

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 14 marca 2013 r., skierowanym przeciwko (...) S.A.w W.(dalej (...)), powód S. B.wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 7.500 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty 24.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy ustawowej wynikającej z pkt. 9.1 (3) w zw. z pkt 9.3 Porozumienia z dnia 1 października 2012 r., kwoty 65.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy dodatkowej wynikającej z pkt 9.4 ww. Porozumienia, kwoty 51.840 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem premii wynikającej z § 4 ust. 7 i 8 Zasad przyznawania premii wyższej kadrze kierowniczej (...) S.A.oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a także zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł. W uzasadnieniu powód nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanego odnośnie przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, gdyż jego zdaniem działanie powoda nie miało charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również nie było zawinione, gdyż nie miał on wpływu na czynności dokonane przez jego podwładnego (pozew k. 4 – 12).

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 kwietnia 2013 roku (...) S.A. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w tym kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu pozwany zakwestionował powództwo w całości, wskazując na jego bezzasadność. Odnosząc się zaś do przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę podniósł, iż bierność powoda w sytuacji, kiedy miał świadomość, iż jego podwładny podejmował działania zmierzające do wysyłki na zewnątrz danych osobowych objętych tajemnicą stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (odpowiedź na pozew k. 52 – 66).

Postanowieniem częściowym z dnia 10 kwietnia 2013 roku do rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Warszawie przekazano roszczenia powoda z tytułu odprawy ustawowej, odprawy dodatkowej oraz premii (postanowienie k. 276).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. B.był zatrudniony w (...) S.A.w W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 1995 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powód świadczył pracę na stanowisku specjalisty w Wydziale (...)w (...)Inspektoracie (...) S.A. we W., następnie zajmował stanowisko naczelnika tego wydziału, a następnie zatrudniony był kolejno na stanowiskach: p.o. dyrektora inspektoratu, zastępcy dyrektora do spraw obsługi klienta w inspektoracie, zastępcy dyrektora do spraw likwidacji szkód w oddziale okręgowym, dyrektora obsługi sprzedaży w oddziale okręgowym (akta osobowe, świadectwo pracy k. 16-17).

Na mocy porozumienia zmieniającego, w dniu 29 kwietnia 2010 r. powodowi powierzono stanowisko dyrektora Centrum (...)z siedzibą w W., działającego na rzecz Oddziału (...) S.A.w W.(świadectwo pracy - a/o C, porozumienie zmieniające k. 68 a/o B, zeznania świadka E. K.k. 271 – 273, zeznania powoda k. 511-512).

Zgodnie z regulaminem pracy (...) S.A., obowiązującym u pozwanego w okresie zatrudnienia powoda, jednym z obowiązków pracownika jest określony w § 12 ust. 2 pkt 4 regulaminu obowiązek szczególnej ochrony danych i przestrzegania zasad bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych. Podobnie z § 16 regulaminu wynika zobowiązanie pracowników do zachowania tajemnicy we wszystkich sprawach, z którymi mają do czynienia w swojej pracy, a których ujawnienie mogłoby zagrozić interesom pracodawcy. Zgodnie z postanowieniami § 19 ust. 1 regulaminu naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest m.in.: wykonywanie w czasie pracy prac własnych i innych, nie związanych z przydzielonymi pracownikowi zadaniami oraz nieprzestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa, natomiast kwalifikowaną formę naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stanowi zgodnie z § 19 ust. 2 narażanie pracodawcy na straty w wyniku świadomego i celowego działania, w

szczególności w wyniku nieprzestrzegania obowiązujących wewnętrznych procedur oraz ujawnienie informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa.

Nadzór nad przestrzeganiem postanowień regulaminu wykonują kierownicy jednostek organizacyjnych, dyrektorzy w pionach funkcyjnych, a w Centrali – kierownicy komórek organizacyjnych Centrali, zgodnie z zakresem posiadanych kompetencji i odpowiedzialności (§ 6) (Regulamin pracy k. 90 – 95, zeznania świadka E. K. k. 271 - 273).

