

Sygn. akt V Pa 34/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)

Protokolant: star. sekr. sądowy E. S.

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa S. N.

przeciwko (...) BANK (...) Spółka Akcyjna w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 stycznia 2019 r.

sygn. akt IVP 91/18

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- w punkcie I powództwo oddala,
- w punkcie II zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i uchyla punkt III wyroku,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2019r. – wydanym w sprawie IVP 91/18 – Sąd Rejonowy w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej Banku (...) SA w W. na rzecz powoda S. N. kwotę 2.607,39 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, (pkt. I) ; zasądził od strony

pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II) i zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Legnicy) kwotę 131 zł tytułem kosztów sądowych (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił , że powód S. N. był zatrudniony u strony pozwanej -w Banku (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. i u jego poprzedników prawnych od dnia 1 kwietnia 2004 r., ostatnio na stanowisku starszego doradcy klienta biznesowego, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony - w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo pracodawcą powoda był Bank (...)S.A. w W.. W związku z fuzją prawną (...) S.A. i (...) Bank(...)S.A., od 1 maja 2015 r. pracodawcą powoda był Bank (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W..

Początkowo powód świadczył pracę w Oddziale Banku (...) S.A. w G., a od 1 stycznia 2007 r. w L., przy ul. (...).

Od 1 marca 2016 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 5.900 zł. brutto.

Wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.822,17 zł.

Pracodawca wysoko oceniał pracę powoda i do 2017 r. nie miał do niej zastrzeżeń. Powód zaliczał się do grupy doradców osiągających najlepsze wyniki i jeździł na eventy, będące formą wyróżnienia go za wysoką realizację planów. Wysoki poziom realizacji planów powód osiągał pracując zarówno w siedzibie pracodawcy, także w nadgodzinach, jak i w domu. Z uwagi na zakres wykonywanych zadań, powód nie był w stanie wywiązać się ze wszystkich obowiązków pracując w Oddziale Banku. Przełożeni powoda mieli świadomość, że pracownicy świadczą pracę także w domach, na prywatnych komputerach i nie sprzeciwiali się temu. Pracownicy byli rozliczani ze sprzedaży. Wyniki sprzedaży miały wpływ na wysokość premii pracownika, który je wypracował, ale także na wynik całego Oddziału i premie oraz nagrody przyznawane jego kierownictwu. Powód nie ukrywał tego, że pracuje w domu. Powód otrzymał od strony pozwanej narzędzia umożliwiające mu pracę zdalną z wykorzystaniem dostępu do danych bankowych -bez ich kopiowania i wysyłania na nośniki zewnętrzne, poza sieć Banku, tj. służbowego laptopa z dostępem do sieci bankowej za pomocą aplikacji (...) i zdalny dostęp do sieci bankowej za pomocą systemu (...). Otrzymał także służbowego pendriva. Niejednokrotnie jednak powodowi było wygodniej przygotować się do pracy w domu poprzez przesyłanie potrzebnych do pracy danych na jego prywatną skrzynkę emailową. Powód nie miał z tego tytułu od pracodawcy żadnego upomnienia.

W kwietniu 2017 r. pracownik Zespołu (...) M. P. stwierdził skopiowanie na pendriva powoda znacznej ilości danych. Zwrócił się wówczas do powoda z prośbą o wyjaśnienie tego zdarzenia. Powód odpowiedział, że nie wiedział, że zgrywanie całych katalogów jest teraz zakazane i że z przyzwyczajenia prościej było mu zgrać cały katalog, niż poszczególne pliki. M. P. odpowiedział, że może pracować w domu, niech załatwi sobie laptopa lub (...), a nie wynosi danych z firmy.

Od września 2017 roku dyrektorem Oddziału Banku (...) S.A. w L. jest M. Z.. Pomiędzy nową dyrektorem Oddziału a powodem powstał konflikt, w którym uczestniczyły również menadżer regionu i dyrektor mikroregionu. Pomiędzy nowym kierownictwem a powodem dochodziło do sporów, a nawet kłótni. Powód negatywnie wypowiadał się o m. in. o zarządzaniu Oddziałem, planach resegmentacji portfela klientów, ubezpieczeniach, rachunkach bieżących.

