

UZASADNIENIE

P. P. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) Bank spółki akcyjnej w W. 49.250,67 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wyrokowania do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zawniósł o przyznanie zwrotu kosztów postępowania. Nie kwestionując zarzucanego mu przez pracodawcę zachowania w postaci przesłania na prywatną skrzynkę mailową pliku zawierającego dane klientów Banku, przyznał, że nie powinien dokonać przesłania takiej bazy i być może można byłoby jego zachowaniu przypisać naruszenie obowiązków pracowniczych, ale nie o rażącym charakterze. W ocenie powoda nie można pominąć intencji i przyczyn, dla których tego dokonał. Wyjaśnił, że przesłanie danych nastąpiło w celu wykonywania obowiązków służbowych w domu, na prywatnym sprzęcie, który był bardziej wydajny i sprawny niż sprzęt służbowy. Zaznaczył, że dokonał przesłania jednego, a nie dwóch – jak zarzuca mu pracodawca – plików. Podkreślił, że dane dotyczyły okresu sprzed wielu lat i były bezwartościowe, co oznacza, że mogły służyć jedynie w celu przeanalizowania potencjału klientów w miejscowościach, gdzie mogły zostać utworzone nowe placówki. Nie działał w tajemnicy przed pracodawcą ani dla uzyskania korzyści, a wręcz jego zachowanie stanowiło realizację obowiązków z zamiarem osiągnięcia celów stawianych przez pracodawcę.

(...) Bank spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Zaznaczyła, że zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę z powodem jest adekwatny do przewinienia pracownika. Pozwana zauważyła, że P. P. (1) potwierdził fakt wysłania poza sieć bankową wiadomości e-mail zawierającej dane objęte tajemnicą bankową i chronione ustawą o ochronie danych osobowych. Już samo przesłanie danych klientów na adres z rozszerzeniem @gmail, należący do domeny (...) spowodowało ujawnienie danych Banku firmie (...) z siedzibą w USA, która jest administratorem domeny „gmail.com” i ma dostęp do treści wszystkich wiadomości e-mail przychodzących do użytkowników kont pocztowych założonych na portalu (...) jak i z niego wysyłanych. Jasnym jest, że powód musiał wykonywać swoje obowiązki, ale w granicach prawa oraz zasad obowiązujących u pracodawcy. Ten ostatni wykonuje szczególną działalność opierającą się na zaufaniu klientów i ochronie ich tajemnic. Nawet gdyby zachodziła kolizja między koniecznością wykonania przez powoda jego obowiązków (w razie rzekomych problemów technicznych, ze sprzętem) a obowiązkiem ochrony danych szczególnie chronionych, objętych tajemnicą służbową, powód nie powinien mieć jakichkolwiek wątpliwości co do tego, że nie wolno mu było wysyłać ww. danych poza system bankowy, stworzony m.in. dla ich ochrony i przetwarzania w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami i wymogami. Poza tym, powód nie zgłaszał żadnych problemów technicznych ze sprzętem służbowym ani tym bardziej nie uzyskał zgody przełożonego na postępowanie, którego się dopuścił. Nawet jeśli baza danych przesłana na prywatny adres mailowy powoda obejmowała informacje o klientach Banku z lat 2014-2015, to i tak były to dane prawnie chronione.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. P. (1) był zatrudniony w (...) Bank spółce akcyjnej w W. od dnia 20 czerwca 2013 r. na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 1 czerwca 2014 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmował kolejno stanowiska trenera regionalnego, regionalnego trenera sprzedaży, a w ostatnim okresie zatrudnienia dyrektora regionalnego w Departamencie (...) Pośredniej.

Niesporne, a nadto akta osobowe powoda.

Do jego obowiązków należało zarządzanie podległym regionem (...) wraz z zarządzaniem zespołem, pozyskiwanie nowych partnerów, realizacja celów sprzedażowych i jakościowych, otwieranie nowych placówek bankowych.

