

Sygn. akt VI P 126/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący ***SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Irena Grygolec

Hanna Maria Koc

Protokolant: Mariola Drozdowska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiej (...) w B.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 377 zł (trzysta siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

VI P 126/15

UZASADNIENIE

Powód, M. G., w pozwie skierowanym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiej (...) w B. (dalej: Pogotowie (...)) wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 2).

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z (...) na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty ds. łączności. Pracodawca 10 marca 2015 r. rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przekazaniu osobom nieuprawnionym dokumentu zawierającego poufne dane objęte tajemnicą zakładu. Wskazał, że ujawnienie tychże informacji zagrażało i naruszało interesy pracodawcy. Zdaniem powoda podana przyczyna wypowiedzenia jest niesłuszna i nieprawdziwa. Postawione mu zarzuty są niezgodne z prawdą, a rozwiązanie umowy narusza przepisy prawa. Podniósł, że w zakładzie pracy nie miał dostępu do żadnych informacji objętych tajemnicą, a on sam nie został poinformowany, by dane związane z postępowaniem przetargowym stanowiły tajemnicę zakładu pracy. Nadto, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło z uchybieniem miesięcznego terminu, bowiem o wysłaniu spornej wiadomości pracodawca dowiedział się 4 lutego

2015 r. M. G. wskazał również, że w lutym 2015 r. złożył pozwanemu propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na co ten wyraził zgodę (k. 2-9).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej (k. 35-36). Stwierdził, że oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zostało doreczone powodowi w terminie, bowiem pracodawca potwierdził informację o wyjawieniu tajemnicy przez M. G. otrzymał 13 lutego 2015 r., zaś rozmowę z powodem odbył 18 lutego 2015 r. Podniósł, iż ww. przyznał, że „za dużo wysłał”. Pozwany, mając na uwadze okoliczności sprawy, zawiadomił organy ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dokumenty przekazane przez powoda posiadały szczególny charakter, ponieważ wśród nich znajdowała się dokumentacja techniczna oraz kody dostępu do nowo utworzonego systemu, których wykorzystanie przez osoby nieuprawnione mogło narazić dobre imię pracodawcy, zagrozić funkcjonowaniu systemu ratownictwa i narazić życie i zdrowie pacjentów. Pracodawca stwierdził nadto, że powód zobowiązał się do zachowania tajemnicy służbowej 29 marca 2013 r. Odnosząc się do kwestii zaaprobowania wniosku powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wskazał, że miał prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, gdyż pracownik w dniu wręczenia oświadczenia nadal pozostawał z nim w stosunku pracy (k. 35-43).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornym w sprawie było, iż M. G. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 15 czerwca 1976 r. na podstawie umowy o pracę – od 15 września 1976 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty ds. łączności w Dziale (...) (akta osobowe k. 4/B, 6/B, 162/B). Jego jednomiesięczne wynagrodzenie liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień rozwiązania umowy o pracę wynosiło 3.852 zł (k. 97).

W piśmie datowanym na 29 marca 2013 r. M. G. oświadczył, iż zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy służbowej informacji oraz treści dokumentów wszelkiego rodzaju, z którymi się zapozna w trakcie wykonywania czynności objętych stosunkiem pracy. Udostępnianie ww. danych miało odbywać się tylko na wyraźne polecenie i za zgodą jego bezpośredniego przełożonego, kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego wskazanej. Tajemnica służbowa obowiązywała również w stosunku do osób zatrudnionych u pozwanego. W oświadczeniu przewidziano, iż niezachowanie tajemnicy służbowej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (akta osobowe k. 169/B).

W ramach swoich obowiązków powód zajmował się przygotowaniem przetargu nieograniczonego na (...) (k. 19-26). W przetargu wzięło udział trzech oferentów, w tym (...) Sp. z o. o. z siedzibą w R., której oferta została wybrana jako najkorzystniejsza, oraz działająca w ramach konsorcjum firma (...) z siedzibą w B. (k. 27). Do obowiązków powoda należała współpraca przy realizacji projektu z jego wykonawcą.