W dniu 12 grudnia 2017 r. podczas rozmowy w Oddziale w L. powód został poinformowany , że w związku z nową etatyzacją jego portfel klientów, który wypracował wieloletnią sumienną pracę musi zostać podzielony, a powodowi pozostanie ok. 20 klientów z dotychczasowego portfela (mniej niż 5 %). Ponieważ powód zaprotestował, pozwolono mu na pozostawienie ok. 40 klientów (ok. 15 % dotychczasowego portfela). W/w decyzję dyrekcji powód uznał za niesprawiedliwą i odebrał jako karę za dobrze wykonywaną pracę.

W dniu 15 grudnia 2017 r. powód złożył na ręce dyrektora Oddziału Banku w L. M. Z. wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące. Łącząca strony umowa o pracę miała rozwiązać się z dniem 31 marca 2018 r.

W IV kwartale 2018 r. powód osiągnął najwyższą premię, i chciał w okresie wypowiedzenia poszukać sobie nowej pracy oraz wypracować kolejną premię. Tym samym chciał udowodnić, jakiego dobrego pracownika Bank traci. W grudniu 2017 r. do Oddziału wpłynął e-mail informujący o kampanii sprzedażowej (...), która miała rozpocząć się w styczniu, powód postanowił przygotować się do niej w domu, w czasie dni wolnych od pracy. (...) była kampanią cykliczną, dedykowaną rolnikom indywidualnym. Jej warunki były zazwyczaj podobne. Jej celem było pozyskanie nowych klientów oraz wzrost sprzedaży produktów kredytowych dla klientów (...). Kampania zazwyczaj polegała na tym, że w ramach oferty promocyjnej, skierowanej do nowych i obecnych klientów, proponowane były produkty kredytowe. W 2018 r. (...)miała rozpocząć się 15 stycznia 2018 r., jednak przygotowania do tej kampanii rozpoczynały się jeszcze w okresie przedświątecznym. Już w dniach 18 i 21 grudnia 2017 r. do Oddziału w L. zostały przysłane e-maile dotyczące dobrego przygotowania się do działań, które będą podejmowane w 2018 r., w tym kampanii (...). Pracownicy Banku przygotowywali się do niej z minimum miesięcznym wyprzedzeniem, przygotowywali bazę klientów do kontaktu, umawiali spotkania. W czasie przygotowywania się do tej kampanii pracownicy mieli też do wykonania inne nie związane z nią obowiązki, w tym sprawy bieżące. Powód uważał, że nie będzie miał możliwości przygotowania się do (...) w pracy, podczas obsługi klientów, dlatego chciał pracować nad nią w domu. W tym celu powód w dniu 22 grudnia 2017 r. skopiował i przesłał z bazy danych Banku znaczną ilość plików m.in. zawierających dane klientów. Pliki powód przysyłał bez uprzedniej szczegółowej analizy, co zawierają, gdyż nie miał na to czasu. Przesłał je na swoją prywatną skrzynkę e-mailową, gdyż jego pendrive służbowy był zablokowany, a ponadto taka forma przesyłu danych była dla powoda wygodniejsza. Niezależnie od przygotowywania się do (...), powód miał również zamiar przeanalizowania danych nowych klientów z portfela biznesowego, który mieli pojawić się od stycznia. Dane z prywatnej skrzynki e-mailowej powód przeniósł na prywatny pendrive i zabezpieczył hasłem. Powód nie przewidywał, że po powrocie do pracy po urlopie, z którego zamierzał skorzystać po Świętach Bożego Narodzenia, zostanie przez pracodawcę zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

W dniu 22 grudnia 2017 r. w ramach monitoringu poczty Zespół (...) wykrył przypadek wysyłania przez powoda poufnych danych klientów na prywatną skrzynkę pocztową. O w/w incydencie został poinformowany Departament (...), na skutek czego poświadczenia dostępu S. N. do systemów bankowych zostały zablokowane.

Po powrocie do pracy po urlopie wypoczynkowym w dniu 3 stycznia 2018 r. powód stwierdził, że nie może zalogować się do systemu bankowego. W związku z tym zgłosił się do dyrektor Oddziału M. Z., która doręczyła powodowi pismo, opatrzone datą 20 grudnia 2017 r., w którym pracodawca poinformował powoda, że w związku ze złożonym przez niego wypowiedzeniem umowy o pracę, w dniu 3 stycznia 2018 r. udziela mu dnia wolnego, w zamian za święto przypadające na dzień 6 stycznia 2018 r., od dnia 4 stycznia 2018 r. zobowiązuje powoda do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego za 2017 r. w liczbie 21 dni oraz 7 dni za 2018 r., zaś w pozostałym zakresie zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca trwania okresu wypowiedzenia, tj. do 31 marca 2018 r., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powód dostał też informację, że ma zdać sprzęt i złożyć wniosek o urlop. W dniu 3 stycznia 2018 r. powód zdał dyrektorowi Oddziału w L. telefon służbowy, kartę SIM oraz służbowy laptop.