Niesporne

(...) Bank spółce akcyjnej w W. obowiązuje Polityka (...) wprowadzona Uchwałą Nr 410/2017 (...) Bank S.A. z dnia 17 maja 2017 roku wraz z załącznikiem nr 4 „Środki ochrony informacji stosowane w G. Noble bank. S.A. W rozdziale

„Zasady poprawnego posługiwania się systemem informatycznym przez użytkowników informacji” § 3 przewidziano, że pracownik Banku posługujący się komputerem musi pamiętać, że jest odpowiedzialny za powierzony mu sprzęt oraz za jego ochronę przed osobami nieupoważnionymi, a w związku z tym zobowiązany jest do stosowania zasad bezpieczeństwa. Pracownik odpowiedzialny jest też za wszystkie operacje wykonane za pomocą jego identyfikatora i hasła w systemie informatycznym. Z uwagi na ochronę systemu informatycznego zabronione są następujące czynności:

- kopiowanie danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku,
- nieuprawnione kopiowanie danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku.

Wszystkie aktywa teleinformatyczne (materialne i niematerialne) w tym systemy teleinformatyczne stanowią własność Banku i powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Czynności wykonywane w tych systemach przez użytkowników muszą być kontrolowane i mogą być monitorowane (Zasady i sposoby postępowania w zakresie zapewniania bezpieczeństwa informacji wewnątrz Banku § 9 pkt 5).

Dowód: Polityka (...) wprowadzona Uchwałą Nr 410/2017 – k. 248-253v.

(...) Bank spółce akcyjnej w W. obowiązuje Regulaminu Pracy (...) Bank S.A., przewidujący, iż niezależnie od obowiązku zachowania tajemnicy bankowej, wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do przestrzegania tajemnicy pracodawcy, która obejmuje wszelkie czynności, organizacyjne, handlowe, marketingowe i inne wiążące się z działalnością gospodarczą Banku, których ujawnienie mogłoby narazić Bank na szkodę, bądź utratę korzyści, a w szczególności.

- listę klientów i informacje o ich sytuacji prawnej, organizacyjnej i finansowej,
- formę i treść umów zawieranych z klientami.

Naruszenie wymienionych w ust. 4 zobowiązań spowoduje odpowiedzialność przewidzianą w Dziale V Kodeksu Pracy oraz może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 41 pkt 4 i 5 Regulaminu).

Dowód: Regulamin Pracy (...) Bank S.A. – k. 59-68v.

P. P. (1) był przeszkolony z powyższych zasad bezpieczeństwa obowiązujących w Banku, znał politykę bezpieczeństwa informacji. Nie zgłaszał zapotrzebowania na dodatkowe szkolenia w zakresie obowiązujących zasad bezpieczeństwa w Banku. Miał świadomość, że wszystkie czynności wykonywane w systemach teleinformatycznych Banku są monitorowane i mogą podlegać kontroli. Był zapoznany również z Regulaminem Pracy.

Dowód: notatka służbowa z dnia 05.07.2017 r. – k. 12-12v., oświadczenia z dnia 21.06.2013 r.– k. nienumerowana cz. B akt osobowych powoda, oświadczenia z dnia 22.04.2015 r. – k. nienumerowana cz. B akt osobowych powoda, oświadczenia z dnia 25.08.2013 r. – k. nienumerowana cz. B akt osobowych powoda, oświadczenia z dnia 22.11.2013 r. – k. nienumerowana cz. B akt osobowych powoda, oświadczenie z dnia 26.11.2014 r. – k. nienumerowana cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka R. S. – k. 138-140, przesłuchanie P. P. (1) w charakterze strony – k. 137-138 i 238-240.

W okresie zatrudnienia P. P. (1) korzystał ze służbowego sprzętu komputerowego. Jego prywatny adres mailowy to (...)

Niesporne, a nadto: przesłuchanie P. P. (1) w charakterze strony – k. 137-138 i 238-240.

W dniach 20 i 21 czerwca 2017 r. P. P. (1) przesłał skutecznie na swój prywatny adres e-mail: (...) plik stanowiący własność Banku, zawierający dane około 60.000 klientów Banku z roku 2015, w tym m.in. ich imiona i nazwiska,

numery P., adresy i numery telefonów, dane dotyczące wysokości kredytów i kwoty pozostałej do spłaty, miejsca zatrudnienia i stanowiska klienta. Działanie to naruszało obowiązującą w spółce (...).

Dowód: notatka służbowa z dnia 05.07.2017 r. – k. 12-12v., przesłuchanie P. P. (1) w charakterze strony – k. 137-138 i 238-240, zeznania świadka R. S. – k. 138-140, zeznania świadka A. K. – k. 197-198v., zeznania świadka M. B. – k. 230-232.