Zgodnie z § 4 ust. 1 Polityki bezpieczeństwa informacji (...), głównym jej zadaniem jest m.in. zapewnienie ochrony zgodności działalności spółki w zakresie bezpieczeństwa informacji chronionych z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, stworzenie wewnętrznego systemu bezpieczeństwa informacji, zapewniającego poziom ochrony odpowiedni do zakresu działania spółki, kształtowanie świadomości pracowników, usługodawców i klientów w zakresie konieczności przestrzegania zasad ochrony informacji (§4 ust. 1) Zgodnie z § 2 pkt 6 tejże Polityki „incydent bezpieczeństwa” to każde zdarzenie, którego wystąpienie lub uzasadnione prawdopodobieństwo zajścia może spowodować zakłócenie lub naruszenie bezpieczeństwa w działalności spółki, zaistniałe w szczególności w obszarze ochrony informacji oraz osób i mienia, w tym o charakterze przestępczym.

W świetle § 4 ust. 3 tej regulacji, głównym celem polityki bezpieczeństwa jest niedopuszczenie do incydentów bezpieczeństwa związanych z bezpieczeństwem informacji i eliminowanie zagrożeń wynikających z występowania incydentów bezpieczeństwa. W celu realizacji wskazanych wyżej założeń, omawiana regulacja w §9 przewidywała, że korzystanie z internetu i korporacyjnej poczty elektronicznej winno odbywać się jedynie w ramach zadań służbowych, zaś zgodnie z § 13 kierujący komórkami lub jednostkami organizacyjnymi zobowiązani są do nadzoru nad przestrzeganiem tej polityki w podległym im obszarze oraz współuczestnictwa w identyfikowaniu zagrożeń i współtworzeniu celów zarządzania bezpieczeństwem. To również przełożeni, zgodnie z treścią § 4 szczegółowych zasad bezpieczeństwa, stanowiących załącznik do polityki bezpieczeństwa odpowiadają za nadzór nad przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa informacji przez podległe im osoby przetwarzające te informacje, zaś wiadomości przesyłane poza wewnętrzną sieć pozwanego muszą być zabezpieczone stosowanymi w spółce metodami kryptograficznymi. Jednocześnie w szczegółowych zasadach bezpieczeństwa określono szczegółową procedurę przesyłania takich informacji poza sieć pozwanego (wykaz k. 34, Polityka bezpieczeństwa informacji (...) SA z załącznikami k. 96 - 126, oświadczenia: k. 24, 35, 51, 57 upoważnienie k. 42, pełnomocnictwo k. 33-34 a/o B, wydruki email k. 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, zeznania świadka E. K.. k. 271 – 273, akta osobowe, zeznania świadka P. M. k. 428-431, zeznania świadka J. P. k. 445-446).

Niezależnie od formalnych regulacji zawartych w powyższym regulaminie i Polityce Bezpieczeństwa, pozwany również w praktyce przykładając dużą wagę do ochrony informacji i danych osobowych. Pracownicy byli zapoznawani z stosownymi regulacjami w tej kwestii i mieli świadomość, iż niezastosowanie się do nich stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Również powód ten aspekt działalności traktował z dużą starannością. Jako kierownik jednostki organizacyjnej pozwanego na bieżąco zapoznawany był z regulacjami obowiązującymi u pozwanego w tym zakresie, szkolił w tym zakresie podległych pracowników, uczulał swoich podwładnych aby w sferze polityki bezpieczeństwa wykazywali szczególną ostrożność oraz zachęcał ich do udziału w szkoleniach z tej tematyki (zeznania powoda k. 511-512).

W związku ze zmianami organizacyjnymi przeprowadzanymi przez pozwanego i restrukturyzacją spółki, strony w dniu 1 października 2012 roku podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 15 marca 2013 r. (zeznania świadka E. K. k. 271 – 273, porozumienie k. 18-19, porozumienie dotyczące zwolnień grupowych k. 20-30, zeznania powoda k. 511-512).

