

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 7 maja 2014 r. przeciwko (...) S.A. w W., powódka A. K.wniosła o uznanie, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę łączącej strony zostało dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, a konsekwencji o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 20.000 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Uzasadniając swoje stanowisko powódka zakwestionowała prawdziwość podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę (pozew k. 3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 czerwca 2014 roku pozwany (...)S.A. w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany argumentował, że zarzuty wskazane w uzasadnieniu oświadczenia w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę są prawdziwe i w pełni uzasadniają decyzję pracodawcy (odpowiedź na pozew k. 20 – 22).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka A. K.była zatrudniona w (...)S.A. w W.początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 5 kwietnia 2001 r. do dnia 30 czerwca 2001 r., a od dnia 1 lipca 2001 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powódka świadczyła pracę w Departamencie (...), a następnie w Departamencie (...)i (...)z (...). Od dnia 15 listopada 2005 roku powódka pracowała w Departamencie (...)(...), a od dnia 1 stycznia 2013 roku w Departamencie (...)(...), gdzie w ostatnim okresie zatrudnienia zajmowała stanowisko starszego dealera (umowy: k. 2, 9, akta osobowe część B).

Podejmując zatrudnienie u pozwanego powódka w dniu 5 kwietnia 2001 roku podpisała oświadczenie, w którym zobowiązała się do zachowania tajemnicy bankowej oraz potwierdziła, że zapoznana została z zasadami postępowania w sytuacji naruszenia lub podejrzenia naruszenia ochrony danych osobowych, a także zapoznano ją z zasadami ochrony tychże danych i zobowiązała się do ich przestrzegania. Analogiczne oświadczenie powódka podpisała w dniu 25 września 2003 roku (akta osobowe część B).

W związku z zatrudnieniem u pozwanego, obowiązujący powódkę zakres odpowiedzialności obejmował znajomość i przestrzeganie wewnętrznych regulacji, powszechnie obowiązujących przepisów oraz norm etycznych i standardów korporacyjnych odnoszących się do stanowiska pracy, a w przypadku stanowisk kierowniczych także nadzorowanie podległych pracowników w tym zakresie, zgłaszanie przelożonym niezgodności i odstępstw od funkcjonowania procesów i standardów obowiązujących w danej jednostce organizacyjnej, ochrona informacji przetwarzanej w banku przez nieuprawnionym dostępem odpowiednio do nadanej kategorii informacji i wymogów przepisów prawa, ochrona danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a w przypadku stanowisk kierowniczych także nadzorowanie podległych pracowników w tym zakresie. (zakres zadań i odpowiedzialności k. 145, oświadczenia: k. 3, 7, 20 a/o B, e-mail k. 105, informacja k. 106, zeznania świadków: K. C. k. 126 – 127, M. P. k. 127 – 128, M. T. k. 147 – 147v, zeznania powódki k. 171v - 172).

U pozwanego od wielu lat obowiązuje Polityka Bezpieczeństwa Korporacyjnej Poczty Elektronicznej, zgodnie z którą system poczty elektronicznej banku powinien być wykorzystywany wyłącznie do celów służbowych, zaś użytkownicy poczty zobowiązani są do zachowania poufności przechowywanych informacji, a ich przekazywanie winno odbywać się z zachowaniem urządzeń kryptograficznych. Obowiązuje także Polityka Bezpieczeństwa Informacji, nakazująca pracownikom pozwanego m.in. wykorzystywać systemy informatyczne pozwanego zgodnie z uprawnieniami i przeznaczeniem oraz zabraniająca udostępniania osobom postronnym zbiorów informacji. Przestrzeganie powyższych regulacji jest jednym z obowiązków pracowników pozwanego wskazanym w Regulaminie pracy. Dodatkowo pozwany wprowadził w swojej sieci komputerowej mechanizmy przeciwdziałające wyciekowi

informacji wrażliwych poza bank, których przejawem jest m.in. kontrola wychodzącej korespondencji przesyłanej na prywatne konta pocztowe.

