

Sygn. akt V Pa 57/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 21 marca 2019 r.

sygn. akt IVP 43/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowanie apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 marca 2019r., sygn. akt IVP 43/18, Sąd Rejonowy w Lubinie IV Wydział Pracy przywrócił powoda K. S. do pracy

u strony pozwanej w (...) S.A. z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 340, 00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy przez powoda do dnia zapłaty pod warunkiem podjęcia pracy (pkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 382,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III) i nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 938, 00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód K. S. był zatrudniony u strony pozwanej od 2009r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ostatnio w połowie wymiaru czasu pracy na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony za wynagrodzeniem 1340 zł brutto miesięcznie.

Powód przez okres kilku ostatnich lat miał powierzone wykonywanie obowiązków dowódcy zmiany bez formalnej zmiany angażu. W związku z wykonywaniem tej funkcji przyznano powodowi rozszerzony dostęp do dokumentów i informacji pracodawcy, do których dostępu nie mieli pracownicy zatrudnieni na stanowisku kwalifikowanych pracowników ochrony. Strona pozwana pomimo stałego zlecenia powodowi wykonywania tych funkcji nie wypłacała mu za to dodatkowego wynagrodzenia jakie otrzymywali pracownicy zatrudnieni na stanowisku dowódcy zmiany.

W związku z powyższym powód wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy o zasądzenie odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W wyniku tego sporu Sąd Rejonowy w Lubinie - w sprawie o sygn. akt IV P 142/17 - wydał wyrok, w którym zasądził na rzecz powoda odszkodowanie od pracodawcy.

Powód w toku tego procesu przedkładał do akt sądowych dokumenty stanowiące własność strony pozwanej:

- wyciąg z planu ochrony obiektu (...) SA w L., w tym stan etatowy i osobowy pracowników ochrony oraz rodzaj dyslokacji obsady i czasu służby ochronnej,
- procedurę obsługi pakietów (...)Bank,
- dzienniki zmiany posterunku z ul. (...) w L.,
- harmonogram czasu pracy za okres styczeń – marzec 2017r.,
- służbowe wiadomości z poczty email, przesyłanych do powoda od Szefa Sekcji Ochrony Z. B.,
- notatki służbowej C. H. Dowódcy Zmiany SO w L. z 22.10.2016r.

Powód część dokumentów przesłał na swoją prywatną skrzynkę emailową.

W związku z przedłożeniem przez powoda w/w dokumentów do akt sądowych strona pozwana wszczęła procedurę kontrolną dotyczącą udostępnienia tych dokumentów. Kontrolę przeprowadził pracownik (...)Biura Kontroli(...)w P. P. R.. Z przeprowadzonej kontroli sporządził raport datowany na 30 stycznia 2018r. W raporcie wskazano, że kontrolą objęta została jednostka (...) L.. Sąd Rejonowy ustalił, że rzeczywisty zakres kontroli dotyczył jedynie K. S. w związku z udostępnieniem dokumentów w sprawie sądowej. Przełożony powoda Z. B. przekazał kontrolującemu informację o tych dokumentach. Powód został wysłuchany na okoliczność udostępnienia tych dokumentów. Inni pracownicy z pionu powoda nie zostali objęci kontrolą. Pracownicy pionu powoda nie zostali poinformowani o wynikach kontroli i nie zwrócono im uwagi na okoliczności związane z tajemnic przedsiębiorstwa. Podczas czynności kontrolnych nie sprawdzono skrzynek mailowych innych pracowników.

Powód pełniąc obowiązki dowódcy zmiany nie miał utworzonej służbowej skrzynki mailowej. W związku z tym, że zachodziła konieczność dostępu do wiadomości szczególnych oraz do danych, do których szeregowi pracownicy nie mieli dostępu, C. H. inny dowódca zmiany stale udostępniał powodowi swoją skrzynkę mailową oraz dane do logowania w systemie informatycznym strony pozwanej. O powyższym wiedział przełożony powoda Z. B..

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że u strony pozwanej wiele dokumentów w szczególności dotyczących konwojów było przechowywanych w pomieszczeniu pracowników ochrony na parapecie. Nie były one w żaden sposób zabezpieczane.

Ponadto na biurku dowódcy zmiany pod pleksą umieszczony był aktualny grafik z rozpisanymi konwojami oraz wszelkie dane pracowników – konwojentów z podaniem ich imion i nazwisk, numerów dowodów osobistych, praw

jazdy, numerów upoważnień do odbioru gotówki, numerów telefonów. Na biurku dowódcy stale leżał zeszyt – brudnopis, w którym zapisywane były trasy konwojów.