W wyniku ogłoszonego w dniu 14 grudnia 2012 r. przez pozwanego przetargu na prowadzenie Agencji (...)w O.i przystąpienia do niego w dniu 3 stycznia 2013 roku przez powoda i jego podwładnego - P. J. (1), będącego wówczas dyrektorem ds. operacji ubezpieczeniowych, w dniu 19 lutego 2013 r. powód otrzymał informację o wyłonieniu ich kandydatur. Zgodnie z procedurą, w następstwie ogłoszenia wyników i dokonania wyboru oferty powoda oraz P. J. (1)czekali oni następnie na podpisanie z nimi umowy na prowadzenie agencji, jak również stanowiących jej integralną

część - umów o powierzeniu przetwarzania danych i zachowaniu poufności, które dawały uprawnienia do korzystania z istniejącego u pozwanego Centralnego Systemu Informatycznego (CSI) I., ale wyłącznie w zakresie przetwarzania danych zawartych w systemie w ramach działalności niezbędnej do prowadzenia danej agencji. Podpisanie umowy planowano na 1 kwietnia 2013 roku (email k. 42, protokół k. 143 – 145, informacja k. 127 – 129, wzór umowy z załącznikami k. 202 – 223, oferta k. 308-311, ogłoszenie k. 312, zeznania świadka P. R.k. 336-338, zeznania świadka M. S.k. 338-341, zeznania świadka P. J. (1)k. 467-470, zeznania świadka M. B. (1)k. 470, zeznania świadka R. J.k. 503, zeznania świadka E. B.k. 503-504, zeznania powoda k. 511-512).

Czekając na wyniki przetargu i następnie przygotowując się do podpisania umowy i objęcia agencji powód i P. J. (1) podjęli działania celem jak najsprawniejszego przejścia klientów agencji. Zgodnie z dokonany przez obu kandydatów podziałem prac przygotowawczych do objęcia agencji, powód miał zajmować się uruchomieniem działalności, a P. J. analizowaniem danych sprzedażowych. Obaj panowie planując organizację przygotowań do objęcia agencji w O. byli w stałym ustnym kontakcie i informowali się o podejmowanych działaniach (wyjaśnienia powoda i P. J. (1) w ramach kontroli k. 146 – 149, k. 150 – 153, zeznania świadka P. J. (1) k. 467-470, zeznania powoda k. 511-512).

W związku ze wskazanymi wyżej przygotowawczymi P. J. (1) zlecił na początku stycznia 2013 roku podległej mu pracownicy A. D. zebranie baz danych dotyczących terenu działalności placówki w O.. Zadanie to nie było standardowe i nie wiązało się w żaden sposób z bieżącą działalnością u pozwanego P. J. (1) jak i podległych mu pracowników. Nie było ono również konieczne na potrzeby wcześniejszego przygotowania przez powoda i P. J. (1) oferty w związku z przetargiem na prowadzenie placówki w O.. Wykonując powyższą pracę w dniu 10 stycznia 2013 roku A. D. przesyłała do P. J. - z oznaczeniem „do wiadomości” powoda - pliki z danymi klientów pozwanego, które stanowiły tajemnicę ubezpieczeniową. Zawierały one 12.745 rekordów z danymi klientów (...) S.A., m.in. imię, nazwisko, PESEL, NIP, REGON, nr polisy i przedmiot ubezpieczenia.

Następnie w dniu 10 stycznia 2013 roku i 22 stycznia 2013 roku P. J. (1) zlecił innemu podwładnemu- M. B. (2) opracowanie tych danych w formacie excel. P. J. (1) pomimo, że w wiadomościach mailowych kierowanych do M. B. (2) wskazany był jako wyłączny nadawca maila, zwracał się do podwładnego używając formy zastrzeżonej dla liczby mnogiej - „nam”. Wykonane opracowanie w dniu 27 stycznia 2013 roku M. B. (2) przesłał P. J. (1), do wiadomości powoda.

Powód mając ciągle wgląd w toczącą się korespondencje swojego zastępcy z pracownikami, nie podjął interwencji celu wyjaśnienia sprawy, jak również nie nakazał P. J. (1) wstrzymania powyższych działań. W dniach 27-28 lutego 2013 r. P. J. wysłał na swoje prywatne konto emailowe powyższe dane przekazane mu przez pracowników. Plik ten nie został przesłany do wiadomości powoda (protokół pokontrolny z załącznikami k. 127-200, wiadomości email k. 167-175, zeznania świadka E. K. k. 271 – 273, zeznania świadka A. K. k. 273-274, zeznania świadka J. I. k. 328-331, zeznania świadka A. Ł. k. 331-333, zeznania świadka P. R. k. 336-338, zeznania świadka K. O. k. 369-370, zeznania świadka P. M. k. 428-431, zeznania świadka M. M. k. 431-433, zeznania świadka J. P. k. 445-446, zeznania świadka P. J. (1) k. 467-470, zeznania świadka K. M. k. 486, zeznania powoda k. 511-512).

