

***Sygn. akt VPa 132/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 14 listopada 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSR del. Adrianna Mongiało***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 14 listopada 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** M. P.

***przeciwko*** (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy

***na skutek apelacji*** strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 3 lipca 2013 roku

***sygn. akt*** IV P 326/12

***I. oddala apelację,***

***II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 03 lipca 2013 r. Sąd Rejonowy w Lubinie IV Wydział Pracy przywrócił powódkę M. P. do pracy u strony pozwanej tj. w (...) Bank (...) S.A. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 01.05.1976 r., ostatnio w wymiarze 7/8 etatu na stanowisku kasjera - dysponenta. Powódka pracowała w systemie zmianowym. Pracodawca dopuścił możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, jednakże tylko do pełnego etatu, a na II zmianie wyłącznie do godziny zamknięcia Banku. Do obowiązków powódki należała także sprzedaż produktów bankowych. W ostatnim okresie pracy powódka objęta była planem naprawczym ze względu na nierealizowanie przez nią w wystarczającym stopniu planów sprzedażowych. Raz w miesiącu z Oddziału Banku, w którym powódka była zatrudniona wywożone były do archiwum dokumenty bankowe. Pracownicy banku drogą mailową otrzymywali polecenie przygotowania w określonym terminie dokumentów

przeznaczonych do archiwum. W dniu 10.10.2012 r. powódka otrzymała maila z poleceniem przygotowania ok. 400 dokumentów do archiwum do dnia 16.10.2012 roku. Z uwagi na nadmiar obowiązków oraz niemożność wykonania polecenia w godzinach pracy, powódka w dniu 12.10.2012 r. zabrała część dokumentów do domu celem ich przygotowania do archiwizacji. Po wyjściu powódki z pracy inna pracownica I. L. poinformowała dyrektora Oddziału M. D. (1) o podejrzeniu zabrania dokumentów bankowych do domu przez powódkę. W czasie rozmowy telefonicznej z I. L. powódka przyznała się do zabrania tych dokumentów do domu. W tym samym dniu do domu powódki przyjechała I. L. wraz z dyrektorem Oddziału celem odebrania dokumentów wyniesionych przez powódkę. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na: nieuprawnionym wyniesieniu do domu w dniu 12 października 2012 roku dokumentacji zawierającej informacje chronione stanowiące tajemnicę Banku w ilości 210 sztuk co stanowiło naruszenie §5 pkt 2.2 i §24 Zasad Bezpieczeństwa Informacji Chronionych w (...) Bank (...) S.A., p10 pkt 2.1 Regulaminu Pracy, uchwały Zarządu nr (...) z dnia 3.04.2012 roku stanowiącej zasady zarządzania ryzykiem braku zgodności w (...) Bank (...) S.A.

Uzasadniając podjęte rozstrzygnięcie wskazał Sąd Rejonowy, iż fakt zaistnienia okoliczności wskazanych w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym był bezsporny. Niepodważaną okolicznością był nadto wskazywany przez powódkę cel i motywy jej zachowania. Z powołaniem się na wyrok SN z dnia 21.09.2005 roku (IIPK 305/04) stwierdził, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkada może więc stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. W związku z powyższym należy stwierdzić, że ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Ponadto należy także podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok SN z 11.10.2011r., IIBP 8/11).

Zdaniem Sądu Rejonowego, w realiach rozpoznawanej sprawy nie można zarzucić powódce winy w postaci złej woli lub rażącego niedbalstwa.

Niewątpliwie powódka wnosząc dokumenty zawierające tajemnicę bankową, naruszyła swoje obowiązki pracownicze.

Powódka chciała jednak wypełnić nałożone na nią obowiązki i tym kierowała się zabierając dokumenty do domu, co zdaniem Sądu uniemożliwia postawienie jej zarzutu działania w złej wierze. Dodatkowo, wiarygodne są zdaniem Sądu zeznania powódki, wskazujące, że wyniesienie dokumentów do domu, było wymuszone sytuacją, w jakiej się znalazła wynikająca z dużej ilości obowiązków do wykonania.

Dodatkowo wskazał Sąd Rejonowy, iż co do zasady, o zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, decyduje jednostkowy czyn, którego pracownik się dopuścił. Sąd analizując przedmiotową sprawę wziął jednak pod uwagę dotychczasowy stosunek powódki do wieloletniej pracy u strony pozwanej, wskazywaną przez świadków sumienność i jej zaangażowanie w pracę, bo rzutuje to w dużej mierze na ocenę wiarygodności pobudek powódki, którymi kierowała się zabierając „niezakończoną” pracę do domu.