Będąc w okresie wypowiedzenia oraz zwolniony z obowiązku świadczenia pracy powód w dniu 7 lutego 2018 r. wysłał za pośrednictwem poczty elektronicznej list do zarządu Banku oraz związków zawodowych, w którym zawarł szereg krytycznych uwag odnośnie zarządzania Oddziałem przez nowe kierownictwo i wprowadzonych wówczas zmian.

W dniu 8 lutego 2018 r. Departament (...) otrzymał powiadomienie o prawdopodobnym naruszeniu zasad bezpieczeństwa obowiązujących w Banku przez S. N.. Zgłoszenie zostało dokonane przez Dyrektor(...) A. N.. Przeprowadzone przez (...) czynności doprowadziły do ustalenia, że S. N. w ostatnich dniach świadczenia pracy, korzystając z korporacyjnej imiennej poczty elektronicznej przekazał na prywatny adres e-mail znaczną ilość dokumentów elektronicznych zawierających dane objęte tajemnicą bankową i tajemnicą przedsiębiorstwa. Analiza zasobów korporacyjnej poczty imiennej pracownika przeprowadzona przez (...) doprowadziła do potwierdzenia zgłoszonego przez Zespół (...) incydentu, tj., że w grudniu 2017 r. S. N. przesłał ze swojej imiennej skrzynki pocztowej na swój prywatny adres e-mail łącznie 24 wiadomości. Większość z tych wiadomości została przez powoda wysłana w ostatnich dniach świadczenia pracy i została w nich zawarta znaczna ilość plików (powyżej 100). Analiza przesłanych

plików wykazała, że zawierają one znaczną ilość danych klientów banku objętych tajemnicą bankową, w tym dane osobowe, kontaktowe, zatrudnienia, wrażliwe dane finansowe oraz dotyczące przeterminowań w regulowaniu zobowiązań wobec banku, raport BIK dotyczący klienta Banku, dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, m.in. ranking sprzedaży GSM, a także inne dokumenty, m.in. kopię pełnomocnictwa udzielonego przez Bank S. N. w celu wykonywania obowiązków służbowych, korespondencję dotyczącą spraw organizacyjnych Banku oraz dokumenty kadrowe dotyczące powoda.

W trakcie czynności wyjaśniających, w dniu 23 lutego 2018 r. pracownicy (...) odbyli rozmowę z powodem, w trakcie której powód przyznał, że jest w posiadaniu materiałów pozyskanych przez niego z Banku, zaprzeczył jednak, żeby w plikach tych zawarte były dane klientów Banku. Stwierdził, że pliki te są zawarte w zasobach jego prywatnej poczty e-mail i pozyskał je korzystając z poczty korporacyjnej oraz za pomocą służbowego pendrive'a. Wyjaśnił przy tym, że pozyskał przedmiotowe dane w celu ewentualnego wykorzystania w konflikcie z Bankiem, który był przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. W trakcie tej rozmowy powód stwierdził również, że żadnych plików nie posiada, ponieważ zostały usunięte z jego prywatnej poczty, a pendrive z danymi uległ uszkodzeniu. (...) uznał, że wyjaśnienia złożone przez S. N. stoją w sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym w zakresie zawartości pozyskanych od niego materiałów i są niewiarygodne.