W dniu 28 lutego 2013 roku komórka odpowiadająca za bezpieczeństwo danych u pozwanego ustaliła, że miało miejsce przesłanie w dniach 27 lutego i 28 lutego 2013 roku przez P. J. (1) dwóch maili zawierających dane osobowe klientów na prywatne konto pracownika. Zawiadomiono o tym niezwłocznie powoda oraz jego przełożoną. Po przeprowadzeniu w tym samym dniu czynności wyjaśniających i odebraniu wyjaśnień od powoda i P. J. (1), w dniu 28 lutego 2013 roku, w obecności pracownika Biura (...) skasował wysłane pliki bez ich odczytania (informacja k. 127 – 129, protokół k. 146 – 149, k. 150 – 153, protokół k. 131 – 134, k. 135 – 138, email k. 139, 158, 159-160, 161-162, 167-175, 176-178, notatka służbowa k. 155 – 156, pismo k. 179 – 180, zeznania świadka E. K. k. 271 – 273, zeznania świadka P. J. (1) k. 467-470, zeznania powoda k. 511-512).

Ostatecznie pozwany nie podpisał z powodem i P. J. (1) umowy o prowadzenie agencji w O. i oświadczeniem z dnia 28 lutego 2013 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swojej decyzji pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające

na braku reakcji na działania podwładnego powoda – P. J. (1), doprowadzające do wysłania ze służbowej skrzynki elektronicznej na prywatny adres mailowy pracownika, plików zawierających dane osobowe klientów, które to dane stanowiły tajemnicę ubezpieczeniową i tajemnicę przedsiębiorstwa. Pracodawca wskazał, iż w związku z brakiem ze strony powoda reakcji na powyższe zdarzenie, istnieje uzasadnione domniemanie, że przesłane dane miały zostać wykorzystane za wiedzą i zgodą powoda na szkodę pracodawcy i do celów niezgodnych z ich przeznaczeniem, co stanowi rażące naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych oraz jest sprzeczne z § 14 ust. 2 pkt 2 i 3 Regulaminu pracy (oświadczenie – a/o C, zeznania świadka E. K. k. 271 – 273, oświadczenie k. 31, zeznania świadka A. Ł. k. 331-333, zeznania świadka P. J. (1) k. 467-470 zeznania świadka R. J. k. 503, zeznania świadka E. B. k. 503-504, zeznania powoda k. 511-512).

Miesięczne wynagrodzenia brutto S. B. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 18.883,33 zł (zaświadczenie k. 88).

