanej spółki wymagały współdziałania co najmniej dwóch członków zarządu.

Okoliczność bezsporna

Ocena dowodów

Skuteczność, sposób i data rozwiązania umowy o pracę z powodem wynika z dokumentu urzędowego w postaci w/cyt. wyroku sądu pracy wraz z jego pisemnym uzasadnieniem i jest w niniejszej sprawie podstawą ustaleń faktycznych (por. art. 244 k.p.c.). Sąd w niniejszej sprawie nie zajmuje się szeroko omawianymi przez powoda zarzutami co do poprawności merytorycznej powyższego wyroku – mogłyby być co najwyżej przedmiotem środka odwoławczego i w tym sensie poza kognicją sądu orzekającego w niniejszej sprawie.

Zeznania powoda odnoszące się do tych kwestii i opisujące je w odmienny sposób są czysto subiektywne i w tej części pozbawione wartości dowodowej. W tym zakresie są one zresztą labilne i nieszczerze: powód wyraźnie zeznał, że po rozwiązaniu umowy o pracę w ogóle nie rozmawiał o swoich dalszych czynnościach dla tej samej firmy z **żadnym** członkiem zarządu, a w innym miejscu tych samych zeznań twierdził, że albo przed czy też już po rozwiązaniu umowy o pracę rozmawiał o tym ze swoją siostrą K. F. i mówiła mu, że ma dalej pracować w takim samym zakresie (k. 223).

W pozostałej części zeznania powoda są wiarygodne – nie ma wątpliwości, że faktycznie po rozwiązaniu umowy o pracę powód w sposób zdalny dalej wykonywał przez kilka miesięcy te same czynności. Powód wyraźnie zeznał, że nigdy nie informował i nie raportował byłemu pracodawcy dalszych czynności (tj. nie poinformował swojego pracodawcy o fakcie dalszego korzystania ze środków umożliwiających pracę zdalną oraz o swoich działaniach). W tym zakresie jego zeznania są spójne z wiarygodnymi zeznaniami T. K..

Zeznania powoda w zakresie rozmów o dalszych czynnościach z siostrą (K. F. – wówczas w zarządzie pozwanego) nie są wiarygodne.

Sposób postępowania świadka K. F. w jednoznaczny sposób wskazuje na unikanie zeznań w niniejszej sprawie (wzajemnie sprzeczne i niewiarygodne usprawiedliwienia nieobecności). Ponieważ widać wyraźnie, że świadek ta obrała taki sposób postępowania jako trwały i prowadzący już do kilkumiesięcznej zwłoki w postępowaniu – Sąd zastosował art. 242 k.p.c. Najwyraźniej K. F. po odejściu z zarządu pozwanego jest obecnie osobą dużo bądź stale podróżującą i oczekiwanie przez Sąd na zmianę trybu życia świadka na osiadły mogłoby trwać latami lub nie nastąpić w ogóle w przewidywalnej przyszłości. Zastosowanie art. 242 k.p.c. nie musi być formalnie poprzedzone nakładaniem na świadka uprzednio środków przymusu (lub grzywien), gdyż od oceny Sądu w danym przypadku zależy, czy istnieją w ogóle realne szanse na przesłuchanie świadka w nieodległej przyszłości i czy przeszkody (także te tworzone przez świadka) mogą być trwałe. Powód nie był wnioskodawcą przesłuchania K. F., a nawet gdyby z całokształtu jego wypowiedzi na rozprawie uznać, że chciał, aby ten świadek został przesłuchany, to nie wykazał, że zgodnie z art. 242¹ k.p.c., że podejmował konkretne starania celem doprowadzenia do doprowadzenia do przesłuchania K. F.. Brak takich ze strony powoda starań wpływa na zastosowanie art. 242 k.p.c. w danym przypadku, zważywszy, że świadek K. F. jest jego rodzoną siostrą, a treść jej zeznań zgodnie z teoretycznie zakładaną intencją powoda mogłaby przysłużyć się mu celem wygrania niniejszego procesu. Najprawdopodobniej zresztą świadek K. F. i tak musiałaby uchylić się od odpowiedzi na kluczowe pytanie dotyczące tego, czy wiedziała, że powód po rozwiązaniu stosunku pracy dalej ma dostęp do systemu informatycznego i baz danych pozwanej spółki (a jeżeli tak, to co z taką wiedzą uczyniła) – gdyż z tym wiązałyby się poważne konsekwencjami na gruncie odpowiedzialności prawnej świadka.

Kwalifikacja prawna

Wiarygodne dowody nie dostarczyły materiału dającego podstawy Sądowi do ustalenia faktu zawarcia pomiędzy stronami (po rozwiązaniu stosunku pracy) kolejnego stosunku prawnego zobowiązującego powoda do odpłatnych czynności (usług) na rzecz pozwanego.