Na podstawie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego Departament (...) ustalił, że S. N. w trakcie pełnienia obowiązków służbowych dopuścił się działań zakwalifikowanych jako nadużycie, poprzez wykorzystanie imiennej poczty korporacyjnej do udostępnienia poza infrastrukturę Banku danych podlegających ochronie, w szczególności objętych tajemnicą bankową. Doprowadziło to do utraty poufności tych danych. Opisane zdarzenie zostało również sklasyfikowane jako incydent naruszenia bezpieczeństwa informacji. Zgodnie z zapisami regulacji „Polityka ochrony danych osobowych i tajemnicy bankowej” S. N. jest osobą, na której ciąży obowiązek zachowania tajemnicy bankowej. Zgodnie z punktem 4.1.2 przedmiotowej regulacji, naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz tajemnicy bankowej może zostać uznane przez Bank za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i być podstawą rozwiązania przez Bank umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Mając to na uwadze (...) zarekomendował wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec zaangażowanego w zdarzenie pracownika. Notatka służbowa z postępowania wyjaśniającego z dnia 26 lutego 2018 r. została przesłana do wiadomości wiceprezesom zarządu strony pozwanej, dyrektorom zarządzającym, dyrektorom Departamentu (...) oraz Departamentu (...), dyrektorowi Makroregionu, dyrektorowi Regionu i dyrektorowi Oddziału.

W dniu 27 lutego 2018 r. strona pozwana poinformowała o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp związek zawodowy Pracowników Banku(...)S.A.

Pismem z dnia 2 marca 2018 r., doręczonym powodowi w dniu 20 marca 2018 r., pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2005 r. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. -bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda przepisów regulacji „Polityki ochrony danych osobowych i tajemnicy bankowej”. Podał, że zgodnie z pkt 4.1.2. przedmiotowej regulacji naruszenie tych przepisów może zostać uznane przez Bank za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i być podstawą do rozwiązania przez Bank umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. Pracodawca zwrócił powodowi uwagę, że w ostatnim dniu świadczenia pracy wykorzystał imienną pocztę korporacyjną do udostępnienia poza strukturę Banku (przesłanie na swoją prywatną skrzynkę mailową) danych podlegających ochronie, w szczególności objętych tajemnicą bankową. W 24 wiadomościach zawierających łącznie ponad 66 tysięcy rekordów, powód przesłał dane klientów, w tym m.in. dane osobowe, kontaktowe, zatrudnienia, szczególnie wrażliwe dane finansowe oraz dotyczące zobowiązań wobec banku, a także raport BIK dotyczący klienta Banku i raport sprzedaży GSM. W toku postępowania wyjaśniającego powód przyznał, iż jest w posiadaniu materiałów pozyskanych przez niego z Banku, co zostało potwierdzone przez Departament (...) i ujęte w raporcie z dnia 26 lutego 2018 r. Pracodawca stwierdził, że swoim działaniem powód złamał obowiązujące w Banku procedury, naraził Bank na utratę zaufania klientów

oraz ryzyko procesowe. Charakter naruszenia oraz jego negatywne skutki, o których pracodawca powziął wiadomość w dniu 26.02.2018 r. na podstawie notatki służbowej zawierającej raport Departamentu (...) uniemożliwia dalsze zatrudnianie powoda.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że iż złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym prawie i terminie wniesienia odwołania.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przy tym terminu określonego przepisem art. 52 § 2 k.p. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem -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 tym zakresie sąd I instancji powołał utrwalone orzecznictwo sądowe co do poglądu, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ kp. Nie chodzi zatem o wiadomość powziętą przez jakiegokolwiek przełożonego pracownika, któremu zarzuca się naruszenie obowiązków pracowniczych. Nadto termin ten zaczyna biec dopiero wówczas, gdy pracodawca uzyskał wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie wystarczy zatem wiedza pracodawcy, że pracownik naruszył swój podstawowy obowiązek, lecz pracodawca musi uzyskać potwierdzenie, że to naruszenie miało charakter ciężki, a więc że pracownik działał umyślnie lub dopuścił się rażącego niedbalstwa oraz że jego zachowanie spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy. Mając to na uwadze Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że bieg terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczął się w niniejszej sprawie od zapoznania się osób wyznaczonych do reprezentowania pracodawcy, w tym podejmowania czynności związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, z treścią notatki służbowej z postępowania wyjaśniającego z dnia 26 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy uznał jednakże, że nie są – w przypadku powoda - ciężkim naruszeniem przepisów regulacji „Polityki ochrony danych osobowych i tajemnicy bankowej”- okoliczności wskazane w oświadczenia sporządzonego w dniu 2 marca 2018 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż ze strony powoda doszło do naruszenia powołanych wyżej regulacji wewnętrznych pracodawcy oraz przepisów Prawa Bankowego. Pomimo powyższego, w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie było –zdaniem Sądu Rejonowego - podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało bowiem, że pomimo obowiązywania w/w regulacji, w okresie zatrudnienia powoda u strony pozwanej miały miejsce przypadki przesyłania przez niego danych podlegających ochronie na prywatną skrzynkę mailową, celem pracy w domu, w związku z którymi nie spotykały powoda żadne konsekwencje dyscyplinarne, ani nawet reakcja ze strony pracodawcy. Za przejaw takiej reakcji Sąd Rejonowy nie uznał w szczególności korespondencji powoda i pracownika Zespołu (...) M. P. w kwietniu 2017 r. W/w pracownik zwrócił powodowi uwagę, żeby nie wnosił danych z firmy, ale treść w/w korespondencji nie wskazuje, żeby stwierdzona sytuacja przesyłu danych przez pracownika na prywatną skrzynkę była w Banku czymś wyjątkowym, albo, żeby toczyło się w tym przedmiocie postępowanie wyjaśniające. Sąd Rejonowy analizując materiał dowodowy sprawy wyeksponował fakt, że priorytetem dla pracodawcy był wysoki poziom sprzedaży. Z realizacji planów rozliczani byli zarówno poszczególni pracownicy, jak i cały Oddział. Wysoki poziom realizacji planów powód osiągał zaś pracując zarówno w siedzibie pracodawcy, jak i w domu.