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty w tym akta osobowe powoda, a także zeznania przywołanych wyżej świadków oraz częściowo zeznania powoda.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, gdyż w ocenie Sądu zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają i należy je ocenić jako rzeczowe, skrupulatne, obiektywne oraz wyczerpujące. Potwierdza je również treść dokumentów załączonych do akt sprawy. Sąd zważył również na fakt, iż świadkowie zeznawali zgodnie z wiedzą uzyskaną na podstawie poczynionych przez siebie obserwacji. W konsekwencji ewentualne niewielkie rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu dostępu do informacji i różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda co do chronologicznego przebiegu zdarzeń, albowiem w tym zakresie znajdują one odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny. W pozostałej zaś części, dotyczącej braku świadomości powoda odnośnie zagrożenia jakie stwarzało gromadzenie danych przez P. J. (1) i braku możliwości przeciwdziałania wysłaniu maili przez P. J. (1), Sąd uznał zeznania powoda za niewiarygodne. W tym zakresie zeznania powoda pozostają bowiem w wewnętrznej sprzeczności oraz są sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd w pełni dał wiarę. I tak, z zeznań powoda oraz pozostałych dowodów uznanych przez Sąd za wiarygodne wynika, że powód wiedział o gromadzeniu danych przez P. J. (1) oraz wiedział, że nie ma to związku z bieżącymi zadaniami tego pracownika. Wiedział też, że dane te mają posłużyć, z założenia, do prowadzenia dalszej działalności w ramach placówki w O. po ustaniu zatrudnienia u pozwanego. Już zatem sam ten fakt, w ocenie Sądu stanowił incydent bezpieczeństwa albowiem takie działanie P. J. (1) stwarzało realne zagrożenie dla działania spółki w obszarze ochrony informacji. Powód jako doświadczony pracownik musiał mieć tego świadomość, jednakże nie podjął żadnych kroków wobec tego pracownika tłumacząc jego działanie faktem, że P. J. (1), zgodnie z poczynionymi między nimi ustaleniami zbiera te dane na potrzeby ich wspólnej przyszłej działalności w O.. W ocenie Sądu oznacza to, że powód faktycznie musiał liczyć się z tym, że P. J. (1) te dane wyśle poza sieć pozwanego lub przetworzy je w nieuprawniony sposób, a mimo to nie przeciwdziałał gromadzeniu i opracowywaniu przez niego danych klientów pozwanego. Za takim rozumowaniem Sądu przemawia zarówno treść wyjaśnień powoda złożonych w toku postępowania wyjaśniającego, jak również treść zeznań złożonych przez powoda przed Sądem, z których wynikało, że od razu w kiedy został powiadomiony o wysłaniu plików poza sieć pozwanego skojarzył to właśnie z działalnością P. J. (1). Z tych względów w tym zakresie zeznania powoda w ocenie Sądu stanowią raczej rodzaj polemiki ze stanowiskiem i oceną dokonaną przez pozwanego, mającej na celu umniejszenie roli powoda w zaistnieniu analizowanego zdarzenia.

Sąd oddalił wniosek zgłoszony przez powoda o dopuszczenie wykazu logowań powoda do systemu Informatycznego I. w okresie 4 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę. Okoliczność ta nie była bowiem sporna pomiędzy stronami nie stanowiła w kontekście przyczyn rozwiązania umowy okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę żądania powoda 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 zaś z treścią art. 52 § 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 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 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. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych 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).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stanu faktycznego w niniejszej sprawie należy stwierdzić, że oświadczenie złożone przez pozwanego w dniu 28 lutego 2013 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia odpowiada zarówno wymogom art. 30 § 4 kp, jak i art. 52 § 1 pkt 1 kp, i 52 § 2 kp.

Oświadczenie to zostało bowiem złożone na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu od daty uzyskania przez pracodawcę informacji o przyczynie rozwiązania umowy. Przyczyna rozwiązania umowy jest zaś prawdziwa i wbrew twierdzeniom strony powodowej, jest podana w sposób konkretny i jednoznacznie wskazujący co jest przyczyną decyzji pracodawcy.

Jak się bowiem przyjmuje w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie sądowym, choć już z samego oświadczenia pracodawcy musi bowiem w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, to jednak wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji wymóg konkretności może być zatem spełniony również poprzez wskazanie jedynie określonej kategorii zdarzeń czy zachowań pracownika, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy decyzji pracodawcy są pracownikowi znane (wyrok SN z dnia 11 stycznia 2011r., sygn. akt I PK 152/10, OSNP 2012/5-6/62).. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy mogą zaś służyć pełniejszemu uzasadnieniu rozwiązania umowy, choć nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

W niniejszej sprawie pozwany jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na braku reakcji na działania podwładnego powoda – P. J. (1), doprowadzające do wysłania ze służbowej skrzynki elektronicznej na prywatny adres mailowy pracownika, plików zawierających dane osobowe klientów, które to dane stanowiły tajemnicę ubezpieczeniową i tajemnicę przedsiębiorstwa. Pracodawca wskazał, iż w związku z brakiem ze strony powoda reakcji na powyższe zdarzenie, istnieje uzasadnione domniemanie, że przesłane dane miały zostać wykorzystane za wiedzą i zgodą powoda na szkodę pracodawcy i do celów niezgodnych z ich przeznaczeniem, co stanowi rażące naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych oraz jest sprzeczne z § 14 ust. 2 pkt 2 i 3 Regulaminu pracy.

