

Sygn. akt IV P 89/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 stycznia 2020r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Marciniak

Ławnicy: Ewa Wanda Pakuszevska, Stanisław Chmieliński

Protokolant: p.o. protokolanta Klaudia Ciachowska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2019r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko D. W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. Oddala powództwo;

II. Nie obciąża powódki K. R. kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej D. W..

sędzia Justyna Marciniak

Ewa Wanda Pakuszevska Stanisław Chmieliński

Sygn. akt IV P 89/19

UZASADNIENIE

W dniu 28 maja 2019r. powódka K. R. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wystąpiła z pozwem przeciwko D. W., w którym domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 3.060,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wyjaśnił, że powódkę i pozwaną łączył stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę z dnia 15 listopada 2017r., zawartą na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 3.060,00 zł brutto. Powódka była zatrudniona na stanowisku doradca klienta, kasjer. Pismem z dnia 08 maja 2019r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez działanie niezgodne z procedurami banku i narażenie pracodawcy na straty finansowe. Pełnomocnik powódki zakwestionował wskazaną przyczynę twierdząc, iż powódka nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogłyby być zakwalifikowane jako ciężkie (k. 2-4 akt).

Pozwana D. W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się również czynnościami pośrednictwa finansowego na podstawie umowy agencyjnej zawartej z bankiem (...) S.A. Podniosła, że powódka uczestniczyła w szkoleniach m.in. z zakresu ochrony danych osobowych, (...), bezpieczeństwa informacji oraz bezpieczeństwa teleinformatycznego i złośliwego oprogramowania. Ponadto, e – mailem z dnia 24 kwietnia 2019 r. bank przekazał do partnerów komunikat o tytule „Proces - (...) Komunikat w zakresie dopuszczonych form kampanii reklamowych produktów lub usług bankowych”. E-mail zobowiązywał partnera oraz jego pracowników do zaniechania używania prywatnych skrzynek e-mailowych do przesyłania danych chronionych. Pomimo powyższych instrukcji i ukończenia szkoleń z zakresu bezpieczeństwa informacji, powódka w dniu 26 kwietnia 2019r. przesłała ze służbowej skrzynki na swoją prywatną skrzynkę bazę danych klientów z systemu CMR, zawierających ich imiona, nazwiska, numery PESEL i numery telefonów. Powyższe działanie zostało odnotowane przez system banku i niezwłocznie wezwano ją do złożenia wyjaśnień, zaś w dniach 07-08 maja 2019r. pracownik Wydziału Kontroli Banku przeprowadził czynności sprawdzające w placówce. Oświadczeniem z dnia 07 maja 2019r. powódka przyznała, iż posiadała dane chronione objęte tajemnicą przedsiębiorstwa jako posiadacz nieupoważniony. Z kolei pismem z dnia 11 czerwca 2019r. bank ukarał pozwaną karą umowną w kwocie 1.000,00 złotych w związku z rażącym naruszeniem Polityki (...) Teleinformatycznego w związku z wysłaniem przez pracownika ze służbowej skrzynki na prywatny adres bazy klientów z systemu CMR wraz z numerami PESEL. W ocenie pozwanej działanie powódki zostało więc prawidłowo zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. (k. 12-19 akt).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały do końca postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. R. była zatrudniona u pozwanej D. W. prowadzącej działalność gospodarczą pn. (...) Finanse (...) od dnia 15 listopada 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej do dnia 31 lipca 2020r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradca klienta, kasjer. Swoją pracę powódka świadczyła w M., najpierw przy ulicy (...), a później przy ulicy (...). Powódka tak jak każdy z pracowników pozwanej uczestniczyła w 2-tygodniowym szkoleniu z obsługi klienta i (...). Ponadto, a zaliczyła szkolenia e-learningowe dotyczące w bezpieczeństwa informacji oraz bezpieczeństwa teleinformatycznego i złośliwego oprogramowania.