To, że powód nie otrzymywał od przełożonych polecenia wykonywania pracy w domu – w ocenie Sądu Rejonowego - nie budziło wątpliwości. Działania polegające na wysyłaniu danych podlegających ochronie na prywatną skrzynkę były niezgodne z obowiązującymi w Banku regulacjami, a obowiązująca u strony pozwanej Polityka bezpieczeństwa teleinformatycznego wprost zabraniała wysyłania poza sieć bankową informacji poufnych i tajnych, m.in. dotyczących klientów Banku, regulacji wewnętrznych, korespondencji wewnętrznej. Wysokie wyniki powoda były jednak korzystne

nie tylko dla niego, lecz także dla całego Oddziału i osób nim kierujących, dlatego przełożeni powoda nie sprzeciwiali się pracy powoda w domu i nie kontrolowali, czy wykonywanie tej pracy odbywa się z poszanowaniem formalnych procedur. Powód, tak jak i inni pracownicy, otrzymał od strony pozwanej narzędzia umożliwiające mu pracę zdalną z wykorzystaniem dostępu do danych bankowych - służbowego laptopa z dostępem do sieci bankowej za pomocą aplikacji (...) i zdalny dostęp do sieci bankowej za pomocą systemu (...), a także służbowego pendriva. Pomimo to zdarzało mu się przysyłać dane potrzebne do pracy na prywatną skrzynkę pocztową. Nigdy jednak nie miał z tego tytułu konsekwencji dyscyplinarnych od pracodawcy, nawet w postaci kary upomnienia.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że takich konsekwencji nie spowodowała początkowo również sytuacja z dnia 22 grudnia 2017 r., która ostatecznie była powoływana jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę. W tym dniu w systemie został odnotowany fakt przekazania przez powoda znacznej ilości informacji na prywatną skrzynkę e-mailową. Konsekwencją powyższego było zablokowanie poświadczenia dostępu S. N. do systemów bankowych. W związku z powyższym nie było jednak prowadzone ani postępowanie wyjaśniające, ani dyscyplinarne. Bez związku z w/w sytuacją było również zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, po wykorzystaniu m.in. urlopów wypoczynkowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że impulsem do wszczęcia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego zwolnienia powoda było dopiero skierowanie przez niego listu do zarządu w korespondencji e-mailowej z dnia 7 lutego 2018 r., z załączonymi do niej danymi, będącymi w posiadaniu powoda. Potwierdzają to zeznania świadka T. R. oraz treść notatki służbowej z 26 lutego 2018 r. W konsekwencji, następnego dnia do Departamentu (...) wpłynęło zawiadomienie Dyrektor (...) A. N. o możliwości wycieku danych, na podstawie którego (...) podjął działania wyjaśniające.