Zważywszy zatem, że kwestia wysłania wiadomości mailowej poza sieć pozwanego była przedmiotem rozmów i wyjaśnień składanych przez powoda w dniu 28 lutego 2013 roku oraz to, że powód w wyjaśnieniach tych sam wskazał, że swojej winy w zaistnieniu przedmiotowego zdarzenia upatruje w braku należytej kontroli nad bezpieczeństwem danych, a także mając na uwadze informację przekazaną powodowi przy wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy, iż chodzi o brak nadzoru nad P. J. (1), w ocenie Sądu powód doskonale wiedział co jest przyczyną rozwiązania z nim umowy. Późniejsze rozbieżności w tym zakresie pomiędzy stronami dotyczą w ocenie Sądu zatem raczej przekonania powoda, że nie miał skutecznych instrumentów aby taką kontrolę nad P. J. (1) sprawować i uniemożliwić mu wysłanie maila, podczas gdy pracodawca składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy akcentował bierność powoda na etapie przygotowań P. J. (1) do wysłania tych danych na zewnątrz.

W konsekwencji należy stwierdzić, że szczegółowy wywód zawarty przez stronę powodową w piśmie z dnia 12 września 2013 roku, dotyczący analizy warstwy językowej spornego oświadczenia pracodawcy, w kontekście przywołanej wyżej argumentacji, nie może skutkować uznaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy za niezrozumiałe, niekonkretne czy wręcz oparte na nieprawdziwej przyczynie.

Odnosząc się zaś do kwestii zasadności decyzji pracodawcy należy zgodzić się z argumentacją pozwanego, iż zarówno charakter wysłanych danych, ich rozmiar, okoliczności ich wysłania, a przede wszystkim postawa powoda w okresie bezpośrednio poprzedzającym daty 27 i 28 lutego 2013 roku, kiedy dane wysłano poza sieć pozwanego, uzasadniają decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Choć bowiem faktem jest, że powód nie mógł fizycznie przeciwdziałać samej czynności wysłania danych przez P. J. (1), ale niewątpliwie mógł do tego nie dopuścić uniemożliwiając pracownikowi gromadzenie i przetwarzanie tych danych lub zgłaszając zdarzenie do właściwej komórki pozwanego, odpowiedzialnej za bezpieczeństwo danych. Powód bowiem przez okres kilku tygodni wiedział, że pracownik podległej mu komórki organizacyjnej gromadzi w ogromnych ilościach dane, które zupełnie nie są potrzebne do wykonywania jego obowiązków u pozwanego. Wiedział on również, że P. J. (1) zleca zadanie opracowania tych danych innym osobom, przez to w sposób nieuprawniony angażując czas pracy podległych mu osób. Wiedział też, że opracowywane przez P. J. (1) dane służyc mają po ustaniu zatrudnienia powoda i P. J. (1) u pozwanego planowanemu rozpoczęciu przez nich działalności w placówce w O. i wtedy dane te będą znajdowały się poza kontrolą pozwanego. Powód nie uczynił jednak nic aby proces ten zatrzymać, czy choćby przejąć nad nim kontrolę, a przez to uniemożliwić nieuprawnione i niezabezpieczone ewentualne wysłanie tych danych poza sieć pozwanego. Co więcej, jak wynika z zeznań samego powoda, zeznań świadka P. J. (1), czy choćby świadka P. M., powód wręcz akceptował te działania zakładając, że wynikają z poczynionych z P. J. (1) ustaleń, że ten odpowiednio przygotowuje przejęcie inspektoratu w O. od strony sprzedażowej. Jednocześnie powód całkowicie zignorował ryzyko wynikające z faktu umożliwienia przetwarzania takich danych bez należytej kontroli. Takie zachowanie powoda wskazuje na to, że wykazał się brakiem wystarczającej czujności i wyobraźni z zakresie dbałości o należyte zabezpieczenie danych, a przede wszystkim brakiem lojalności wobec pracodawcy i brakiem troski o jego interesy. Powód bowiem dążąc wspólnie z P. J. (1) do realizacji założonego celu sprawnego objęcia placówki w O., korzystając w tym celu z dostępnych baz danych pozwanego, całkowicie zignorował to jakie potencjalne skutki jego zachowanie rodziło po stronie pracodawcy.