Powyższe dane, jako dane osobowe, były objęte tajemnicą bankową. Dane te dotyczyły klientów Banku z całej Polski, a nie jedynie z regionu (...) P. P. (1). P. P. (1) miał możliwość wyselekcjonowania danych faktycznie niezbędnych mu do pracy.

Dowód: zeznania świadka R. S. – k. 138-140, zeznania świadka A. K. – k. 197-198v., zeznania świadka M. B. – k. 230-232.

Pracodawca zapewniał P. P. (1) sprawny i wydajny służbowy sprzęt komputerowy, pozwalający na pracę z dużą bazą danych.

Dowód: zeznania świadka R. S. – k. 138-140, zeznania świadka A. K. – k. 197-198v.

Funkcjonujący w G. (...) Banku system bezpieczeństwa F. zarejestrował przesłanie przez P. P. (1) pliku z danymi klientów. Plik przesyłany przez P. P. (1) trafił również do systemu F.. Pracownicy odpowiedzialni za kwestie kontroli bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w Banku przeprowadzili postępowanie wyjaśniające.

Dowód: zeznania świadka A. K. – k. 197-198v., zeznania świadka M. B. – k. 230-232, zeznania świadka A. T. – k. 232-233.

Po ujawnieniu powyższego działania przez pracodawcę P. P. (1) potwierdził, że przesłane pliki nadal znajdują się na jego prywatnej skrzynce mailowej. W trakcie wysłuchania przeprowadzonego przez pracowników pozwanej spółki A. K. i M. B., P. P. (1) zalogował się na prywatną skrzynkę mailową, korzystając z prywatnego telefonu i usunął maile z danymi klientów. Jako przyczynę takiego zachowania wskazał pracodawcy chęć sprawdzenia na prywatnym laptopie (jako według niego szybciej działającym sprzęcie) bazy i potencjału klientów w poszczególnych miejscowościach w celu uruchomienia nowej placówki. Nie potwierdził podjęcia współpracy z firmami prowadzącymi działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego banku.

Dowód: notatka służbowa z dnia 05.07.2017 r. k. 12-12v., przesłuchanie P. P. (1) w charakterze strony – k. 137-138, 238-240, zeznania świadka A. K. – k. 197-198v., zeznania świadka M. B. – k. 230-232.

W dniu 5 lipca 2017 r. pracodawca rozwiązał z P. P. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 Kodeksu pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieprzestrzeganiu:

1) Polityki (...) Informacji Uchwała Nr 410/2017 (...) Bank S A. z dnia 17 maja 2017 roku Załącznik nr 4 (...) i organizacyjne środki ochrony informacji stosowane w (...) Bank S.A.”

a) Rozdział III - Z. poprawnego posługiwania się systemem informatycznym przez użytkowników informacji § 3:

„1. Pracownik Banku posługujący się komputerem musi pamiętać, że jest odpowiedzialny za powierzony mu sprzęt oraz za jego ochronę przed osobami nieupoważnionymi, a w związku z tym zobowiązany jest do stosowania zasad bezpieczeństwa. Pracownik odpowiedzialny jest też za wszystkie operacje wykonane za pomocą jego identyfikatora i hasła w systemie informatycznym.

3. Z uwagi na ochronę systemu informatycznego zabronione są następujące czynności:

10) kopiowanie danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku,

11) nieuprawnione kopiowanie danych..."

b) Rozdział II - Z. i sposoby postępowania w zakresie zapewniania bezpieczeństwa informacji wewnątrz Banku § 9 pkt 5:

5. Wszystkie aktywa teleinformatyczne (materialne i niematerialne) w tym systemy teleinformatyczne stanowią własność Banku i powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Czynności wykonywane w tych systemach przez użytkowników muszą być kontrolowane i mogą być monitorowane."

2) Regulaminu Pracy (...) Bank S.A. Rozdział X K. za nieprzestrzeganie ustalonego porządku dyscypliny pracy § 41 pkt 4 i 5:

4. Niezależnie od obowiązku zachowania tajemnicy bankowej, wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do przestrzegania tajemnicy pracodawcy, która obejmuje wszelkie czynności, organizacyjne, handlowe, marketingowe i inne wiążące się z działalnością gospodarczą Banku, których ujawnienie mogłoby narazić Bank na szkodę, bądź utratę korzyści, a w szczególności.