(Dowód: umowa o pracę z dn. 15.11.2017r., e-mail z dn. 28.06.2019r. k. 37, wyjaśnienia i zeznania powódki k. 68-7000:03:20 do 00:33:30, k. 144-145)

Pozwana D. W. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się czynnościami pośrednictwa finansowego na podstawie umowy agencyjnej zawartej z bankiem (...) S.A. Oprócz powódki, w placówce pozwanej w M. pracowały B. S. (1), P. W. (1), E. W.. Z kolei managerem była siostra pozwanej J. G. (1). Była ona raz – dwa razy w tygodniu. Do ich obowiązków należało kontaktowanie się z klientami banku, a także pozyskiwanie nowych klientów. Na polecenie pozwanej, każda z nich tworzyła własną bazę klientów na podstawie danych wyszukiwanych z ogłoszeń na portalu (...), gdzie znajduje się imię i numery telefonu. W tym celu prowadziły specjalny zeszyt. Następnie dzwoniły pod wskazane numery telefonów z ofertą kredytu. Zeszyty zabierały ze sobą do domu. Powódka miała na swoim komputerze dostęp do bazy danych G. (...) Bank. Tworzyła też swoją bazę danych klientów na podstawie portalu (...).

(Dowód: wyjaśnienia i zeznania powódki k. 68-7000:03:20 do 00:33:30, k. 144-145 wyjaśnienia i zeznania pozwanej k. 70-71 akt 00:33:30 do 00:50:44, k. 145-147, zeznania świadka J. G. k. 72-73 akt 00:52:52 do 01:14:26, zeznania świadka B. S. k. 73-74 akt 01:14:26 do 01:31:10, zeznania świadka P. W. k. 74-75 01:31:10 do 01:49:13, zeznania świadka E. W. k.76-77 01:49:13 do 02:07:28)

W wiadomości mailowej z dnia 24 kwietnia 2019r. (...) Bank S.A przekazał do partnerów komunikat o tytule „Proces - (...) Komunikat w zakresie dopuszczonych form kampanii reklamowych produktów lub usług bankowych”. Zobowiązano partnera oraz jego pracowników do zaniechania używania prywatnych skrzynek e-mailowych do przesyłania danych chronionych.

(Dowód: niesporne)

W dniu 26 kwietnia 2019r. powódka przesyłała ze służbowej skrzynki na swoją prywatną skrzynkę pocztową bazę danych klientów z systemu (...), zawierających ich imiona, nazwiska, numery PESEL i numery telefonów.

(Dowód: wyjaśnienia i zeznania powódki k. 68-70 00:03:20 do 00:33:30, k. 144-145)

W dniu 07 maja 2019r. powódka złożyła oświadczenie, iż w związku z posiadaniem danych chronionych, uzyskanych w ramach wykonywania czynności agencyjnej na podstawie umowy agencyjnej z (...) S.A, zawierających dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa jako posiadacz nieupoważniony, skutecznie i nieodwracalnie usunęła wszelkie kopie ww. danych.

(Dowód: oświadczenie powódki z dn. 07.05.2019r.)

W dniu 08 maja 2019r. powódce zostało wręczone na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 15 listopada 2017r. bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez działanie niezgodne z procedurami banku i narażenie pracodawcy na straty finansowe.

Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

(Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 08.05.2019 r., wyjaśnienia k. 6, wyjaśnienia i zeznania powódki k. 68-70 00:03:20 do 00:33:30, k. 144-145)

Pismem z dnia 11 czerwca 2019r. (...) Bank S.A obciążył pozwaną karą w wysokości 1.000,00 złotych w związku z rażącym naruszeniem Polityki (...) Teleinformatycznego, gdyż w dniu 26 kwietnia 2019r. pracownik K. R. wysłała ze służbowej skrzynki maila na prywatny adres e-mail bazę zawierającą dane klientów z systemu (...) wraz z numerami PESEL oraz potencjalnych klientów pozyskanych z (...) lub innych źródeł.

(Dowód: nota obciążeniowa nr (...) k. 40)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony, w oparciu zeznania powódki, zeznania pozwanej oraz zeznania świadków: J. G. (1), B. S. (1), E. W. i P. W. (1)