Pozwany dążąc do pełnej realizacji przez pracowników przyjętych przez pozwanego zasad w zakresie polityki bezpieczeństwa danych umożliwia pracownikom skorzystanie z systemu e-learningowego, który pozwala na uaktualnienie wiedzy z zakresu procedur bezpieczeństwa. Powódka takie szkolenie odbyła w 2013 r., jednakże nie zaliczyła go, gdyż poświęciła na to za mało czasu.

Dodatkowo w ramach procesu „security awareness” pozwany od 2005 r. propaguje wśród swoich pracowników wiedzę na temat bezpieczeństwa informacji, wykorzystując do tego umieszczony w intranecie portal zawierający wewnętrzne regulacje obowiązujące u pozwanego w tym zakresie i dystrybuując od 2007 r. informacje na temat ochrony danych bezpośrednio na konta elektroniczne pracowników około 2 razy w ciągu miesiąca, a także informuje pracowników o zdarzeniach wysyłania danych i ich skutkach w postaci prowadzenia postępowania wyjaśniającego lub nawet rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym z pracownikiem. Rozmowy na ten temat z pracownikami zespołu powódki, w tym z powódką przeprowadzał również przełożony A. K. (płyty CD k. 144, 167, prezentacja 154 – 166, zeznania świadka M. S. k. 146v – 147, k. 42- 45, k. 49, Polityka Bezpieczeństwa Korporacyjnej Poczty Elektronicznej k. 41 – 49, Regulamin pracy k. 50 – 61.).

W świetle zasad przyjętych u pozwanego pracownicy chcąc wykonywać pracę w domu nie mogli wynosić poza bank danych wrażliwych. Ewentualna praca w domu wymagała zgody przełożonego i dotyczyła zwykle analizowania oferty banku, przygotowywania prezentacji, uaktualniania wiadomości ekonomicznych. Powódka, choć nie informowała przełożonego, że niekiedy pracuje w domu, wysyłała pocztą elektroniczną dane na prywatny adres w celu pracy w domu. Dotyczyło to zwykle oferty banku czy ogólnych opracowań lub danych ekonomicznych (e-maile: k. 105, 134, informacja k. 106, zeznania świadka K. C. k. 126 – 127, M. P. k. 127 – 128, M. S. k. 146v – 147, M. T. k. 147 – 147v, J. N. k. 171 – 171v, zeznania powódki).

W dniu 28 marca 2014 r. powódka wystąpiła o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron ze skutkiem na dzień 31 maja 2014 r., na co pozwany wyraził zgodę (oświadczenia a/o C, zeznania powódki k. 171v - 172).

Powódka w 2014 roku otrzymała od pozwanego w nagrodę laptopa oraz skorzystała z możliwości zakupu po obniżonej cenie oprogramowania do tego komputera. Następnie w dniu 24 marca 2014 r. powódka przesłała na adres swojej prywatnej poczty elektronicznej trzy pliki E. zawierające ok. 8000 rekordów zawierających wrażliwe dane klientów (numery kont, hasła do zawierania transakcji walutowych, numery telefonów). Przed wysłaniem danych powódka nie sprawdziła zawartości wysyłanych plików.

Wychwyciwszy powyższą wysyłkę danych w dniu 8 kwietnia 2014 r., pracownik Departamentu (...) (...) -K. C. przesłał zapytanie do powódki z prośbą o wyjaśnienie tego zdarzenia, na co – z uwagi na pobyt powódki na urlopie - nie otrzymał odpowiedzi. W związku z powyższym w dniu 10 kwietnia 2014 roku przesłał on przełożonemu powódki M. T. informację o stwierdzonym przez siebie incydencie naruszenia przez powódkę bezpieczeństwa informacji celem wyjaśnienia tej sprawy z powódką i podjęcia dalszych działań.

Po powrocie przez powódkę z urlopu wypoczynkowego w dniu 22 kwietnia 2014 r. odbyło się spotkanie powódki z udziałem M. P., M. S. oraz M. T., którego przedmiotem było wyjaśnienie okoliczności i przyczyn wysłania przez powódkę danych. W trakcie tego spotkania powódka przyznała się do wysłania danych i tłumaczyła tę wysyłkę chęcią sprawdzenia działania programu E. na jej prywatnym komputerze. Jednocześnie oferowała, że usunie przesłane dane.