W ocenie Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym, żeby powód dokonał przesyłu danych w dniu 22 grudnia 2017 r. do innych celów niż przygotowanie do (...). Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że istotne znaczenie dla przesłania takiej ilości danych miała okoliczność, że powód był w okresie wypowiedzenia i zależało mu więc na dobrym przygotowaniu się do kampanii sprzedażowej podczas dni wolnych od pracy, gdyż pochodną poziomu sprzedaży w jego przypadku była wysokość premii. Oceniając materiał dowodowy sprawy Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że powód zaś w ciągu kilku miesięcy miał zostać bez pracy, a nie miał jeszcze zagwarantowanego zatrudnienia u innego pracodawcy. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na fakt, że w dniu 22 grudnia 2017 r. powód nie wiedział jeszcze, że jest to jego faktycznie ostatni dzień pracy, gdyż od 3 stycznia 2018 r. będzie zwolniony od świadczenia pracy. Nie zdawał sobie również sprawy z tego, że w konsekwencji przesyłu dużej ilości danych, dostęp do jego pracowniczej skrzynki pocztowej został zablokowany.

Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie przez stronę pozwaną umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, z powołaniem się na zarzut ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, na 10 dni przed upływem okresu wypowiedzenia, biegnącego w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę złożonym przez powoda, naruszało normę art. 8 kp. Stanowiło bowiem nadużycie uprawnień przez stronę pozwaną i pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Powództwo S. N. zasługiwało zaś na uwzględnienie co do zasady.

Powołując się na przepisy art. 56 § 1 k.p., i art. 60 k.p. Sąd Rejonowy wikt. I wyroku zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za okres od 21 marca do 31 marca 2018 r. za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, biorąc pod uwagę do jego wyliczenia wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop i że okres ten stanowił 1/3 miesiąca marca 2018r.

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

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 52§ 1 k.p poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione,

- naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik postępowania w szczególności art. 233§ 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenia stanu faktycznego i brak wszechstronnej analizy materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez jednostronną i wybiórczą oceną materiału dowodowego, w oparciu o którą Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych i prawnych, jak również sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym a przez to wydanie nieprawidłowego orzeczenia.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała, że poprzez fakt masowej wysyłki danych objętych tajemnicą bankową – bez wiedzy i zgody przełożonych, a nadto z naruszeniem zasad bezpieczeństwa obowiązujących w banku w tym zakresie – spowodowało naruszenie przez powoda tajemnicy bankowej. Zakaz przestrzegania przez pracownika tajemnicy przedsiębiorstwa jest bowiem obowiązkiem każdego pracownika wynikającym z Prawa bankowego i ówczesnie obowiązującej ustawy o ochronie danych osobowych. Strona pozwana podniosła dodatkowo, że nieprawidłową jest ocena Sądu Rejonowego o naruszeniu przez pracodawcę art. 8 k.p., gdyż składając w dniu 20 marca 2018r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52§ 1 k.p. Banku (...) S.A. w W. wykonywał tylko czynność prawem jemu zagwarantowaną.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu powód podtrzymał w całości argumenty przedstawione w toku postępowania przed sądem I instancji. Dodatkowo wskazano, że – w ocenie powoda – prawidłową i wszechstronną jest przeprowadzona przez Sąd I instancji analiza materiału dowodowego i ocena prawna działania pracodawcy w tym naruszenie art. 8 k.p.- co do złożonego oświadczenia w dniu 20 marca 2018r.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja Banku (...) S.A. w W. – działającego aktualnie pod nazwą (...) Bank (...) S.A. w W. - jest uzasadniona, a podniesione w niej zarzuty doprowadziły do zmiany zaskarżonego wyroku w kierunku wnioskowanym przez stronę skarżącą.

U podstaw zaskarżonego wyroku legły ustalenia, że po stronie powoda nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a zatem brak było podstaw do złożenia przez stronę pozwaną w dniu 20 marca 2018r. oświadczenia skutkującego od dnia 21 marca 2018r. rozwiązaniem ze S. N. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Dodatkowo Sąd Rejonowy uznał, że złożenie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszała zasadę określoną w art. 8 k.p.

W tym zakresie argumentacja Sądu Rejonowego przedstawiona została w niniejszym uzasadnieniu i nie wymaga ponownego powtarzania.

W świetle art. 52§ 1 k.p. dla oceny żądań powoda zasadnym było w pierwszej kolejności czy po jego stronie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz czy rzeczywistą była przyczyna rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę – wskazana w oświadczeniu z dnia 20 marca 2018r.