Pracownicy ochrony wykonywali kopie, w tym fotokopie grafików zmian, z których wynikały grafiki konwojów. Dane takie były przez pracowników przesyłane prywatną pocztą mailową.

Sąd Rejonowy ustalił, że dostęp do wartowni mieli nie tylko pracownicy ochrony, ale również pracownicy sprzątający, pracownicy firm zewnętrznych deponujący wartości pieniężne oraz pracownicy poczty, którzy korzystali z lodówki znajdującej się w pomieszczeniu socjalnym za pomieszczeniem pracowników ochrony.

Nowozatrudnieni pracownicy nie byli wyposażeni w karty z kodami dostępu do skarbca. Wchodząc do skarbca korzystali z kart dostępu innych pracowników.

W systemie informatycznym strony pozwanej był udostępniony plan ochrony obiektów (...) ul. (...) w L..

Inny dowódca zmiany C. H. niejednokrotnie zabierał do domu listy obecności, aby kończyć pracę polegającą na rozliczaniu czasu pracy pracowników.

Na dysku wspólnym znajdowały się archiwalne dokumenty dotyczące grafików służb.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że pracownik strony pozwanej S. D. (1) dwukrotnie występował przed Sądem z powództwem przeciwko (...), przedkładając jako dowody w sprawie kopie grafików i maili. Nie wyciągnięto z tego powodu konsekwencji dyscyplinarnych.

Od czasu konfliktu powoda ze Z. B. tenże sprowadził do swojego pomieszczenia szafę zamykaną na klucz. Po przeprowadzonej kontroli nakazał usunąć spod pleksy na biurku dane osobowe pracowników.

Sąd Rejonowy poczynił dodatkowo ustalenia, że powód był bardzo dobrym pracownikiem. Nie było zastrzeżeń do wykonywanej przez niego pracy. Pozostawał w konflikcie ze swoim bezpośrednim przełożonym Z. B.. Współpracownicy zauważali, że zachowania Z. B. w stosunku do powoda były złośliwe. Przełożony skierował powoda do pracy na stanowisku dozorca. Nakazał usunąć z pomieszczenia socjalnego krzesła, co skutkowało, że pracownicy w tym powód spożywali posiłek na stojąco. Zakazał parkowania prywatnych samochodów na parkingu służbowym.

Powód wielokrotnie zgłaszał zastrzeżenia, co do jakości floty samochodowej wykorzystywanej w konwojach. Zgłaszał również zarzuty, iż polecenie Z. B. są niezgodne z wymogami procedury bezpieczeństwa strony pozwanej, np. w zakresie wydawania poleceń otwierania skrzynek z odebraną od klienta gotówką i sposobu jej przepakowywania.

Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana pismem z dnia 5 marca 2018r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na przekazaniu przez powoda swojemu pełnomocnikowi w sporze sądowym przeciwko stronie pozwanej, jako osobie nieuprawnionej, dokumentów stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Strona pozwana zarzuciła, że takim zachowaniem rażąco naruszył przepisy dotyczące polityki bezpieczeństwa informacji w (...), Regulamin korzystania z usługi korporacyjnej poczty elektronicznej w (...) oraz nieprzestrzeganie podstawowych zadań określonych w zakresie obowiązków na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony oraz obowiązków określonych w Regulaminie Organizacyjnym (...). Nadto zarzucono, że powód nie zachował poufności i bezprawnie ujawnił dokumenty objęte tajemnicą służbową. Zachowaniem takim naraził Poczta Polska na ryzyko poniesienia dużych strat finansowych a pracowników na ryzyko utraty życia i zdrowia.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości. Zdaniem Sądu I instancji strona pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszyła przepisy art. 30 §4 kp, poprzez wskazanie przyczyny nieuzasadniającej podjęcie decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowę o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania słuchanych w sprawie świadków oraz zeznania powoda. Zeznania świadków Sąd Rejonowy ocenił jako zgodne i wiarygodne i na ich podstawie uznał, że od momentu, kiedy powód zaczął domagać się równego traktowania i wypłacania mu wynagrodzenia za wykonywanie obowiązków dowódcy zmiany popadł w konflikt z bezpośrednim przełożonym Z. B.. Brak wypłaty stosownych środków skutkowało wytoczeniem powództwa, dla wykazania zasadności którego powód wykorzystał skopiowane w tym celu dokumenty służbowe. Ta okoliczność pozostawała poza sporem. W niniejszej - ocenie Sądu Rejonowego - podlegało ustaleniu czy skopiowanie przez powoda tych dokumentów w celu dochodzenia swoich roszczeń w sądzie i przekazanie ich adwokatowi w tymże właśnie celu może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Strona pozwana twierdziła, że zachowanie powoda naruszało przepisy wewnątrzzakładowe dotyczące tajemnicy służbowej i zagrażało życiu i zdrowiu zatrudnionych pracowników.