Wbrew twierdzeniom powoda ani nie ekskulpuje ani nie tłumaczy takiego zachowania powoda to, iż przetwarzanie, a następnie wysłanie danych wiązało się z zamiarem otworzenia placówki w O. w celu dalszej współpracy z pozwanym. Po pierwsze bowiem w dacie przedmiotowych wydarzeń powód nie miał pewności podpisania takiej umowy z pozwanym ani jej zakresu, a co za tym idzie zakresu dostępu do sieci pozwanego. Ponadto, niezależnie od powyższego, dysponentem informacji o klientach pozwanego był wyłącznie pozwany i niezależnie od intencji, powód godząc się na to, że jego podwładny przetwarza te dane bez kontroli pozwanego, nie dysponując przy tym takimi zabezpieczeniami informatycznymi jak pozwany, co najmniej godził na ryzyko wynikające z utraty czy wycieku tych danych. 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.).

W świetle powyższego, dzielając w tym zakresie argumentację prawną zaprezentowaną przez pozwanego, Sąd uznał, że zachowanie powoda, polegające na zaniechaniu – braku jakiegokolwiek reakcji na działania P. J. (1) zmierzające do wysłania danych poza sieć pozwanego należy ocenić jako ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego lojalności wobec pracodawcy i troski o jego mienie ale także, do czego wprost odwołuje się sporne oświadczenie pracodawcy, ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego polegające na naruszeniu regulaminu pracy (§ 14 ust. 2 pkt 2 i 3) w zakresie w jakim pracownik zobowiązany jest reagować na dostrzeżone nieprawidłowości, przestrzegać regulacji wewnętrznych, tajemnicy przedsiębiorstwa i ochrony informacji. Wina powoda jest tym większa, że zajmował u pozwanego stanowisko kierownicze, na którym zobligowany był nie tylko sam przestrzegać tych zasad ale również dbać aby znali i przestrzegali ich inni pracownicy pozwanego.

Sąd podkreślić dodatkowo pragnie, iż dla oceny powyższego zachowania powoda nie ma znaczenia czy jego zaniechanie rzeczywiście spowodowało straty u pozwanego. Niewątpliwie bowiem dopuszczenie do gromadzenia danych przez pracownika bez odpowiedniej zgody i nadzoru pracodawcy, a następnie przesłanie tych danych

na prywatny adres, stanowiło realne zagrożenie dla bezpieczeństwa informacji, a co za tym idzie dla operacji realizowanych przy użyciu tych informacji. Powyższa okoliczność ma szczególne znaczenie jeśli zważyć, że pracodawcą jest zakład ubezpieczeń, czyli bardzo szczególny podmiot gospodarczy, na którym w obrocie prawnym i gospodarczym spoczywa znacznie większa niż na innych uczestnikach rynku odpowiedzialność. Mając to na uwadze oraz coraz powszechniejszą tzw. przestępczość internetową nie sposób ocenić działań pozwanego wobec powoda za niewspółmierne do stopnia zawinienia czy charakteru popełnionego czynu. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lipca 2011 roku 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.

W tych okolicznościach, zważywszy na stan faktyczny ustalony przez Sąd w niniejszej sprawie, należy stwierdzić, że pracodawca w odniesieniu do powoda składając oświadczenie z dnia 28 lutego 2013 roku nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a prezentowana w toku procesu argumentacja powoda stanowi w istocie jedynie polemikę ze stanowiskiem pozwanego.

Mając powyższe na uwadze i podziеляjąc prezentowaną przez pozwanego argumentację Sąd na podstawie art. 56 § 1 kp a contrario orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, mając na uwadze charakter sprawy i niezbędny nakład pracy pełnomocników stron i przyczynienie się do jej wyjaśnienia oraz rozstrzygnięcia. W konsekwencji zasądził od strony powodowej na rzecz strony pozwanej koszty procesu w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego strony pozwanej, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i opłata od pełnomocnictwa.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.