W trakcie realizacji projektu przez (...) Sp. z o. o. pojawiały się problemy techniczne, system nie działał sprawnie. 4 lutego 2015 r. M. G. (niesporne) przesłał drogą elektroniczną ze służbowego laptopa na adres mailowy firmy (...) s. c. dokumentację techniczną wdrażanego systemu, udostępnioną Pogotowiu (...) przez wykonawcę projektu (k. 64-71). O wysłanej wiadomości powziął informację pracodawca, w związku z czym zlecił wykonanie ekspertyzy informatycznej. Z raportu dotyczącego danych, które informatyk uzyskał, wynikało, że M. G. przekazał spółce (...) pełną dokumentację techniczną. Informację tę pracodawca otrzymał 13 lutego 2015 r. Spotkanie kierownictwa z powodem w obecności prawnika dotyczące ujawnionych okoliczności odbyło się 18 lutego 2015 r. W trakcie spotkania poruszono kwestie rozwiązania umowy o pracę z M. G.. Powód nie zaprzeczał – wówczas ani w czasie trwania postępowania – faktowi wysłania e-maila do (...) s. c. (k. 92-94).

Powód 19 lutego 2015 r. wniósł o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2015 r. Wniosek został zaaprobowany przez pracodawcę (akta osobowe cz. C).

Pozwany 5 marca 2015 r. złożył w Prokuraturze Rejonowej (...) w B. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa naruszenia tajemnicy służbowej – art. 266 ust. 1 Kodeksu karnego – przez M. G. (k. 56-58). Wyrokiem Sądu Rejonowego w B. z 9 września 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt: (...) warunkowo umorzono postępowanie karne wobec oskarżonego M. G. na okres 1 roku tytułem próby (k. 218 akt sprawy SR w B., (...)).

Pracodawca 10 marca 2015 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm., dalej: k.p.). Jako przyczynę uzasadniającą zwolnienie w trybie tzw. dyscyplinarnym wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przekazaniu osobom nieuprawnionym dokumentu zawierającego poufne dane objęte tajemnicą zakładu, który powód posiadał w związku z pełnioną przez niego funkcją. Ujawnienie tychże informacji stanowiło zdaniem pozwanego zagrożenie i naruszało jego interesy (k. 16-17, akta osobowe k. 2/C).

Poza sporem pozostawało także, iż Pogotowie (...) w styczniu 2015 r. ogłosiło nabór na stanowisko specjalisty ds. łączności (k. 28-29). Pozwany nie zaprzeczał temu, iż rozważał rozwiązanie umowy o pracę z powodem z zachowaniem okresu wypowiedzenia m. in. z uwagi na jego naganną postawę pracowniczą (k. 51-53).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy: przedłożone dokumenty, wyjaśnienia stron i zeznania świadków: M. L., W. M., E. N., K. W. oraz M. T.. Zeznania świadków powołanych w niniejszej sprawie Sąd uznał za wiarygodne. Korespondowały one ze sobą i uzupełniały się wzajemnie. Pozwoliły Sądowi na stworzenie pełnego obrazu przebiegu zdarzeń. Były spójne, logiczne i szczerze. Co więcej, nie były podważane przez strony postępowania. Z tych powodów Sąd uznał je za istotny dowód w sprawie, przesądzający o jej rozstrzygnięciu.

Odnosząc się do roszczenia o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w pierwszej kolejności należy stwierdzić, że pozwany rozwiązując z powodem bez wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony dochował wszelkich wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy prawa pracy. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zostało złożone na piśmie (art. 3 ust. 3 k.p.), wskazywało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 ust. 4 k.p.), a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu (art. 30 ust. 5 k.p.).

Przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę z winy pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia wymienione są w art. 52 ust. 1 k.p. Do przyczyn tych ustawodawca zaliczył m. in. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Taką właśnie podstawę dyscyplinarnego zwolnienia zastosował pozwany wskazując, że udostępnienie przez powoda dokumentów objętych tajemnicą służbową osobom nieuprawnionym wypełnia dyspozycję z art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. Przy tym art. 52 ust. 2 k.p. stanowi, że 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. W stanie faktycznym niniejszej sprawy było kwestią sporną, czy powyższy termin został przez pozwanego dotrzymany.