Sąd Rejonowy dla oceny tych zarzutów dokonał oceny, jak w rzeczywistości u strony pozwanej przestrzegane są tajemnice przedsiębiorstwa oraz ochrona danych wrażliwych.

Sąd Rejonowy zauważył, że świadkowie zgodnie zeznali, że dane wrażliwe nie były objęte ochroną, o czym świadczy sposób ich przechowywania np. na parapecie okiennym dokumentacji dotyczącej konwojów i przyjmowanych środków pieniężnych czy też pod pleksą na biurku danych dotyczących planu pracy, konwojów oraz danych osobowych pracowników z danymi dotyczącymi nr dowodów osobistych, praw jazdy nr upoważnień włącznie. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że większość dokumentów nie była przechowywana w zamkniętych szafach i każdy z pracowników miał do nich dostęp.

Sąd Rejonowy ocenił, że podobnie sprawa przedstawiała się z dostępem do skrzynki mailowej służbowej C. H. oraz loginów do systemu, które zostały powodowi stale udostępniane, jako osobie pełniącej obowiązki dowódcy zmiany. Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy zauważył, że przełożony, który zarzucał powodowi udostępnianie dokumentów sam z jednej strony akceptował udostępnianie powodowi loginów i skrzynki mailowej innego dowódcy i jednocześnie twierdził, że powód nie był dowódcą zmiany a jedynie szeregowym pracownikiem, którzy danych takich otrzymywać nie mogli.

Sąd Rejonowy zauważył również, że przeprowadzona kontrola przez zespół kontrolujący pod kierownictwem P. R. pomimo, jak twierdził tak poważnych uchybień ograniczyła przedmiot kontroli jedynie do osoby powoda pomimo, że z protokołu wynika, że zakres ten był szerszy. Nadto P. R. nie dokonywał weryfikacji skrzynek mailowych służbowych oraz danych logowania powoda a jedynie ograniczył kontrolę do przedłożonych przez Z. B. dokumentów złożonych przez powoda do sprawy sądowej.

Sąd Rejonowy uznał także, iż świadkowie potwierdzili, że powód był bardzo dobrym pracownikiem, o czym świadczy powierzenie mu funkcji dowódcy zmiany a konflikt z przełożonym został wywołany dochodzeniem przez powoda swoich uprawnień pracowniczych. Zachowania zaś przełożonego w postaci wyniesienia krzesła z pomieszczenia specjalnego, zakazu parkowania na służbowym parkingu, skierowania powoda do pracy dozorca a w konsekwencji zwolnienie powoda z pracy w ocenie Sądu Rejonowego nosiło znamiona szykany.

Sąd I instancji uznał, że powód wykorzystał dokumentację służbową, która na moment przedłożenia w sądzie nie była już aktualna. Dołączona została do akt sądowych w celu dochodzenia przez powoda swoich praw i aby zabezpieczyć postępowanie dowodowe, unikając sytuacji, że zakład pracy nie przedłożyłby żądanych przez pracownika dokumentów twierdząc, że ich nie archiwizuje. Sąd Rejonowy uznał, że kopie dokumentów umożliwiły powodowi udowodnienie twierdzeń pozwu.

Sąd Rejonowy wskazał, że adwokat będący pełnomocnikiem strony, wykonując zawód zaufania publicznego, objęty jest tajemnicą adwokacką. Równie dobrze o treści dokumentów wskazanych w wypowiedzeniu mógł się dowiedzieć nie bezpośrednio od powoda – tak jak było to w niniejszej sprawie, ale z akt sądowych.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i na podstawie art. 47 kp zasądził na rzecz powoda kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego :

- art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wskazała przyczynę, która nie uzasadniała podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy, podczas gdy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była konkretna, rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z powodem, z zachowaniem okresu wypowiedzenia,

- art. 45§ 1 k.p. poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione, podczas gdy z treści wypowiedzenia i okoliczności sprawy wynika, że wypowiedzeniem umowy o pracę było zasadne,