Przełożony uznając, iż zdarzenie stanowiło naruszenie obowiązków służbowych wystąpił z wnioskiem o zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy oraz rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (notatka służbowa a/o C, wydruk e-mail: k. 39, 105 – 106, oświadczenie k. 76, Polityka Bezpieczeństwa Korporacyjnej Poczty Elektronicznej k. 41 – 49, Regulamin kont poczty elektronicznej k. 77 – 86, Regulamin pracy k. 50 – 61, zeznania świadka K. C. k.

126 – 127, M. P.k. 127 – 128, M. S.k. 146v – 147, M. T.k. 147 – 147v, zeznania powódki k. 171v – 172, korespondencja elektroniczna k. 39-40).

Wobec powyższego jeszcze tego samego dnia sprawa została przekazana do Departamentu (...)i (...), a pozwany zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy, zawiadomił o prowadzonym postępowaniu wyjaśniającym i ograniczył powódce możliwość swobodnego poruszania się po placówce.

Pracodawca w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego ocenił, iż wysłane pliki zawierały dane podlegające ochronie i dotyczą aktualnych danych klientów.

Zgodnie z wypracowanym u pozwanego zwyczajem, w takiej sytuacji zespół, który zajmuje się wyjaśnieniem danej sprawy wydaje rekomendację w zakresie konsekwencji służbowych takiego zdarzenia, biorąc pod uwagę samo zdarzenie, ilość i jakość wysłanych danych, postawę pracownika podczas rozmowy wyjaśniającej oraz poprzednie reakcje pozwanego podobne zdarzenia wobec innych pracowników. Ostatecznie zarekomendowano w przypadku powódki rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (pismo a/o C, zeznania świadka K. C. k. 126 – 127, M. P. k. 127 – 128, M. S. k. 146v – 147, M. T. k. 147 – 147v).

W międzyczasie Departament (...) rozważał kwestię usunięcia z poczty powódki przesłanego pliku. Ostatecznie powódka ani pozwany nie usunęli przesłanych danych z obawy przed zarzutem zacierania śladów (zeznania świadka M. S. k. 146v – 147, M. T. k. 147 – 147v, zeznania powódki k. 171v - 172).

Oświadczeniem złożonym powódce w dniu 29 kwietnia 2014 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przesłaniu przez powódkę w dniu 24 marca 2014 r. na adres prywatnej poczty elektronicznej plików z informacjami i bazami danych klientów (numerów kont, haseł do zawierania transakcji, numerów telefonów). Powódka odmówiła podpisania dokumentu, który został jej przedstawiony w obecności K. K., P. Ż. oraz M. T. (oświadczenie a/o C, zeznania świadka M. S. k. 146v – 147, M. T. k. 147 – 147v, pismo k. 4).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 12.171,67 zł (zaświadczenie k. 38).

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie akt osobowych powódki, dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy, zeznań świadków: K. C. (k. 126 – 127), M. P. (k. 127 – 128), M. S. (k. 146v – 147), M. T. (k. 147 – 147v), J. N. (k. 171 – 171v) oraz zeznań powódki (k. 171v – 172).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za zasadniczo wiarygodne Sąd uznał zeznania wszystkich występujących w sprawie świadków. Zeznania te w kluczowych kwestiach są bowiem wewnętrznie spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Dotyczy to zarówno chronologii, jak i opisu przebiegu poszczególnych zdarzeń.

Oceniając zeznania powódki, należy je uznać za pozostające w większości w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny. Kluczowe różnice dotyczą zaś oceny jakie zagrożenie dla pozwanego stanowiło wysłanie danych przez powódkę oraz tego, czy powódka miała świadomość zakazu wysyłania takich danych. Sąd w tym zakresie nie dał jednak wiary twierdzeniom powódki i oparł się na zeznaniach świadków oraz dowodach z dokumentów załączonych do akt. Powódka bowiem, choć jak sama przyznała, nie sprawdzała danych zawartych na wysłanych plikach, oceniła że zawierają one nieistotne lub nieaktualne dane. Tymczasem z zeznań świadków, którzy przeprowadzili stosowną weryfikację w tym zakresie wynika jednoznacznie, iż dane wysłane przez powódkę pozwalały na przeprowadzenie transakcji. Podobnie ocenić należy kwestie świadomości powódki odnośnie zakazu wysyłania danych. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika bowiem, iż pracownicy podlegali szkoleniom w tym zakresie oraz regularnie przypominano im o zasadach bezpieczeństwa informacji w sieci informatycznej. Mieli oni również stały