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie pozostałym materiale dowodowym. Za wiarygodne uznano zatem jego twierdzenia co do czasokresu zatrudnienia w pozwanej spółce, zakresu obowiązków, a także daty, trybu i przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Odnośnie działań zarzucanych jej przez pracodawcę, powódka nie zaprzeczyła, że przesyłała ze służbowego komputera na swoją prywatną skrzynkę pocztową „kalendarz klientów”, który zawierał ich imiona i nazwiska, numery telefonów, a także numery PESEL. W tym zakresie powódka twierdziła, że ze względu na to, że kalendarz ten był od początku jej pracy i zawierał dużo numerów klientów, chciała go usystematyzować, gdyż nie mogła się już w nim odnaleźć, zaś w placówce nie można było zostawać po godzinach. Zeznania powódki nie wytrzymują jednak konfrontacji z treścią zeznań świadków B. S. (1), E. W. i P. W. (1), które zgodnie zeznały, iż rzeczą oczywistą było, że dane klientów są chronione i nie można było ich przekazywać. Wielokrotnie było mówione, że nie można przesyłać danych na pocztę prywatną. Ponadto świadek J. G. (1) wskazała na możliwość przesłania przez powódkę danych na konto firmowe, do którego miała dostęp, jeśli już tak bardzo chciała je sobie usystematyzować.

Przytaczane przez pozwaną D. W., okoliczności dotyczące przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, w ocenie Sądu były wiarygodne. Znalazły one potwierdzenie w zeznaniach: J. G. (1), B. S. (1), E. W. i P. W. (1).

Zeznaniom świadków: J. G. (1), B. S. (1), E. W. i P. W. (1), w których przedstawiały okoliczności dotyczące szkoleń prowadzonych wśród pracowników placówki w zakresie bezpieczeństwa informacji, obowiązujących pracowników

placówki procedur bezpieczeństwa, a także przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, Sąd dał wiarę w całości. Ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie ze sobą korespondowały.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Jak stanowi art. 56 § 1 zd. 1 k.p, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Art. 52 k.p. określa w § 1 przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zaś w § 2 termin do dokonania tej czynności. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Zgodnie zatem z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

W niniejszej sprawie pracodawca dochował wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy kodeksu pracy dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonał zatem tego rozwiązania na piśmie (oświadczenie z dnia 08 maja 2019r.), wskazał w nim przyczynę swojej decyzji, pismo zawierało także pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. Pozwana dochowała także terminu przewidzianego przez prawo dla rozwiązania umowy w tym trybie.

Na podstawie zgromadzonego w niniejszej w sprawie materiału dowodowego, Sąd ustalił, iż powódka dopuściła się działań na szkodę pracodawcy polegających na przesłaniu w dniu 26 kwietnia 2019r. ze służbowej skrzynki na swoją prywatną skrzynkę pocztową bazę danych klientów z systemu (...), zawierających ich imiona, nazwiska, numery PESEL i numery telefonów. Okoliczność tę powódka potwierdziła w oświadczeniu z dnia 7 maja 2019r., nie była ona również kwestionowana przez powódkę przed Sądem. W sposób oczywisty złamała ona zatem obowiązujące w (...) Bank S.A. oraz u jego partnerów, a takim jest firma pozwanej, procedury, co stanowi naruszenie jej obowiązków pracowniczych. Wina powódki jest tu również oczywista, powódka znała te procedury, miała świadomość, że jej działanie niezgodne z nimi, nieprawidłowe, a swoim postępowaniem naraziła pracodawcę na szkodę.

Zdaniem Sądu stopień i skala naruszenia przez powódkę jej podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest jakie dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wobec powyższego uznając, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z jej winy było uzasadnione i zgodne z prawem, Sąd oddalił powództwo.

Na zasadzie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa prawnego na rzecz pozwanej. Jest to w ocenie Sądu uzasadnione tym, że powódka prowadziła proces lojalnie, nie dążąc do jego przewleczenia. Nie można co prawda pomijać faktu, że powódka miała pełną świadomość, że jej działania są niezgodne z obowiązującymi ją, innych pracowników i samą pozwaną zasadami, procedurami co do ochrony danych klientów czy potencjalnych klientów banku, i miała wolną wolę w zakresie ich przestrzegania ich lub nie, jednak zwrócić należy uwagę, że do łamania przekazywanych przez bank procedur nakłaniała pracowników sama pozwana, a jeżeli nie nakłaniała, to odbywało się to za jej niewątpliwym przyzwoleniem. Obciążanie zatem powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej w takim wypadku, zdaniem Sądu, byłoby dla powódki niesprawiedliwe, biorąc pod uwagę fakt, że sama pozwana nie przestrzegała określonych przez (...) Bank S.A. procedur.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.

sędzia Justyna Marciniak