- listę klientów i informacje o ich sytuacji prawnej, organizacyjnej i finansowej,

- formę i treść umów zawieranych z klientami.

5. Naruszenie wymienionych w ust. 4 zobowiązań spowoduje odpowiedzialność przewidzianą w Dziale V Kodeksu Pracy oraz może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. 1997 Nr 133 poz. 88) art. 51 pkt 1:

„Art. 51. 1. Kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karz ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”

Wskazano, iż w dniu 20 czerwca 2017 r. oraz 21 czerwca 2017 r. w sposób nieuprawniony i wbrew obowiązującym procedurom przesłał na swój prywatny adres e-mail: (...) plik stanowiący własność Banku, zawierający dane klientów Banku, w tym m.in. ich imiona i nazwiska, numery P., adresy numery telefonów, dane dotyczące kredytów. Tym samym dokonał nieuprawnionego przesłania informacji stanowiących własność Banku poza sieć bankową. Dane te miały ponadto charakter danych osobowych i podlegały reżimowi ustawy o ochronie danych osobowych. Postępowanie P. P. (1) naruszyło wymogi bezpieczeństwa przewidziane tą ustawą. Ponadto naruszył powyższym działaniem obowiązujące zasady bezpieczeństwa, naraził Bank na ujawnienie danych objętych tajemnicą bankową, tajemnicą pracodawcy oraz objętych ustawą o ochronie danych osobowych, co stanowi ciężkie naruszenie powołanych wyżej przepisów.

Dowód: oświadczenie pracodawcy z dnia 05.07.2017 r. – k. nienumerowana cz. C akt osobowych powoda.

P. P. (1) był oceniany jako dobry pracownik. Jego działanie polegające na przesłaniu danych klientów Banku na prywatną skrzynkę mailową było dla pracodawcy zaskoczeniem. Pierwsza osoba zatrudniona na stanowisko zajmowane dotychczas przez P. P. (1) nie sprawdziła się. Następnie stanowisko to objął M. O..

Dowód: zeznania świadka R. S. k. 138-140

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawę prawną żądania odszkodowawczego powoda stanowił art. 56 § 1 k.p. stanowiący, że 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. Wysokość odszkodowania reguluje zaś art. 58 k.p., w myśl którego odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalony został w oparciu o dokumenty szczegółowo przywołane w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron oraz na podstawie – spójnych w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – zeznań świadków R. S., A. K., M. B., A. T., jak również zeznań samego powoda P. P. (1), w zakresie, w jakim potwierdzili fakt wysyłania danych klientów banku na prywatną skrzynkę mailową powoda. Zeznania świadków zasadniczo korespondowały zarówno ze zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów, jak też wzajemnie ze sobą.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika rozumiana jako zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313).

W piśmie pracodawcy jako przyczyny zwolnienia powoda wskazano naruszenie procedur wewnętrznych wynikających z Polityki (...) oraz postanowień Regulaminu Pracy. W dalszej części pisma wskazano na czym polega zarzucane powodowi działanie: przesłanie na swój prywatny adres e-mail pliku, stanowiącego własność Banku, z danymi klientów Banku.

Podkreślić należy, że powód nie kwestionował wskazanych faktów, a jedynie argumentował, że wysyłanie dokumentów banku na prywatną skrzynkę pocztową było uzasadnione koniecznością pracy na rzecz pozwanej na lepszym, niż służbowy, sprzęcie komputerowym. Podkreślał również, że przesłane dane miały charakter archiwalny.

Argumentacja powoda jest o tyle niezasadna, że realizacja jego obowiązków jako dyrektora zawsze musi odbywać się w ramach określonych procedur, które dla każdego banku stanowią szczególnie ważną kwestię na odcinku zachowania tajemnicy bankowej i szerszej od niej tajemnicy służbowej. Bank – jako instytucja zaufania publicznego – musi poruszać się w realiach gospodarki rynkowej i silnej konkurencji ze szczególnym poszanowaniem tej tajemnicy.