dostęp do wszelkich regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanego w tym zakresie. Z tych względów Sąd dokonując ustaleń faktycznych w opisaney wyżej części nie dał wiary twierdzeniom powódki.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę żądania powódki w niniejszej sprawie stanowi art. 56 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym wobec treści art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Żaden przepis kodeksu pracy nie wskazuje jak szczegółowy i precyzyjny ma być opis przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić jednak należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być zawsze jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie podlega wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny zatem jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/2000, K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX, Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Kodeks pracy nie zawiera przepisu zawierającego zamknięty katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii przewiduje m.in., że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Zgodnie z § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Taka decyzja pracodawcy musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu. Jednocześnie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przyjmuje się, iż wymogi odnośnie stosowania przez nich procedur i ocena ich zachowania winny być dokonywane przy zastosowaniu kryteriów surowszych niż w odniesieniu do pracowników na stanowiskach niesamodzielnych, gdyż przy ocenie tej należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN

193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337, uchwała Sądu Najwyższego II PZP 10/85, Palestra nr 5-6/1986, s. 101).

Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli (zamiar bezpośredni albo ewentualny) lub rażącym niedbalstwie (podobnie orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 191/97, OSNAP 1998 Nr 9 poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r. sygn. II PK 200/04).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania stwierdzić należy, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z zachowaniem wymogów formalnych określonych w przepisach o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia i było zasadne.

Pozwany bowiem rozwiązując z powódką umowę o pracę jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p., wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przesłaniu przez powódkę w dniu 24 marca 2014 r. za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres prywatny z adresu służbowego plików z informacjami i bazami danych klientów (numery kont, hasła do zawierania transakcji, numery telefonów).

Jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd zdarzenie opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy rzeczywiście miało miejsce i pracodawca powziął o nim wiedzę najwcześniej 8 kwietnia 2014 roku. Niewątpliwie, w ocenie Sądu, zdarzenie to stanowi również ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Niewątpliwie bowiem dopuszczenie się przez pracownika korzystania z bankowej sieci informatycznej i wysłanie z tej sieci bez odpowiedniej zgody i nadzoru pracodawcy na prywatną skrzynkę pocztową danych klientów pozwanego banku stanowiło realne zagrożenie dla bezpieczeństwa danych przetwarzanych przez pozwanego, a co za tym idzie dla operacji finansowych realizowanych przez bank. Niezależnie od powyższego już sam fakt wycieku z banku tak dużej bazy danych niewątpliwie naraża reputację banku, co również rodzi choćby ryzyko utraty klientów. Powyższa okoliczność ma szczególne znaczenie jeśli zważyć, że pracodawcą jest bardzo szczególny podmiot gospodarczy, na którym w obrocie prawnym i gospodarczym spoczywa znacznie większa niż na innych uczestnikach rynku odpowiedzialność. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lipca 2011 roku, w sprawie I PK 12/11, w którym stwierdził, że ocena ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych nie może abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy. Jednak ocena ta nie może ograniczać się do tego, czy czyn pracownika wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy, a także w wyroku z dnia 6 lipca 2011 roku, IIPK 13/11, gdzie zajął stanowisko, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp może być także zawinione działanie pracownika powodujące jedynie zagrożenie interesów pracodawcy.

Mając to na uwadze oraz coraz powszechniejszą tzw. przestępczość internetową nie sposób ocenić działań pozwanego wobec powódki za niewspółmierne do stopnia zawinienia czy charakteru popełnionego czynu. Podkreślić bowiem należy, że powódka nie sprawdzając w istocie co wysłała przesłała na prywatną pocztę aktualne dane klientów pozwalające, np. na sprawdzenie salda na rachunku, dokonanie przewalutowania czy zakupu lub sprzedaży waluty.