W ocenie Sądu twierdzenie powoda jakoby pracodawca uchybił jednomiesięcznemu terminowi na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne. M. G. podnosił, że o naruszeniu obowiązków pracowniczych pozwany dowiedział się 4-5 lutego 2015 r., bowiem 4 lutego 2015 r. został wysłany przez niego e-mail, zaś 5 lutego pozbawiono go dostępu do służbowego komputera. Sąd ustalił, iż laptop został przekazany do ekspertyzy informatykom. 13 lutego 2015 r. sporządzili oni protokół z oględzin sprzętu (k. 54-55), w którym stwierdzono, że powód przesłał firmie (...) s. c. dokumentację wykonanej sieci radiowej, co prawdopodobnie stanowi czyn zabroniony. Informatycy o swoich ustaleniach powiadomili dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych pozwanego, przedstawiając korespondencje mailową powoda z firmą (...) s. c. Tego dnia zatem, tj. 13 lutego 2015 r. pracodawca powziął wiadomość o naruszeniu obowiązków przez powoda. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy bowiem rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Tę „pewność” pozwany uzyskał w momencie, gdy informatycy przekazali mu protokół oględzin komputera i poinformowali nie tylko o wysłanych

wiadomościach, ale i o skasowanych odpowiedziach na nie (k. 173v 1:55:34). W niniejszej sprawie otrzymanie przez pracodawcę informacji o możliwości wystąpienia nieprawidłowości nie było informacją o naruszeniu obowiązków. Pozwany musiał dokładnie sprawdzić, czy korespondencja rzeczywiście stanowiła ujawnienie tajemnicy służbowej. Jego przypuszczenia zostały potwierdzone po oględzinach laptopa, tj. 13 lutego 2015 r., i ten dzień należy uznać za początek biegu terminu z art. 52 ust. 2 k.p. Pracodawca zatem rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia 10 marca 2015 r. zachował ustawowy termin na dokonanie tejże czynności.

Jak zeznała świadek K. W., pracodawca spełnił również warunek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określony w art. 52 ust. 3 k.p. Ww. wskazała, że konsultacja ze związkami zawodowymi została przeprowadzona. Wysłane zostało również pismo z informacją o planowanym zwolnieniu dyscyplinarnym, jednak pozostawiono je bez odpowiedzi (k. 175v 02:54:31-02:55:35).

Kwestią marginalną było wręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika po zaaprobowanym wniosku o jej rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Z uwagi na to, że 10 marca 2015 r. stosunek pracy trwał, pracodawca miał możliwość rozwiązania go. Inny sposób rozwiązania umowy nie stanowi „blokady” do zwolnienia dyscyplinarnego.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinna być prawdziwa i konkretna, a ponadto musi być ujęta w art. 52 ust. 1 k.p. Powód w toku całego procesu konsekwentnie utrzymywał, że podana w piśmie rozwiązującym umowę przyczyna nie odpowiada prawdzie, a przesłane przez niego dokumenty nie były objęte tajemnicą służbową. Zatem istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do oceny, czy rzeczywiście 4 lutego 2015 r. M. G. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze poprzez ujawnienie tajemnicy pracodawcy. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Oznacza to, iż przy ocenie wagi naruszonych obowiązków pracowniczych nie jest istotna szkoda, jaką poniósł pracodawca. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkoda może zatem stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2011 r., II BP 8/11, LEX 1294157, wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNP 2000/12/467).

Katalog otwarty obowiązków pracownika zawarty jest w art. 100 ust. 2 k.p. Wśród tych obowiązków w pkt. 4 ustawodawca zawarł zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Niewątpliwie więc ujawnienie takowych informacji stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Warto zauważyć, że stwierdzenie takie zawarte było w podpisanym przez powoda oświadczeniu z 29 marca 2013 r. Kwestią sporną pozostawało, czy przesłanie dokumentów stanowiło ujawnienie tajemnicy pracodawcy osobom nieuprawnionym. W ocenie Sądu odpowiedź na to pytanie jest twierdząca.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż podpisując ww. oświadczenie M. G. zobowiązał się do zachowania w tajemnicy służbowej informacji oraz treści dokumentów **wszelkiego rodzaju**, z którymi się zapoznał w trakcie wykonywania czynności objętych stosunkiem pracy. Zwrot „wszelkiego rodzaju” wskazuje jednoznacznie, że powód nie był uprawniony do przekazywania komukolwiek dokumentacji przetargowej, nawet jeżeli jego zdaniem nie była ona oznaczona jako objęta tajemnicą. Co więcej, udostępnianie informacji mogło następować jedynie na wyraźne polecenie i za zgodą przełożonego. Tymczasem powód przesłał dokument nie tylko bez wiedzy i zgody kierownictwa, ale wbrew zakazowi kontaktów z firmą (...) s. c. wyrażanemu wielokrotnie przez E. N. będącą dyrektorem ds. ekonomiczno-administracyjnych (k. 174 02:00:05). Oświadczenie zawierało stwierdzenie, iż tajemnica służbowa

