

# UZASADNIENIE

W dniu 24 kwietnia 2014 r., pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W., powód M. B. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z dnia 10 kwietnia 2014 r. za bezskuteczne. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniósł, iż po rozwiązaniu w dniu 12 marca 2014 r. umowy o pracę za porozumieniem stron, nadal wykonywał pracę sumiennie. Powód podał, że jego działanie, o którym mowa w wypowiedzeniu dyscyplinarnym nie miało na celu działania na szkodę pozwanej spółki, tylko zapoznanie się z dokumentacją, z której nie był w stanie przeanalizować w zakładzie pracy. M. B. poniósł, że niniejsze dokumenty nie zostały rozpowszechnione ani przesłane osobom trzecim, a ponadto nie były opatrzone klauzulą „tajne”, „poufne” czy też „do użytku wewnętrznego” (pozew – k. 16-19).

Ostatecznie, pismem z dnia 30 lipca 2014 r. powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 27.690 zł w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (k. 114).

W odpowiedzi na pozew z dnia 31 lipca 2014 r., (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany pracodawca podał, że w jego ocenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były wskazane szczegółowo i konkretnie, są jasne i nie budzą wątpliwości co do zgodności ze stanem faktycznym. (...) S.A. z siedzibą w W. podniósł, iż powód złamał obowiązujące u pracodawcy zasady, przesyłając na swój prywatny adres mailowy (czego nie kwestionuje) plik zawierający (...) oraz polisy, nad którymi pracował.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. B. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie kolejnych umów o pracę od dnia 17 lipca 2000 r., ostatnio na stanowisku Koordynatora Sprzedaży Korporacyjnej (umowy o pracę – k. 5, 8, 15 akta osobowe część B, świadectwo pracy – akta osobowe część C).

Powód w dniu 25 marca 2014 o godz. 7.45 wysłał ze służbowej skrzynki poczty elektronicznej na zewnętrzny adres mailowy: (...), wiadomość z plikami: (...) wraz z załącznikiem nr 1 – (...), a także polisy, nad którymi pracował. Jeden z załączonych plików został nazwany „(...)”, a drugi „(...)” (pozew – k. 18, odpowiedź na pozew – k. 118v, wiadomość mailowa – k. 157-170, oświadczenie powoda – k. 171).

W dniu 12 marca 2014 r. powód uzyskał propozycję zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku menagera w (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. (list intencyjny – k. 20).

Tego samego dnia pozwany pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie łączącej go z M. B. umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2014 r., na podstawie porozumienia stron (rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – akta osobowe część C).

W dniu 10 kwietnia 2014 r. (...)S.A., na podstawie art. 52 § 2 k.p. rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę, łączącą go z powodem. Jako przyczynę podał ciężkie naruszenie przez M. B. podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na wysłaniu w dniu 5 marca 2014 r. o godzinie 7.45, ze służbowej skrzynki poczty elektronicznej na zewnętrzny adres (...), wiadomości z plikami zawierającymi wewnętrzny, poufny dokument firmowy: (...) wraz z załącznikiem nr 1 – (...) (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – akta osobowe część C, pozew – k. 18).

Niniejszy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości.

Na rozprawie w dniu 28 stycznia 2015 r., Sąd postanowił oddalić wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie świadka i powoda, a także dowód z raportów i dokumentacji odnośnie kontroli przeprowadzonych

na okoliczność przesyłania materiałów (k. 108), a także postanowił oddalić wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie świadka, albowiem w ocenie Sądu wnioski te nie były istotne do rozpoznania sprawy. Zdaniem Sądu dalsze postępowanie dowodowe nie było niezbędne, a jedynie przedłużyłoby postępowanie.

**Sąd zważył, co następuje :**

Powództwo, jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

Regulacja art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przyznaje stronom stosunku pracy możliwość swobodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy dwustronnej czynności prawnej, jaką jest porozumienie.

W myśl stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego w wyroku z dnia 15 grudnia 2000 r. (sygn. akt I PKN 162/00, OSNP 2002/17/405), ustalenie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie wyklucza możliwości rozwiązania tej umowy przed oznaczonym terminem w razie powstania warunków do niezwłocznego jej rozwiązania przez pracodawcę na podstawie art. 52 k.p.

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.

W świetle regulacji art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i jako taki powinien być stosowany przez pracodawcę tylko w wyjątkowych sytuacjach i z zachowaniem ostrożności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

Przesłanką, którą należy rozważyć w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jest ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie. Powinna ona uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. musi być również podyktowane szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

W ocenie Sądu przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana przez pozwanego pracodawcę była rzeczywista i uzasadniona. W pierwszej kolejności należy zważyć, iż okoliczność wysłania przez powoda w dniu 25 marca 2014 o godz. 7.45, ze służbowej skrzynki poczty elektronicznej na zewnętrzny adres mailowy: (...), wiadomości z plikami: (...) wraz z załącznikiem nr 1 – (...) oraz polisami, nad którymi powód pracował jest bezsporna, albowiem M. B. przyznał to w toku przedmiotowego procesu. W ocenie Sądu nietrafna jest argumentacja powoda, iż wyżej wskazane pliki stanowiły tylko bazę wiedzy i były powszechnie rozpowszechniane przez (...) S.A. z siedzibą w W.. Z analizy materiału dowodowego w postaci rzeczonych dokumentów wynika bowiem, iż miały one charakter poufnych, wewnętrznych dokumentów pozwanego pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Zawierały one bowiem informacje na podstawie, których sporządzano oferty ubezpieczeniowe.

W ocenie Sądu, przesłanie ich przez powoda na prywatny adres mailowy, należy uznać niewątpliwie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie bowiem z treścią art. 100 § 2 pkt. 4 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.

Zdaniem Sądu działanie powoda nosiło znamiona winy umyślnej. Należy zważyć, że jak słusznie wskazał pozwany pracodawca, żadna osoba, która byłaby przekonana o dopuszczalności wysyłania na prywatny adres mailowy ww. pliku, nie zmieniałaby jego nazwy i nie ukrywałaby go wśród polis ubezpieczeniowych. Zdaniem Sądu nie bez znaczenia

pozostaje okoliczności, iż powodowi zaproponowano nawiązania stosunku pracy z pracodawcą zajmującym się - tak jak (...) S.A z siedzibą w W. – branżą ubezpieczeniową. W świetle powyższych okoliczności Sąd doszedł do przekonania, że powód posiadał wiedzę o poufności przedmiotowych dokumentów.

Wobec powyższego Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zostało dokonane zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

W tym stanie rzeczy powództwo należało oddalić w całości

Na podstawie art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu strona powodowa została obciążona kosztami zastępstwa procesowego, obliczonymi na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 r., poz. 490).

Zarządzenie: (...).