Nie zmienia powyższej oceny twierdzenie powódki, iż przesłane dane zamierzała wykorzystać prywatnie. Powyższa argumentacja nie podważa bowiem faktu, iż w dalszym ciągu były to dane, którymi powódka nie miała prawa rozporządzać. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że jak podkreśla Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2011 roku, II PK 299/10, ochrona spraw prywatnych działa w obie strony, dotyczy więc nie tylko pracownika ale także pracodawcy i jego firmy. To czego pracodawca nie ujawnia, a wręcz uważa za sprawy niejawne, nie może być dowolnie nagrywane i gromadzone przez pracownika. Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku, IIPK 46/09, gdzie stwierdził, że przesłanie przez pracownika firmowego dokumentu podmiotowi zewnętrznemu, nawet jeśli dokument nie był jeszcze opatrzony klauzulą poufności, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. W ten sposób bowiem pracownik przede wszystkim narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Podobnie ocenić należy deklarację powódki usunięcia przesłanych danych. Nawet usunięcie tych danych z adresu poczty, na który wysłała je powódka nie spowodowało bowiem ich definitywnego usunięcia z sieci. W konsekwencji zatem nawet pomimo ich usunięcia, ani powódka ani pozwany nie mają już nad nimi pełnej kontroli, na co jednoznacznie wskazywali świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie.

Brak również podstaw aby przyjąć, iż zachowanie powódki usprawiedliwiać może podnoszona przez nią niezajomość procedur bankowych. Jak już bowiem wspomniano, powódka podejmując zatrudnienie w pozwanym banku podpisała, iż znane są jej procedury w zakresie ochrony danych, a niezależnie od tego miała ona realną możliwość zapoznania się z nimi w sieci wewnętrznej pozwanego. Każdorazowo też zmiany tychże procedur były przedstawiane pracownikom zarówno w postaci informacji o wprowadzeniu zmian jak i w postaci cyklicznych skrótowych informacji na temat ochrony danych w sieci informatycznej oraz były przekazywane w trakcie rozmów z przełożonym. Jednocześnie, jak wynika z zeznań samej powódki, nie kwestionowała ona, że takie informacje mogły do niej docierać jednakże nie zwracała na nie uwagi.

W tych okolicznościach, zważywszy że znajomość obowiązujących u pozwanego regulacji wewnętrznych była obowiązkiem pracowniczym powódki, nie może ona teraz zarzucać pracodawcy, że ten nie dość często czy nie dość intensywnie przypominał powyższe zasady. Wobec powyższego należało uznać, iż podnoszone przez powódkę zarzuty odnośnie niezajomości procedur nie zasługują na uwzględnienie.

W konsekwencji w ocenie Sądu zachowanie powódki opisane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nosi znamiona co najmniej rażącego niedbalstwa. Powódka bowiem mając realny dostęp i obowiązek znajomości obowiązujących w tym zakresie u pozwanego procedur, będąc zobowiązaną do zachowania tajemnicy zawodowej, wysłała w nieszyfrowanej formie pliki na swoją prywatną pocztę (a co za tym idzie obcy serwer), narażając interesy swojego pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze i dzielając prezentowaną przez pozwanego argumentację Sąd, na podstawie wskazanych wyżej przepisów orzekł jak w punkcie I wyroku i na podstawie wskazanych wyżej przepisów powództwo oddalił jako niezasadne.

Odnośnie kosztów procesu, to wobec faktu, iż podstawową zasadą dotyczącą kosztów procesu jest zasada odpowiedzialności za wynik postępowania, Sąd obciążył tymi kosztami powódkę jako stronę przegrywającą. Zgodnie bowiem z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W związku z powyższym Sąd obciążył powódkę kwotą 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną w wysokości minimalnej na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349) oraz opłatą w wysokości 17 zł z tytułu pełnomocnictwa udzielonego radcy prawnemu przez pozwanego, pobraną na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. z 2006 r., nr 225, poz. 1635 z późn. zm.).

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w sentencji.

**SSR Ewa Dmitruk**

Z/(...).