Strona pozwana mogła, zdaniem Sądu I instancji, zapobiec wyniesieniu dokumentów przez powódkę. Jej pracownik nie zapobiegł jednak temu, a następnie fakt wyniesienia tych dokumentów wskazany został jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła strona pozwana wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Strona skarżąca zarzuciła:

1. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 kp. poprzez uznanie, że samowolne wyniesienie przez powódkę dokumentacji bankowej zawierającej tajemnicę bankową nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

2. błędy w ustaleniach faktycznych polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji błędnego założenia:

- w zakresie wystąpienia niekorzystnych następstw wobec powódki w przypadku niezrealizowania przez powódkę w terminie obowiązków archiwizacyjnych, w sytuacji gdy nie był to pierwszy przypadek wykonania przez powódkę archiwizacji po wyznaczonym terminie

- w zakresie przypisania czynności poinformowania przez koordynatora co do odbioru zarchiwizowanej dokumentacji przypadającym na dzień 16.10.2012 r. charakteru polecenia służbowego, w sytuacji gdy koordynator nie był przełożonym powódki, a czynności archiwizacyjne należały do zakresu jej obowiązków,

- co do ilości czasu, jakim powódka dysponowała na okoliczność wykonywania obowiązków zapleczych, w tym archiwizacji i ograniczenia rozważań w tym zakresie do aspektu korzystania z dopełnienia etatu, w sytuacji gdy powódka była zatrudniona w większym wymiarze czasu pracy niż pozostali pracownicy z Zespołu (...),

- zakwalifikowania zdarzenia w postaci urlopu wypoczynkowego powódki oraz wykonywania przez nią zastępstwa jako przyczyn, które zrodziły potrzebę wyniesienia dokumentacji bankowej do domu, w sytuacji gdy czynności archiwizacyjne podczas nieobecności powódki były wykonywane przez innego pracownika, a zastępowanie skarbnika I zmiany nie stanowiło przeszkody w wykonywaniu czynności archiwizacyjnych,

- oceny, że powódka działała pod wpływem impulsu zabierając do domu dokumentację bankową, w sytuacji gdy strona pozwana wykazała, iż powódka przygotowywała się do jej zabrania i planowała to uczynić,

2. naruszenie przepisu prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 kpc mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez:

a) pominięcie dowodu w postaci regulacji wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy w postaci Regulaminu Pracy (...) SA oraz procedur bankowych załączonych do odpowiedzi na pozew, jak również pominięcie okoliczności, iż Pracodawcą powódki jest Bank, nietypowy podmiot z uwagi na wymogi stawiane mu przez prawo w zakresie przestrzegania tajemnicy bankowej i szczególnych wymagań w tym zakresie;

b) nieuwzględnienie zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną, tj. M. D. (1) (k- 231), J. H. - bezpośrednich przełożonych powódki - na okoliczność wykazania braku realnego zagrożenia co do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec powódki w związku z niewykonaniem w terminie obowiązków archiwizacyjnych oraz zeznań M. D. (2) i D. B. (kasjery-dysponentów w (...)) na okoliczność wykonywania przez w/w świadków porównywalnych obowiązków w ramach tego samego stanowiska pracy (w tym zadań archiwizacyjnych) w aspekcie zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy niż powódka, bez potrzeby udzielania przez Pracodawcę nadgodzin (w ramach tzw. „dopełnienia etatu”) oraz przy realizacji przez nie planów sprzedażowych, a uwzględnienie jako wiarygodnych zeznań powódki oraz świadków nie będących pracownikami strony pozwanej od 2 lat, 6 lat, a nawet 14 lat, których wiedza na temat dokonanego naruszenia i aktualnej polityki kadrowej u strony pozwanej została pozyskana od osób trzecich lub samej powódki.

Powyższe skutkowało ustaleniem braku podstaw do przyjęcia o winie powódki w postaci złej woli lub rażącego niedbalstwa, co stanowiło przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zgromadzonym materiale dowodowym.