- art. 47 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy przywrócenie powoda do pracy jest nieuzasadnione, wobec prawidłowego i zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną,

2. naruszenie prawa procesowego:

- art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolną ich ocenę, dokonaną w sposób wybiórczy, a w konsekwencji przyjęcie wadliwych ustaleń faktycznych, prowadzących do przyjęcia tezy, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione,

- brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego i oparcie rozstrzygnięcia wyłącznie na zeznaniach powoda i zeznaniach świadków strony powodowej,

3. art. 328 §2 k.p.c. poprzez niewskazanie w treści uzasadnienia przyczyny dla której Sąd I instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków Z. B. i P. R..

W konsekwencji strona pozwana wnioskuje o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu podniesiono, iż przedstawione zarzuty apelacji są nietrafne, a ocena materiału dowodowego Sądu Rejonowego jest pełna, bo wbrew twierdzeniom apelacji uwzględniła również ocenę dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną w tym zeznań świadków: Z. B. i P. R..

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, a podniesione w niej zarzuty nie mogły doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku w kierunku wnioskowanym przez stronę skarżącą.

Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia Sądu Rejonowego i argumentację prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, które są stronom znane i na tym etapie postępowania nie wymagają powtórzenia.

Podstawą zaskarżonego wyroku były ustalenia Sądu I instancji, że nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zachowanie powoda polegające na skopiowanie dokumentów służbowych i przekazanie ich

adwokatowi prowadzącemu sprawę o równe traktowanie i wypłatę wynagrodzenia za wykonywanie obowiązków dowódcy warty.

Sąd Odwoławczy uznał, iż Sąd Rejonowy zgromadził wystarczający materiał dowodowy w kierunku oceny, czy zachowanie powoda naruszało przepisy wewnątrzzakładowe dotyczące tajemnicy służbowej i w konsekwencji zagrażało życiu i zdrowiu zatrudnionych pracowników. W tym zakresie Sąd Odwoławczy uznał, że Sąd I instancji prawidłowo dokonał oceny materiału dowodowego w kierunku ustalenia jak rzeczywiście strona pozwana przestrzegała tajemnicy przedsiębiorstwa oraz w jaki sposób chroni dane, od których zależy bezpieczeństwo jej pracowników i zakładu pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego za nietrafny należy uznać zarzut apelacji, że Sąd Rejonowy uchybił art. 233 §1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe. Sąd I instancji bowiem, zdaniem Sądu Odwoławczego, w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 §1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd I instancji wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wywodzeniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez sąd, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki doświadczenia życiowego byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

Zdaniem Sądu Odwoławczego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów mieści się bowiem w granicach swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 kpc, przy przyjęciu kryterium logicznego, ustawowego i zasad doświadczenia życiowego.

W apelacji strona pozwana podjęła próbę zakwestionowania oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Dla rozstrzygnięcia sprawy – w kontekście oceny zaistnienia przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzenia - niezbędnym było dokonanie kontroli prawidłowości ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie ustalenia czy po stronie powoda zaistniało okoliczności wskazane przez pracodawcę w piśmie z dnia 05 marca 2019r.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że w działaniu powoda brak było nie zachowania poufności i bezprawności ujawnienia dokumentów objętych tajemnicą służbową osobie nieuprawnionej. Z zeznań bowiem świadków: W. R. (karta 133 - 134), R. P. (karta 134v-135), M. F. (karta 135 – 136), R. M. (karta 136v), S. D. (1) (karta 137), M. M. (karta 213-214) i A. P. (karta 214) jednoznacznie wynikało, że harmonogramu czasu pracy za styczeń – marzec 2017r. był ogólnie dostępny nie tylko dla wszystkich pracowników strony pozwanej Pionu Ochrony, ale i dla osób postronnych (np. osób sprzątających, czy pracowników poczty, który przez pomieszczenia wartowni przechodzili do lodówki w pomieszczeniu socjalnym). Umieszczenie harmonogramu pracy na biurku dowódców pod pleksą wraz z wykazami numerów telefonów wszystkich pracowników oraz numerami ich prawa jazdy

- nie może być uznane za świadome ograniczenie przez pracodawcę dostępu do tych informacji. Harmonogramy te były bowiem powszechnie dostępne

i strona pozwana nie podjęła żadnych starań w kierunku zapobieżenia ich ujawnieniu. W tym zakresie ocena materiału dowodowego dokonana przez sąd I instancji jest prawidłowa. Zdaniem Sądu Odwoławczego nie zmienia tej oceny fakt wskazywany przez stronę pozwaną, że czasami wykazy

z numerami telefonów i numerami prawa jazdy pracowników ochrony zabezpieczone były w segregatorze, ale nadal stały one na parapecie okiennym lub na biurku dowódcy, nie będąc w żaden sposób zabezpieczone.