Sąd I instancji w tym celu zgromadził wystarczający materiał dowodowy, ale w przekonaniu Sądu ocenił go w sposób przekraczający granice oceny dowodów, określone w art. 233§ 1 k.p.c. Już Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30§ 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie. Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie każde zaniedbanie

pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie to musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu”. Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniająca rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98). Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy a także przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Na tle powołanej regulacji nie budzi wątpliwości, że jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy kwalifikować naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

W tym zakresie sąd I instancji przedstawił prawidłowy wywód prawny, który Sąd Odwoławczy przyjmuje jako własny stanowiący podstawę rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd Rejonowy pominął natomiast w ocenie materiału dowodowego szczegółową analizę danych jakie w dniu 22 grudnia 2017r. powód przesłał na swoją prywatną skrzynkę mailową pomijając procedury bezpieczeństwa przesyłu danych bankowych.

W tym zakresie zarzuty apelacji Sąd Odwoławczy uznaje za trafne, albowiem przez fakt przesłania w dniu 22 grudnia 2017r. na swoją prywatną skrzynkę mailową 24 wiadomości zawierających ponad 66 tysięcy rekordów- powód naruszył tajemnicę bankową, czyli wprost działał niezgodnie z art. 104 ust. 1 Prawa bankowego.

Dla takiej oceny zasadnicze znaczenie ma fakt, że były to nie tylko dane rolników, dla których dedykowana była (...) banku w 2018r. Na szczególną uwagę w tym zakresie zasługują zeznania świadka T. R. złożone na rozprawie w dniu 16 listopada 2018r. Świadek ten wskazał, że po przeanalizowaniu plików przesłanych przez powoda w dniu 22 grudnia 2017r. na prywatną skrzynkę mailową stwierdził, że przesłane zostały dane co najmniej kilkuset klientów banku, w tym klientów do których nie była kierowana (...).

Były to dane zawierające imię i nazwisko klienta banku, jego nr PESEL, datę urodzenia, nr klienta w banku, w przypadku klienta – rodzaj klienta i limit finansowania, informacje o eksportowaniu, powierzchnia gospodarstwa, informacja o dopłatach. Były też dane dotyczące daty dodania przez bank kontaktu, daty ostatniego kontaktu i uwagi dotyczące obsługi klienta (np. informacje, że klient ubiegał się o kredyt i jego historia kredytowania w banku z uwzględnieniem czy ma aktualnie kredyt, jak przebiegają spłaty, czy kredyt jest zamknięty itp.). Ponadto powód przegrał pliki co dotyczące klientów z innych regionów np. z klientów bazy A. Ż.

W ocenie Sądu Okręgowego powód z pominięciem procedur bezpieczeństwa obowiązujących u strony pozwanej i bez zgody przełożonych przekazał na swoją skrzynkę mailową, a następnie przegrał na swojego prywatnego pendriva dane finansowe oraz dotyczące przeterminowań w regulowaniu zobowiązań wobec banku, raport BIK dotyczący klienta Banku, dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, m.in. ranking sprzedaży GSM, a także inne dokumenty, m.in.

kopię pełnomocnictwa udzielonego przez Bank S. N. w celu wykonywania obowiązków służbowych, korespondencję dotyczącą spraw organizacyjnych Banku oraz swoje dokumenty kadrowe .

Sąd uznał , że S. N. w trakcie pełnienia obowiązków służbowych dopuścił się działań zakwalifikowanych jako nadużycie, poprzez wykorzystanie imiennej poczty korporacyjnej do udostępnienia poza infrastrukturę Banku danych podlegających ochronie, w szczególności objętych tajemnicą bankową. Doprowadziło to do utraty poufności tych danych. Opisane zdarzenie zostało również sklasyfikowane jako incydent naruszenia bezpieczeństwa informacji. Zgodnie z zapisami regulacji „Polityka ochrony danych osobowych i tajemnicy bankowej” S. N. jest osobą, na której ciąży obowiązek zachowania tajemnicy bankowej. Zgodnie z punktem 4.1.2 przedmiotowej regulacji, naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz tajemnicy bankowej może zostać uznane przez Bank za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Odwoławczy w kontekście przedstawionych okoliczności , które były już ustalone przez Sąd I instancji – wskazuje , że rozmiar danych objętych tajemnicą bankową , przesłanych przez powoda na jego prywatną skrzynkę mailową , a następnie przegrane na prywatnego pendriva, o czym pracodawca powziął wiadomość w dniu 23 lutego 2018r. świadczą o ciężkim naruszeniu przez powoda obowiązków doradcy bankowego . Powód bowiem miał pełną wiedzę na temat zasad pracy z materiałami objętymi tajemnicą bankową .