Po pierwsze, ze strony pozwanego nie było żadnego wyraźnego, skutecznego („formalnego”), zgodnego z zasadami reprezentacji spółki oświadczenia woli w tym zakresie – co jest zupełnie niewątpliwe.

Nie doszło też pomiędzy stronami do zawarcia nowej umowy w sposób dorozumiany (per facta concludentia). Powód po rozwiązaniu stosunku pracy nielegalnie uzyskiwał dostęp do nieprzeznaczonych dla niego informacji w systemie informatycznym pozwanego (Sąd czyni tu dość oczywiste założenie, że do systemu trzeba było się logować za pomocą odpowiednich loginów i haseł, tj. że nie był on otwarty dla wszystkich osób mających na nim wykonywać zamierzone czynności rezerwacyjne po stronie pracowniczej), wykorzystywał bez zgody pozwanego dotychczasowe środki techniczne umożliwiające realizację wcześniejszych zadań pracowniczych, a zgodnie z prawem od daty ustania stosunku pracy nie miał do tego żadnych uprawnień.

Kontynuując logowanie do systemu pracodawcy i korzystając z jego baz danych świadomie naruszał szereg obowiązujących przepisów prawa, w tym zakresu prawa karnego (bez upoważnienia przetwarzał dane osobowe: wykonywał operacje na danych osobowych klientów, miał wiedzę o ich adresach e-mailowych, imionach, nazwiskach, planach podróży itd., por. również art. 267 § 1 k.k.). Tego rodzaju bezprawne zachowania powoda nie zostały przez niego jednoznacznie (formalnie lub wprost) ujawnione pozwanemu, bo gdyby tak się stało, to z pewnością administrator danych osobowych w pozwanej spółce musiałby natychmiast odciąć pozwanemu jakikolwiek dostęp do systemu (nie czyniąc tego sam osobiście ryzykowałby odpowiedzialnością karną). Pozwana spółka nie wyjaśniła przekonująco dlaczego przez kilka miesięcy pozwany miał dostęp do jej systemów pracowniczych, ale zdaniem Sądu najprawdopodobniej chodziło o uniknięcie jawnego przyznania się do kompromitującego nieefektywnego zarządzania uprawnieniami do systemu – nic ponadto.

Reasumując, nielegalny i nieujawniony przez powoda wprost – właściwym środkiem komunikacji (tj. bezpośrednio do władz spółki lub innych osób na jej kierowniczych stanowiskach) – fakt dalszego korzystania z wewnętrznego systemu informatycznego pozwanego w danej sytuacji nie tworzy ram do sensownego konstruowania umowy zawartej pomiędzy stronami w sposób dorozumiany. Argument powoda ujęty w taki sposób, że można było dokonać sprawdzenia systemu i ustalić, że powód dalej z niego korzysta, potwierdza to, że nie chodzi w nim o odtworzenie domniemanej woli właściciela systemu, lecz o brak odpowiednich starań o właściwe zabezpieczenie danych firmowych.

Ponieważ zachowanie powoda po rozwiązaniu umowy o pracę było bezprawne (co omówiono wyżej), bo jasnym jest, że spółka handlowa obsługująca bazy danych klientów musi zawsze zastrzegać ich zawartość przed dostępem do nich ze strony osób nieuprawnionych (powód jako były pracownik musiał przecież o tym dobrze wiedzieć), należy je zakwalifikować jako działanie powoda wbrew wiadomej mu woli pozwanego, co sytuuje ten stan faktycznych w ramach dyspozycji art. 754 k.c. Niezależnie od tego należy zauważyć, że powód dochodził w niniejszej sprawie wynagrodzenia, a nie zwrotu wydatków lub nakładów. Nadmienić też wypada, że powód nie zawiadomił pozwanego o wykonywanych czynnościach i nie złożył nigdy rachunku (raportu) z tych czynności.

W tej sytuacji powództwo o zapłatę (w zakresie przekazanym z sądu pracy) podlegało oddaleniu w całości z braku jakiegokolwiek podstawy prawnej, gdyż strony w spornym okresie nie łączył żaden stosunek prawny generujący wynagrodzenie (np. umowa zlecenia, usług), nie było też podstaw dopatrywania się wynagrodzenia w innych przepisach prawa (np. w ramach tzw. odpowiedzialności za prowadzenie cudzych spraw bez zlecenia) – o czym orzeczono jak w punkcie I. sentencji na mocy art. 734 k.c. a contrario.

Koszty

Powód jako przegrywający proces na mocy art. 98 k.p.c. jest obowiązany zwrócić pozwanemu koszty, na które składają się: opłata za czynności radcy prawnego w stawce minimalnej (3.600 zł, § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, ze zm.), opłata skarbową od pełnomocnictwa (17 zł).