Ponadto z zeznań ww świadków – na co zwrócił prawidłowo uwagę Sąd Rejonowy - wynikało, że w przypadku zmiany w dokumentach chociażby jednego z pracowników lub dodania danych nowozatrudnionego pracownika, za każdym razem kilku pracowników pobierało z wartowni nowe wykazy

i rozwoziło ich po kilkuset punktach klientów zewnętrznych strony pozwanej, przekazując je pracownikowi kontrahenta – bez weryfikacji faktu czy dana osoba jest upoważniona do odbioru danych poufnych. W ocenie Sądu Odwoławczego nie jest prawidłowym przechowywaniem takich danych umożliwianie przez stronę pozwaną sporządzania fotokopii grafików zmian, z których też wynikały grafiki konwojów lub też przesyłanie tych danych na prywatne skrzynki mailowe zatrudnionych pracowników Pionu Ochrony.

W tym zakresie zeznania świadków są spójne i wynika z nich, iż takie działanie było u strony pozwanej powszechne. Twierdzenia te pozostają jedynie w sprzeczności z zeznaniami bezpośredniego przełożonego Z. B. świadków i powoda, który w toku całego postępowania twierdził, że nic nie wiedział o takim postępowaniu podległych mu pracowników.

Te same zasady umieszczania na biurku dowódcy dotyczyły dziennika zmiany (...) przy (...) w L.. Potwierdzili ten fakt wszyscy wymienieni świadkowie i świadek C. H. (k. 213) .

Z dokumentacji mailowej dołączonej do sprawy wynikało, że nie tylko powód przesłał na swoją skrzynkę mailową służbowe maile, ale była to praktyka innych dowódców zmiany m.in. A. P. i C. H. i innych. Dowódcy zmiany przesyłali na swoje prywatne skrzynki mailowe np. grafiki służbowe oraz kopiowali na prywatne nośniki np. listy obecności, zlecenia konwojów. Z zeznań wskazanych świadków wynikało, że w szczególności pod koniec miesiąca przesyłane były dokumenty służbowe na prywatne skrzynki dowódców tj. w czasie kiedy należało zrobić różnego rodzaju wyliczenia i zestawienia celem wypłat wynagrodzeń dla pracowników.

Zatem Sąd I instancji prawidłowo uznał, że nie było odosobnione działanie powoda polegające na przesyłaniu na prywatną skrzynkę mailową dokumentów służbowych. Jakkolwiek w przedstawionym powyżej przykładzie dokumenty służbowe przesyłane były na skrzynki prywatne mailowe celem wykonania dalszych obowiązków służbowych to jednak Sąd I instancji prawidłowo zauważył, że świadek S. D. (1) dwukrotnie do swoich spraw sądowych prowadzonych przeciwko pracodawcy też przesyłał dokumenty służbowe , które następnie dołączane były do sprawy sądowej, a z tego tytułu nie poniósł żadnych konsekwencji prawnych.

Ponadto Sąd Odwoławczy uznał, że nie było działaniem powoda zmierzającym do naruszenia tajemnicy służbowej przekazanie w dniu 26 lutego 2017r. na adres prywatnej skrzynkę mailową wiadomości, która dotyczyła konwoju specjalnego na trasie L.- J. – W. –L., który był planowany w dniu następnym. Oceniając w tym zakresie zachowanie powoda należy zwrócić uwagę na fakt, że informacje te zostały przekazane pełnomocnikowi powoda w sprawie o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, kiedy były już nieaktualne. W tym zakresie strona pozwana – mimo ciężaru dowodu z art. 6 k.c. – nie przedstawiła dowodów na odmienną ocenę tej okoliczności.

Przy ocenie materiału dowodowego należy – zdaniem Sądu Odwoławczego - zwrócić również uwagę na fakt, że godziny konwoju były zawarte w harmonogramach lub przekazywane były telefonicznie pracownikom ochrony, biorącym udział w konwojach w dniu następnym.