Wprawdzie we wcześniejszym okresie , pracując w domu , przysyłał dane objęte tajemnicą bankową na swoją prywatną skrzynkę mailową , a pracodawca nie wszczynał postępowania chociażby z art. 109§ 1 k.p w przedmiocie nałożenia kar porządkowych to jednak , zdaniem Sądu Odwoławczego, okoliczność ta nie może skutkować uznaniem , że naruszenie tajemnicy bankowej jakiego dopuścił się powód w dniu 22 grudnia 2017r. nie było ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych . Dla oceny tej wystarczającym jest znaczna ilość danych klientów strony pozwanej , której były objęte tajemnicą bankową , a które powód przesłał na swój prywatny adres mailowy z pominięciem procedur bezpieczeństwa banku . Okoliczność ta jest w ocenie Sądu Okręgowego wystarczająca dla uznania , że powód poprzez działanie w dniu 22 grudnia 2017r. dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych , gdyż powaga naruszenia jest rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika . Świadek T. R. to naruszenie określił nawet jako kradzież danych banku .

Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 11 września 2014r. , sygn. akt IIPK 49/14, że sam fakt przesłania sobie przez pracownika poufnych dokumentów pracodawcy na prywatną skrzynkę mailową o ile odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków , stanowi zagrażające interesowi pracodawcy wykorzystywanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa(czyn nieuczciwej konkurencji) . Uzasadnia to rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§ 1 pkt.1 k.p.

W tym miejscu wskazać dodatkowo należy , że Sąd Odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu I instancji , że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym, żeby powód dokonał przesyłu danych w dniu 22 grudnia 2017 r. do innych celów niż przygotowanie do (...). Sąd Rejonowy w tym zakresie pominął ten fragment zeznań świadka T. R. , w którym opisując rozmowę z powodem w dniu 23 lutego 2018r. co do przyczyn przesyłu takiej ilości danych wskazał , że pozyskał przedmiotowe dane w celu ich ewentualnego wykorzystania w konflikcie z bankiem , który był przyczyną jego wypowiedzenia umowy o pracę .

Wszystkie okoliczności znalazły swoje odzwierciedlenie w treści oświadczenia pracodawcy z dnia 20 marca 2018r. , w którym wskazane przyczyny Sąd uznał za rzeczywiste i konkretne , uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt.1 k.p.

Za zasadny Sąd Odwoławczy uznał również zarzut apelacji dotyczący dowolnego przyjęcia przez Sąd I instancji , że rozwiązanie przez stronę pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z powołaniem się na zarzut ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych , na 10 dni przed upływem okresu wypowiedzenia , biegnącego w związku

z wypowiedzeniem przez powoda umowy o pracę naruszyło normę art. 8 k.p. , gdyż stanowiło nadużycie uprawnień przez stronę pozwaną .

Sąd Okręgowy wskazuje bowiem , że żaden przepis kodeksu pracy nie wyłącza tego uprawnienia pracodawcy w okresie wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę.

Ponadto , zdaniem Sądu Odwoławczego po dniu 07 lutym 2018r. tj. po dacie złożenia przez powoda drogą mailową listu m.in. do zarządu Banku , w którym zawarł szereg krytycznych uwag odnośnie zarządzania Oddziałem przez nowe kierownictwo i wprowadzonych wówczas zmian .

Należy w tym zakresie zwrócić uwagę na ten fragment zeznań świadka T. R., który wskazał , że w pliku do zarządu banku znajdowała się informacja , że powód powiada dostęp do plików , do których nie powinien mieć dostępu i to uzasadniało skierowanie skargi drogą służbową do Departamentu(...)(e-protokół z dnia 16 listopada 2018r. 00:47:16 i następne).

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał , że strona pozwana po powzięciu w dniu 26 lutego 2018r. wiadomości w zakresie naruszenia przez powoda zasad obowiązującej polityki ochrony danych osobowych i tajemnicy bankowej zakwalifikowała to działanie jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i z zachowaniem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia od dnia 21 marca 2018r.

Reasumując Sąd Okręgowy - na podstawie art. 385k.p.c. – oddalił odwołanie

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu I i II instancji Sąd orzekł 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 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz