

Procedura

Przestępstwo

firmową tajemnicą

Pracodawcy, który nie zawiadomi organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracownika, nic nie grozi. Są jednak od tego wyjątki.

# Przestępstwo firmową tajemnicą

**PROCEDURA** | Prawo nie przewiduje sankcji za niepowiadomienie organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Pracodawca może więc tego zaniechać, chyba że pracownik dopuścił się czynu, o którym mowa w art. 240 kodeksu karnego.

W miejscu pracy zdarzają się przestępstwa: przywłaszczenie mienia, kradzieże, bójki, pobicia, naruszenia nietykalności cielesnej, przeciwko wiarygodności dokumentów (podrabianie, przerabianie i używanie takich dokumentów, np. posługiwanie się przerobionym świadectwem pracy), związaną z własnością intelektualną, naruszeniem zasad uczciwej konkurencji czy wyłudzenie świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych.

W ostatnich latach lista ta poszerzyła się o przestępstwa popełnione przez konkretne kategorie pracowników, np. łapownictwo menedżerskie (art. 296a kodeksu karnego).

**437,50 zł**

Kradzież i przywłaszczenie mienia stanowią przestępstwa, jeśli wartość skradzionego mienia przekracza 1/4 minimalnego wynagrodzenia (w 2015 r. jest to 437,50 zł – art. 119 § 1 kodeksu wykroczeń).

Kodeks pracy nie reguluje obowiązków pracodawcy ani pracowników będących świadkami przestępstwa. Natomiast reguły postępowania wobec etatowca, który popełnił przestępstwo, determinuje jego rodzaj oraz skutki dla firmy i otoczenia. Inne środki stosuje się w stosunku do sprawcy kradzieży czy łapówkarza, a inne wobec osoby posługującej się fałszywym świadectwem pracy.

## Zawiadomienie nie zawsze konieczne

Niewiele jest przepisów określających konkretne wytyczne, a kroki podejmowane przy przestępstwie w dużej

mierze zależą od praktyki przyjętej u pracodawcy.

Obowiązek denuncjacji obejmuje jednak wszystkich. W równym stopniu odnosi się do pracodawcy i jego podwładnych, ale dotyczy tylko przestępstw ściganych z urzędu (art. 304 § 1 kodeksu postępowania karnego). Dla pracodawcy i pozostałych pracowników będących świadkami przestępstwa oznacza to tyle, że muszą zgłosić większość zdarzeń, w szczególności takich jak: przywłaszczenie mienia (art. 284 k.k.), kradzież (art. 278 k.k. **→patrz ramka**), oszustwo (art. 286 k.k.), podrobienie lub przerobienie dokumentu lub używanie takiego dokumentu jako autentycznego (art. 270 § 1 k.k.) oraz większość przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu.

W miejscu pracy zdarzają się też przestępstwa nieobjęte wymogiem denuncjacji, ścigane na wniosek pokrzywdzonego (którym nierzadko jest pracodawca). Wśród nich najczęstsze to: niszczenie, uszkodzenie cudzej rzeczy lub czynienie jej niezdatnej do użytku (art. 288 k.k.), ujawnianie lub wykorzystywanie informacji wbrew przyjętemu obowiązkowi ich ochrony (art. 266 § 1 k.k. oraz art. 23 w zw. z art. 27 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji).

Nawet jeśli pracodawca lub świadek nie zawiadomią o przestępstwie ścigany z urzędu, nie poniosą konsekwencji karnych. Obowiązek ten nie jest obwarowany żadną sankcją i ma charakter jedynie wymogu społecznego. Są jednak wyjątki. Brak zawiadomienia organów ścigania o zabójstwie, spowodowaniu zagrożenia dla życia lub zdrowia wielu osób lub dla mienia w wielkich rozmiarach, np. poprzez spowodowanie pożaru, zaważenia się budowlą, eksplozji materiałów wybuchowych lub łatwopalnych to kara do trzech lat pozbawienia wolności (art. 240 § 1 k.k.). Tyle

## •ZDANIEM AUTORKI

### Urszula Kądziołka

radca prawny w Biurze Kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach



## Ryzyko wykazania

Jeśli przestępstwo nie prowadzi do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika (np. lekarz na etacie w szpitalu dokonał zabiegu podczas prywatnej praktyki bez zgody pacjenta), można skorzystać z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. W takim przypadku szefowie mogą mieć wątpliwości, czy zwolnić pracownika bezpośrednio po wykryciu przestępstwa i równoległe złożyć zawiadomienie, czy zrezygnować z informowania organów ścigania. Aby skorzystać z tej drugiej opcji, trzeba ustalić, że „przestępstwo jest oczywiste”. Tej oceny dokonuje pracodawca. Jeśli nie zawiadomiamy służb, sam musi zadbać o zgromadzenie dowodów potwierdzających popełnienie przestępstwa. Tymczasem przy niektórych zdarzeniach może się to okazać niezwykle trudne. Pracodawca nie dysponuje bowiem specjalistami mającymi wiedzę i zaplecze techniczne pozwalającymi wykryć i zabezpieczyć dowody. ©©

samo też grozi osobie, która nie zawiadomi o przestępstwie terrorystycznym. Zgodnie z tym przepisem właściwe organy należy poinformować niezwłocznie.

## Szef zyska

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa może być w interesie pracodawcy. Niewykluczone, że postępowanie przeprowadzone przez organy ścigania dostarczy materiału dowodowego pozwalającego potwierdzić, iż wyciągnięcie przez pracodawcę konsekwencji dyscyplinarnych wobec sprawcy przestępstwa jest zasadne. Niestety, postępowania organów w sprawach dotyczących przestępstw nietypowych, np. naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, są często umarzone (patrz ramka).

Czasem sądy pracy poczynają takie umorzenia na niekorzyść szefów. Dlatego w każdym przypadku przestępstwa pracowniczego należy oszacować prawdopodobieństwo uzyskania korzystnego rozstrzygnięcia w postępowaniu karnym i rozważyć ewentualne przeciwwskazania jego wszczęcia.

Jeżeli jednak uda się uzyskać wyrok skazujący, znakomicie ułatwia on obronę zwolnienia dyscyplinarnego.

## •ZDANIEM AUTORA

### Lukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem Kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach



## Czasem lepiej przymknąć oko

Podjęcie przez pracodawcę reakcji dostosowanej do czynu pracownika pełni istotną funkcję psychologiczną. Rolą szefa jest utrzymywanie dyscypliny w miejscu pracy. Odstąpienie od zgłoszenia przestępstwa organom ścigania może prowadzić do niebezpiecznego precedensu – poczucia bezkarności pracowników.

Z drugiej strony oddanie sprawy w ręce organów ścigania może zakończyć się odmową wszczęcia czy umorzeniem postępowania karnego, zwłaszcza przy przestępstwach drobnych czy nietypowych i skomplikowanych jak np. o naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. I choć taka decyzja organów ścigania formalnie nie wpływa na kwalifikację czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to zazwyczaj wykorzystywana jest przez zatrudnionych jako argument za niezasadnością dyscyplinarki. Odmowa wszczęcia czy nawet wyrok uniewinniający formalnie nie wiąże sądu pracy (art. 11 k.p.c.), natomiast w przypadkach wątpliwych mogą wpłynąć na przekonanie tego sądu o niezasadności zwolnienia dyscyplinarnego. ©©

Sąd pracy będzie nim związany na mocy art. 11 kodeksu postępowania cywilnego. W konsekwencji będzie mógł zarówno skorzystać z materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu karnym, jak i otrzyma wiążące rozstrzygnięcie obejmujące ocenę czynu pracownika. Co więcej, taki wyrok ułatwi dochodzenie odszkodowania od pracownika, jeżeli sąd karny nie orzekł obowiązku naprawienia szkody.

## Donieść czy tylko zwolnić

Do pracodawcy należy zatem decyzja, jakie konsekwencje wyciągnąć wobec sprawcy przestępstwa. Musi postanowić, czy zawiadomić policję lub prokuraturę, czy zamiast lub obok tego powiadomienia rozwiązać z pracownikiem umowę i w jakim trybie. Szef zatem rozstrzyga o losie zawartej umowy, ewentualnie o dochodzeniu odszkodowania cywilnego za szkodę wyrządzoną przestępstwem i o ściganiu karnym.

W obliczu wykrytego przestępstwa pracodawcy zwykle decydują się rozwiązać angaż w trybie dyscyplinarnym, gdyż sprawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Wybór

pada na tę podstawę, mimo że przestępstwo pracownicze uprawnia też do dyscyplinarki w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę w takim trybie w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Druga podstawa będzie niedopuszczalna przy wykroczeniu.

## Zatrzymanie i dowody

Sprawcę schwytanego na gorącym uczynku lub w pościgu podjętym bezpośrednio po popełnieniu przestępstwa można zatrzymać lub doprowadzić do najbliższego komisariatu policji. Prawo pracodawcy i jego pracowników do ujęcia kolegi popełniającego przestępstwo nie przysługuje jednak bezwarunkowo. Wymogiem jest to, aby istniała obawa ukrycia się sprawcy (art. 243 § 1 i 2 k.p.k.). Zatrzymanie obywatelskie jest zatem dopuszczalne, gdy sprawca przestępstwa podejmuje próbę ucieczki. Może ono polegać np. na zawiadomieniu policji i zamknięciu podejrzanego w pomieszczeniu biuro-

wym do czasu przybycia funkcjonariuszy. Nie wolno jednak przy tym stosować wobec pracownika żadnych form odwetu.

Istotna jest ochrona dowodów – i to zarówno do celów postępowania pracowniczego, jak i karnego. Przy przestępstwach biurowych kluczowe znaczenie ma zabezpieczenie urządzeń technicznych, z których korzysta pracownik, oraz znajdujących się na nich danych. Kadra powinna wyczulić pracowników na to, aby nie zacierali śladów przestępstwa, pozostawili przedmioty i miejsce pracy w takim stanie, w jakim opuścił je sprawca. Muszą też wiedzieć, do kogo z przełożonych zgłosić się w pierwszej kolejności. Warto poprosić pracowników będących świadkami przestępstwa o opisanie zdarzenia na piśmie. Często ich zeznania są głównym dowodem winy sprawcy, tymczasem gdy dochodzi do procesu w sądzie pracy, świadkowie – czy to ze względu na naturalny proces zapominania, czy też zle rozumianą solidarność ze sprawcą – nie potwierdzają faktów. Warto przypomnieć, że to pracodawca musi wykazać, że zwolnienie dyscyplinarne było zasadne, a nie pracownik, że było niezasadne. ©©

Urszula Kądziołka  
Lukasz Chruściel

## ➔Wyrządzenie szkody bez ochrony

Statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości wskazują tylko na trzy skazania w 2014 r., a w 2013 r. zaledwie jedno na podstawie art. 23 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Przepis ten penalizuje ujawnianie innej osobie lub wykorzystywanie we własnej działalności gospodarczej, wbrew cięższemu na takiej osobie obowiązkowi w stosunku do pracodawcy, informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli wyrządza to poważną szkodę pracodawcy. ©©