obowiązuje również w stosunku do innych osób zatrudnionych w Pogotowiu (...). Jeżeli więc powód nie miał uprawnień do udostępniania dokumentu innym pracownikom pozwanego, to tym bardziej nie mógł ich udostępniać osobom spoza tej grupy, co uczynił. W tym miejscu podkreślić należy, komu powód dane przekazał. Odbiorcą wiadomości był M. L. pracujący dla spółki (...). Dokumenty wysyłane były jednak na adres elektroniczny „ogólny”, służbowy: (...), w związku z czym zasadniczo dostęp do nich mógł mieć każdy z pracowników (...) s. c. (...) s. c. było jednym z podmiotów przystępujących do przetargu na wdrożenie systemu teleinformatycznego. Firma zatem była żywo zainteresowana jego przebiegiem, rozwojem zdarzeń, a także możliwościami konkurencji, jaką jest dla niej (...) Sp. z o. o. Przez udostępnienie dokumentów spółka mogła poznać rozwiązania stosowane przez wykonawcę. Podkreślić należy, że system był zaprojektowany specjalnie na potrzeby pozwanego, był systemem nowym, pod obsługę którego wykonawca szkolił pracowników pozwanego (k. 173 01:40:18). Nie ma tu też znaczenia to, czy M. L. wiadomość usunął (k. 171v 00:46:00). Istotnym jest stworzenie zagrożenia, że zostanie ona odczytana i wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem.

Powód kontaktował się z pracownikiem (...) s. c. podczas wdrażania nowego systemu. Korzystał też z jego wiedzy w trakcie tworzenia ogłoszenia o przetargu przy ustalaniu (...). Okoliczności te oraz zeznania świadków potwierdzają, że M. G. nie miał wiedzy na temat zadania, którego wykonania się podjął. Jednocześnie wskazać należy, iż jeżeli już zobowiązał się do tego, to przyjął na siebie odpowiedzialność za realizację. Powód, chcąc wypełnić ciężący na nim obowiązek, prosił o pomoc jedynie M. L. pracującego dla (...) s. c. Miał jednak możliwość zgłoszenia problemów przełożonym, czego nie zrobił. Zlecone powodowi zadanie było niewątpliwie trudne i wymagało dużej wiedzy z zakresu łączności cyfrowej. Z tych powodów dyrektor ds. medycznych – M. T. – proponował, by do wykonania projektu i jego realizacji wynająć firmę zewnętrzną (k. 233v 00:07:40). Powód stwierdził, że specyfikację wykona sam, przy pomocy znajomych z (...) s. c. Kierownictwo nie wyraziło zgody na takie kontakty uznając je za niedozwolone i stanowczo ich zabroniło (k. 174 02:00:05). Postawa pozwanego była całkowicie zrozumiała, bowiem przewidywał on, że (...) s. c. może już po ogłoszeniu przetargu złożyć swoją ofertę. M. G. kontaktował się telefonicznie z pracownikiem (...) s. c., jednak przedłożone bilingi nie są dowodem na treść tych rozmów. Treść rozmów pozostaje jedynie w sferze domysłów. Należy jednak zwrócić uwagę na ich częstotliwość, która z upływem czasu zwiększa się. Pozwany opisując M. G. jako pracownika podnosił, m. in. kwestie licznych kontaktów z (...) s. c., czy niewykonywanie przez niego poleceń służbowych. Sąd wskazuje w tym miejscu, iż przedmiotem analizy nie jest zachowanie powoda ani jego postawa jako pracownika przez cały okres zatrudnienia. Co prawda pracodawca mógł wówczas utracić do niego zaufanie, które mogło być powodem rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jednak Sąd w niniejszej sprawie bada jedynie prawdziwość przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego zawartej w oświadczeniu pracodawcy, bowiem to ona stanowiła podstawę rozwiązania umowy i została zaskarżona.