W trakcie trwania umowy o pracę powoda obowiązywały postanowienia Polityki (...) oraz Regulamin Pracy. Te pierwsze w sposób jednoznaczny zabraniały kopiowania danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie

jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku oraz nieuprawnionego kopiowania danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku. Powód, jak sam przyznał znał powyższe zasady bezpieczeństwa. Tym samym zachowanie powoda polegało na całkowitym ich zignorowaniu. Zgodzić się zatem należało z twierdzeniem strony pozwanej, że powód wysyłając wiadomości e-mail zawierające szczegółowe dane około 60.000 klientów na skrzynkę prywatną naruszył obowiązki wynikające z ww. postanowień. Bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy przesłane dane były w formie jednego czy dwóch plików. Powód w sposób zawiniony spowodował zagrożenie interesów pracodawcy, polegające na możliwości utraty przez pozwanego Banku zaufania i wizerunku wśród jego klientów, podważeniu jego autorytetu jako instytucji zaufania publicznego oraz profesjonalisty działającego na rynku bankowym, gwarantującemu klientom zachowanie tajemnicy bankowej. Powyższe mogło mieć wpływ na korzystanie przez klientów z usług banku. Powód swoim działaniem naruszył określony w art. 100 § 1 pkt 4 i 5 k.p. obowiązek pracownika zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz obowiązek przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, do których należy tajemnica bankowa. Art. 104 ust 1. ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz.U.2018.2187 j.t.) stanowi bowiem, że bank, osoby w nim zatrudnione oraz osoby, za których pośrednictwem bank wykonuje czynności bankowe, są obowiązane zachować tajemnicę bankową, która obejmuje wszystkie informacje dotyczące czynności bankowej, uzyskane w czasie negocjacji, w trakcie zawierania i realizacji umowy, na podstawie której bank tę czynność wykonuje.

Obowiązek, który naruszył powód, miał zdaniem Sądu charakter podstawowy i naruszenie to miało charakter ciężki w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód złamał tajemnicę bankową oraz służbową działając z daleko posuniętej własnej inicjatywy, co potwierdza jego winę umyślną. Z racji zajmowanego stanowiska, stażu pracy i branży, w której był zatrudniony nie sposób przyjąć, iż nie wiedział o tym, jakie informacje objęte są tajemnicą bankową i o tym, że obowiązuje go zakaz udostępniania takich informacji. Argument, iż dane te mają charakter „archiwalny” nie współgra w żaden sposób z przywoływanym przez powoda celem ich przesłania (oceny potencjału klientów i możliwości uruchomienia nowej placówki). Niespornie dane osobowe nie dezaktualizują się. Powód w żaden sposób nie wyjaśnił również, z jakiego względu dane te obejmowały całą Polskę, a nie jedynie obszar jego działania jako dyrektora. Można wnioskować, że gdyby intencje powoda – jak sam twierdzi – były zupełnie zbieżne z interesem banku i miały zmierzać do wykonywania obowiązków służbowych, to po prostu dokonałby selekcji danych klientów i dokonałby ich analizy na służbowym sprzęcie. Co więcej żaden ze świadków nie potwierdził, aby służbowy sprzęt komputerowy uniemożliwiał pracę na bazach danych.

Wobec powyższych argumentów w ocenie Sądu zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sąd nie dopatrywał się innych przyczyn, które zaważyłyby na zakończeniu z powodem stosunku pracy (jak wskazywana przez stronę powodową wola zatrudnienia innej osoby). Jak zeznał przełożony powoda R. S., zachowanie powoda zaskoczyło pracodawcę, jako że był on dotychczas oceniany jako dobry, wartościowy pracownik. Pracodawca nie miałby więc żadnej korzyści w rezygnacji z powoda jako pracownika. Na dotychczas zajmowane przez niego stanowisko zatrudnione były kolejno dwie osoby (pierwsza z tych osób nie sprawdziła się), co przeczy tezie o chęci powierzenia tego stanowiska konkretnej osobie.

W związku z faktem, iż przyczyny rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazane w wypowiedzeniu były rzeczywiste i uzasadnione, roszczenie o odszkodowanie należało uznać za niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego w kwocie 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych Dz.U.2018.265 j.t.), przez którego był reprezentowany wygrywający proces pozwany. Dla spraw o przywrócenie do pracy jak i o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – jako zupełnie jednorodnych – stosuje się jednolitą stawkę kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)