W uzasadnieniu apelacji strona skarżąca powoływała się na wewnętrzne regulacje, znane powódce, kwalifikujące określone zachowanie jako przykłady naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych o charakterze ciężkim. Jej

zdaniem taka kwalifikacja uzasadniona była w pełni charakterem prowadzonej działalności wymagającej zachowania szczególnych procedur bezpieczeństwa w zakresie ochrony danych klientów banku. Działaniem swoim powódka spowodowała niebezpieczeństwo ich ujawnienia i tym samym zagroziła interesom strony pozwanej narażając ją na powstanie szkody. Powyższe wystarczającym było do oceny jej zachowania jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dodatkowo wskazywała strona pozwana, iż powódka miała realne możliwości wykonania archiwizacji na terenie banku, bez wnoszenia dokumentów poza jego obszar. Jej obciążenie pracą było porównywalne do obciążenia innych pracowników. Nie było potrzeby dokonywania archiwizacji w domu. Nieprzygotowanie dokumentów na czas nie groziło żadnymi negatywnymi konsekwencjami. Powódka czynności archiwizacyjnych nie wykonywała systematycznie.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Wskazywany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 §1 kpc nie zasługuje na uwzględnienie.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (w części dotyczących ustaleń faktycznych) Sąd I instancji wskazał jako dowody powoływane przez stronę skarżącą jej wewnętrzne regulacje. Odmienna ocena ich znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy nie uzasadnia zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, która dotyczy ustaleń faktycznych nie zaś stosowania norm prawnych.

Nadto z motywów zaskarżonego wyroku nie wynika, aby ustalił Sąd Rejonowy, iż powódka obawiała się wyciągnięcia konsekwencji służbowych. Wynika natomiast, iż chciała wykonać obciążające ją obowiązki w wyznaczonym terminie. W niespornych okolicznościach stanu faktycznego sprawy i przy zastosowanym przez stronę pozwaną trybie rozwiązania umowy o pracę dalsze okoliczności w postaci stopnia obciążenia powódki pracą i prowadzonej przez stronę pozwaną polityki kadrowej, w ocenie Sądu Okręgowego, mają dla jej rozstrzygnięcia drugorzędne znaczenie. Stąd też podstawą rozwiązania Sądu II instancji jest stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy podziela oparte na przytoczonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzeczeniach Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005 (IIPK 305/04) oraz z dnia 11.10.2011 (IIBP 8/11) stanowisko zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkoda może więc stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. W związku z powyższym należy stwierdzić, że ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Ponadto należy także podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością.

Poglądy zaprezentowane w tych orzeczeniach Sąd Okręgowy w Legnicy aprobuje. Teza pierwszego z przytoczonych wyżej orzeczeń znalazła potwierdzenie i rozwinięcie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 roku, IIPK 174/12, w którym stwierdzono, iż „Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.”

Przyjmuje się powszechnie, iż w pojęciu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana powoływała się na wewnętrzne regulacje ustanawiające obowiązki pracownika strony pozwanej.

W przekonaniu Sądu II instancji każdy pracodawca ma prawo do dostosowanego do jego specyfiki skatalogowanych obowiązków pracowników. Ma też prawo do ich kwalifikowania jako podstawowych. W tym zakresie jednak o ile kwalifikacja ta wykracza poza normy art. 100 kp podlega kontroli sądu orzekającego. Podnoszona przez stronę pozwaną specyfika jej działalności polegająca m.in. na dysponowaniu danymi chronionymi jej klientów pozwala na zakwalifikowanie obowiązków dotyczących ich ochrony jako obowiązków podstawowych. Te obowiązki powódka w sprawie naruszyła. Jej działanie polegające na wyniesieniu części dokumentów poza teren banku było w świetle regulacji przedstawionych przez stronę pozwaną bezprawne. Okoliczność ta jednak nie była w sprawie sporna i wątpliwości co do samego faktu nie budziła. Akcentowane w apelacji, spowodowane tym postępowaniem powódki, zagrożenie interesów strony pozwanej rzeczywiście wystąpiło. Jednakże przy kwalifikowaniu zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika okoliczność ta nie ma zasadniczego znaczenia. Wynika to z podzielonego przez Sąd Okręgowy stanowiska SN wyrażonego w przytoczonym wyżej orzeczeniu z dnia 11.10.2011 roku (IIBP 8/11). Nadto stopień tego naruszenia nie był wielki. Powódka z dokumentami skierowała się bezpośrednio do domu, gdzie ewentualny dostęp do tych dokumentów mieli jedynie domownicy. Postępowanie nie wykazało, aby powódka, poza wyniesieniem tych dokumentów z banku, zachowała się w sposób powodujący dalsze zagrożenie ujawnienia ich treści. Ostatecznie - w rezultacie postępowania powódki - do ujawnienia tajemnicy nie doszło.