Wbrew twierdzeniom apelacji to na podstawie zeznań świadka P. R. Sąd I instancji prawidłowo uznał, że przekazany przez powoda pełnomocnikowi w sprawie odszkodowawczej wyciąg z planu ochrony obiektu (...) SA. W L. przy (...) był nieaktualny. Należy zwrócić uwagę na fakt, że temu świadkowi przedstawiony został na rozprawie w dniu 8 stycznia 2019 r. zrzut z ekranów potwierdzający, że plan ochrony tego obiektu był dostępny na komputerze dla wszystkich pracowników, a umieszczony na dysku wspólnym (k. 192-193). Świadek potwierdził, że był to plan nieaktualny, a strona pozwana po raz kolejny nie wykazała, że w dacie jego przekazania przez powoda pełnomocnikowi plan ten był aktualny.

Ponadto Sąd Odwoławczy uznał za trafne stanowisko Sądu I instancji, że przekazanie przez powoda pełnomocnikowi w sprawie odszkodowawczej notatek służbowych wymienionych w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 5 marca 2019r. było jedynie zabezpieczeniem dowodów w celu dochodzenia swoich praw w postępowaniu sądowym. Strona pozwana – mimo ciężaru z art. 6 kc – nie wykazała, że powód mailową korespondencją służbową wykorzystał w innym celu niż ochrona jego interesu w ramach postępowania przed sądem.

W niniejszej sprawie Sąd Odwoławczy w pełni podziela stanowisko przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lipca 2011 r., sprawa IPK 12/11, że wykorzystanie przez pracownika nawet poufnych informacji pracodawcy – w ramach postępowania sądowego, w celu wykazania przysługujących jemu roszczeń tj. chęci wygrania procesu, nie mogą być kwalifikowane jako przejaw nielojalności wobec pracodawcy.

W tle tezy tego wyroku za trafne Sąd Odwoławczy uznał ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy, że wiadomości wymienione w wypowiedzeniu z dnia 5 marca 2018r. przekazane zostały przez powoda osobie wykonującej zawód zaufania publicznego, zobowiązanej do przestrzegania tajemnicy adwokackiej. Dokumentacja ta została złożona w sprawie Sądu Rejonowego w Lubinie IVP 142/17 i nie zostały nigdzie upublicznione i nie miały do nich dostępu osoby postronne lub media.

Ponadto za prawidłową uznano ocenę materiału dowodowego Sądu I instancji, że powód pozyskał te wiadomości i dokumenty legalnie, mając jako osoba pełniący obowiązki dowódcy zmiany – dostęp do poczty elektronicznej służbowej przez login świadka C. H.. W tym zakresie wskazać dodatkowo należy, że nie zasługują na uwzględnienie zeznania świadka Z. B. – przełożonego powoda – w części, w której zeznał on, że nie wiedział o korzystaniu przez K. S. z loginu innego dowódcy warty. Faktowi temu przeczą zeznania C. H., który wskazał, że Z. B. krytykował go za udostępnienie powodowi loginu do jego poczty elektronicznej służbowej. Świadek ten twierdził, że musiał tak zrobić, bo obsadzał powoda jako dowódcę warty, o czym Z. B. był na bieżąco informowany (k. 213). Zeznania świadka C. H. w kontekście zeznań pozostałych świadków wymienionych w niniejszym uzasadnieniu uznać należy za wiarygodne, gdyż przedstawiają w sposób logicznie spójny ten sam stan faktyczny.

Ponadto z zeznań słuchanych w sprawie świadków wynikało, że powód był dobrym pracownikiem jako dowódca zmiany. Dbał o bezpieczeństwo podległych jemu pracowników i powierzone mienie, na co jednoznacznie wskazuje treść korespondencji mailowej dołączonej do sprawy. Zatem i w tym zakresie ocena materiału dowodowego sprawy

poczyniona przez Sąd I instancji jest prawidłowa, bo- wbrew twierdzeniom apelacji - nie jest ani dowolna, ani wybiórcza.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, iż w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnych uchybień przepisom prawa procesowego czy prawa materialnego. Sąd ten przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i w oparciu o zgromadzone dowody podjął trafne rozstrzygnięcie. Nie dopuścił się przy tym obraży art. 233 § 1 k.p.c., a sporządzone uzasadnienie nie zawiera braków, które uniemożliwiłyby kontrolę instancyjną wydanego wyroku. Apelacja zaś – mimo całej swej obszerności – nie zdołała podważyć słuszności zaskarżonego orzeczenia.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy – na podstawie art. 385k.p.c. – oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 2 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Jacek Wilga