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie, czy odczytanie dokumentu przez osobę nieuprawnioną stwarzało zagrożenie dla pracodawcy. Postępowanie dowodowe wykazało, że takie zagrożenie zaistniało, zwłaszcza w sytuacji gdy pozwany jest Pogotowie (...), od działania którego, w tym łączności, zależy życie i zdrowie wielu ludzi. Świadek W. M. zeznał, iż dokumentacja zawierała dane pozwalające na wejście do sieci, tj. adres IP urządzeń, aktualne hasła i loginy. Aby dostać się do systemu wystarczyły dane zawarte w dokumentacji, nie trzeba było mieć specjalnych uprawnień (k. 172 01:12:41, k. 173 01:31:49). Zeznania te potwierdziła świadek E. N.. Podała, że w treści dokumentacji były hasła pozwanego, z którymi administrator systemu mógł zrobić wszystko. Zaznaczyła, iż były to hasła funkcjonujące – sprzęt był już wdrożony w karetkach (k. 175 02:33:52). Powód twierdził, iż do nieuprawnionego dostępu nie doszło, ale jak stwierdził świadek W. M., gdy (...) Sp. z o. o. dowiedziała się o wycieku danych sporządziła nową dokumentację zmieniając wszystkie hasła (k. 172v 01:12:41). Sąd w tym miejscu jeszcze raz podkreśla, że przy ocenie wagi naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest ważne, czy szkoda wystąpiła, ale czy zaistniał stan zagrożenia interesów pracodawcy. Wskazane powyżej okoliczności dowodzą, że powód ujawnił tajemnicę służbową narażając interesy pracodawcy, co stanowi ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż zgodnie z art. 11 ustawy k.p.c. ustalenia wydane w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. W przypadku powoda w sprawie (...) warunkowo umorzono postępowanie, zatem Sąd wyrokiem tym nie był związany.

Jednocześnie też Sąd zwraca uwagę, że warunkowe umorzenie postępowania karnego następuje, gdy społeczna szkodliwość czynu nie jest znaczna (art. 66 k.k.). Pełnomocnik powoda twierdził, iż w przypadku M. G. wystąpiła „znikoma społeczna szkodliwość czynu, a więc nie ma tu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” (k. 171 00:24:08). Sąd wskazuje, że pomiędzy nieznacznym a znikomym stopniem społecznej szkodliwości czynu jest zasadnicza różnica. Art. 1 ust. 2 k.k. stanowi bowiem, że nie stanowi przestępstwa czyn zabroniony, którego społeczna szkodliwość jest znikoma. Wobec powoda orzeczono jednak warunkowe umorzenie postępowania, co jest możliwe jedynie w sytuacji, gdy przestępstwo zostało popełnione. Gdyby czyn został uznany za społecznie szkodliwy w stopniu znikomym, M. G. zostałby uniewinniony. Tym samym, nie można w niniejszej sprawie stwierdzić, że naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda nie było ciężkie.

Po ustaleniu, że M. G. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, Sąd musiał zbadać stopień jego zawinienia. I tak, powód zajmował samodzielne stanowisko głównego specjalisty ds. łączności. Był więc „specjalistą” nie zaś pracownikiem niższego szczebla. Z tego względu zastanawiający jest fakt, że w trakcie postępowania utrzymywał, że nie wiedział, iż przesłana dokumentacja objęta jest tajemnicą służbową. Z uwagi na pełnioną funkcję powód powinien nie tylko wiedzieć, czym jest tajemnica służbowa, ale także jakie zagrożenie stanowi udostępnienie osobie trzeciej haseł i loginów. Nadto, M. G. podpisywał oświadczenie, w którym zobowiązał się do nieujawniania jakichkolwiek dokumentów i informacji na temat zakładu pracy. Co prawda świadek E. N. zeznała, że u pozwanego nie wprowadzono instrukcji postępowania z informacjami niejawnymi, a w wiadomości dostarczonej przez (...) Sp. z o. o. nie było adnotacji o poufności dokumentu, jednak z uwagi na zajmowane stanowisko powód winien wiedzieć, iż informacje o systemie stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa (k. 175 02:43:40). Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, że powód naruszył swoje obowiązki w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa.

Jednocześnie zauważyć należy, że pracodawca przeciągał w czasie zwolnienie dyscyplinarne. Pozwany długo rozważał, jak się zachować w stosunku do powoda, gdyż był on jednak wieloletnim jego pracownikiem. O decyzji zaważyła jednak utrata wizerunku przez Pogotowie (...) i postawa M. G. po ujawnieniu, że utrzymuje on kontakty z (...) s. c.

Z uwagi na powyższe Sąd, na mocy powołanych przepisów, orzekł jak w pkt I wyroku oddalając powództwo w całości.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz. U. 2013 r. poz. 490) w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu, mając na względzie nakład pracy pełnomocnika pozwanego [60 zł x 6 = 360 zł]. Do kosztów zastępstwa procesowego doliczono kwotę 17 zł z tytułu poniesionej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego stosownie do treści części IV załącznika do ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 1282 ze zm.) (k. 45).