Powyższe prowadzi do wniosku, iż powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy. Do oceny jednak, iż naruszenie to miało charakter ciężkiego, koniecznym było w dalszym etapie przyjęcie, iż nastąpiło to z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O stopniu winy zaś wnioskować należy na podstawie całokształtu okoliczności indywidualnego przypadku. Pracownikowi można przypisać winę umyślną jeżeli godzi się na wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej na niego się godzi. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, o tyle przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji (por. uzasadnienie wyroku SN z 5.03.2013 roku, IIPK 174/12).

Ocena winy pracownika nie może być zatem oderwana od jego nastawienia do możliwości wystąpienia szkodliwego skutku jego postępowania. Powódka zaś niewątpliwie nie miała na celu wyjawienie tajemnicy bankowej i też na to się nie godziła. W przekonaniu Sądu Okręgowego można jej zarzucić jedynie zwykłe niedbalstwo, gdyż wynosząc dokumenty z banku nie zachowała należytej staranności w wykonywaniu obowiązków pracownika bankowego oczekiwanej zwykle przez tego rodzaju pracodawcę. Przypisanie jej rażącego niedbalstwa rozumianego jako niezachowanie elementarnych zasad prawidłowego zachowania nie było w sprawie możliwym. Powódka z banku skierowała się wprost do domu. Drogę pokonała własnym samochodem. Zachowała więc chociaż minimalne standardy zapewnienia bezpieczeństwa wyniesienia dokumentów.

Nadto nie bez znaczenia dla oceny zachowania powódki winien mieć motyw jej postępowania. Powódka była wieloletnim pracownikiem strony pozwanej. Objęta była ochroną przedemerytalną. Cieszyła się bardzo dobrą opinią. Niezależnie od tego czy otrzymała polecenie służbowe przygotowania dokumentów do archiwizacji na określony dzień, czy też była to jedynie informacja w którym dniu dokumenty te zostaną odebrane, jak również niezależnie od tego czy z powodu ich nieprzygotowania na czas spodziewać się mogła konsekwencji służbowych chciała powierzone jej obowiązki wykonać w wyznaczonym terminie. Było to niewątpliwie w interesie pracodawcy. W tym celu zdecydowała się kosztem swojego wolnego czasu ich część wykonać w domu. Nawet przy przyjęciu, iż ilość obowiązków

powierzonych powódce pozwoliła na ich wykonanie w siedzibie banku w godzinach pracy powódki, a decyzja o zabranii części pracy do domu, wynikała z mniejszej sprawności powódki, motywy jej postępowania należałoby ocenić pozytywnie. Powódka chciała bowiem być na bieżącą ze swoimi obowiązkami. Podjęta w takich okolicznościach decyzja o zabranii części pracy (dokumentacji) do domu z zachowaniem elementarnych zasad bezpieczeństwa nie mogła być oceniona jako dotknięta rażącym niedbalstwem.

Nadto skoro strona pozwana wiąże ryzyko ujawnienia tajemnicy bankowej z wyniesieniem dokumentów poza jej siedzibę wskazać należy, iż materiał dowodowy sprawy wskazuje, że mogła temu zapobiec na co trafnie wskazał Sąd Rejonowy. Brak działań w tym zakresie w połączeniu z późniejszą determinacją w dążeniu do rozwiązania z powódką – wieloletnim, doświadczonym i cieszącym się dobrą opinią pracownikiem nie pozwala zaakceptować podjętych przez stronę pozwaną czynności.

Mając powyższe na uwadze oddalił Sąd Okręgowy wniesioną apelację jako niezasadną. Zarzut naruszenia prawa materialnego w niej postawiony nie okazał się bowiem uzasadniony. W zakresie błędu w ustaleniach faktycznych nie miały zaś przy zajętych stanowisku w kwestii winy powódki istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia. Nawet bowiem ich podzielenie nie umożliwiło przypisania powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Z tych względów apelację na podstawie art. 385 kpc oddalono. Orzeczenie o kosztach znajduje uzasadnienie w treści art. 98 kpc i §12 ust. 1 pkt 1 i §13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.